STOWARZYSZENIE DORADCÓW EUROPEJSKICH PLINEU

Program: HOLISTYCZNY MODEL WSPARCIA

(PROJEKT ZAWODOWY DLA MŁODZIEŻY 16-19)

Jolanta Nosal, Sylwia Tałach-Kubas, Magdalena Moskal

2019-01-28

Model został opracowany w ramach projektu „Wiosenny Inkubator Innowacji" realizowanego przez Stowarzyszenie Wiosna w partnerstwie z Uniwersytetem Jagiellońskim w ramach 4.1 Innowacje Społeczne, POWER

Spis treści

WPROWADZENIE 3

OPIS MODELU 3

PODSTAWOWE ZAŁOŻENIA DOTYCZĄCE KONCEPCJI CZŁOWIEKA, ŚWIATA ORAZ WSPIERANIA W ROZWOJU 6

METODY DZIAŁANIA 8

METODOLOGIA ZASTOSOWANA W POSZCZEGÓLNYCH ELEMENTACH HMW (OBSZARACH WSPARCIA) 11

1. METODOLOGIA COACHINGU ZAWODOWEGO 11

- REKOMENDACJE PO TESTOWANIU 18

2. METODOLOGIA TUTORINGU 23

- REKOMENDACJE PO TESTOWANIU 24

3. METODOLOGIA PRACY Z CIAŁEM I EMOCJAMI 26

- REKOMENDACJE PO TESTOWANIU 28

4. METODOLOGIA ROZWOJU (WYBRANYCH) KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH 32

- REKOMENDACJE PO TESTOWANIU 33

5. METODOLOGIA ZADANIA „wyzwanie” 35

- REKOMENDACJE PO TESTOWANIU 35

Podsumowanie programu HMW przed testowaniem: 36

WYNIKI TESTOWANIA: 36

REKOMENDACJE OGÓLNE PO TESTOWANIU: 42

1. PROGRAM COACHINGU GRUPOWEGO I INDYWIDUALNEGO 45

2. PROGRAMU TUTORINGU 71

3. PROGRAM „WARSZTATY ROZWOJU KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH” 81

4.PROGRAM „PRACA Z CIAŁEM I EMOCJAMI” 102

Bibliografia: 119

• WPROWADZENIE

Holistyczny model wsparcia dedykowany jest młodzieży, która z uwagi na trudności intrapsychiczne wynikające z czynników wewnętrznych (np. stan zdrowia psychicznego) oraz zewnętrznych (np. środowisko dysfunkcjonalne) napotyka dodatkowe wyzwania z radzeniem sobie we wchodzeniu w dorosłość i w związku z tym wymaga wielowymiarowego i długofalowego wsparcia. Brak odpowiednio dopasowanego do potrzeb i kompleksowego wsparcia może skutkować pogłębianiem się w tej grupie młodych ludzi wchodzących w dorosłość trudności związanych z pogorszeniem stanu zdrowia i marginalizacją społeczną oraz oddaleniem od rynku edukacji i pracy.

Młodzi ludzie z jednej strony myślą o przyszłości zawodowej i czują konieczność przygotowania się do niej, z drugiej – często mają ograniczoną wiedzę i umiejętności, jak to należy zrobić. Nie wiedzą jak porozumieć się ze światem osób dorosłych, jak samodzielnie dokonywać ważnych wyborów życiowych i pokonywać trudności oraz utrzymywać zaangażowanie w realizacji celów długofalowych, co często paraliżuje ich w działaniu i skazuje na niepowodzenie. Niedostateczny poziom rozwoju kompetencji życiowych w zakresie samoregulacji i kierowania sobą, może prowadzić do zniechęcenia, a nawet poczucia bezradności i braku wpływu na swoje życie. Dodatkowo, młodym ludziom w dzisiejszych czasach towarzyszy ogromna presja wywierana przez otoczenie społeczne i nasilana przez środki masowego przekazu, związana z koniecznością odniesienia sukcesu w życiu prywatnym i zawodowym. Nieustannie promowana jest efektywność, natomiast mało jest możliwości do uczenia się kierowania własnym życiem i realizowania ambitnych celów. Brakuje także dobrych wzorców i edukacji w zakresie kompetencji społecznych, uważności na własne potrzeby i radzenia sobie z emocjami.

Holistyczny Model Wsparcia poprzez zaangażowanie uczestników w program rozwojowy oferujący kompleksowe i wielowymiarowe działania wspiera rozwój kompetencji osobistych, społecznych i zawodowych niezbędnych do radzenia sobie z tymi problemami i wyzwaniami.

OPIS MODELU

Produktem innowacyjnym jest kompleksowy program (nazwany Holistycznym Modelem Wsparcia – HMW), wspierający w przygotowaniu do wejścia na rynek pracy młodzież w wieku 16-19 lat, która jest zagrożona wykluczeniem społecznym i zawodowym z uwagi różnorodne czynniki intrapsychiczne i środowiskowe np. depresja, trudności adaptacyjne, dysfunkcjonalne środowisko wychowawcze itp.

HMW polega na zaangażowaniu uczestników w proces rozwojowy, którego celem jest:

- Rozwój kompetencji społecznych kluczowych na rynku pracy. W modelu zakłada się zdobycie wiedzy oraz zainicjowanie poprawy i rozwoju tych umiejętności. Model skupia się na: komunikacji oparta na faktach, by uczestnicy potrafili wypowiedzieć się precyzyjnie i rozróżniali, oceny i interpretacje od zachowania zarówno swojego jak i rozmówcy; współpracy w grupie rozumianej jako podstawę do innych i znajomość podstaw do współpracy; asertywności - ćwiczenie zachowania i rozumienie istoty zjawiska; autoprezentacji - świadomości odbioru swojego zachowania przez innych i kierowania swoim zachowaniem; umiejętności rozwiązywania konfliktów - dzięki pogłębianiu wiedzy o konflikcie jako zjawisku i poznawaniu strategii działania, które zwiększają szanse na dojście do porozumienia z innymi.

- Nabycie umiejętności samoregulacji i kierowania emocjami poprzez poznanie zasad uważności oraz praktykowanie ćwiczeń oddechowych i ruchowych, (mindfulness). Uczestnicy poznają ćwiczenia, które pomogą im obserwować i regulować swój poziom energii, a także niwelować napięcia gromadzone w ciele. Dzięki regularnym zajęciom uczestnicy doświadczą tego, jak poprzez bardziej świadome kierowanie swoją uwagą oraz lepsze rozumienie emocji można poprawić swoje kompetencje w zakresie radzenie sobie ze stresem. Zakładamy, że efektem poprawy samoświadomości w tym obszarze, a także rozwinięcia kompetencji w zakresie uważności na siebie, innych oraz otoczenie, będzie uzyskanie poczucia większej swobody wyboru, a tym samym - większego wpływu na swoje życie.

- Rozwijanie kompetencji niezbędnych do osiągnięcia dojrzałości do kariery poprzez „uczenie się" dokonywania racjonalnych wyborów, brania za nie odpowiedzialności oraz planowania i stosowania skutecznych strategii działania, a w konsekwencji kierowania sobą. Nabycie nowych i rozwijanie posiadanych kompetencji z zakresu zarządzania swoim rozwojem zawodowym i osobistym przyczyni się do większej skuteczności w osiąganiu zakładanych celów życiowych i zawodowych. Proces

rozwojowy oparty jest na etapach procesu podejmowania decyzji: 1. eksploracja - odkrywanie w obszarze „ja" i otoczenie, 2. krystalizacja - porządkowanie i weryfikowanie wiedzy o sobie i świecie, 3. specyfikacja - dokonanie wyboru i sprecyzowanie celu/ów oraz opracowanie planu działania, 4. realizacja - działanie, pozyskiwanie niezbędnych środków i zasobów, stosowanie skutecznych strategii działania oraz utrzymywanie zaangażowania. W ramach procesu wspierany jest rozwój autonomii jednostki. W efekcie uczestnicy programu poszerzają i porządkują wiedzę o sobie (budowanie poczucia własnej tożsamości - kim jestem i kim chcę się stawać), zwiększają wiedzę i swoją orientację w otoczeniu (budowanie adekwatnego obrazu świata edukacji i pracy) oraz wzmacniają swoją autonomię, poprzez poznanie i nabycie umiejętności w stosowaniu "narzędzi" do kierowania swoim życiem i rozwojem zawodowym.

Model korzysta z różnych koncepcji teoretycznych oraz podejść, w tym:

1. holistycznego podejścia do człowieka, które uwzględnia różne sfery funkcjonowania człowieka tj. psycho-fizyczną, społeczną, edukacyjną i zawodową. W podejściu tym zapewniamy wsparcie w różnych obszarach, uwzględniając oddziaływanie także w obszarach pomijanych w standardowych programach aktywizacji zawodowej tj. Ciało. Program wykorzystuje techniki oddziaływania na ciało, które są łatwe do opanowania dla adresatów i mogą stać się dostępnym i skutecznym narzędziem poprawy samopoczucia. Dobra kondycja psychofizyczna uczestników, stanowi zaś bazę do rozwoju w innych obszarach np. przygotowanie do aktywności zawodowej. Podejście to zakłada, że wszystkie sfery funkcjonowania człowieka na siebie wpływają, dlatego wsparcie jest kompleksowe, aby stworzyć warunki do zrównoważonego i wielowymiarowego rozwoju. W obszarze pracy z oddechem czy emocjami możemy uzyskać relatywnie szybką skuteczność. Zakładamy, że uzyskanie przez uczestników większej sprawności w obszarze pracy ciałem, radzenia sobie z emocjami, czy z komunikacji w grupie, wpłynie na poprawę poczucia własnych kompetencji i sprawczości. Stworzy to podwaliny do budowania projektu zawodowego opartego na własnym potencjale, którego stworzenie wymaga zaangażowania w dłuższej perspektywie czasowej.

   Tak jak holistyczne podejście do zdrowia w medycynie wschodniej - nie skupia się na leczeniu objawów, tak my w podejściu holistycznym nie skupiamy się na deficytach

uczestników programu, lecz na profilaktyce (w tym wypadku oddalenia od rynku pracy) oraz wspieraniu ich potencjału.

2. Podejścia systemowego, które zakłada, że człowiek w interakcji z każdym nowym otoczeniem tworzy nowy system (wg teorii Pearsona). W HMW uwzględnia się dynamikę małych społeczności i układów w funkcjonowaniu osoby i wzajemne oddziaływanie na siebie człowieka i otoczenia. W tym rozumieniu uczestnicy będą mogli doświadczyć w grupie swojego wpływu na innych oraz będą się przyglądać swoim reakcją na innych. Będą określać zakres tego wpływu (siebie na innych i innych na siebie) i obszary do zmiany, jeśli uznają to za potrzebne.

3. Humanistycznej koncepcji człowieka i podejścia podmiotowego w relacji pomagania opartej na empatii, szacunku i akceptacji oraz uwzględnieniu indywidualnej perspektywy jednostki (Carl Rogers). Koncepcja humanistyczna zakłada zdolność człowieka do świadomego i celowego działania, zaś za "motor" do działania uznaje wewnętrzną potrzebę rozwoju oraz samorealizacji i poczucia sensu swojego życia.

4. Koncepcji poznawczej, zgodnie z którą człowiek jest samodzielnym podmiotem posiadającym zdolność, nie tylko w zakresie przyjmowania informacji, ale także ich przetwarzania na różnym poziomie - interpretacji, nadawania im znaczenia i wartości, tworzenia pojęć i ich układów, w tym obrazu siebie. "Wychodząc poza samą informację" jednostka nabywa zdolność sprawowania kontroli nad swoim działaniem. Pomaganie w tym podejściu polega na wspieraniu jednostki w tworzeniu pojęć o samej sobie (tożsamość) na podstawie jej różnorodnych doświadczeń, poprzez ich intelektualne przetworzenie (nadanie im znaczenia) i integrację, czyli umieszczenie w schemacie swojej tożsamości. Dzięki tym operacjom stworzy ona spójny i uporządkowany obraz siebie.

PODSTAWOWE ZAŁOŻENIA DOTYCZĄCE KONCEPCJI CZŁOWIEKA, ŚWIATA ORAZ WSPIERANIA W ROZWOJU

Holistyczny Model Wsparcia w przeciwieństwie do metod polegających na diagnozie i stawianiu prognoz oraz dopasowaniu się do świata pracy angażuje jednostkę w proces jej wielowymiarowego rozwoju i poszukiwania własnych rozwiązań.

Celem programu zawartego w HMW jest rozwijanie postawy proaktywnej, co w perspektywie długoterminowej przygotowuje jego odbiorców do skutecznego radzenia sobie w otaczającym zmiennym świecie. Wybór drogi życiowej nie jest w dzisiejszych czasach aktem jednorazowym ale procesem, który angażuje jednostkę w sytuacji konieczności ciągłego dokonywania wyborów i reagowania na zmianę otoczenia.

Program jako jedyny w Polsce wprowadza pracę z ciałem i emocjami (aktywizacja podstawowych poziomów) aby uruchomić pozytywne emocje i poczucie własnej wartości – które określane są mianem kluczowych zasobów.

Całe życie jest zarazem poznawaniem świata i tworzeniem go. Człowiek przyswaja rzeczywistość i ją przekształca.

Świat pracy podlega ciągłej ewolucji i zmieniają się, a jednostka w procesie orientacji musi dokonywać eksploracji i starać się zrozumieć otaczającą ją, dynamiczną rzeczywistość.

W zmieniającym się świecie trudno jest przewidzieć możliwości realizowania ustalonych celów i założonych kierunków rozwoju zawodowego

Człowiek jest całością i w procesie rozwoju należy uwzględnić wszystkie sfery jego funkcjonowania: fizyczną, psychiczną, społeczną i duchową.

Człowiek rozwija się przez całe życie. Również w dorosłym życiu nie jest istotą „skończoną” i aż do śmierci rozwija się w różnych kierunkach i różnym tempie. Zarówno kierunki i tempo rozwoju nie są możliwe do przewidzenia.

Człowiek działa i rozwija się w interakcji z otoczeniem. Interakcja ewoluującego środowiska i zmieniającej się jednostki stanowi istotny element pracy nad jej funkcjonowaniem, w różnych obszarach życia, w tym w sferze zawodowej.

Proces wyboru „zawodu” i adaptacji do świata pracy ma charakter ciągły. Dlatego umiejętność świadomego dokonywania wyborów odgrywa kluczową rolę w procesie orientacji zawodowej i dojrzałości w pełnieniu ról zawodowych.

Preferencje, kompetencje i warunki w jakich jednostka żyje, uczy się i pracuje, a w konsekwencji percepcja siebie podlegają zmianie w miarę upływu czasu, nabywania nowych doświadczeń i funkcjonowania w nowych środowiskach.

Ludzie mają potencjalną zdolność do znajdowania najlepszych dla siebie rozwiązań, jednak w obliczu trudności wewnętrznych lub/i zewnętrznych mogą okresowo potrzebować wsparcia w radzeniu sobie z wyzwaniami związanymi z kolejnymi etapami swojego życia.

METODY DZIAŁANIA

Z uwagi na wielowymiarowość wsparcia, w ramach modelu zaproponowano wykorzystanie pięciu różnych form/metod pracy z młodzieżą:

1. coaching zawodowy (indywidualny i grupowy),

2. tutoring: w tym programie skupia się na wsparciu w opracowywaniu planu rozwoju, we wdrażaniu planu, zwiększeniu aktywności społecznej,

3. warsztaty pracy z ciałem i emocjami,

4. warsztaty rozwoju kompetencji społecznych,

5. działania podejmowane przez uczestników w formie wyzwania, które polega na wykonaniu zadania związanego z przekroczeniem strefy komfortu.

Taki dobór form wsparcia jest podyktowany zarówno doświadczeniem PLinEU w aktywizacji osób bezrobotnych (w tym wypadku zastosowany do przeciwdziałania oddaleniu od rynku pracy), inspiracją praktykami zagranicznymi (doświadczenia czerpane od partnera irlandzkiego w wykorzystaniu pracy z ciałem i umysłem) oraz wiedzą na temat potrzeb grupy docelowej (PLinEU, Praesterno).

Młodzież w wieku 16-19 lat musi poradzić sobie z silnym konfliktem/dylematem pomiędzy potrzebą bezpieczeństwa (zależnością) związaną z uzyskiwaniem wsparcia, w realizacji różnych ról i podejmowaniu istotnych decyzji życiowych, a potrzebą uzyskiwania autonomii i samostanowienia (niezależnoscią) w procesie dojrzewania do dorosłości. Dotyczy to różnych obszarów życia, w tym edukacji i przyszłości zawodowej.

Na tym etapie rozwoju można zaobserwować, z jednej strony poczucie zagubienia i niewiedzy w obszarze potrzeb i celów oraz braku orientacji w otaczającym świecie, z drugiej zaś niechęć do korzystania z rad i wskazówek ze strony innych. Często występuje brak autorytetów i zaufania do dorosłych. Powyższy dylemat może ulec zaostrzeniu w sytuacji dodatkowych, spowodowanych różnymi czynnikami trudności intrapsychicznych takich jak depresja, stany lękowe, trudności adaptacyjne.

W ramach proponowanego w HMW programu będą realizowane różne formy wsparcia, których celem jest z jednej strony zapewnienie poczucia bezpieczeństwa, ale przede wszystkim wspieranie rozwoju autonomii i niezależności poprzez nabywanie kompetencji w zakresie kierowania sobą (ukierunkowanie na cel) oraz samoregulacji (radzenie sobie z

emocjami). Zamiast dylematu „bezpieczeństwo czy rozwój i zmiana” pojawi się spójność „bezpieczeństwo oraz rozwój i zmiana”.

Obok wspierania młodzieży w zakresie rozwoju autonomii i poczucia własnej tożsamości w obszarze różnych ról (tutoring, coaching) ważnymi wymiarami pracy jest rozwój kompetencji społecznych (warsztaty kompetencji społecznych) oraz samoregulacji (warsztaty pracy z ciałem i emocjami).

METODOLOGIA ZASTOSOWANA W POSZCZEGÓLNYCH ELEMENTACH HMW (OBSZARACH WSPARCIA)

1. METODOLOGIA COACHINGU ZAWODOWEGO

Proponowany w HMW program coachingu zawodowego oparty jest na założeniach Metody Edukacyjnej Orientacji Zawodowej (Metoda edukacyjna - Dossier Metodologiczne", Marie Therese Ho-Kim, Jean Francois Marti, Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego nr 12, Warszawa 1999) oraz metodologii coachingu, która wywodzi się z podejścia systemowego zorientowanego na rozwiązanie (Cykl „Sztuka i nauka coachingu", Marlin Atkinson, Rae T. Chois, Warszawa 2012). Podstawowe założenia metodologii coachingu zawodowego są ściśle powiązane z Holistycznym Modelem Wsparcia. Niżej opisany program jest integralnym elementem całego modelu.

Coaching zawodowy nie jest tożsamy z doradztwem zawodowym ani udzielaniem informacji. Coach nie doradza, nie udziela wskazówek i nie podaje gotowych informacji ani rozwiązań. Coach poprzez uważne słuchanie i zadawanie otwartych pytań oraz proponowanie doświadczeń (ćwiczeń, zadań) inspirujących do refleksji wspiera uczestnika programu w dokonaniu samodzielnej oceny siebie i swojej aktualnej sytuacji, określeniu zasobów oraz lepszego poznania otoczenia, w szczególności świata edukacji i pracy. Wzrost samowiedzy i lepsza orientacja w otaczającej rzeczywistości oraz poznanie racjonalnego sposobu dokonywania wyborów, a także narzędzi do planowania rozwoju zawodowego stanowi podstawę do samodzielnego decydowania i kierowania swoim życiem.

Różnice między doradzaniem i informowaniem a coachingiem zawodowym ("Metoda Edukacyjna …" j.w.)

Porównanie podejścia coachingowego

z koncepcją diagnostyczno – prognostyczną

Koncepcja *diagnostyczno – prognostyczna*	*Coaching zawodowy*

Jednorazowy wybór	Wybór jako proces – wyborów dokonuje się stale i przez całe życie
Paralelizm między profilem osobowości jednostki a profilem zawodu – oba profile są uważane za stałe	Zmieniająca się jednostka i ewoluujące otoczenie zawodowe wzajemnie na siebie oddziałują
Predyspozycje do wykonywania zawodu są uważane za wrodzone, mające charakter stały	Rozwijanie zainteresowań związanych z zawodami
Podmiot jest zewnętrzny wobec procesu – można go odkryć poprzez testy	Można modelować osobowość jednostki przy jej szczególnym zaangażowaniu (proces)
Najważniejsze jest pytanie „co wybrać” – dokonać właściwego wyboru, wybrać zawód na „całe życie”	Najważniejsze jest pytanie „jak wybierać?” – nauczyć się osiągać kompromis między tym, co by się chciało zrealizować a tym, co można zrealizować w danym momencie
Diagnoza jest stawiana według modelu „medycznego” następnie wystawia się „receptę” na gotowe rozwiązanie	Wyboru dokonuje się poprzez interakcje na linii jednostka - otoczenie

Porównanie z koncepcją informacyjną

Koncepcja informacyjna	*Coaching zawodowy*
Co implikują ?	
Postrzeganie postawy klienta	
Klient czeka na informacje, które pozwolą mu na zaangażowanie się w proces orientacji zawodowej	Klient uczy się samodzielnie poszukiwać informacji, których potrzebuje, po to, by sterować procesem swojej orientacji zawodowej
Jest przedmiotem procedury	Jest podmiotem procesu
Jest BIERNY	Jest AKTYWNY
Jego motywacja jest stymulowana przez otoczenie	Posiada motywację wewnętrzną
Postrzeganie roli doradcy vs roli coacha	

Doradca informuje klienta	Coach przekazuje klientowi „narzędzia”, których potrzebuje do poszukiwania informacji i samodzielnego podjęcia decyzji
Próbuje określić jego tożsamość	Umożliwia klientowi samodzielne poszukiwanie swojej tożsamości poprzez pomoc i analizę poznawczą jego własnych doświadczeń
Wyjaśnia klientowi jego przeżycia związane z procesem orientacji zawodowej	Umożliwia klientowi WYRAŻENIE tego, co przeżywa w procesie orientacji zawodowej
Doradca jest EKSPERTEM od TREŚCI ORIENTACJI	Doradca jest EKSPERTEM od STOSOWANEJ METODY

Zasady działania coacha zawodowego:

Coach pomaga uczestnikowi:

- zbadać i sformułować problem,
- zdefiniować priorytety,
- zdecydować o podjęciu pracy nad problemem według określonej metodologii.

Coach towarzyszy uczestnikowi w procesie, który umożliwia mu wypracowanie własnych rozwiązań:

- jest przejrzysty w swoich intencjach, jasno definiuje swoją rolę, objaśnia stosowaną metodę, określa ramy współpracy,
- kieruje rozmową mając na uwadze obrany z uczestnikiem cel,
- czyni uczestnika podmiotem, nie podejmuje decyzji za uczestnika, udziela jedynie koniecznego wsparcia,
- uważnie słucha, nie zajmuje pozycji eksperta,
- pomaga uczestnikowi ponownie przeżyć pewne doświadczenia, aby mógł on samodzielnie nadać im znaczenie i włączyć w system wiedzy o sobie i świecie,
- tyle samo uwagi poświęca treści i emocjom związanym z doświadczeniem, ponieważ to emocje nadają sens i wartość doświadczeniu jednostki,
- wspiera uczestnika w zrozumieniu jego doświadczeń aby mógł uświadomić sobie mechanizmy swojego działania,
- wie, na którym etapie procesu decyzyjnego jest uczestnik i wybiega poza aktualne potrzeby,
- wyposaża uczestnika w narzędzia służące pogłębianiu refleksji i przetwarzaniu informacji o sobie i otoczeniu,
- wspiera zespół nawyków efektywnej pracy i sposobu efektywnego myślenia jednocześnie pomaga w eliminowaniu działań prowadzących do niepowodzeń,
- nie narusza integralności uczestnika, dba o odbudowanie jego poczucia kompetencji i szacunku dla siebie oraz docenienia własnej indywidualności.

Zadania coacha zawodowego:

Coach będąc ekspertem od metody, jednocześnie czyni klienta ekspertem od treści i rozwiązań. Wspiera uczestnika w:

- nadawaniu sensu i tworzeniu powiązań pomiędzy doświadczeniami,
- tworzeniu sytuacji sprzyjających osiąganiu sukcesu,

- motywacji do dalszego działania,
- akceptowaniu swojej indywidualności i odmienności,
- rozwijaniu poczucia przynależności,
- utrzymywaniu optymistycznego nastawienia,
- kształtowaniu nawyku poszukiwania i osiągania celów,
- kontrolowaniu i dostosowywaniu własnego zachowania,
- skupieniu uwagi na ważnych aspektach sytuacji,
- zadawaniu ważnych pytań,
- korzystaniu z autonomii,
- poszukiwaniu własnych rozwiązań,

Kryteria oceny efektów działań:

- czy uczestnik/uczestniczka uświadamia sobie swoje oczekiwania, problemy, dążenia?
- czy uczestnik/uczestniczka czyni postępy w zakresie wiedzy o sobie i otoczeniu?
- czy uczestnik/uczestniczka umacnia poczucie swoich zdolności i kompetencji?
- czy uczestnik/uczestniczka potrafi zdystansować się w stosunku do swoich wyobrażeń na temat trudności i sytuacji w jakiej się znajduje?
- czy uczestnik/uczestniczka jest w stanie postrzegać swoją sytuację w kategoriach możliwej zmiany w perspektywie czasowej?
- czy uczestnik/uczestniczka czuje się odpowiedzialny za zmianę swojej sytuacji?
- czy uczestnik/uczestniczka potrafi wyobrazić sobie siebie w przyszłości?
- czy uczestnik/uczestniczka stawia sobie nowe pytania?
- czy uczestnik/uczestniczka znajduje wspólne wątki różnych sytuacji?
- czy uczestnik/uczestniczka radzi sobie z niepewnością?
- czy uczestnik/uczestniczka jest gotowy do działania

Założenia dotyczące programu coachingu zawodowego

Program Coachingu obejmuje 24 godziny sesji grupowych oraz 4 godz./os. sesji indywidualnych.

Celem coachingu grupowego, jest uczenie się dokonywania racjonalnych wyborów, brania odpowiedzialności za własne decyzje i w konsekwencji kierowania sobą, co przyczyni się do

większej skuteczności w osiąganiu zakładanych celów życiowych i zawodowych. Jednocześnie każdy uczestnik opracowuje swój projekt zawodowy.

Praca grupowa oparta jest na etapach procesu podejmowania decyzji: 1. eksploracja - odkrywanie w obszarze „ja" i otoczenie, 2. krystalizacja - porządkowanie i weryfikowanie wiedzy o sobie i świecie oraz generowanie pomysłów (hipotez) dotyczących przyszłości, które będą weryfikowane, 3. specyfikacja - dokonanie wyboru i sprecyzowanie celu/ów oraz opracowanie planu działania, 4. realizacja - działanie, pozyskiwanie środków, stosowanie skutecznych strategii, utrzymywanie zaangażowania.

W ramach coachingu indywidualnego uczestnik otrzymuje bardzo zindywidualizowane wsparcie. Coaching indywidualny dotyczy takich zagadnień i problemów, które z różnych powodów (np. czas, intymność, wyjątkowość) nie są poruszane podczas pracy grupowej.

Do modelu dołączony jest program coachingu wraz z proponowanymi ćwiczeniami do zastosowania na poszczególnych etapach procesu decyzyjnego. Ćwiczenia można dobierać do potrzeb grupy z zachowaniem logiki procesu decyzyjnego oraz uwzględnieniem obu kluczowych obszarów tzn. samopoznania (motywacja, wartości, preferencje i posiadane zdolności oraz zainteresowania) i poznawania otoczenia (tendencje rynku pracy, branże, zawody i stanowiska oraz specjalności, stawiane wymagania oraz warunki edukacji i pracy, w tym fizyczne, społeczne, finansowe, czasowe itp.).

- **REKOMENDACJE PO TESTOWANIU**

Uwarunkowania, w tym czas i organizacja zajęć.

W modelu zakładana jest naprzemienność poszczególnych modułów odnoszących się do pracy z ciałem, i emocjami, rozwoju kompetencji społecznych i projektu zawodowego. Warto rozważyć wprowadzenie coachingu zawodowego nieco później (np. po kilku tygodniach trwania programu), gdy grupa jest już ukonstytuowana i łatwiej skupić jej działania na konkretnych celach do osiągnięcia.

Zajęcia grupowe odbywały się raz lub dwa razy w tygodniu, dodatkowo odbywały się spotkania indywidualne z tutorem i coachem zawodowym. Rozkład zajęć były zbyt intensywny dla niektórych uczestników. Wyzwaniem dla kilku osób było godzenie

nauki i zajęć pozaszkolnych z uczestnictwem w projekcie. Dodatkowym utrudnieniem dla kilku osób był dojazd na zajęcia i spotkania indywidualne (szczególnie dotyczyło to osób mieszkających poza Krakowem).

Program był zbyt skumulowany w czasie, co powodowało trudności z godzeniem uczestnictwa w projekcie z nauką i zajęciami dodatkowymi. Wpływało to na frekwencję, szczególnie na zajęciach grupowych, które odbywały się według z góry ustalonego harmonogramu.

Wnioski

Program powinien być bardziej rozciągnięty w czasie. Zamiast 2,5-3 mies. powinien trwać 5-6 miesięcy.

Program należy rozpocząć zajęciami integracyjnymi.

Warto rozważyć późniejsze (np. po 3 - 4 tygodniach od rozpoczęcia programu) wprowadzenie bloku zajęć z coachingu zawodowego.

Proponowane zmiany

Przedłużenie programu z 2,5 do 5 a nawet 6 miesięcy.

Rozpoczęcie programu zajęciami integracyjnymi min. jedno spotkanie, wskazane 2-a spotkania o charakterze integracyjnym.

Wprowadzenie modułu dotyczącego coachingu zawodowego w 2-im mies programu, w sytuacji gdy program zostanie wydłużony.

Wnioski merytoryczne

Założenia do programu

Głównym celem programu było „uczenie" samodzielnego i racjonalnego sposobu dokonywania wyborów (czteroetapowy model dokonywania wyborów) i w konsekwencji nabycie umiejętności świadomego kierowania swoim życiem i kreowania swojej przyszłości zawodowej.

Dzięki zaangażowaniu w proces decyzyjny uczestnicy uczyli się racjonalnego opartego na wartościach i potrzebach oraz informacjach o otoczeniu sposobu dokonywania wyborów.

Program zakładał naprzemienność pracy indywidualnej i grupowej. Uczestnicy projektu skorzystali łącznie z 24 godz. coachingu grupowego w blokach po 2 lub 4 godziny dydaktyczne oraz z 4-ech godzin coachingu indywidualnego średnio na uczestnika.

Założenie związane z naprzemiennym stosowaniem pracy w formie indywidualnej i grupowej dobrze sprawdziło się podczas testowania. Praca w grupie dała uczestnikom możliwość skonfrontowanie się z innymi oraz uczenia się od siebie wzajemnie. Ponadto praca w grupie przyczyniła się do rozwijania kompetencji społecznych i nabrania odwagi i pewności siebie w „upublicznianiu" swoich projektów zawodowych. Z kolei sesje indywidualne zapewniały możliwość pracy skupionej na specyficznych potrzebach i oczekiwaniach poszczególnych uczestników.

Zastosowane struktury i narzędzia

Zaplanowane w programie i zastosowane podczas zajęć struktury i narzędzia (ćwiczenia) spotkały się z zainteresowaniem uczestników i przyniosły zamierzony efekt w postaci zaangażowania w pracę nad swoim projektem zawodowym oraz uruchomienia istotnych dla poszczególnych etapów procesu decyzyjnego struktur poznawczych.

Z uwagi na ograniczony czas (24 godz. dydaktyczne) nie udało się przeprowadzić niektórych ćwiczeń, które miały dostarczyć refleksji i wiedzy na temat np. funkcji pracy w życiu człowieka, budowania sieci kontaktów, czy identyfikowania obszarów wpływu (ćw. „Praca", "Margerytka, „Sportowiec" zaproponowane w programie).

Należy jednak zaznaczyć, że przeprowadzone zostały kluczowe dla poszczególnych etapów procesu ćwiczenia takie jak „Wykorzystanie języka fotografii w definiowaniu pojęcia sukcesu" „Pozytywne doświadczenia", „Moje udane życie", „Doświadczenia, które chcę przeżyć".

Ponadto wprowadzono nie uwzględnione w propozycji programu bardzo rozbudowane ćwiczenie z wykorzystaniem techniki collage zatytułowane "Moje udane życie". Decyzja o wprowadzeniu tego ćwiczenia zamiast ćw. "Idealna praca" wynikała ze specyficznych potrzeb uczestników. Podyktowana była tym, że większość uczestników zamiast precyzowania uwarunkowań idealnej pracy sygnalizowała potrzebę wygenerowania pomysłów na swoje przyszłe życie zawodowe oraz sformułowania alternatyw do już posiadanych pomysłów. Ponadto ćw. "Moje udane życie" stwarzało możliwość uzyskania informacji zwrotnej od innych uczestników oraz wzajemnego dzielenia się pomysłami. Decyzja o zmianie okazała się słuszna, gdyż niemal wszyscy uczestnicy wskazywali to ćw. jako jedno z najbardziej dla nich interesujących i wartościowych w całym programie coachingu zawodowego.

Uczestnicy poznali proces decyzyjny i zrobili widoczne postępy w jego stosowaniu. Jednak kwestionariusz samooceny przeprowadzony na zakończenie programu pokazał, że pomimo uzyskania niezwykle istotnego celu w postaci zwiększenia samodzielności w decydowaniu o sobie i swoim przyszłym życiu, nie wszyscy uczestnicy w sposób świadomy zaczęli korzystać z czteroetapowego procesy dokonywania wyborów. 7 osób wskazało jako jeden z preferowanych sposobów podejmowania decyzji styl intuicyjny. osób wskazało styl racjonalny. Fakt ten można tłumaczyć tym, że jak niektórzy się wypowiadali (kwestionariusz wywiadu tutora) ich decyzje w wyniku ukończenia programu są "bardziej od wewnątrz", co kojarzą bardziej z intuicją niż racjonalnością.

Aby wiedza dotycząca zastosowania procesu decyzyjnego została bardziej ugruntowana poprzez zarówno doświadczenie (ćwiczenia i zadania) i intelektualne opracowanie (refleksja, omówienie, nadanie znaczenia) proponowany program coachingu zawodowego powinien zostać wydłużony z 28 do 34 godzin, w tym 28 godz. zajęć grupowych (po 2 do 4 godzin) i 6 sesji indywidualnych. To wskazanie wynika z tego, że nie zawsze, z uwagi na czas i zmęczenie spowodowane intensywnością spotkań, uczestnicy mieli wystarczająco dużo czasu i energii na omawianie ćwiczeń i wyciąganie z nich nauki odniesionej do struktury procesu decyzyjnego.

Bardzo ważnym elementem pracy w programie jest motywowanie uczestników do zaangażowania się w proponowane doświadczenia oraz pobudzanie ich do czerpania nauki z doświadczeń poprzez refleksję indywidualną i dyskusję grupową. Początkowo uczestnicy na zajęciach grupowych mieli trudności w dzieleniu się swoimi odkryciami i refleksjami wynikającymi z ćwiczeń. Obawiali się ciszy i „pustki w głowie". Widoczny był też „syndrom szkolny" polegający na przekonaniu, że istnieją dobre i złe odpowiedzi oraz obawy przed popełnieniem błędu, czy udzieleniem złej odpowiedzi. Z czasem uczestnicy nabierali więcej zaufania, pewności siebie i przekonania, że ważne jest to co odkrywają na temat siebie i otoczenia. Stopniowo „uczyli się" , że nie ma dobrych i złych odpowiedzi oraz, że to samo doświadczenie może pokazywać coś innego poszczególnym osobom i że każde odkrycie jest ważne i wnosi istotny element do pracy nad projektem zawodowym.

Rezultaty osiągnięte przez uczestników programu.

1) Kwestionariusz ankiety

Pytania w ankiecie dotyczyły wskaźnika dotyczącego r*ozwoju kompetencji związanych z kierowaniem sobą - ukierunkowanie na cel i utrzymanie zaangażowania.* Pytania miały na celu zdiagnozowanie na wstępie i na końcu uczestnictwa w programie:

„wiedzy na temat procesu podejmowania decyzji". Na 10-stopniowej skali, gdzie 1 to bardzo mała, a 10 bardzo duża, większość uczestników na zakończenie programu zaznaczała wysokie noty. Wskazuje to, że uczestnicy zdobyli sporą wiedzę odnośnie procesu podejmowania decyzji. Średnia wszystkich odpowiedzi na początku programu wynosiła …. a na końcu 8,2.

W kolejnym pytaniu uczestnicy programu zostali zapytani o preferowany styl podejmowania decyzji. Spośród przygotowanej listy respondenci zaznaczali zwykle więcej niż jedną odpowiedź. Warto zauważyć, że na początku programu uczestnicy najczęściej wybierali odpowiedź „za sugestią innych" - 7 wskazań. W ankiecie końcowej natomiast taki styl podejmowania decyzji miał tylko 2 wskazania. Oznacza to, że program pomógł wykształcić w uczestnikach własny/samodzielny styl podejmowania decyzji. Najwięcej wskazań otrzymał styl „intuicyjny" , w drugiej kolejności styl racjonalny.

2) Kwestionariusz wywiadu

Na podstawie kwestionariusza wywiadu zdiagnozowano uzyskanie przez uczestników następujących efektów:

Poczucie większego wpływu na swoją przyszłość „ teraz wiem, że marzenia mogę przełożyć na cele i je realizować”, „muszę zacząć działać, jeśli chcę zrealizować swoje marzenia”, „już nie tylko myślę ale zacząłem działać”.

Wzrost pewności siebie poprzez m.in. upewnienie się w swoich pomysłach oraz odkrycie dla siebie nowych możliwości „mam większą pewność swoich celów zawodowych”, „mam więcej pomysłów”,

Ponadto w znaczący sposób wzrosła umiejętność określania celów i planowania, co znalazło wyraz w następujących stwierdzeniach: „mam plan działania i wiem co mam zrobić, żeby osiągnąć swój cel”, „wiem co robić, żeby zrealizować swoje i marzenia”,

Poszerzenie horyzontów poprzez lepsze poznanie siebie i otoczenia „teraz widzę dla siebie więcej możliwości, „nie ograniczam się do jednego zawodu”, „pojawiły się nowe pomysły”.

Ważnym efektem jaki pojawił się u uczestników programu jest uświadomienie sobie, że sami są odpowiedzialni za swoją przyszłość, w tym realizację swoich potrzeb i celów życiowych, w tym związanych z pracą, „to nie jest łatwe ale trzeba działać”, „teraz wiem, że musze podjąć działania, żeby osiągnąć swój cel”.

2. METODOLOGIA TUTORINGU

Rola tutora wywodzi się z anglossaskich koledżów i uniwersytetów, gdzie występuje wychowawca mający nadzór nad studiami przydzielonej mu grupy studentów. Charakterystyczne dla tutoringu jest indywidualne podejście do każdego uczestnika i pomoc w zaplanowanym procesie rozwoju, z maksymalnym wykorzystaniem potencjału.

Tutor będzie się skupiał na zasobach uczestnika, pomagał mu je wydobywać i określać. Pracuje w koncentracji na uczestniku tutoringu, ale również czerpiąc z własnych zasobów: pomysłów, doświadczenia życiowego, mocnych stron buduje autentyczną relację z młodym człowiekiem. Jest raczej towarzyszem niż opiekunem.

Osobą od której uczestnik może uzyskać radę, ale też taką która w pierwszej kolejności zachęca do poszukiwania własnych rozwiązań.

Tudor będzie się skupiał na pomocy w precyzowaniu celów zawodowych uczestnika, oraz tworzeniu planu. Ramowe etapy procesu tutoringu (budowanie relacji, planowanie rozwoju, wsparcie w realizacji planu, ocenę rezultatu) uwzględniają indywidualne potrzeby rozwojowe uczestnika i możliwość wypełnienia ich treścią dostosowaną do każdego z osobna. W procesie tutoringu uwzględnia się, że spotkania będą skoncentrowane na motywacji do działania założonego celu lub pomocy w pokonywaniu aktualnych trudności we wprowadzaniu zmiany, stąd sugestia by tutor było osobą z wykształceniem psychologicznym i doświadczeniem pracy z młodzieżą.

Założenia dotyczące tutoringu

(4 godz./os czyli w sumie 56 godz.) Potrzeba bezpieczeństwa i uzyskiwania wsparcia realizowana jest w relacji z tutorem. W indywidualnym podejściu uczestnik tworzy z pomocą tutora plan rozwoju swoich umiejętności społecznych, bazujący na zasobach i talentach. Tutor towarzyszy uczestnikowi w analizie planu i inicjowaniu nowych zachowań, motywując do działania, wspierając i doradzając jeśli to konieczne.

Uczestniczy również w spotkaniach grupowych, co stwarza przestrzeń i możliwości do wydobywania i wzmacniania mocnych stron uczestnika oraz wspomaga budowanie relacji opartej na zaufaniu i poczuciu bezpieczeństwa.

- **REKOMENDACJE PO TESTOWANIU**

  Uwarunkowania w tym czas i organizacja zajęć

W ramach zajęć realizowanych w grupie testowej modelu HMW, tutorka była dostępna dla uczestników od początku kontaktu z projektem. Prowadziła spotkania informacyjne, diagnostyczne, tutoringi oraz była obecna na wszystkich modułach zajęć grupowych. Zgodnie z założeniem sprzyjało to budowaniu poczucia bezpieczeństwa, pomagało utrzymać przejrzystość organizacyjna i ułatwiało uczestnikom komunikacje w ramach projektu. Tutoring odbywał sie z różną regularnością od co tygodniowych spotkań, do spotkań raz w miesiącu, trwających średnio 60 min. Cześć osób odbyła 3, cześć 4 spotkania z tutorem. Dla

niektórych osób było to wystarczające, dla części wskazane jest kontynuowanie spotkań. Program był zbyt skumulowany w czasie, co powodowało dla części osób niemożność godzenia uczestnictwa w tutoringach z optymalna częstotliwością. Dla części grupy istniejąca ilość spotkań była optymalna.

Wnioski

Udział tutora na zajęciach grupowych i obecność tutoringu w modelu HMW jest ważnym elementem budującym poczucie bezpieczeństwa, jak i wspomagającym realizacje celów rozwojowych. Szczegółowa ilość i częstotliwość spotkań indywidualnych powinna być dostosowana do poszczególnych uczestników.

Proponowane zmiany

Wydłużenie czasu trwania pojedynczych spotkań z tutorem do 60 min. Wydłużenie programu do 5 lub 6 miesięcy z założeniem większej ilości spotkań indywidualnych dla części uczestników (na 4 spotkania po 60 min dla 50% uczestników, 7 spotkań po 60 min, dla pozostałych 50% średnio 7 spotkań po 60 min).

Wnioski merytoryczne

Założenia do programu

Założeniem tutoringu w modelu HMW było motywowanie uczestników do działania i pomoc w formułowaniu planu rozwojowego. Tutor miał być tez dorosłym towarzyszącym uczestnikom we wszystkich zajęciach, łącznie z wyzwaniem, co miało wzmacniać bazowe poczucie bezpieczeństwa, sprzyjające podejmowaniu nowych aktywności i przełamywaniu barier wewnętrznych. Spotkanie indywidualne miało być poprzedzone sesja coachingowa, która koncentrował sie na ustalaniu celów, by do tych celów stworzyć adekwatny plan działania. W ramach tutoringu przewidziano również przestrzeń na omawianie bieżących potrzeb uczestnika w projekcie oraz celów nie związanych bezpośrednio z budowaniem przyszłości zawodowej, ale istotnie wspierających realizacje aktualnych potrzeb.

Przyjęte założenia dobrze sprawdziły sie w realizacji, zarówno w ocenie tutora, jak i uczestników (bazując na informacjach zwrotnych od młodzieży). Uczestnicy

podkreślali wartość relacji nawiązanej z tutorka i możliwość omawiania z nią dowolnego tematu zgodnie z zapotrzebowaniem. Sprzyjające była również obecność tutorki na wszystkich zajęciach i możliwość bezpośredniego kontaktu. Uczestnicy wiedzieli do kogo zwrócić sie z pytaniami organizacyjnymi, bieżącymi trudnościami czy tez propozycjami zmian, które chcieli wprowadzić (np. długość przerw, kolejność modułów, godziny zajęć w soboty, czy rodzaj zajęć dodatkowych). W pełni został zrealizowany cel dotyczący budowania atmosfery bezpieczeństwa do podejmowania wyzwań, w czym udział tutora polegał na zachęcaniu i motywowaniu przez wzmacnianie mocnych stron, pomoc w przełamywaniu oporów. Zajęcia indywidualne w ocenie uczestników odpowiedziały na ich potrzeby. Nie zawsze spotkania z tutorką poprzedzone były coachingiem indywidualnym, co przy wielości tematów możliwych do omówienia, zdaje sie nie mięć kluczowego wpływu na osiągniecie celów uczestnika.

Zastosowane struktury i narzędzia

Bazowa dla uzyskania założonych efektów była dobra relacja tutorki z podopiecznymi, budowana na szacunku i gotowości do podążania za potrzebami zgłaszanymi przez uczestników. Kluczowe zatem są umiejętności tutora do budowania takiej relacji. Na większości spotkań użyte zostały pytania otwarte, zawarte w podsumowaniach ćwiczeń zaproponowanych w modelu, w czasie sesji zaistniały wszystkie elementy procesu tutoringu, przy czym bardziej sprawdziła sie rozmowa wokół tematyki zawartej w ćwiczeniu, niż praca własna na sesji (w wielu wypadkach była proponowana jako zadanie domowe). Poza formułowaniem celów i planów rozwojowych na sesjach obecne byly tematy dotyczące bieżących spraw wspierających perspektywę przyszłościową: omawianie kwestii organizacyjnych dotyczących projektu, trudności w relacjach z rówieśnikami, aktualne sprawy rodzinne wpływające negatywnie na funkcjonowanie, wzmacnianie radzenia sobie ze stresem, poradnictwo zawodowe np. przygotowywanie cv, motywacja do działania.

3. METODOLOGIA PRACY Z CIAŁEM I EMOCJAMI

Proponowany w HMW program pracy z ciałem i emocjami oparty jest na założeniach

Mindfulness Based Stress Reduction - programu redukcji stresu opartej na uważności opracowanego przez Jona Kabat-Zinna. Dodatkowo program inspirowany jest *Learning to Breathe* - brytyjskim programem uważności i samoregulacji skierowanym do młodzieży, opracowanym przez dr Patrycję C. Broderick, który jest obecnie wdrażany z brytyjskim systemie edukacji.

Badania w wielu dziedzinach nauki (m.in. psychologia, psychiatria, neurobiologia) potwierdzają, że regularna praktyka mindfulness przynosi wiele korzyści dla zdrowia i samopoczucia.

Na potrzeby tego programu przyjęto, że *mindfulness* - tłumaczone z angielskiego jako uważność lub uważna obecność, to zespół technik wspomagania zdrowia psychicznego, bazujący na uniwersalnych elementach światopoglądowych, mający zastosowanie w psychoprofilaktyce.

Geneza *mindfulness* sięga do filozofii wschodu, w której fundamentalne znaczenie ma praktyka medytacji, a uważność, rozumiana jako uważna obecność lub pełnia uważności, jest jednym z jej istotnych elementów. Uważna obecność służy utrzymywaniu świadomości bieżących zdarzeń „chwila po chwili", a także samodoskonaleniu. Praktyka uważności jest stosowana w różnych podejściach terapeutycznych, (również wychodzących od względnie odległych założeń -). W psychoterapii jest obecna m.in. w podejściu Gestalt, gdzie kładzie się nacisk na uświadamianie sobie doświadczania stanów psychicznych „tu i teraz", po to, aby osiągnąć równowagę, rozwijać swój potencjał i wprowadzać pożądane zmiany w życiu (Chu, 1993) oraz w podejściu poznawczo-behawioralnym tzw. Trzeciej fali (Wendt, 2015). Również w analizie transakcyjnej, w której głównym założeniem terapii jest uczenie się autonomii, wykorzystuje się praktykę uważności w celu uczenia się bycia „tu i teraz" oraz rozpoznawania własnych doznań (Krajewska, 2016). Zgodnie z wieloma koncepcjami filozoficznymi, psychologicznymi i religijnymi „tu i teraz" jest jedyną rzeczywistością, jakiej możemy doświadczać, i w której możemy w pełni, funkcjonalnie działać. Korzyści związane z uważnością są niejako wtórne w stosunku do możliwości doświadczania bogactwa i pełni bieżącej chwili. Nauczanie uważności ma na celu poprawę jakości życia poprzez dystansowanie się do nawykowych myśli i zachowań. Drogą do uzyskania dystansu do tego, co przynosi cierpienie/dyskomfort jest nakierowanie na to uwagi, a przez to uświadomienie sobie, co się dzieje i z jakiego powodu. Ta świadomość umożliwia akceptację obecnego stanu rzeczy oraz wprowadzenie takiej zmiany, która podniesie komfort życia.

Metaanaliza przygotowana przez Zennera i innych (2014) zawiera analizę statystyczną miar efektów wyników 24 badań programów mindfulness. W badaniach wykorzystano zróżnicowane miary efektów pogrupowane na 5 kategorii, w tym: funkcjonowanie

poznawcze, problemy emocjonalne, czynniki odporności psychicznej, stres i radzenie sobie, oceny osób trzecich. Autorzy meta analizy podsumowali swoje badanie konkluzją, że interwencje w środowiskach edukacyjnych oparte na mindfulness dają pozytywne rezultaty zwłaszcza w zakresie poprawy funkcjonowania poznawczego i odporności na stres.

Dodatkowo poza ramą programu obejmującą trening uważności, wprowadzamy elementy pracy z ciałem zaczerpnięte z jogi, qi gong oraz elementy ćwiczeń bioenergetycznych Lowena.

Założenia dotyczące programu pracy z ciałem i emocjami

Warsztaty pracy z ciałem i emocjami (14 godz. zajęć). Potrzeba pracy z ciałem i emocjami wynika z tego, iż młodzież coraz częściej odcina się od własnego ciała, nie zdając sobie sprawy z tego, iż blokady i napięcia, a także tłumione emocje, zbierają się właśnie w ciele. Szczególnie młodzież z grupy docelowej posiada problemy w radzeniu sobie z często tłumionymi emocjami. Jednocześnie jest narażona na wiele bodźców interpretowanych jako stresory. Uważność na własne emocje i reakcje własnego ciała, odbudowanie kontaktu z cielesnością przekłada się na wzmocnienie siebie, wiary we własne możliwości i odzyskanie poczucia sprawczości. Poprzez holistyczne podejście do człowieka, włączamy element pracy z ciałem i emocjami do programu, aby wyposażyć młodzież w cenne i łatwo dostępne narzędzia samoregulacji.

- ## REKOMENDACJE PO TESTOWANIU

Uwarunkowania, w tym czas i organizacja zajęć.

W modelu zakładana jest naprzemienność poszczególnych modułów odnoszących się do pracy z ciałem, i emocjami, rozwoju kompetencji społecznych i projektu zawodowego. Pierwsze 2 tygodnie warto poświęcić na integrację grupy, zbudowanie relacji i zaufania. Moduł praca z ciałem i emocjami powinien się zaczynać w drugim tygodniu, wskazane byłoby zacząć od aktywnych form ruchowych, które również służyły by integracji i przełamywaniu barier.

Zajęcia grupowe odbywały się raz lub dwa razy w tygodniu, a czas trwania dla danego modułu wynosił najczęściej 2 godz. dydaktyczne, natomiast czas całego bloku 4 godz. dydaktyczne, lub w soboty – 6 godz. Dodatkowo odbywały się spotkania indywidualne z tutorem i coachem zawodowym, co okazało się zbyt dużym obciążeniem dla niektórych uczestników grupy testowej, szczególnie, że niektórzy dojeżdżali z daleka. Dla kilku osób dużym wyzwaniem było pogodzenie nauki i zajęć pozaszkolnych z udziałem w projekcie.

Zajęcia z modułu praca z ciałem i emocjami nie były realizowane w każdym tygodniu, co utrudniało uczestnikom odwołanie się do poprzedniej sesji i regularną praktykę.

Wnioski

2 godziny dydaktyczne okazały się zbyt krótkim czasem na realizację niektórych sesji, w założonej strukturze, która przewidywała nawiązanie do poprzednich zajęć, omówienie ewentualnych wniosków, pytań, a także praktykę form z poprzedniej sesji np. medytacji. Przy realizacji tych założeń pozostawał zbyt krótki czas na realizację nowego, założonego programu kolejnej sesji, a także przeprowadzenie na koniec podsumowania.

Zajęcia z tego modułu, przez pierwsze 8 tygodni powinny być realizowane 1* w tygodniu, potem mogłyby być realizowane co 2 tygodnie i mogłyby być przeplatane zajęciami z innych modułów. W programie warto wprowadzić więcej wyzwań w różnych obszarach, wszystkie powinny być prowadzone w bezpiecznych warunkach i z szacunkiem dla ograniczeń uczestników.

Program powinien być bardziej rozciągnięty w czasie. Zamiast 2,5-3 mies. powinien trwać 5-6 miesięcy. Na realizację modułu pracy z ciałem oraz emocjami warto by było przeznaczyć łącznie 28 godzin.

Wnioski merytoryczne

Założenia do programu

Głównym celem modułu była poprawa samoświadomości myśli, uczuć i doznań cielesnych, aby umożliwić większą wolność wyboru własnych reakcji i działań. Program umożliwił

uczestnikom zdobycie wiedzy dotyczącej uważności, emocji, stresu, poznanie podstaw medytacji oraz ćwiczeń oddechowych i kilku technik relaksacyjnych. Uczestnicy mieli okazję uświadomić sobie własne stresory i wypracować skuteczne techniki radzenia sobie ze stresem. Umiejętność redukcji stresu oraz poprawa odporności psychicznej będzie przydatna w kontekście planowania kariery i radzenia sobie z wyzwaniami, nie tylko związanymi z pracą, ale także innymi stresorami, na które napotyka młodzież w wieku 16-19 lat.

Uczestnicy projektu wzięli udział w 14 godzinach zajęć z zakresu pracy z ciałem i emocjami, a także 6 godzinach wyzwania w terenie. Ostatecznie do programu pracy z ciałem wprowadzono także kilka dodatkowych wyzwań, dających okazję do pokonywania własnych ograniczeń i radzenia sobie z nowymi sytuacjami np. zajęcia ruchowe w podwieszonych hamakach (aerial joga), bieganie boso po mokrej trawie. Dodatkową wartością była praca w grupie rówieśniczej, co było okazją do poznania różnych opinii, dyskusji, wzajemnych inspiracji.

Jak wynika z ewaluacji, poziom radzenia sobie z emocjami przez uczestników, mimo, że wzrósł w trakcie realizacji programu, to nadal nie jest wystarczający, dlatego warto by poświęcić więcej czasu na głębsze zajęcie się tym zagadnieniem i wprowadzenie zarówno nieco więcej teorii, jak też więcej praktyki w tym obszarze.

Zastosowane struktury i narzędzia

Zastosowane podczas zajęć narzędzia, ćwiczenia i techniki w większości spotkały się z zainteresowaniem uczestników. Uczestnicy na początku na propozycje niektórych ćwiczeń reagowali wycofaniem lub brakiem entuzjazmu, natomiast w miarę realizacji programu otwartość na nowe doświadczenia, nietypowe formy pracy, jak również zaangażowanie rosły. Jednym z powodu większej otwartości niewątpliwie było nabranie zaufania do trenerów i tutora oraz do grupy rówieśniczej, ale także coraz większa ciekawość programu.

Mimo rosnącego zaangażowania w realizację programu, podobnie jak podczas coachingu - początkowo uczestnicy niechętnie dzielili się swoimi odkryciami i refleksjami wynikającymi z ćwiczeń. U niektórych uczestników niewątpliwie powodem był słaby kontakt z własnymi emocjami i brak umiejętności i praktyki w ich nazywaniu. U większości uczestników można było także zaobserwować lęk przed oceną ze strony prowadzących lub rówieśników. W ostatnim miesiącu programu (po realizacji wyzwania) można było zaobserwować większą

gotowość do dzielenia się nie tylko poziomem satysfakcji, ale także refleksjami na temat zajęć oraz własnymi wnioskami.

Uczestnicy zaczęli także nabierać coraz większej wiary we własne możliwości oraz gotowości do podejmowania nowych „wyzwań", czyli wychodzenia ze strefy komfortu i pokonywania własnych lęków i ograniczeń. Duże znaczenie miało stworzenie przez trenerów i współuczestników atmosfery bezpieczeństwa i wsparcia, kiedy każdy z uczestników miał możliwość wycofania się z wyzwania czy konkretnego ćwiczenia, jeśli uznał, że przekracza ono jego możliwości, lub realizacji go jedynie w zakresie w którym czuł się na siłach.

Przed realizacją ćwiczeń i wyzwań wprowadzana była medytacja oraz ćwiczenia z zakresu zarządzania energią. Ćwiczenia uważności miały służyć stworzeniu warunków do głębszej refleksji nad własnym nastawieniem do wyznaczonych zadań oraz oceną własnych możliwości, a także poprawie pewności siebie poprzez refleksję nad własnym zachowaniem i oceną własnych możliwości z perspektywy wykonanych zadań, podjętych wyzwań.

Z uwagi na ograniczony czas przeznaczony moduł, nie wszystkie proponowane w koncepcji programu ćwiczenia udało się przeprowadzić. Natomiast ze względu na specyficzne potrzeby grupy, a także rytm organizacji zajęć, konieczne było wprowadzenie dodatkowych ćwiczeń energetyzujących, ruchowych, które umożliwiały poprawę koncentracji oraz skuteczną realizację trzonu programu. Większość grupy stanowiły osoby, które jak na młodzież w wieku 16-19 nie posiadały dobrej kondycji, a ich kontakt z własnym ciałem był relatywnie słaby. Dlatego zrezygnowano z pełnego ćwiczenia „skanowanie ciała", natomiast wprowadzono elementy „obserwacji napięcia i rozluźnienia w ciele" podczas medytacji oraz w treningu Jacobsona. Ze względu na konieczność dostosowania programu do poziomu energii na zajęciach, wprowadzono dodatkowe narzędzie „miernik nastroju", które umożliwiało uczestnikom zwiększenie świadomości własnego poziomu energii oraz stanu emocjonalnego i zachęcało do obserwacji także poza zajęciami.

Ze względu na popołudniowy tryb zajęć, barierą we wprowadzaniu zbyt dużej dawki wiedzy merytorycznej było zmęczenie uczestników (większość przychodziła na zajęcia bezpośrednio po 7-8 godz. lekcji w szkole, ewentualnej krótkiej przerwie). Dlatego konieczne było ograniczenie zakresu przewidzianych w programie miniwykładów (np. na temat stresu). Gdyby zajęcia były realizowane w godzinach przedpołudniowych, lub wplecione w rytm zajęć szkolnych, łatwiej byłoby realizować pełny zakres części teoretycznych, które zostały opisane w programie (załącznik do modelu).

Więcej czasu niż przewidywano trzeba było poświęcić na analizę indywidualnych stresorów oraz wypracowanie i ocenę strategii radzenia sobie ze stresem.

Na koniec wprowadzono dodatkowe wyzwanie, które polegało na prezentacji własnych osiągnięć w projekcie przed kamerą (nakręcono krótkie relacje filmowe). Ćwiczenie to dało możliwość zastosowania technik radzenia sobie ze stresem w praktyce, jak też zastosowania wiedzy i umiejętności nabytych podczas zajęć z zakresu „rozwoju kompetencji miękkich".

4. METODOLOGIA ROZWOJU (WYBRANYCH) KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH

Kompetencje społeczne mają bardzo szeroki zakres. W ramach modelu wybrano te umiejętności, które są najbardziej korzystne z punktu widzenia wchodzenia młodych ludzi na rynek pracy (doświadczenie autorów modelu w pracy z grupami z trudnościami na rynku pracy) oraz których potrzeba rozwoju była sygnalizowana przez młodzież w konsultacjach na etapie przygotowywania modelu.

W modelu uwzględniono trzy komponenty rozwijania kompetencji: pozyskanie lub uporządkowanie wiedzy, zmianą lub utrwalenie postaw sprzyjających rozwojowi, ćwiczenie umiejętności. W projektowaniu zajęć posłużono się modelem uczenia się przez doświadczanie D. Kolba, na bazie którego uczestnicy są zaproszeni do aktywnego uczenia się według zaplanowanego cyklu. Na bazie konkretnych doświadczeń (eksperyment w grupie lub odwołanie się własnych przeżyć) uruchamiają analizę (refleksje, podsumowanie wrażeń) , następnie tworzą abstrakcyjnych reguł (poszukiwanie porządku, uzupełnianie wiedzy) oraz weryfikują w działaniu zdobytych umiejętności (ćwiczenie, symulacja w nowej odsłonie). Użycie tej metodologii angażuje w uczestników, dzięki traktowaniu podmiotowemu, uznaniu autonomii. Uczestnicy stają się współtwórcami teorii, a nie biernymi odbiorcami. Zaangażowanie emocjonalne powoduje dużo lepsze utrwalenie się nowej wiedzy i umiejętności u uczestników.

Założenia dotyczące programu warsztatów kompetencji społecznych

Zaplanowano 12 godzin zajęć warsztatowych realizowanych w grupie. Przewidziano ćwiczenia w całej grupie, w podgrupach, w parach oraz realizowane indywidualnie.

Rozwijanie kompetencji społecznych pozwala na podejmowanie twórczych relacji z innymi ludźmi, aktywne współuczestniczenie i pełnienie różnych ról społecznych oraz efektywne wspólne pokonywanie rozwijających się trudności w związkach, grupach zawodowych i nieformalnych. Dla dorastającej osoby umiejętność budowania więzi daje szansę na posiadanie naturalnej rówieśniczej grupy wsparcia, zaspakaja podstawowe potrzeby przynależności, rozwija obycie w interakcjach z innymi co obniża ogólny lęk społeczny i jest polem eksperymentowania z zachowaniami społecznymi wymaganymi w obszarze współżycia zawodowego. Osoby z grupy docelowej mają zwykle mniejsze umiejętności w tym zakresie niż ich rówieśnicy. Warsztaty kompetencji społecznych mają za zadanie poszerzyć wiedzę uczestników o adekwatnych i akceptowalnych społecznie strategiach realizacji potrzeby przynależności oraz przy wsparciu ze strony prowadzących, uruchomić proces nabywania i utrwalania tych umiejętności.

- **REKOMENDACJE PO TESTOWANIU**

Uwarunkowania, w tym czas i organizacja zajęć.

W modelu zakładana jest naprzemienność poszczególnych modułów odnoszących się do pracy z ciałem, i emocjami, rozwoju kompetencji społecznych i projektu zawodowego. Warto rozważyć rozpoczęcie działań od pracy nad zwiększeniem kompetencji społecznych w pierwszej kolejności poszerzając zadania integracyjne.

W planie na poszczególne zajęcia należy uwzględnić i dopasować rodzaj tematu i dobór ćwiczeń do dynamiki danej grupy i pory realizacji zajęć. Zwiększyć ilość ćwiczeń zwiększających energie w grupie bądź sprzyjających koncentracji, w wypadku małej lub zbyt dużej dynamiki zajęć.

Wnioski

Program powinien być bardziej rozciągnięty w czasie. Zamiast 2,5-3 mies. powinien trwać ok 5-6 miesięcy. Co daje szanse realizacje pełnego materiału w optymalizacje możliwość uczestnictwa osób chętnych we wszystkich elementach projektu.

Program należy rozpocząć zajęciami integracyjnymi.

Proponowane zmiany

Przedłużenie programu z 2,5 do 5 a nawet 6 miesięcy.

Rozpoczęcie programu zajęciami integracyjnymi min. jedno spotkanie, wskazane 2-a spotkania o charakterze integracyjnym.

Elastyczne wykorzystanie struktur obniżających napięcie (szczególnie na początku programu) oraz krótkich ćwiczeń odpowiadających na dynamikę grupy (sprzyjających skupieniu, podwyższających energie) w zależności od potrzeb.

Wnioski merytoryczne

Założenia do programu

Warsztaty kompetencji społecznych miały za zadanie poszerzyć wiedzę uczestników o adekwatnych i akceptowalnych społecznie strategiach realizacji potrzeby przynależności oraz przy wsparciu ze strony prowadzących, uruchomić proces nabywania i utrwalania tych umiejętności. W ramach testowania modelu HMW zrealizowano zaplanowane godziny oraz zostały poruszone wszystkie z zaplanowanych zagadnień. Koncentrowały się na kilku obszarach kompetencji: współpracy w grupie, komunikacji, autoprezentacji, rozwiązywania konfliktów i negocjowania. W odpowiedzi na zapotrzebowanie grupy została zmieniona kolejność realizowanych tematów.

Zastosowane struktury i narzędzia

Zajęcia prowadzone metodami aktywnymi zdecydowanie sprawdziły się dla młodzieży szkolnej.

Zostało zrealizowane większość zaproponowanych w programie struktur, na zmiany w kolejności wpływ miały: większy niż przewidywano napięcie uczestników związane z nową grupą, na co odpowiedzią było rozpoczęcie modułu od struktur związanych ze współpracą w grupie, a co miało duży walor integracyjny. Natomiast moduł związany z autoprezentacją, został przesunięty na koniec – moment wyższego poczucia bezpieczeństwa w grupie i większej łatwości w eksperymentowaniu z nowymi zachowaniami.

5. METODOLOGIA ZADANIA „wyzwanie”

Zadanie przewidziane jest na 6 godz. zajęć. Projekt ukierunkowany jest na dawanie uczestnikom szansy i stwarzanie warunków do podejmowania autonomicznych działań, dopasowanych do ich możliwości. Jedne z zajęć obejmują „wyzwanie” poza salą szkoleniową. Scenariusz wyzwania powinien uwzględniać zajęcia w terenie, obejmujące niecodzienną aktywność fizyczną, wiążącą się z pewnym dyskomfortem dla ciała. Wyzwanie powinno polegać na stworzeniu szansy na wyjście ze strefy komfortu i zachęty do pokonania własnych barier i ograniczeń (fizycznych i emocjonalnych przez uczestników). Przykładowe wyzwanie może polegać na tym, że uczestnicy będą pod okiem instruktorów wspinać się w uprzęży na linach na określoną wysokość, jak również będą mogli zjechać lub skoczyć z wysokości, przy odpowiedniej asekuracji. Przygotowanie do tego zadania oraz jego wykonanie jest polem do obserwacji własnych reakcji w radzeniu sobie z pokonywaniem własnych ograniczeń. Zachowanie uczestników będzie poddawane autorefleksji jak też obserwacji tutora. Wnioski posłużą przygotowaniu skutecznych strategii wychodzenia ze strefy komfortu na przyszłość, w sytuacjach społecznych; zostaną także wykorzystane do realizacji zadania opracowania indywidualnego planu rozwoju.

- **REKOMENDACJE PO TESTOWANIU**

Uwarunkowania, w tym czas i organizacja zajęć.

Wyzwanie było przewidziane w drugim miesiącu trwania programu. Przewidzieliśmy, że aby zmotywować uczestników do pokonywania swoich barier i podjęcia niecodziennego wyzwania konieczne jest zbudowanie relacji w grupie, a także zaufania do trenerów i programu. Aby zrealizować wyzwania konieczne jest dysponowanie odpowiednią ilością czasu na przygotowanie uczestników do wyzwania, zarówno na zajęciach poprzedzających wyzwanie (tutaj podano jedynie niezbędne informacje organizacyjne, nieujawniając jednak dokładnie charakteru zadania), jak również przygotowanie pod względem emocjonalnym w dniu wyzwania, co ma kluczowe znacznie dla gotowości uczestników, a także możliwości refleksji nad korzyściami z udziału w wyzwaniu.

Wnioski

“Wyzwanie” stanowiło bardzo ważny element programu. Charakter i poziom wyzwania powinien być dopasowany do możliwości grupy, dlatego tak istotna jest diagnoza na początku programu, a także zapoznanie z uczestnikami podczas kilku pierwszych zajęć. Podczas testowania, po przeprowadzeniu diagnozy w gronie trenerów i zaangażowanych ekspertów rozważaliśmy 5 różnych scenariuszy „wyzwania”, aby ostatecznie wybrać najbardziej dostosowany do potrzeb i możliwości grupy biorących udział w testowaniu. Ostatecznie wyzwanie polegające na wspinaniu się i zjeżdżaniu zamieniono na wejście do ciemnego, odpowiednio przygotowanego tunelu (w tym wypadku w fortach Podgórze) oraz samodzielne przejście odcinka około 40 metrów bez oświetlenia. Przeprowadzenie takiego wyzwania wymaga odpowiedniego przygotowania organizacyjnego, zapewniania opieki instruktorów i tutora, a także przygotowania emocjonalnego uczestników.

Bardzo ważnym elementem organizacji wyzwania jest ankieta przeprowadzona przed wyzwaniem (autoocena) oraz refleksja indywidualna i grupowa po wyzwaniu.

Podsumowanie programu HMW przed testowaniem:

Innowacja zakłada uczestnictwo osób z grupy docelowej w cyklicznym i kompleksowym programie wsparcia przez 10 tygodni. Cały program obejmuje 64 godziny dla jednego uczestnika. Składa się na niego dziesięć cztero godzinnych spotkań grupowych popołudniami przez dziesięć kolejnych tygodni oraz trzy spotkania weekendowe, w tym 2*8-o godzinne spotkania w soboty, 1* specjalne wyzwanie (zajęcia 6 godz. poza salą szkoleniową). W ramach zajęć grupowych będzie realizowane 24 godz. coachingu grupowego, 12 godz. Szkolenia podstawowych umiejętności społecznych, 14 godz. pracy z ciałem. Praca z ciałem i zajęcia szkoleniowe będą odbywać się naprzemiennie. Każdy z uczestników dodatkowo odbędzie 4 spotkania indywidualne z coachem i 4 z tutorem, łączenie 8 godz. wsparcia indywidualnego na osobę.

WYNIKI TESTOWANIA:

W testowaniu wzięło udział 13 uczestników, przy czym 11 ukończyło program i wzięło udział w diagnozie końcowej oraz ewaluacji. Testowanie programu trwało ostatecznie 12 tygodni, w tym wypadła tygodniowa przerwa świąteczna. Został zrealizowany pełny zakres przewidzianych zajęć grupowych. Większość uczestników wykorzystała wsparcie indywidualne.

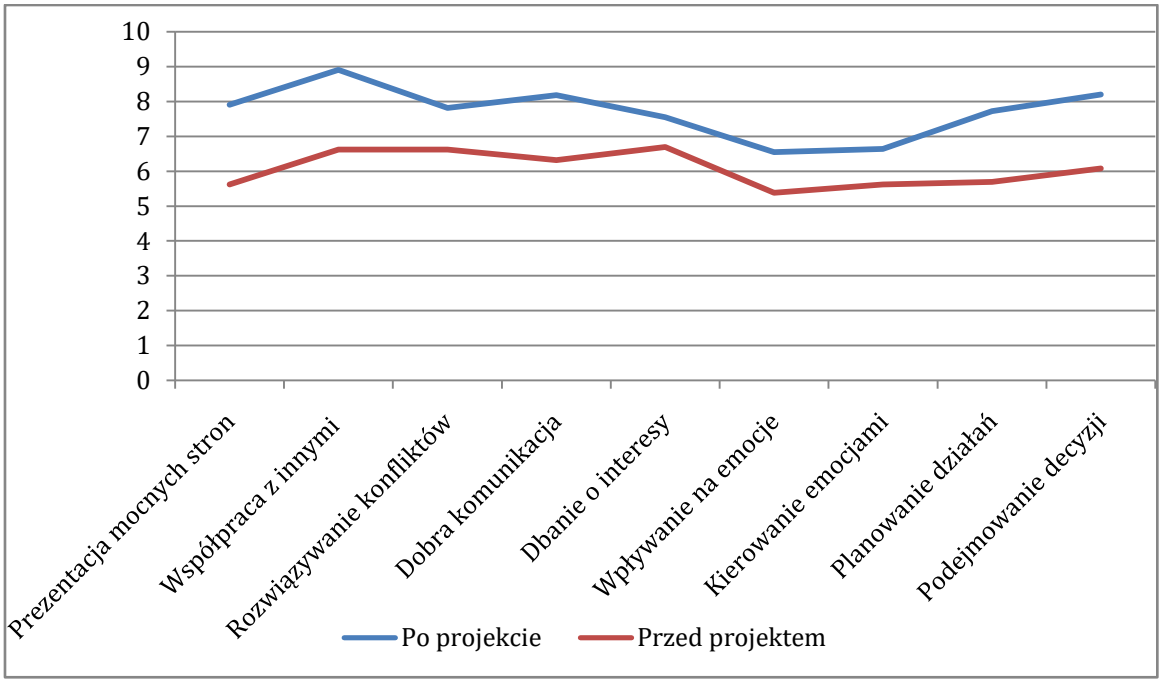
Wnioski z ewaluacji testowania HMW:

Uczestnicy zostali poddani diagnozie z zastosowaniem 2 narzędzi (ankieta autooceny oraz wywiad przeprowadzony przez tutora). Diagnoza została przeprowadzona przed po raz pierwszy przed przystąpieniem do programu. Na ostatnich zajęciach uczestnicy ponownie wypełnili przygotowaną przez ekspertów ankietę, która sprawdzała jak program wpłynął na postrzeganie swoich kompetencji miękkich przez uczestników tj. preferencje stylu podejmowania decyzji, znajomość procesu podejmowania decyzji, czy umiejętność radzenia sobie z emocjami.

Na strukturę ankiety podobnie jak w przypadku pierwszego kwestionariusza, składało się dziesięć pytań zamkniętych, dwa półotwarte oraz jedno otwarte. Ankieta w sumie liczyła 13 pytań. Na jej końcu znajdowała się metryczka, w której uczestnicy określali swój wiek, płeć oraz typ szkoły, do której uczęszczają. Ankiety uzupełniło 11 uczestników w przedziale wiekowym 16-19 lat. Zdecydowana większość to uczniowie szkół średnich.

Autorzy ankiety chcieli sprawdzić jak uczestnictwo w programie wpłynęło na ich subiektywną ocenę swoich umiejętności niezbędnych na rynku pracy. Jak prezentuje poniższy wykres, średnia odpowiedzi dla 9 pytań zamkniętych zawierała się między 6,64 a 8,91 (niebieska linia).

Wykres 1. Średnia odpowiedzi dla poszczególnych pytań



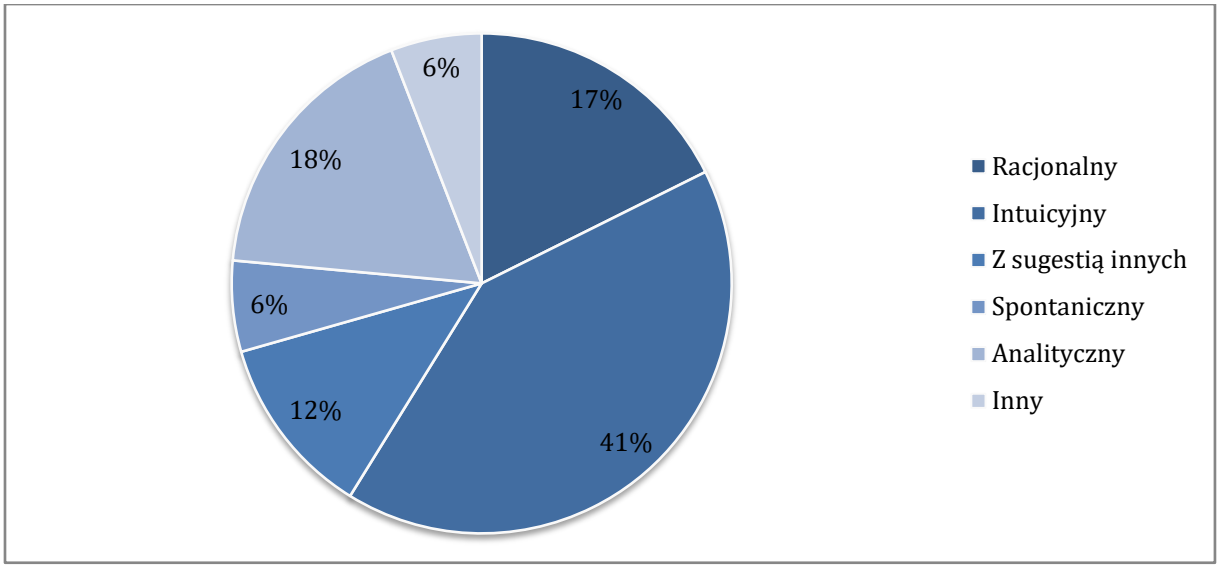
Źródło: opracowanie własne.

Zauważalny jest wzrost średniej wszystkich odpowiedzi w porównaniu do odpowiedzi uzyskanych na samym początku programu. Największy wzrost można zaobserwować w pytaniu dotyczącym „prezentacji mocnych stron" oraz „współpracy z innymi". Średnia wzrosła w obu przypadkach o 2,30 punktów procentowych. Uczestnicy również zauważyli u siebie korzystne zmiany w umiejętnym planowaniu działań oraz podejmowaniu decyzji – średnia odpowiedzi w porównaniu do odpowiedzi z pierwszej ankiety wzrosła o 2 punkty procentowe.

Pierwsze z trzynastu pytań odnosiło się do określenia „wiedzy na temat procesu podejmowania decyzji". Na 10-stopniowej skali, gdzie 1 to bardzo mała, a 10 bardzo duża, większość zaznaczała wysokie noty. Wskazuje to, że uczestnicy zdobyli sporą wiedzę odnośnie procesu podejmowania decyzji. Średnia wszystkich odpowiedzi wynosiła 8,2. Jedna osoba nie zaznaczyła żadnej odpowiedzi. W kolejnym pytaniu uczestnicy programu zostali zapytani o preferencje podejmowania decyzji. Spośród przygotowanej listy respondenci zaznaczali zwykle więcej niż jedną odpowiedź. Warto zauważyć, że w pierwszej części ankiety uczestnicy najczęściej wybierali odpowiedź określoną przez projektantów ankiety jaki „za sugestią innych" - 7 wskazań. W ankiecie podsumowującej, styl ten zdobył tylko 2 wskazania. Oznacza to, że program pomógł wykształcić w uczestnikach własny styl podejmowania decyzji, a nie polegać na sugestiach innych. Najwięcej wskazań otrzymał styl „intuicyjny" (7 wskazań). Jedna osoba zaznaczyła odpowiedź „inny" wpisując w przeznaczonym do tego polu tylko słowo „zależy". Ze względu na brak dokładnego rozwinięcia myśli nie jesteśmy w

stanie określić, co autor chciał przekazać. Rozkład odpowiedzi pytania drugiego prezentuje poniższy wykres kołowy.

Wykres 2. Style podejmowania decyzji



Źródło: opracowanie własne.

Formułując trzecie pytanie autorzy ankiety chcieli ponownie sprawdzić,czy uczestnicy w trakcie warsztatów zaznajomili się z metodą SMART - unikalnym sposobie definiowania celów, który zwiększa szansę na ich realizację. To jednocześnie akronim opisujący pięć cech, jakie powinien spełniać dobrze sformułowany cel:

S – czyli Sprecyzowany

M – czyli Mierzalny

A – czyli Atrakcyjny

R – czyli Realistyczny

T – czyli Terminowy

Uczestnicy głównie wskazywali, że metoda ta jest im znana. Tylko 3 osoby zaznaczyły, że nie spotkały się z tą metodą. Każdy, kto zaznaczył odpowiedź „TAK" w pytaniu poprawnie rozwinął skrót. Jeden uczestnik rozwinął skrót SMART, jako: „Specific Wymiarowy AchievableRelevant Time". Nie zrobił tego do końca poprawnie, jednak można uznać, że w przeszłości spotkał się lub pracował tą metodą.

W pytaniu czwartym respondenci oceniali „wiedzę na temat planowania działań/zadań". Uczestnicy (również na 10-stopniowej skali) zaznaczali głównie odpowiedzi z przedziału 7-8. Można uznać, że jeden z celów programu jakim było poszerzenie wiedzy uczestników na temat planowania działań został osiągnięty. Średnia odpowiedzi w pytaniu wynosiła 7,73.

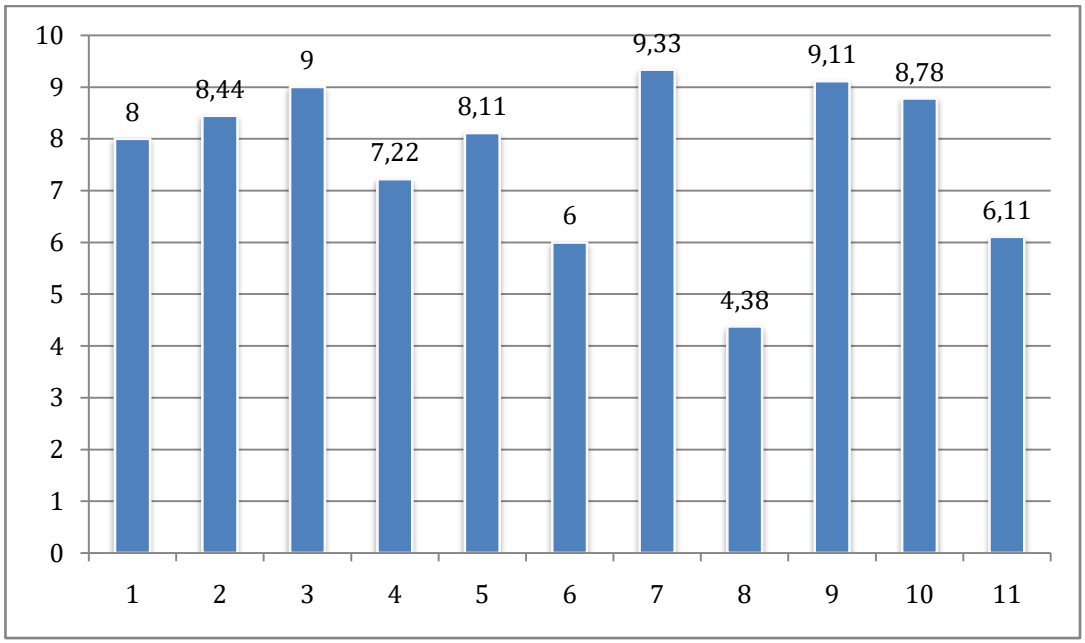
Następnie uczestnicy zostali poproszeni o wymienienie jak największej liczby podstawowych emocji. Średnio zapisywali około 5 pozycji. Wynik ten jest bardzo podobny do odpowiedzi uzyskanych w poprzedniej ankiecie. Wśród nich najczęściej pojawiały się: smutek, złość, radość (podobnie jak w ankiecie uzupełnianej przez uczestników na początku programu). Kolejne pytanie brzmiało: „Czy wiesz jakie emocje przeżywasz w różnych sytuacjach?". Uczestnicy musieli wybrać jedną pozycję spośród czterech proponowanych odpowiedzi: zawsze/często/czasami/nigdy. Dwie osoby definitywnie uznała, że zawsze mają świadomość przeżywanych emocji. Reszta uczestników postępując zachowawczo zaznaczała w proporcjach (6:2) odpowiedzi „często" oraz „czasami".

Kolejne 7 pytań dotyczyło oceny umiejętności pracy w grupie i radzenia sobie z emocjami. Tak jak poprzednio, uczestnicy na 10-stopniowej poddawali samoocenie swoje kompetencje. Pierwsze pytanie dotyczyło „umiejętności kierowania swoimi emocjami". Średnia odpowiedzi wynosiła 6,64. Żaden z uczestników nie zaznaczył odpowiedzi poniżej 5. Następne pytanie również dotyczyło emocji i brzmiało: „W jakim stopniu możesz wpływać na swoje emocje?". Podobnie jak w ankiecie pierwszej, średnia odpowiedzi przybrała najniższą wartość pośród wszystkich odpowiedzi – 6,55. Mimo to wynik ten można uznać bardzo dobry. Kolejne pytanie odnosiło się do umiejętności „dbania o własne interesy". Tu z kolei średnia odpowiedzi przybrała wysoką wartość – 7,55, a wraz z nią pojawiło się sporo odpowiedzi z przedziału 8-10. W kolejnych trzech pytaniach dotyczących relacji międzyludzkich i pracy zespołowej uczestnicy musieli ocenić czy „dobrze komunikują się z innymi", „potrafią skutecznie rozwiązywać konflikty" oraz „potrafią współpracować z innymi". Średnia odpowiedzi pytań oscylowała wokół 7,82 a 8,91. Wśród odpowiedzi można było zauważyć wysokie noty z przedziału 8-10. Nikt nie zaznaczył odpowiedzi 1. Ostatnie pytanie sprawdzało czy uczestnik „potrafi prezentować swoje mocne strony". W stosunku do poprzednich pytań wypadło na podobnym poziomie. Średnia odpowiedzi wyniosła 7,91. Pojawiło się bardzo dużo wysokich not, co jest bardzo dobrym wynikiem w porównaniu do pierwszej ankiety, gdzie nikt nie zaznaczył odpowiedzi 10. Na tle wszystkich odpowiedzi szczególnie wyróżnia się jedna ankietowana, której oceny kompetencji mocno odbiegają od reszty grupy. W żadnym pytaniu nie zaznaczyła oceny powyżej 5, a w pytaniu o prezentacje zaznaczyła bardzo niską notę – 2. Średnia odpowiedzi dla tej uczestniczki wynosi 4,38.

Aby lepiej zobrazować rozkład średnich odpowiedzi dla poszczególnych respondentów warto spojrzeć na poniższy wykres. Najwyższą wartość (9,33) uzyskał uczestnik, który bardzo

wysoko oceniał swoje kompetencje zaznaczając odpowiedzi tylko z przedziału 8-10. Aż 7 na 13 uczestników uzyskało średnią ze wszystkich pytań powyżej 8. Jest to bardzo dobry wynik zważając na to, że Ci uczestnicy zaznaczali wysokie noty w większości pytań.

Wykres 3. Średnia odpowiedzi dla każdego ankietowanego



Źródło: opracowanie własne

Podsumowanie:

Rozpoczynając udział w programie uczestnicy przeciętnie oceniali swoje kompetencje miękkie takie, jak umiejętność pracy w grupie, podejmowanie decyzji czy kierowanie emocjami. Wśród ankiet najbardziej wyróżniały się dwie, gdzie w jednej respondent zaznaczał bardzo wysokie noty z przedziału 8-10, zaś drugi bardzo niskie z przedziału 2-5. Świadczy to o tym, że nie każdy z uczestników osiągnął zamierzone cele programu. Być może wynikało to z rozbieżności oczekiwań uczestnika względem poszczególnych elementów programu. Warto również pamiętać, że u każdego zmiany przebiegają w innym tempie i nie od razu są widoczne i zauważalne. Nie mniej jednak, biorąc pod uwagę wyniki ankiet z pierwszego dnia programu oraz te z ostatnich dni programu widoczna jest ogromna różnica w rozkładzie odpowiedzi. Uczestnicy chętniej zaznaczali odpowiedzi z przedziału 8-10, a bardzo rzadko najniższe noty. Diametralnie zmienił się ich subiektywne postrzeganie styl podejmowania decyzji, stali się mniej zależni od opinii innych. Potrafią lepiej definiować swoje uczucia i zarządzać własnym potencjałem. Można uznać, że program spełnił wszystkie początkowo zakładane cele.

REKOMENDACJE OGÓLNE PO TESTOWANIU:

1. Założenia (podejście, metodologia)

Testowanie pokazało, że założenia Holistycznego Modelu Wsparcia i wynikające z nich podejście do pracy z młodzieżą spotkało się z zainteresowaniem odbiorców i odpowiada na ich potrzeby związane z samostanowieniem i chęcią kierowania swoim życiem. Uczestnicy programu byli zaskoczeni postawieniem ich w roli "ekspertów" od własnego życia. Taka forma "edukacji" była w sprzeczności ze znanym kontekstem ich funkcjonowania w szkole oraz innych środowiskach, w których oczekuje się od nich prawidłowych odpowiedzi i wykonywania poleceń. Początkowo uczestnicy byli nieco zagubieni w nowej dla siebie sytuacji ale z czasem zaczęli się z nią oswajać i ją doceniać. W efekcie nabierali do siebie samych zaufania oraz odwagi w ujawnianiu swoich doświadczeń, refleksji oraz prezentowaniu swoich własnych pomysłów na przyszłe życie zawodowe i osobiste. Zmiana postaw i zachowania w trakcie trwania projektu wyraźnie pokazała, że "model zadziała".

Sami uczestnicy spontanicznie podkreślali w swoich wypowiedziach, że czuli różnicę między zajęciami w projekcie a doradztwem zawodowym proponowanym w szkole, które polegało na cyt. "wypełnianiu tabelek" i słuchaniu wykładów.

W opinii ekspertów i trenerów realizujących wdrożenie, podejście zastosowane w innowacyjnym modelu sprawdziło się i rokuje na osiągnięcie zakładanych w programie rezultatów także w kolejnych wdrożeniach.

2. Program

Zakładana w modelu naprzemienność poszczególnych modułów odnoszących się do pracy z ciałem, i emocjami, rozwoju kompetencji społecznych i projektu zawodowego sprawdziła się podczas testowania. Jak pokazała diagnoza przeprowadzona na końcu programu, wszystkie elementy wsparcia okazały się potrzebne. Potwierdzają to obserwacje i opinie trenerów i ekspertów przedstawione w raportach. Dzięki różnorodności zajęcia były ciekawe i zaspokajały różne potrzeby uczestników. Warto rozważyć rozpoczęcie działań od pracy nad zwiększeniem kompetencji społecznych w pierwszej kolejności poszerzając zadania integracyjne.

3. Założenia organizacyjne

Program powinien być realizowany w dłuższym okresie czasowym. Zamiast 2,5-3 mies. powinien trwać ok 5-6 miesięcy.

Program należy rozpocząć zajęciami integracyjnymi.

W sytuacji wydłużenia programu warto rozważyć późniejsze (np. po 3 - 4 tygodniach od rozpoczęcia programu) wprowadzenie bloku zajęć z coachingu zawodowego. Moduł praca z ciałem i emocjami powinien rozpoczynać się w 2 tygodniu programu i obejmować początkowo dużo zajęć ruchowych, które jednocześnie mogą pełnić funkcje integracyjne.

W każdym w modułów (elementów innowacji) warto poszerzyć zakres godzinowy. Szczegółowe sugestie zostały wprowadzone pod poszczególnymi modułami.

4. Wytyczne do rekrutacji

Program został przetestowany na grupie osób w wieku 16-19 z problemami intrapersonalnymi, napotykającymi na problemy w integracji ze swoim środowiskiem lub inne problemy emocjonalne. Jednakże program może być także kierowany do szerszej grupy docelowej. Warto zwrócić uwagę na jasne kryteria doboru do programu, bowiem kryteria te mogą mieć wpływ na konieczność wprowadzenia drobnych modyfikacji w programie i dopasowania zakresu do potrzeb konkretnej grupy. Program jest rekomendowany do pracy z grupami zagrożonymi wykluczeniem, de faworyzowanymi, lub natrafiającymi na problemy, które mogą przełożyć się na oddalenie lub wykluczenie z rynku pracy.

Rekrutacja powinna być prowadzona przez osoby, które z jednej strony mają doświadczenie w pracy z ludźmi, w szczególności z młodzieżą, z drugiej zaś potrafią odpowiednio przedstawić potencjalne korzyści z udziału w programie, nie obiecując jednocześnie szybkich i łatwych efektów.

5. Wytyczne dotyczące kadry prowadzącej program

Oprócz wymagań dotyczących kwalifikacji kadry, chcemy zwrócić szczególną uwagę na postawę osób, które miałyby być zaangażowane we wdrożenie programu. Muszą to być osoby z odpowiednim podejściem do pracy z ludźmi, w szczególności ukierunkowane na pobudzanie zasobów uczestników, budowanie u nich zaufania do siebie oraz pewności siebie. Kadra powinna stosować podejście coachingowe, niedyrektywne, a nie podejście eksperckie.

Chcemy podkreślić, że aby osiągnąć zakładane efekty w pracy z młodzieżą niezbędne jest: podmiotowe traktowanie, indywidualne podejście, stworzenie przestrzeni do eksploracji siebie oraz otoczenia, a także wzajemnego inspirowania się przez uczestników oraz otwartego wyrażania swoich poglądów i opinii.

Wymagania formalne:

ukończone studia pedagogiczne, psychologiczne lub inne humanistyczne,

doświadczenie w pracy z młodzieżą i znajomość kontekstu funkcjonowania młodych ludzi

wiedza z zakresu obszarów objętych projektem tj. coaching kariery, rozwój kompetencji miękkich, praca z ciałem i emocjami (mindfulness), organizacja autdoor

6. Jakie podmioty mogą wdrożyć model?

Program rekomendujemy dla szkół średnich oraz organizacji pracujących z młodzieżą, szczególnie młodzieżą przejawiająca trudności psychologiczne i społeczne.

W przypadku szkół rekomendujemy przeprowadzenie programu jako zajęć dodatkowych, nieobowiązkowych (udział powinien być dobrowolny).

Warto przetestować model w takich warunkach, kiedy grupa rekrutowana jest spośród uczniów tej samej szkoły, ale np. różnych klas. W takiej sytuacji należy zwrócić szczególną uwagę na zakontraktowanie zasady „4 ścian", gdyż w wypadku osób z tej samej klasy czy szkoły otwartość uczestników oraz chęć do dzielenia się refleksjami może być mniejsza.

Załącznikiem do opisu modelu są 4 programy uwzględniające pracę z odbiorcami w 4 obszarach objętych modelem. W programach zostały przedstawione wybrane, rekomendowane narzędzia/ćwiczenia sprawdzone w trakcie testowania.

1. PROGRAM COACHINGU GRUPOWEGO I INDYWIDUALNEGO

WPROWADZENIE

*„Coaching polega na **wydobywaniu mocnych stron ludzi, pomaganiu im w omijaniu osobistych barier i ograniczeń** na drodze do osiągnięcia celu, a także na ułatwieniu im bardziej efektywnego funkcjonowania. **Coaching koncentruje się na rozwiązaniu** (a nie na poszukiwaniu przyczyn problemów), **promując rozwój nowych strategii myślenia i działania**."*

Robert Dilts

Proponowany w HMW program coachingu zawodowego oparty jest na założeniach Metody Edukacyjnej Orientacji Zawodowej („Metody grupowego poradnictwa zawodowego - Metoda edukacyjna" Marie Therese Ho-Kim, Jean Francois Marti, Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego nr 12) oraz metodologii coachingu, która wywodzi się z podejścia systemowego zorientowanego na rozwiązanie (Cykl „Sztuka i nauka coachingu", Marlin Atkinson, Rae T. Chois). Podstawowe założenia metodologii coachingu są ściśle powiązane z Holistycznym Modelem Wsparcia. Niżej opisany program jest integralnym elementem modelu.

ADRESACI

Młodzież na różnym etapie edukacji, przygotowująca się do wejścia na rynek pracy i potrzebująca orientacji zawodowej.

CELE

Celem coachingu w proponowanym programie jest uruchomienie posiadanych zasobów oraz „uczenie się" dokonywania racjonalnych wyborów, brania za nie odpowiedzialności i w konsekwencji kierowania sobą, co przyczyni się do większej skuteczności w osiąganiu zakładanych celów zawodowych i życiowych.

Dzięki zaangażowaniu w proces coachingowy uczestnik :

- uświadomi sobie swoje potrzeby, oczekiwania i wartości,
- uporządkuje wiedzę na temat posiadanych talentów, zdolności oraz kompetencji zawodowych i osobistych,
- uzyska lepszą wiedzę na temat tendencji współczesnego rynku i orientację w świecie pracy,
- sprecyzuje cele zawodowe oraz pozna skuteczne sposoby ich realizacji,
- zbuduje sieć kontaktów,
- pozna i doświadczy kolejnych etapów procesu podejmowania decyzji,
- zaangażuje (uruchomi) adekwatne dla poszczególnych etapów procesy poznawcze,

PROGRAM COACHINGU ZAWODOWEGO

Przebieg programu - czas i rytm spotkań

Coaching obejmuje pracę grupową i indywidualną - 24 godziny coachingu grupowego oraz 4 godz./os. coachingu indywidualnego. Ogółem na każdego uczestnika przypada ok 28 godz. Spotkania grupowe odbywają się co tydzień lub co dwa tygodnie i trwają od 2-óch do 4-ech godzin dydaktycznych. Przerwy między spotkaniami służą integracji i weryfikacji z otaczającymi realiami poruszanych podczas sesji tematów.

Sesje indywidualne trwają ok. 45-60 min. Harmonogram sesji jest ustalany indywidualnie, jednak należy uwzględnić potrzebę spotkań po drugim etapie (krystalizacja), a szczególnie po etapie związanym ze specyfikacją (wyborem), który związany jest z precyzowaniem celu/ów edukacyjnych lub/i zawodowych oraz planowaniem działań, które będą wdrażane na kolejnym etapie (realizacja).

Organizacja przestrzeni

Praca grupowa jest realizowana w sali z ustawionymi w kręgu krzesłami. Do realizacji niektórych ćwiczeń potrzebne są podkładki lub dostęp do stołów. Sala powinna być na tyle przestronna by zapewniać komfort podczas pracy w całej grupie i w podgrupach. Wyposażenie powinno zawierać tablicę (flip-chart) i dać możliwość zawieszania np. na ścianach prac i plakatów wypracowanych przez uczestników. Ważne jest aby plakaty zawierające istotne informacje i wiedzę np. proces podejmowania decyzji, obszary działania były eksponowane na każdych zajęciach grupowych i indywidualnych.

Potrzebne materiały to: papier A4 biały i kolorowy, pastele (najlepiej jeden komplet na uczestnika.

Spotkania indywidualne odbywają się w warunkach umożliwiających pogłębioną refleksję i swobodę wypowiedzi. Wskazane jest organizowanie spotkań w odrębnym pokoju wyposażonym w krzesła i stolik oraz tablicę typu flip-chart oraz podkładki do pisania. Warunki powinny stwarzać atmosferę partnerstwa i równorzędności, co można stworzyć poprzez siedzenie na takich samych krzesłach lub fotelach. Nie należy siedzieć przy stole po przeciwnych stronach, zalecane jest siedzenie przy jednej krawędzi stołu lub narożne. Taka pozycja ułatwia swobodną komunikację i daje przestrzeń do pogłębionej refleksji bez szukania aprobaty i potwierdzenia u osoby prowadzącej spotkanie - daje możliwość utrzymywania oraz unikania kontaktu wzrokowego w zależności od sytuacji i potrzeb.

Dokumentacja

Dokumentację spotkań stanowi tzw. Teczka Uczestnika, która jest do dyspozycji podczas zajęć grupowych i indywidualnych. W tece każdy uczestnik gromadzi wszystkie wykonywane w ramach różnych ćwiczeń prace np. rysunki i notatki. prace wykonanych podczas ćwiczeń. W Teczce uczestnik przechowuje też zapisane podczas sesji ważne dla niego treści będące wynikiem odkryć, refleksji i informacji pozyskanych podczas zajęć grupowych i spotkań indywidualnych.

Przygotowanie osoby prowadzącej

Osoba prowadząca coaching zawodowy powinna posiadać wykształcenie kierunkowe np. psychologia, pedagogika, socjologia lub pokrewne oraz ukończone szkolenie z coachingu.

Niezbędne jest doświadczenie w pracy z młodzieżą oraz wiedza na temat rynku pracy i z zakresu zawodoznawstwa.

Z uwagi na stosowane w modelu podejście ważna jest otwartość, akceptacja oraz umiejętność budowania partnerskiej relacji opartej na zaufaniu.

Obszary pracy - tematyka spotkań grupowych i indywidualnych

Praca odbywa się w trzech obszarach tematycznych: samopoznanie, poznanie świata edukacji i pracy, poznanie i wdrażanie skutecznych strategii działania.

1. Samopoznanie

W procesie planowania rozwoju zawodowego kluczowym obszarem do badania jest osoba poszukująca ukierunkowania. W ramach tego obszaru zasadnicze pytania odnoszą się do:

- tożsamości - kim jestem?
- motywacji - czego chcę? co jest dla mnie ważne? co jest dla mnie interesujące?
- kompetencji - co potrafię? jakie mam predyspozycje i zdolności?

Istotny, choć nie bezpośrednio związany z aktywnością zawodową, jest również kontekst w jakim funkcjonuje jednostka np. wiek, sytuacja osobista, stan zdrowia, miejsce zamieszkania.

W ramach samopoznania ważnym działaniem jest odkrywanie i porządkowanie wszystkich zasobów zawodowych i osobistych, takich jak:

- edukacja - szkolna i pozaszkolna, wszelkie kursy, świadectwa, certyfikaty, osiągnięcia,
- doświadczenia i osiągnięcia związane z działalnością społeczną, sportową, artystyczną itp.
- zainteresowania, hobby, pasje,
- cechy osobowości,
- talenty i zdolności,
- umiejętności praktyczne np. związane z obsługą urządzeń i narzędzi, znajomością języków,
- umiejętności miękkie np. radzenie sobie ze stresem, kompetencje społeczne,
- wartości, czyli potrzeby i wyznawany system wartości.

2. Poznawanie świata pracy

Kolejnym ważnym obszarem do badania jest świat pracy. Kluczowe pytania na jakie jednostka poszukująca ukierunkowania zawodowego musi znaleźć odpowiedź to:
jak funkcjonuje współczesny rynek pracy? jakie są tendencje? które branże są najbardziej rozwojowe?
jakie wymagania są stawiane kandydatom do pracy?
jakie funkcjonują style i formy pracy?
jakie wymagania są stawiane pracownikom?
jakie są warunki pracy, w odniesieniu do wynagrodzenia, środowiska społecznego i fizycznego itp.?

3. Poznawanie skutecznych strategii działania

Trzeci z obszarów związany jest z uczeniem się skutecznych strategii działania oraz kompetencjami niezbędnymi do zarządzania swoim rozwojem zawodowym. W tym obszarze precyzowane są cele oraz opracowywany jest plan działania w zakresie rozwoju zawodowego. Kluczowe dla tego obszaru pytania to:

- jak wybierać?
- jak radzić sobie z niepewnością i ryzykiem?
- na co mam wpływ?
- co to znaczy dobrze określony cel?
- jak planować cele długoterminowe?
- jak radzić sobie z trudnościami?
- jak utrzymywać zaangażowanie?
- jak godzić różne role życiowe?
- jak zarządzać swoim czasem i swoją energią?

Proces - etapy pracy grupowej i indywidualnej

Cały proces oparty jest na etapach procesu podejmowania decyzji:

- eksploracja - odkrywanie w obszarze „ja" i otoczenie,
- krystalizacja - porządkowanie i weryfikowanie wiedzy o sobie i świecie,
- specyfikacja - dokonanie wyboru i sprecyzowanie celu/ów oraz opracowanie planu działania,
- realizacja - działanie, pozyskiwanie środków, stosowanie skutecznych strategii, utrzymywanie zaangażowania.

Zarówno spotkania grupowe i indywidualne przeprowadzane są zgodnie z zasadą pełnej przejrzystości co do intencji i proponowanych działań. W poniższej tabeli przedstawiona jest propozycja ustalania ram spotkania.

Określenie punktów odniesienia i granic współpracy

Pytania, które może sobie zadawać uczestnik	*Ukryte problemy uczestnika*	***Możliwe odpowiedzi i postawy coacha***
KTO ?	Kim jest osoba, która mnie przyjmie ? Czy jest to - biorąc pod uwagę moje potrzeby- właściwa osoba ? Co może dla mnie zrobić ? Jaką postawę przyjmie (osądzanie, kontrolowanie, sankcje ..) ?	Przedstawić się Określić swoją rolę Jasno wyrazić swoje zamiary Zawrzeć kontrakt
JAK ?	Jaki przebieg będzie miało spotkanie, czy będą stosowane kwestionariusze, rozmowy, testy itp.? Ile czasu będzie trwać spotkanie ?	Wyjaśnić metody Nadawać sens pytaniom, które się stawia (pomoc klientowi w zrozumieniu jego sytuacji oraz w zidentyfikowaniu silnych i słabych stron ...) Określić czas przeznaczony na rozmowę
CO ?	Co konkretnie będziemy robić ? Jakie pytania mi zada ? Czy będę musiał ponownie wszystko wyjaśniać ?	Określić cel Sprawić by klient zaczął się identyfikować z celem (ustalić, wynegocjować cel)

DLACZEGO ?	Czemu będzie służyć to spotkanie ? Czy osiągnę to, czego potrzebuję ? Czy przyniesie to jakieś efekty ?	Poinformować klienta o możliwościach, jakie pojawią się po rozmowie doradczej Nawiązać do innych sytuacji jakie może napotkać klient Dokonać podsumowania na koniec spotkania Wytyczyć kolejne etapy

W**ytyczenie punktów odniesienia i granic współpracy służy:**

z punktu widzenia prowadzącego:

- sytuuje go w pozycji profesjonalisty,
- uniemożliwia rozmówcy wykroczenie poza ustalone wcześniej ramy działania,
- wyjaśnia dwuznaczności, eliminuje pomyłki,
- pozwala klientowi na zaangażowanie się w proces.

z punktu widzenia uczestnika:

- uspokaja, pozwalając mu zorientować się czego może oczekiwać,
- umożliwia ustalenie granic rozmowy,
- jest kluczem do zrozumienia sytuacji rozmowy.

Warto udzielać wyjaśnień, sprawdzać, czy to co rozumiemy jest jasne także dla drugiej osoby, przełamywać myślenie w kategoriach „oczywistości".

<u>Coaching indywidualny</u>

W ramach coachingu indywidualnego uczestnik otrzymuje bardzo zindywidualizowane wsparcie. Sesje indywidualne dotyczą takich zagadnień/problemów, które z różnych powodów (np. czas, intymność, wyjątkowość) nie są poruszane podczas pracy grupowej. Sesje indywidualne stwarzają warunki do poruszenia tematów i problemów, które są specyficzne dla danej jednostki i odpowiadają na jej aktualne potrzeby.

Struktura sesji indywidualnej

W zależności od potrzeb indywidualnych osób, średnio 4 godz. na os. Obowiązkowe min. 1 spotkanie po etapie trzecim (specyfikacja).

Struktura pojedynczej sesji powinna zawierać następujące elementy:

- budowanie relacji (np. poprzez nawiązanie do pozytywnych doświadczeń, nawiązanie do osiągnięć itp.),
- ustalenie celu do osiągnięcia na danej sesji (cel powinien być sformułowany pozytywnie, czyli dotyczyć tego co uczestnik chce osiągnąć a nie czego chciałby uniknąć), cel powinien być również sformułowany zgodnie z regułą SMART (specyficzny-„namacalny"/możliwy do uchwycenia sensorycznie; mierzalny; ambitny/atrakcyjny; realistyczny; usytuowany w czasie),
- wypracowywanie rozwiązań (poprzez ćwiczenia lub/i pytania otwarte) ,
- opracowanie planu działania (np. pierwsze kroki jakie należy podjąć, kiedy należy je zrealizować, gdzie będą one realizowane, jakie wsparcie będzie potrzebne, jakie postawy trzeba będzie zmobilizować itp.)
- podsumowanie (np. poprzez wskazanie przez uczestnika najlepszych rezultatów/wartości wypracowanych podczas sesji lub wzmocnienie przez coacha pożądanej „wizji" uczestnika).

Coaching grupowy

W ramach coachingu grupowego uczestnik uczy się racjonalnego sposobu dokonywania wyborów. Każdy z uczestników przechodzi ten sam program (opis poniżej w rozdziale Scenariusze zajęć) poznając i doświadczając kolejnych etapów procesu decyzyjnego. Jednocześnie uczestnicy wypracowują swoje projekty zawodowe, skupiając się na treściach związanych z ich rozwojem i celami zawodowymi.

Struktura zajęć grupowych

W zależności od potrzeb danej grupy średnio 6 godz. na każdy etap**.** Poszczególne etapy są realizowane poprzez proponowanie adekwatnych ćwiczeń z obszaru samopoznania i orientacji w otoczeniu.

Na poszczególnych etapach zajęć pobudzane są adekwatne dla etapów procesu decyzyjnego procesy poznawcze i stawiane są określone cele do osiągnięcia:

1. Eksploracja (odkryć), myślenie twórcze lub dywergencyjne - celem jest odkrycie i inwentaryzacja wiedzy o sobie i otoczeniu. Uruchamiane postawy - otwartość, wrażliwość, ciekawość, wyobraźnia, tolerancja na wieloznaczność.
2. Krystalizacja (rozumieć), myślenie koncepcyjne lub konwergencyjne - celem jest porządkowanie wiedzy o sobie i otoczeniu poprzez grupowanie, organizowanie, klasyfikowanie, podsumowywanie. Uruchamiane postawy - szacunek dla samego siebie, chęć zrozumienia siebie i otaczającej rzeczywistości oraz interakcji ja-otoczenie, spójność, poczucie ciągłości.
3. Specyfikacja (wybierać), myślenie oceniające - celem jest porównywanie, hierarchizowanie, ocenianie, eliminowanie. Uruchamiane postawy - odpowiedzialność, krytycyzm, skupienie, zaufanie i akceptowanie niepewności.
4. Realizacja (działać), myślenie angażujące - celem jest przejście od fazy integracji do fazy realizacji związanej z zaangażowaniem i odpowiedzialnością. Uruchamiane postawy - pewność, zaangażowanie, skuteczność, wytrwałość.

SCENARIUSZE ZAJĘĆ

Scenariusz sesji indywidualnych

Sesje powinny być realizowane zgodnie ze strukturą sesji opisaną w programie. Tematyka sesji jest dostosowana do indywidualnych i aktualnych potrzeb uczestnika. W zależności od etapu procesu decyzyjnego, na którym aktualnie znajduje się uczestnik sesje mogą przebiegać wg następującego scenariusza:

Sesja 1.
Budowanie relacji. Uważne słuchanie i wsparcie uczestnika w wyrażeniu jego potrzeb, oczekiwań i ustaleniu celu oraz zaproponowanie i zaprezentowanie dostosowanych do potrzeb działań.

Sesja 2.
Realizacja ustalonych działań z obszarów samopoznania lub/i poznania otoczenia. Możliwe tematy to: np. stosowane strategie/nawyki/przekonania, które nie przynoszą pożądanych korzyści i rezultatów. Kontekst osobisty, który należy uwzględnić w planowaniu rozwoju

zawodowego (sytuacja osobista, stan zdrowia, sytuacja ekonomiczna, miejsce zamieszkania itp.).

Sesja 3.
Realizacja ustalonych celów c.d.
Możliwe tematy to: np. radzenie sobie z presją otoczenia w sytuacjach dokonywania wyborów; godzenie różnych ról życiowych; zarządzanie sobą w czasie; utrzymywanie zaangażowania.

Sesja 4.
Realizacja ustalonych celów c.d.
Podsumowanie np. poprzez odpowiedzi na następujące pytania: czego dowiedziałem/am się o sobie? czego dowiedziałem/am się o otoczeniu? pytania , które sobie zadaję? moje pomysły, cele, plany.

W trakcie sesji indywidualnych można również pożytkować efekty ćwiczeń realizowanych grupowo oraz proponować nowe ćw. odpowiadające na zapotrzebowanie uczestnika. Przykładowe ćwiczenia to „Wizja rodziców", „Historia moich wyborów", „Koło celów", „Trzy krzesła" itp. (opisy tych i wielu innych ćwiczeń można znaleźć w:
„Metody grupowego poradnictwa zawodowego - Metoda edukacyjna" Marie Therese Ho-Kim, Jean Francois Marti, Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego nr 12;
„Sztuka i nauka coachingu", Marlin Atkinson, Rae T. Chois; można też korzystać z innych znanych osobie prowadzącej coaching ćwiczeń).

<u>Scenariusz zajęć grupowych</u>

Poniżej prezentujemy propozycję przebiegu zajęć grupowych. Proponowane ćwiczenia mogą być zastępowane innymi. Konieczne natomiast jest utrzymanie logiki programu opartej na etapach procesu decyzyjnego oraz odstępów czasowych między spotkaniami zgodnie z prezentowaną powyżej koncepcją programu (przerwy to czas potrzebny na integrację, uspójnianie, weryfikację, zdobycie potrzebnych informacji, realizację ustalonych zadań). Kolejnym kluczowym elementem jest sytuowanie uczestników w pozycji podmiotu oraz wspieranie rozwoju ich autonomii. Dla prowadzącego ważne jest to jak uczestnik dokonuje wyboru (odpowiedzialność za metodę) a nie jakiego wyboru dokonuje (odpowiedzialność za treść).

Sesja I. Wprowadzenie

Temat sesji: Przedstawienie programu oraz formy jego realizacji. Poznanie coachingowej metody pracy. Prezentacja procesu podejmowania decyzji. Ustalenie ram czasowych oraz obowiązujących zasad. Poznanie się prowadzącego i uczestników. Integracja. Oczekiwania i kontrakt.

Cel:

- zapoznanie uczestników z programem,
- integracja grupy,
- wdrożenie do metodologii prowadzenia zajęć,
- wyartykułowanie przez uczestników oczekiwań wobec programu i formy zajęć oraz wobec prowadzącego i siebie wzajemnie.

Czas: 90 min.

Potrzebne materiały: tablica flip-chart z papierem, kolorowe pisaki do tablicy

Proponowane ćwiczenia: „Mapa oczekiwań"

Przebieg ćwiczenia „Mapa oczekiwań"

Cel:

- poznanie oczekiwań uczestników i ich wyobrażeń na temat programu zajęć
- integracja uczestników
- zawarcie kontraktu dotyczącego treści i formy zajęć
- zawarcie kontraktu dotyczącego zasad jakie należy przestrzegać podczas zajęć

Czas: 45 min.

Materiały: duże kartki papieru, kolorowe pisaki

Instrukcja:

Krok 1.

Prowadzący dzieli uczestników/uczestniczki na małe grupy (3-5 osobowe) i zaprasza do wypracowania plakatów, które będą zawierały odpowiedzi na następujące pytania:

- czego oczekujemy od tematyki zajęć?
- czego oczekujemy od formy zajęć?
- czego oczekujemy od trenera prowadzącego zajęcia?
- czego oczekujemy od siebie wzajemnie?

Krok 2.

Następnie wszystkie grupy po kolei prezentują treści zawarte na plakatach. Po prezentacji wszystkich grup prowadzący odnosi się do oczekiwań, wskazując na te zbieżne z programem oraz te, które z uwagi na różne czynniki (czas, cel programu itp.) nie będą mogły być zrealizowane.

Krok 3.

Na podstawie wspólnych ustaleń zawierany jest kontrakt (zapisany na plakacie), który dotyczy treści i formy programu oraz zakładanych rezultatów, a także zasad pracy w grupie.

Sesja II. Eksploracja - samopoznanie

Temat sesji: kompetencje i wartości

Proponowane ćwiczenia: „Wykorzystanie języka fotografii w definiowaniu pojęcia sukcesu”; „Pozytywne doświadczenia”

Przebieg ćwiczenia: „Wykorzystanie języka fotografii w definiowaniu pojęcia sukcesu”

Cel:

- umożliwienie rozpoznawania indywidualnych wyobrażeń przy pomocy metody projekcyjnej,
- ujawnienie różnic indywidualnych i elementów wspólnych dla uczestników, ich opinii, wyobrażeń, postaw związanych z wizją sukcesu,
- odkrywanie wiedzy na temat swoich wartości.

Czas: 60 min.

Materiały: kilkadziesiąt (ok. 100 dla grupy 14 osobowej) czarno-białych fotografii jednolitego formatu, bez podpisów, o takiej treści, aby intensywnie przemawiały do wyobraźni.
Miejsce: stoły lub inne miejsce, na którym można rozłożyć fotografie tak, aby każdy uczestnik mógł je wszystkie obejrzeć (rodzaj galerii).
Formy pracy: na poszczególnych etapach ćwiczenia - praca indywidualna i praca w całej grupie
Instrukcja:
Prowadzący zaprasza uczestników do galerii na wystawę czarno białej fotografii zatytułowanej „Sukces zawodowy" . Przedstawia uczestnikom zadanie, które polega na uważnym obejrzeniu wszystkich fotografii i indywidualnym wybraniu przez każdego uczestnika łącznie 4 fotografii. Dwóch fotografii, które najbardziej kojarzą mu się z sukcesem zawodowym i dwóch, które najmniej kojarzą mu się z sukcesem zawodowym, a nawet mogą być obrazem zaprzeczenia sukcesu. Na tym etapie uczestnicy nie dotykają i nie zabierają zdjęć a jedynie wybierają je w myślach.
Gdy wszyscy uczestnicy dokonają wyboru 4 fotografii prowadzący zaprasza ich do zabrania tych zdjęć. Jeżeli ktoś wybrał zdjęcie zabrane z galerii przez kogoś innego, nie zmienia swojego wyboru ale w momencie wypowiadania się (kolejny etap ćw.) pożycza je.
Praca w grupie
Uczestnicy w grupie wypowiadają się kolejno - pokazującgrupie wybrane zdjęcia, opisują je i wyjaśniają przyczyny swojego wyboru (nie tłumaczą się z wyboru a jedynie go uzasadniają).
Omówienie efektów ćw. Prowadzący moderuje tą część poprzez zachęcanie do wymiany doświadczeń, poglądów, wrażeń a także poprzez zadawanie pytań np.:

- co to ćwiczenie pokazało?
- co was zaskoczyło?
- co się działo na poszczególnych etapach ćwiczenia?
- czego dowiedzieliście się?
- czym waszym zdaniem jest sukces?
- czym sukces nie jest?

Dodatkowe informacje/wskazówki dla osoby prowadzącej

Przygotowanie galerii powinno odbyć się podczas przerwy lub wcześniej w oddzielnej sali aby stworzyć sytuację pozytywnego zaskoczenia.
Bardzo ważne jest aby uczestnicy odczuwali pełną swobodę wyboru fotografii i wypowiedzi na 2 etapie ćwiczenia. Ważną rolą prowadzącego na tym etapie jest bardzo wyraźne przedstawienie zadania i tworzenie klimatu uwagi i tolerancji. Jest to szczególnie istotne podczas wyjaśniania wyboru przez uczestników. Etap ten powinien być pozbawiony

jakiejkolwiek oceny i tłumaczenia się. W sytuacjach oceniania lub krytyki prowadzący powinien zastosować odpowiednią interwencję.
Alternatywny wariant ćwiczenia może dotyczyć innego tematu zadania.

Przebieg ćwiczenia: „ Pozytywne doświadczenia”

Cele:

- doświadczenie „siły” pozytywnego myślenia
- budowanie szacunku dla samego siebie
- umożliwienie rozpoznania zasobów w postaci wiedzy, umiejętności, cech, zdolności i postaw.

Czas: 90 minut
Materiały: notesy i długopisy, podkładki
Miejsce: sala, krzesła ustawione w krąg
Formy pracy: praca indywidualna, praca w małych grupach, praca w całej grupie
Instrukcja:
Etap I. Praca indywidualna
Prowadzący zaprasza uczestników do sporządzenia listy ok. 10 –15 pozytywnych doświadczeń z różnych sfer swojego życia. Chodzi o konkretne sytuacje, które z jakiś powodów były jego zdaniem pozytywne. Mogą one dotyczyć sfery osobistej, aktywności społecznej, sportowej, artystycznej, edukacji, rozrywki, zainteresowań itp. Prowadzący powinien podkreślić, że ten etap ma charakter indywidualny i nie będzie potrzeby ujawniania całej sporządzonej listy. Na pewnym etapie ćwiczenia w małych grupach omawiane będzie tylko kilka (np. 3) wybranych z listy doświadczeń. Następnie każdy uczestnik wybiera ze sporządzonej listy trzy doświadczenia, które były dla niego ważne, satysfakcjonujące i może się nimi podzielić (opowiedzieć je) w grupie.
Etap II. Praca w całej grupie lub w małych grupach
Prowadzący proponuje podział na 4 - 5 osobowe grupy.
W małych grupach po kolei każdy z uczestników opowiada pozostałym osobom swoje doświadczenia przez ok. 10-15 min. W tym czasie pozostałe osoby uważnie słuchają i jednocześnie notują na kartkach usłyszane kompetencje i wartości.
Uczestnik opisuje swoją historię w pierwszej osobie. Jak to doświadczenie się rozpoczęło, rozwijało, zakończyło. W jakich okolicznościach się odbywało. W jakim otoczeniu społecznym i fizycznym miało miejsce. Co robił/a, jakimi cechami, umiejętnościami się wykazał/a.
Gdy dana osoba zakończy swoje opowiadanie słuchacze udzielają informacji zwrotnej dotyczącej charakterystyki osoby, jej kompetencji, cech, zdolności itp. Słuchacze zapisują treści hasłowo na kartkach w trakcie słuchania historii i kolejno przekazują rozmówcy w

formie werbalnej i na papierze. Autor historii może prosić o wyjaśnienia lub uzasadnienia uzyskanych informacji na swój temat.

Etap III. Podsumowanie w całej grupie

Prowadzący zachęca grupę do podzielenia się refleksjami i odkryciami z ćwiczenia poprzez zadawanie pytań:

- jakie emocje towarzyszyły poszczególnym etapom ćwiczenia?
- co było przyjemne?
- co było trudne?
- co było łatwe?
- czego nowego się o sobie dowiedzieliście?
- co się potwierdziło?

Dodatkowe informacje/wskazówki dla osoby prowadzącej

Podczas ćwiczenia niektórzy uczestnicy mogą przywoływać doświadczenia dotyczące trudności życiowych. W takich okolicznościach kluczową rolą prowadzącego jest ukierunkowanie uczestników na wyciągnięcie nauki z takich doświadczeń oraz koncentracji na pozytywnych aspektach przeżytych trudności np. poprzez zadawanie pytania: czego cię to nauczyło? jakie kompetencje dzięki temu rozwinąłeś/aś? jaką wiedzę o sobie zyskałeś/aś?

Sesja III. Eksploracja - poznawanie otoczenia

Temat sesji: świat pracy i zawody

Proponowane ćwiczenia: „Mało znane zawody” , „Tendencje współczesnego rynku pracy”

Przebieg ćwiczenia „Mało znane zawody”

Cel:

- poszerzenie informacji o zawodach i branżach,
- wzbudzenie zainteresowania światem pracy,
- przełamywanie stereotypowego postrzegania zawodów,
- identyfikowanie różnych aspektów danego zawodu.

Czas: 45 minut
Materiały: tablica flip-chart, kolorowe pisaki do tablicy
Miejsce: sala, krzesła ustawione w krąg

Formy pracy: praca w całej grupie

Instrukcja:

Etap I. Praca indywidualna

Prowadzący zaprasza wszystkich uczestników, by spośród zawodów (szeroko rozumiane pojęcie zawodu obejmujące również zajęcia/funkcje/stanowiska itp.) jakie znają lub o których słyszeli każdy wybrał zawód/zajęcie, który wydaje mu się mało znany lub mało znany aspekt znanego zawodu (np. alpinista, który zajmuje się wykonywaniem prac na wysokości, przykładowo myje szyby w wieżowcach lub konserwuje wysokie kominy). Prowadzący podkreśla, że nie chodzi o to, żeby bardzo dobrze znać ten zawód, lecz by móc o nim coś opowiedzieć w grupie.

Etap II. Praca w całej grupie

Następnie każdy z uczestników opisuje wybrany przez siebie zawód/zajęcie całej grupie.

Po prezentacji zawodu prowadzący zadaje pytania, na które uczestnik/cy udziela/ją odpowiedzi:

dlaczego ten zawód jest mało znany?

jak dowiedziałeś się o tym zawodzie?

Jednocześnie prowadzący zapisuje odpowiedzi na dwóch plakatach, 1) jednym dotyczącym przyczyn małej znajomości danych zawodów, 2) drugim dotyczącym źródeł z jakich została pozyskana wiedza o danym zawodzie.

Etap III. Podsumowanie

Prowadzący wskazuje na treści zapisane na plakacie pierwszym zadając pytanie:

- dlaczego te zawody są mało znane?

Najczęściej pojawiające się kategorie odpowiedzi:

zawód stary; zawód bardzo nowy; zawód wymagający dużej fachowości; zawód o ograniczonym zasięgu terytorialnym; zawód bardzo specyficzny w danej branży; zawód o niewiele mówiącej nazwie; zawód, który nie ma jasnej ścieżki kształcenia; zawód mało prestiżowy; zawód mało widoczny np. nie mówi się o nim w mediach itp.

Podsumowanie całego ćwiczenia przez uczestników i prowadzącego (jeśli to konieczne prowadzący może na ogólnym poziomie podsumować efekty ćwiczenia). Podsumowanie prowadzącego może dotyczyć następujących treści:

- wyobrażeń o zawodach, które mogą być niezmienne w czasie, ograniczone i stereotypowe, przez co nie odzwierciedlają rzeczywistości,
- potrzeby zainteresowania się dziedzinami, o których niewiele się wie,
- potrzeby uzyskiwania informacji o różnych aspektach zawodów, które pozornie są znane, poprzez wykroczenie poza utarte poglądy na ich temat.

Następnie wskazując na plakat drugi zadaje kolejne pytanie:

- skąd możecie czerpać wiedzę o różnych dziedzinach i zawodach:

Prowadzący zapisuje podawane przez uczestników odpowiedzi na tablicy.

Przebieg ćwiczenia „Tendencje współczesnego rynku pracy"

Cel:

- poszerzenie informacji o współczesnym rynku pracy,
- wzbudzenie zainteresowania światem pracy,
- wiedza na temat wiodących branż i dziedzin zawodowych,
- wiedza na temat

Czas: 45 minut
Materiały: 3-4 kartki do tablicy flip-chart, kolorowe pisaki do tablicy
Miejsce: sala, krzesła ustawione w krąg, stoły lub miejsce na podłodze do pisania i rysowania plakatów
Formy pracy: praca w całej grupie i w podgrupach
Instrukcja:
Etap I. Praca w całej grupie
Prowadzący zaprasza uczestników do dzielenia się informacjami o tym jakie ważne wydarzenia miały i mają miejsce na świecie. Chodzi o kwestie demograficzne, historyczne, ekonomiczne, gospodarcze, polityczne, naukowe, technologiczne itp.
Podane wydarzenia prowadzący zapisuje na tablicy.
Etap II. Praca w grupach 3-5 osobowych
W kolejnym kroku, po podziale na grupy, prowadzący zachęca uczestników aby odpowiedzieli na pytanie: jakie konsekwencje wynikają z tych ważnych wydarzeń dla sytuacji na rynku pracy?. Uczestnicy w odpowiedzi na zadane (zapisane na tablicy) pytanie

wypracowują w kilkuosobowych grupach plakat zawierający w postaci treści lub/i rysunków odpowiedź na zadane pytanie.
Następnie każda grupa prezentuje prezentuje swój plakat.
Etap III. Podsumowanie
Po prezentacji pozostali uczestnicy mogą zadawać pytania oraz dzielić się informacjami. Również prowadzący może w ramach podsumowania dokonywać pewnych uogólnień i systematyzować zapisane informacje oraz wprowadzać pojęcia istotne dla procesu orientacji we współczesnym świecie pracy takie jak np. globalizacja, automatyzacja, ustawiczna edukacja, międzykulturowość, wysoka specjalizacja itp.

Sesja IV. Krystalizacja - porządkowanie wiedzy o otoczeniu

Temat sesji: różne aspekty wykonywania zawodu, budowanie sieci kontaktów, w celu zdobywania informacji weryfikujących wyobrażenia o zawodach

Proponowane ćwiczenia: „Margerytki",

Cel:

- wyobrażanie sobie zawodów oraz wartości, jakie są z nimi związane,
- określanie preferowanych działalności i zadań,
- przygotowanie do budowania sieci kontaktów, dzięki której uczestnik będzie mógł pozyskać różne informacje,

Czas: 60 min.

Materiały:

Miejsce: kartka formatu A3 dla każdego uczestnika, kolorowe kredki (najlepiej pastele) lub pisaki, notes i długopis

Formy pracy: praca indywidualna

Instrukcja:

Krok 1.

Prowadzący zaprasza uczestników do narysowania margerytek, czyli kwiatów z kielichem w środku i płatkami. Każda margerytka symbolizuje jakieś środowisko np. rodzina, szkoła, sąsiedzi, znajomi itp. W środku margerytki należy wpisać JA, z kolei na każdym płatku

uczestnik wpisuje imiona osób z danego środowiska. Prowadzący zachęca do narysowania jak największej liczby margerytek przedstawiających różne środowiska w jakimi uczestnik miał i ma kontakt.

Następnie uczestnik wpisuje obok imion zawody/zajęcia, które wykonują poszczególne osoby lub ich bliscy np. rodzice kolegów.

Krok 2.

W kolejnym kroku uczestnicy dokonują oceny poszczególnych zawodów i działalności, biorąc pod uwagę kryteria podoba mi się (mógłbym/mogłabym to robić) i nie podoba mi się (nie chciałbym/abym tego robić). Ważnym elementem ćwiczenia jest zajmowanie się różnymi aspektami danych zawodów a nie tylko jego nazwą np. poszczególnymi zadaniami, środowiskiem, odpowiedzialnością. Przykładowo komuś może podobać się praca przedstawiciela handlowego ponieważ jest aktywna ale w tym samym zawodzie tej osobie nie odpowiada fakt, że pracownik jest rozliczany i wynagradzany za wyniki.

Porządkowanie poszczególnych aspektów zawodów w kategoriach podoba mi się/nie podoba mi się najlepiej przeprowadzić w tabeli:

podoba mi się (mógłbym/mogłabym to robić)	nie podoba mi się (nie chciałby/abym tego robić)

Krok 3.

Kolejny krok polega na dokonaniu grupowaniu oraz hierarchizacji zapisanych treści. W efekcie uczestnik/uczestniczka może określić jakie kategorie zadań, środowisk społecznych i fizycznych itp. mu odpowiadają a jakie nie.

Na podsumowanie każdy uczestnik/uczestniczka może wybrać np. pięć takich aspektów zawodów, które mu/jej najbardziej odpowiadają i chciałby o nich zdobyć więcej informacji oraz pięć takich, które mu/jej najmniej odpowiadają.

Krok 4.

Każdy uczestnik/uczestniczka robi listę osób, z którymi potencjalnie chciałby/aby porozmawiać na temat ich pracy zawodowej aby zdobyć więcej informacji.

Sesja V. Krystalizacja - samopoznanie

Temat sesji: Porządkowanie wiedzy o sobie, dotyczącej obrazu siebie i pożądanej wizji siebie.

Proponowane ćwiczenia: „Chiński portret", „Wizualizacja przyszłości"

Przebieg ćwiczenia „Chiński portret"

Cel:

- projekcja cech posiadanych i pożądanych,
- tworzenie aktualnej i przyszłej charakterystyki własnej osoby w oparciu o uznawane autorytety i wyznawane wartości.

Czas: 45 min.

M**ateriały:** 7 małych i jedna duża kartka papieru**,** długopisy, w tym kolorowe lub pisaki/kredki, podkładki do pisania

Miejsce: krzesła ustawione w kręgu

Formy pracy: praca indywidualna i omówienie w grupie

Instrukcja:

Prowadzący przed zaproszeniem uczestników do ćwiczenia podkreśla jego indywidualny charakter oraz informuje, że nie będzie konieczności dzielenia się zapisywanymi na kartkach informacjami. Ćwiczenie będzie omawiane na ogólnym poziomie np. czego ono dotyczyło?, co pokazało? itp.

Krok 1.

Wszyscy uczestnicy przygotowują osiem ponumerowanych kartek papieru. Każdy indywidualnie, bez długiego zastanawiania się zapisuje na kolejnych kartkach dokończenia zdań:

kartka nr 1. Gdybyście mieli stać się zwierzęciem byłby/byłaby to ….

kartka nr 8. trzy uzasadnienia waszego wyboru

kartka nr 2. Gdybyście mieli być znaną osobistością byłby (byłaby) to ….

kartka nr 8. trzy uzasadnienia waszego wyboru

kartka nr 3. Gdybyście mieli być znaną osobistością przeciwnej płci byłby (byłaby) to ….

kartka nr 8. trzy uzasadnienia waszego wyboru

kartka nr 4. Gdybyście mieli być narzędziem, maszyną, mechanizmem, wybranym przez was instrumentem byłby (byłaby) to ….

kartka nr 8. trzy uzasadnienia waszego wyboru

kartka nr 5. Gdybyście mieli być kolorem …

kartka nr 8. trzy uzasadnienia waszego wyboru

kartka nr 6. Gdybyście mieli być miastem …

kartka nr 8. trzy uzasadnienia waszego wyboru

kartka nr 7. Gdybyście mieli być piosenką, melodią, utworem muzycznym ….

kartka nr 8. trzy uzasadnienia waszego wyboru

Krok 2.

W kolejnym kroku uczestnicy czytają uważnie treści zapisane na kartce nr 8 by wynotować najważniejsze tematy, wątki, tendencje.

Prowadzący wyraźnie rozdziela dwa etapy ćwiczenia (skojarzenia - uzasadnienia).

Krok 3.

Na podsumowanie prowadzący zachęca uczestników do dzielenia się wrażeniami i wymiany doświadczeń i wynikającej z ćwiczenia samowiedzy na temat tego jak siebie postrzegam, jaki/ka jestem, jaki/ka chciałbym/abym być.

Sesja VI. Specyfikacja - samopoznanie

Temat sesji: strategie podejmowania decyzji

Proponowane ćwiczenia „Moje doświadczenia w dokonywaniu życiowych wyborów” lub „Doświadczenia, które chcę przeżyć”. (jedno z ćwiczeń można zrobić w grupie drugie podczas sesji indywidualnej).

Temat: „Doświadczenia, które chcę przeżyć”

Cel:

- na początku procesu może wspierać wprowadzenie marzeń do tworzenia planów związanych z wdrażaniem nowej wizji życia związanej np. z uzyskiwaniem większej równowagi życiowej lub rozwojem kariery zawodowej oraz na rozpoczęcie poznawania zainteresowań.
- ćwiczenie zastosowane na końcowym etapie procesu służy do zilustrowania realizacji planu działania oraz pozwala na zaangażowanie się w działania, jakie należy podjąć w celu rozpoznania potencjalnych trudności i przeszkód, a także na zarysowanie strategii, jakie należy zastosować.

Czas trwania: 60 minut.

Materiały: notesy i długopisy, kolorowe pisaki lub kredki min. 4-y kolory dla uczestnika, podkładki do pisania

Miejsce: sala szkoleniowe, siedzenie w kręgu (konieczne podkładki) lub przy stołach

Forma pracy: praca indywidualna, ogólne omówienie w całej grupie

Instrukcja:

Ćwiczenie ma charakter indywidualny, a jego treść nie jest przedstawiana na forum całej grupy. Na zakończenie omawiane są w całej grupie jedynie ogólne refleksje.

Część I. Praca indywidualna

Wprowadzając do ćwiczenia można uaktywnić uczestników przez poruszenie tematu związanego z różnymi możliwymi celami życiowymi, dotyczącymi różnych obszarów.

Rola prowadzącego polega na przekazywaniu instrukcji zgodnie z etapami ćwiczenia (nie należy przedstawiać instrukcji na raz ale przekazać pierwszy etap a po jego wykonaniu przez uczestników koleiny itd.)

Krok 1.

Proszę o wyobraź sobie i zapisz 10 doświadczeń życiowych, które kiedyś w przyszłości chciałbyś/chciałabyś przeżyć. Mogą one dotyczyć dowolnej sfery (odnosić się do bycia, do robienia, do posiadania itd.) i roli życiowej. Nie należy stosować żadnych ograniczeń ani cenzurować, trzeba zanotować wszelkie możliwe pomysły.

Krok 2.

Proszę spojrzeć na całość tych doświadczeń: niektóre mają być może coś wspólnego? Zebrać razem (pogrupować) te, które do siebie pasują i nadać tytuł każdej grupie.

Krok 3.

Proszę ponownie spojrzeć na wszystkie te doświadczenia, nie uwzględniając pogrupowania: niektóre najprawdopodobniej są wam bliższe, proszę nadać im numery od 1 do 10, gdzie 1 oznacza doświadczenia, których pragniemy najbardziej, nr 10- doświadczenia, których pragniemy najmniej.

Krok 4.

Proszę ponownie spojrzeć na 10 doświadczeń i uporządkować je według kryterium możliwości/realności/łatwości ich zrealizowania (nr 1- najbardziej prawdopodobne i nr 10 najmniej prawdopodobne).

Krok 5.

Teraz trzeba wyodrębnić z tych dwóch klasyfikacji doświadczenia, które jednocześnie wydają się najbardziej pożądane i najbardziej prawdopodobne.

Zapisać wybrane w ten sposób doświadczenia na czystej kartce.

Krok 6.

Ponieważ jest to jednocześnie element upragniony i możliwy do zrealizowania, to trzeba ustalić termin realizacji (w tym dniu , do tego czasu, zrealizuję to doświadczenie!).

Krok 7.

Proszę sporządzić wykaz wszystkich działań, jakie należy wykonać, by zrealizować to doświadczenie we wskazanym terminie: w jakiej kolejności, w jakim terminie trzeba będzie realizować kolejne etapy.

Krok 8.

Proszę rozpoznać przeszkody, okoliczności jakie mogą towarzyszyć realizacji tego doświadczenia: przeszkody wewnętrzne, przeszkody zewnętrzne, materialne lub społeczne.

Krok 9.

Proszę zidentyfikować swoje atuty i swoich sojuszników.

Krok 10.

Na tym etapie proszę opracować strategie, jakie należy zrealizować dla przezwyciężenia tych przeszkód, kogo i co zmobilizować, kogo przekonać, jak i gdzie znaleźć odpowiednie wsparcie".

Krok 11.

Po wykonaniu tej pracy proszę narysować na kartce dwie kolumny i zanotować, co można zyskać i to, co można stracić realizując to doświadczenie".

Krok 12.

Na zakończenie proszę o podzielenie się ostatnią refleksją poprzez dokończenie zdania: Jak przeżyję to doświadczenie, to …".

Część II. Omówienie ćwiczenia w całej grupie

Następnym etapem jest przedstawienie wyników ćwiczenia na forum grupy, zaprezentowanie pytań, jakie nasunęły się uczestnikom. Pytania odpowiadające siedmiu ostatnim etapom ćwiczenia można zastosować także przy realizacji projektu przyjętego na zakończenie programu orientacji zawodowej. Do refleksji można w takim wypadku włączyć całą grupę, umożliwiając tym samym uwzględnienie wszystkich możliwych strategii, jakich jednostce najprawdopodobniej nie udało by się wskazać (efekt synergii).

Sesja VII. Specyfikacja - poznawanie otoczenia

Temat sesji:

Proponowane ćwiczenia: „Idealny zawód", „Praca-skojarzenia" (ćwiczenie „Idealny zawód" może być wykonane podczas sesji indywidualnej).

Przebieg ćwiczenia: „Praca"
Cel:

- zrozumienie znaczenia pracy,
- określenie pozytywnych i negatywnych aspektów związanych z pracą,
- identyfikacja wartości związanych z pracą.

Czas: 60 min.
Materiały: tablica flip-chart , duża kartka papieru (jak do tablicy flipchart) i kolorowe pisaki do tablicy
Forma pracy: praca grupowa
Instrukcja:
Krok 1.
Prowadzący zapisuje na tablicy słowo „PRACA"
Następnie każdy uczestnik/czka podchodzi w milczeniu do tablicy i zapisuje słowa, które jego zdaniem wiążą się (kojarzą mu się) z pracą. Prowadzący motywuje grupę aby pojawiło się jak najwięcej skojarzeń, tak aby tablica była cała zapisana.
Krok 2.
Następnie każdy uczestnik indywidualnie podchodzi do tablicy i podkreśla dwa sformułowania, które najbardziej mu/jej kojarzą się z pracą i uzasadnia swój wybór a następnie podkreśla dwa stwierdzenia, które najmniej mu/jej kojarzą się z pracą i również uzasadnia swój wybór.
Podsumowanie: Prowadzący zadaje grupie pytanie i zapisuje je na tablicy:

- jakie funkcje pełni praca w naszym życiu?

Następnie zapisuje podawane przez grupę odpowiedzi na tablicy.

W odpowiedzi mogą się pojawić następujące funkcje pracy:

- źródło dochodów,
- pozycja społeczna,
- czynnik porządkujący czas i przestrzeń,
- czynnik organizujący role pełnione w życiu,
- samorealizacja,
- kontakty społeczne,
- rozwój.

Na zakończenie uczestnicy dzielą się odpowiedzią na pytanie:

- jakie funkcje pracy są dla was aktualnie najważniejsze?

Sesja VIII. Realizacja

Temat sesji: umiejscowienie kontroli

Proponowane ćwiczenia: „Sportowiec"

Cel:

- umożliwienie uczestnikom zastanawiania się nad rolą własnej aktywności w swoim życiu,
- zadanie sobie pytania, kto decyduje o moim życiu?

Czas: 45 min.

Materiały: tablica flip-chart

Forma pracy: praca grupowa

Instrukcja:

Krok 1.

Prowadzący prosi uczestników o wymienienie dyscypliny sportowej, o której w danym czasie dużo się mówi.

Krok 2.

Prowadzący wprowadza uczestników/uczestniczki w następująca sytuację: „Wybitny sportowiec, przyzwyczajony do najlepszych wyników i zwycięstw, rozczarował wszystkich podczas ważnych zawodów. Po zakończeniu zawodów udziela wywiadu dziennikarzom."

Następnie prosi uczestników/uczestniczki aby wymienili wszystkie możliwe powody jakie sportowiec może podać aby wyjaśnić swój słaby wynik.

Prowadzący zapisuje na tablicy wszystkie przyczyny wymienione przez grupę, zachęcając do wypowiadania jak największej ilości, nawet najmniej prawdopodobnych powodów niepowodzenia sportowca.

Krok 3.

Po sporządzeniu listy powodów prowadzący prosi uczestników aby wspólnie określili, które z przyczyn wydają się być zależne (Z), a które niezależne (N) od sportowca i oznacza je odpowiednim symbolem N lub Z. W sytuacjach rozbieżności zapisuje oba symbole N/Z

Krok 4.

Sposób wykorzystania ćwiczenia.

1. Pierwsza refleksja odnosi się do ilości i rangi przyczyn zależnych i niezależnych.
2. Dyskusja nad określeniem przyczyn zależnych i niezależnych może ujawnić dwuznaczność różnych uzasadnień np. stwierdzenie „nie byłem dostatecznie wytrenowany" może być zależna bo „za mało trenowałem" lub niezależna „trener mnie źle trenował". Prowadzący określa, że przyczyny zależne to te, które związane są z władzą osobistą, jaką dana osoba ma nad swoim życiem. Władza ta, daje jednostce możliwość działania i uczenia się, w celu poprawienia swojego działania następnym razem w podobnej sytuacji.
3. Prowadzący zachęca grupę do refleksji na temat znaczenia pojęcia/mechanizmu władzy osobistej w procesie realizacji swojego projektu zawodowego. W sytuacjach napotykania barier i trudności można zadać sobie następujące pytania:

- czego ta sytuacja mnie nauczyła?
- co mogę zmienić w podobnej sytuacji, na co mam wpływ?
- jak inaczej mogę działać?

2. PROGRAMU TUTORINGU

WPROWADZENIE

> *„Planowanie bez działania jest jak śnienie na jawie, a działanie bez planowania jest jak nocny koszmar”(przysłowie japońskie)*

Tutoring jest jedną z metod edukacji spersonalizowanej, polegającą na systematycznej pracy w relacji mistrz–uczeń. Ma na celu wspieranie ucznia w rozwijaniu jego potencjału w oparciu o jego umiejętności i zainteresowania (Czekierda, 2015).Tutoring można traktować jako panaceum edukacji masowej i rosnącą potrzebę młodego pokolenia na edukację w zindywidualizowanym wymiarze, a z drugiej strony jako wielką szanse kształcenia w obszarze wiedzy i kompetencji społecznych pożądanych współcześnie na rynku pracy (Karpińska-Musiał, Panońko 2018).

W modelu HMW tutor jest osobą uczestniczącą we wszystkich spotkaniach grupowych, łącznie z wyzwaniem. Jest osobą, której obecność zapewnia bezpieczeństwo uczestników w zmaganiach z nową sytuacją. Młodzież jest zaproszona do pracy w grupie osób, raczej nie znających się wcześniej, zajęcia prowadzone są przez nowych z nowe dla nich dorosłe osoby. Tutor jest symbolem stabilności dla grupy. Stąd idea, by była to osoba znana / budująca relacje z uczestnikami wcześniej. Rolę tutora w ramach zajęć grupowych można skojarzyć z rola opiekuna, bo jest osoba która ma zadbać o bezpieczeństwo uczestników, przez budowanie ciepłych relacji z uczestnikami, obecność, monitorowanie poziomu trudności i jasności celów proponowanych uczestnikom zadań.

Celem tutoringu indywidualnego jest motywowanie i inspirowanie do działania oraz pomoc w określaniu zasobów i mocnych stron uczestnika na bazie minionych doświadczeń i aktywności podjętej na zajęciach. Stad tak ważna funkcja tutora jako współprowadzącego zajęcia grupowe. Tutor zbiera informacje o funkcjonowaniu uczestników (koncentrując się na ich zasobach) i obserwuje dynamikę pracy grupy. Tutor pomaga w formułowaniu celu i planowaniu działań.

Dzięki udziałowi tutora uczestnicy maja bezpieczną przestrzeń do działania – jest dorosłym który jest obecny i dostępny w całym procesie. Uczy planowania i zachęca do działania.

W tutoringu ważne są narzędzia i metody jakie poznaje podopieczny, który zyskuje możliwość wyboru ich stosowania we własnym rozwoju. Równie ważny jest wpływ samego tutora, który jest towarzyszem rozwoju, podopiecznego traktowanego w pełni podmiotowo. Dlatego ogromne znaczenie dla procesu turingu ma osobowość i umiejętności inicjującego ten proces dorosłego.

<u>Umiejętności i postawy potrzebne do pełnienia roli tutora w modelu HMW</u>

- uważne słuchanie

- myślenie poza szablonem

- wychodzenie poza strefę własnego komfortu

- wiedza z zakresu psychologii rozwojowej młodzieży

- rozeznanie w zakresie zainteresowań odbiorców (co lubi młodzież?)

- umiejętności komunikacyjne

- cierpliwość

- akceptacja samego siebie i drugiego człowieka

CEL

Główny cel tutoringu w modelu HMW dotyczy tworzenia warunków do maksymalnego rozwoju kompetencji założonych w modelu w wymiarze zgodnym z potrzebami i możliwościami uczestników, bazując na ich mocnych stronach.

Uczestnicy rozwiną:

- umiejętność nazywania swoich zasobów

- zaufanie do dorosłych w kontakcie, z którymi czują się podmiotowo traktowani

- umiejętność planowania

- umiejętność organizacji swojego czasu

- motywację do działania

PROGRAM

Organizacja przestrzeni: obszar pracy nad planem wymaga możliwości skupienia się i swobodnej rozmowy, najlepiej sali z dwoma wygodnymi krzesłami lub fotelami, stolikiem, podkładka i przyrządami do pisania i rysowania. Dobrze by tutora i podopiecznego nie dzieliło biurko czy stół, ale by mogli swobodnie nawiązywać relację na poziomie partnerskim.

Forma pracy: Tutoring będzie realizowany w formie spotkań indywidualnych tutora z uczestnikiem. Dodatkowo tutor będzie towarzyszył grupie na zajęciach z innymi prowadzącymi, jako opiekun, przewodnik, znana uczestnikom, kibicująca nowym doświadczeniom i zmaganiom osoba.

Metody pracy: rozmowa, ćwiczenia indywidualne, zadania domowe
Materiały szkoleniowe:wydruki formularzy do ćwiczeń.

Założenia czasowe: Przewidziana są 4 spotkania 45 min z tutorem dla każdego uczestnika. Zmiana rozwojowa jest to proces wymagający czasu, dlatego przewiduje się że spotkania

będą rozłożone w czasie przez 10 tygodni trwania programu i poprzedzone chociaż jedna sesja coachingową.

Ramowe etapy procesu tutoringu:

1. Poznanie się i budowanie relacji.
2. Planowanie rozwoju.
3. Realizacja planu.
4. Ocena rezultatów.

SCENARIUSZE

1. **Sesja „Poznajmy się”**

   Czas trwania: 45 min.

   Cel: Budowanie partnerskiej relacji, wydobywanie zasobów uczestnika, budowanie motywacji do dalszego rozwoju, sformułowanie celu podopiecznego.

   Opis sesji: Tutor nawiązania kontaktu z podopiecznym i wchodzi w jego świat. Używa do tego: rozmowy o zainteresowaniach, stylu życia. Ważne są autentyczne reakcje tutora uwzględniające postawę aktywności i ciekawości wobec tego co podopieczny ma do powiedzenia. Przydatne jest stosowanie pytań otwartych i nazywanie zasobów usłyszanych w wypowiedzi.

   Np. Uczestnik opowiada o gronie swoich znajomych.

   - przekonanie o swojej skuteczności

   Tutor może zapytać: „Jak uważasz, co w tobie jest takiego, że te osoby chcą się z tobą kolegować?”

   Określone i zapisane zasoby, są punktem odniesienia do określania narzędzi realizacji planu oraz wzmacniają poczucie własnej wartości, a tym sposobem wpływają na motywacje do działania i poczucie sprawstwa.

   Ważne by nazywanie mocnych stron, było obecne na każdej sesji tutoringowej.

   Uczestnik określa cel do realizacji, tutor może pomóc w sformułowaniu i doprecyzowaniu tego celu. Jest natomiast uważny, by nie próbować realizować własnego celu w kontakcie z podopiecznym, zgodnego z tym jaką zmianę uważa, za przydatną dla uczestnika. W relacji tutorskiej bardzo ważny jest podmiotowe traktowanie uczestnika tutoringu i wzmacnianie jego pomysłów. Uczestnicy bardziej są skłonni zaangażować się w cele które zinternalizowali jako dwoje i dzięki temu

odnieść sukces we wprowadzaniu nawet malej zmiany w swoim życiu. Takie doświadczenie przynosi motywacje do dalszego działania i pociąga chęć do rozwoju.

Przykładowe ćwiczenia

Nazwa ćwiczenia: „Matryca SWOT"

Cel ćwiczenia:

Analiza mocnych stron i obszarów do rozwoju oraz zmiennym towarzyszącym.

Czas realizacji ćwiczenia: 20 min.
Materiały szkoleniowe:materiały trenerskie Matryca SWOT (załącznik 1)
Organizacja przestrzeni: rozmowa indywidualna, podkładki do pisania
Metody pracy: praca indywidualna na sesji lub zadanie domowe, omówienie z tutorem efektów pracy
Instrukcja: Tutor opisuje elementy matrycy i zachęca uczestnika do wypełnienia tabeli. Zawartość tabeli może być punktem wyjścia do określenia celu tutoringu i rozpoczęcia procesu zbierania „zasobów" do realizacji te celu. W dalszych spotkaniach tabela może być uzupełniana i modyfikowana. Bywa, że cos co jest mocna stroną w jakimś obszarze rozwojowym jest słabą w innym i odwrotnie.

Podsumowanie: Uczestnik jest pytany co wynosi z ćwiczenia, warto by tutor podzielił się też swoimi spostrzeżeniami: czego się nauczył, co pokazała mu sesja z uczestnikiem. Jest to doskonała okazja do budowania relacji zaufania i wzmocnienia uczestnika, jako osoby która ma wpływ na otoczenie i innych ludzi.

Załącznik 1

Mocne strony	Obszary do rozwoju
Cele rozwojowe	Przeszkody w realizacji celów

2. **Sesja „Tworzenie planu rozwojowego”**

   Czas trwania: 45 min.

   Cel: Poznanie narzędzi do planowania działania i rozpisanie planu rozwojowego.

   Opis sesji: Uczestnik w odwołaniu do celów zawodowych formułowanych na zajęciach coachingowych, poznaje dopasowane do niego narzędzia tworzenia planu działania. Możliwe, że będzie potrzebne określenie celów operacyjnych. Spotkania tutoringowe choć w założeniu mogą zająć się dowolnym obszarem rozwoju młodej osoby, będą skupione na uporządkowaniu zasobów i metody działania do osiągnięcia celu. W rozmowie z tutorem uczestnik określi swoje „dwa M”, motywacje i możliwości, na te bazie będzie konstruował plan działania.

Przykładowe ćwiczenia

Nazwa ćwiczenia: „Pierwszy krok”

Cel ćwiczenia:

Zaplanowanie i zmotywowanie do podjęcia działania do realizacji celu.

Czas realizacji ćwiczenia: 25 min.
Materiały szkoleniowe:materiały trenerskie (załącznik 2)
Organizacja przestrzeni: rozmowa indywidualna, podkładki do pisania
Metody pracy: praca indywidualna na sesji lub zadanie domowe, omówienie z tutorem efektów pracy
Instrukcja: Uczestnik jest zaproszony do wypełnieniaszablonu (załącznik 2), tutor pomaga sformułować cel, mając na uwadze, by był nazwany pozytywnie (nie przez zaprzeczenie) i jak najbardziej precyzyjnie oraz by odnosił się do rzeczywistych potrzeb. Np. przykładem celu fałszywego jest: „potrzebuję pieniądze na lekcje rysunku”. Cel odnoszący się do potrzeb: „rozwinę swoje umiejętności rysowania, co daje mi pasje i satysfakcje w życiu oraz przygotuje mnie do egzaminów na studia” pierwszy krok: „zorganizowanie pieniędzy

na lekcję". W drugim wypadku tak nazwany cel daje skrzydeł
i utrzymuje motywacje. Tutor trzyma się założenia, że do tego samego celu można dojść różnymi drogami, stąd krok może być określony inaczej, ale cel pozostaje ten sam.

Uczestnik może „przymierzyć się do wypełnienia szablonu samodzielnie", omawia go i ewentualnie uzupełnia z tutorem na sesji.

Podsumowanie: Efektem ćwiczenia ma być zaplanowany w czasie mały realny krok przybliżający do celu. Tutor w podsumowaniu upewnia się czy uczestnik jest przekonany o kierunku, który przyjął i o możliwościach do realizacji celu. Motywuje i zachęca do podjęcia działania. Na kolejnej sesji omówiona jest realizacja pierwszego kroku.

Załącznik 2

Ćwiczenie „Pierwszy krok"

Mój cel to:

……
……

Czy masz wpływ na zmianę, o którą Ci chodzi? TAK/NIE

(Jeśli odpowiedź brzmi „nie" , to nie zajmujemy się tym celem. Cel może być albo źle sformułowany - inaczej nazwać sobie cel, albo nie masz na niego wpływu. Szukaj celów, które możesz zrealizować).

Co da/co wniesie realizacja tego celu? (Pytanie pokazuje potrzeby i pozwala dookreślać cele) ……

……

Ile „tego celu" już mam? (zaznacz na skali od 1 do 10)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Co do tej pory robiłem/robiłam, żeby ten cel osiągnąć?

……
……
……

Jakie następne kroki podejmę?

1.

2.

3.

4.

PIERWSZYM MAŁYM KROKIEM JEST:

WYKONAM GO (kiedy?):

3. **Sesja „Realizacja planu”**

   Czas trwania: 45 min.

   Cel: Analiza przeszkód w realizacji planu, podtrzymanie motywacji do działania.

   Opis sesji:W trakcie podejmowania działania do zmiany uczestnik natrafia na przeszkody zarówno wewnętrzne (brak motywacji, prokrastynacja, zmieniające się priorytety w celach) jak i zewnętrzne (działania innych osób, inne zobowiązania).

   W wypadku problemów w realizacji celów, uczestnik ma za zadnianie określić, czy ma wpływ na zmianę tej sytuacji - w związku z tym może podjąć działania; czy na ten moment tego wpływu nie ma – działa pomimo to, jeśli jest to możliwe lub modyfikuje plan. Proces ten jest niezwykle uczący i pokazuje wpływ uczestnika w sytuacji kiedy bieżę na siebie decyzję, nawet taką, że na dany moment rezygnuje z konkretnego działania. Kluczem jest tutaj świadomość własnych pobudek i decyzji. Proponowane ćwiczenia koncentrują się zatem na zwiększaniu świadomości swojej sytuacji i jej zmiennych oraz zachęcaniu uczestnika do podejmowania decyzji.

Przykładowe ćwiczenia

Nazwa ćwiczenia: „Szale wag”

Cel ćwiczenia:

Analiza konkurencyjnych motywów do realizacji elementów planu.

Czas realizacji ćwiczenia: 20 min.
Materiały szkoleniowe: materiały trenerskie (załącznik 3)
Organizacja przestrzeni: rozmowa indywidualna, podkładki do pisania
Metody pracy: praca indywidualna na sesji lub zadanie domowe, omówienie z tutorem efektów pracy
Instrukcja: Uczestnik jest zaproszony do wypełnienia szablonu (załącznik 3). Po lewej stronie tabeli opisuje zachowanie, które utrudnia wprowadzenie zmiany, a po prawej zachowanie które chce wprowadzić. Z pomocą tutora podaje powody, dla które trzymają go przy danym działaniu określając ich wagę od 1-9. To ćwiczenie daje możliwość przyjrzenia się swojej motywacji i bardzo często dostrzeżenie ważnych powodów dla których nie podejmujemy się jakiejś zmiany. Pozwala dzięki temu na lepsze rozumienie siebie i utrzymanie pozytywnej opinii o sobie oraz w efekcie modyfikację planu na bardziej odpowiadającemu aktualnej sytuacji uczestnika.

Podsumowanie: Uczestnik otrzymuje pytanie do refleksji **„** Co myśli o wynikach swojej analizy?", „Jak może skorzystać z tej analizy to korekty planu działania?"

Załącznik 3

„Szale wag"

Robię…… …… (nazwanie zachowania utrudniającego realizacje planu)	Pkt.	Chciałbym/chciałabym zmienić …… działać…… (nazwanie planowanej zmiany)	Pkt.
Ponieważ...		Ponieważ…	
Ponieważ…		Ponieważ…	
Ponieważ…		Ponieważ…	

Ponieważ…		Ponieważ…	
Ponieważ…		Ponieważ…	
Ponieważ…		Ponieważ…	
Ponieważ…		Ponieważ…	
Ponieważ…		Ponieważ…	
SUMA		SUMA	

4. **Sesja „Ocena rezultatów”**

Czas trwania: 45 min.

Cel: Podsumowanie efektów, wzmocnienie postawy proaktywnej.

Opis sesji: Sesja koncentruje się na podsumowaniu osiągnieć i doświadczeń uczestnika w planowaniu i realizacji swoich działań, po kilku tygodniach pracy nad sobą w projekcie. Tutor zakłada, że nie ma tutaj mowy o „porażkach” uczestnika, nawet jeśli nie zaczął realizować stworzonego na sesjach planu. Najważniejsze na tym etapie jest by uczestnik próbował sugerować wnioski jak rozumie swoją aktywność, zaangażowanie w proces, przeszkody oraz osiągnięcia. Pożądanym efektem sesji w takim wypadku jest modyfikacja planu i założenie, że może być ona powtarzana wielokrotnie. O ile uczestnik podejmie działania. Taki sposób pracy uwzględnia etapy wprowadzania zmiany rozwojowej oraz założenie, że każde niepowodzenie przybliża do realizacji celu.

Przykładowe ćwiczenia

Nazwa ćwiczenia: „Czego się nauczyłem/nauczyłam”

Cel ćwiczenia: Zwiększenie świadomości siebie i swoich mocnych stron, przeniesienie doświadczeń z poprzednich sesji na meta poziom.

Czas realizacji ćwiczenia: 25 min.

Materiały szkoleniowe: materiały trenerskie (załącznik 4)

Organizacja przestrzeni: rozmowa indywidualna, podkładki do pisania

Metody pracy: praca indywidualna na sesji lub zadanie domowe, omówienie z tutorem efektów pracy

Instrukcja:

Uczestnik tutoringu jest zachęcony do wypełnienia załącznika 4 lub do odpowiedzi na pytania zawarte w załączniku, a tabele wypełnia tutor.

Podsumowanie: Dotyczy wrażeń z tego ćwiczenia, autorefleksji oraz prośby odpowiedzi na pytanie: „Jak możesz skorzystać z tego co tutaj zostało wypisane?”, „W jakiej sytuacji w najbliższym czasie skorzystasz z zasobów, które odkryłeś/odkryłaś u siebie?”

Załącznik 4

Nazwa ćwiczenia: „Czego się nauczyłem/nauczyłam?”

Czego się nauczyłem/nauczyłam	**Co dobrego dowiedziałem/dowiedziałam się o sobie**
Co zrobiłbym/zrobiłabym inaczej	**Co dobrego dowiedziałem się o świecie**

3. PROGRAM „WARSZTATY ROZWOJU KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH”

„Bez względu na to co jeszcze usłyszycie, pamiętajcie, że słowo i idea maja moc zdolna zmienić świat” (Kleinbaum Nancy, *Stowarzyszenie umarłych poetów*)

WPROWADZENIE

W modelu HMW wprowadzamy również elementy warsztatu rozwoju kompetencji społecznych. Rozwijanie kompetencji społecznych pozwala na podejmowanie twórczych relacji z innymi ludźmi, aktywne współuczestniczenie i pełnienie różnych ról społecznych oraz efektywne wspólne pokonywanie rozwijających się trudności w związkach, grupach zawodowych i nieformalnych. Dla dorastającej osoby umiejętność budowania więzi daje szansę na posiadanie naturalnej rówieśniczej grupy wsparcia, zaspokaja potrzebę przynależności, rozwija obycie w interakcjach z innymi. Te doświadczenia obniżają lęk społeczny i są polem przygotowania do pełnienia różnych ról społecznych, między innymi zawodowych.

Elementy wybrane do modelu, koncentrują się na umiejętnościach wskazywanych jako szczególnie istotne w funkcjonowaniu zawodowym.

CELE

Warsztaty kompetencji społecznych mają na celu poszerzyć wiedze uczestników o adekwatnych i akceptowalnych społecznie strategiach realizacji potrzeby przynależności oraz uruchomić proces nabywania bądź rozwijania tych strategii.

Uczestnicy po ukończeniu udziału w programie będą:

- wiedzieli na czym polega dobra autoprezentacja.
- umieli zaprezentować siebie i swoje mocne strony w grupie innych osób.
- wiedzieli co ułatwia komunikacje z innymi.

- mieli doświadczenie udanej współpracy w grupie i informacje dzięki czemu ta współpraca się udała.
- lepiej rozwiązywali konflikty.
- lepiej negocjowali.

PROGRAM

Zajęcia będą prowadzone w formie grupowej, w sposób warsztatowy.

Organizacja przestrzeni:większość zajęć wymaga dostępu do sali z krzesłami lub materacami. Sala powinna być wyposażona we flipchart z kartkami, markery, kartki i długopisy. W trakcie sesji uczestnicy będą zmieniać miejsca oraz wykonywać ćwiczenia ruchowe. Na niektóre zajęcia będą potrzebne dodatkowe materiały zawarte w opisie ćwiczeń.

Forma pracy: grupowa

Metody pracy:ćwiczenia indywidualne, ćwiczenia w parach, ćwiczenia w małych grupach (zespołach), mini wykład, symulacja, gra szkoleniowa.

Założenia czasowe:

Moduł rozwoju kompetencji społecznych obejmuje 12 godzin zajęć warsztatowych trwających minimalnie 2h maksymalnie 4h, realizowanych w odstępach czasowych.

Zakres tematyczny:

- Komunikacja wprost (1,5h)
- Pokonywanie barier komunikacyjnych (1,5h)
- Współpraca w grupie (3h)
- Autoprezentacja swoich mocnych stron (3 h)
- Rozwiązywanie konfliktów (2h)
- Negocjacje (1h)

SCENARIUSZE

1. **Sesja – wprowadzenie do warsztatu rozwoju umiejętności społecznych, podstawy komunikacji**

- Czas trwania: 3 godz.

- Cel: Zbudowanie relacji z nowym trenerem prowadzącym i pozytywnego nastawienia do rozwijania umiejętności społecznych.

- Opis sesji:

  Zapoznanie się z trenerem i tematyką modułu.Zapoznanie się z podstawami skutecznej komunikacji, omówienie barier komunikacyjnych, ćwiczenie komunikacji wprost.

- Przykładowe aktywności:

  Nazwa ćwiczenia: „Festiwal kłamców"

  Cel ćwiczenia: Przełamanie lodów, budowanie relacji z nowym prowadzącym.

  Czas realizacji ćwiczenia:20 min.
  Materiały szkoleniowe: Instrukcja podana przez prowadzącego, kartki i długopisy.
  Organizacja przestrzeni: Krzesła ustawione w kole.
  Metody pracy:praca indywidualna, prezentacja w grupie.
  Instrukcja

  Uczestnicy łącznie z prowadzącymi mówią o sobie trzy informacje, w tym jedną nie prawdziwą. Pozostałe osoby maja za zadanie zgadnąć, które są prawdziwe. Mogą dopytywać o coś co ich zaciekawiło.

  Podsumowanie: Rozmowa o wrażeniach.

  Nazwa ćwiczenia: „Przywitajmy się"

  Cel ćwiczenia: Doświadczenie wpływu komunikacji niewerbalnej na emocje w kontakcie z drugim człowiekiem.

  Czas realizacji ćwiczenia:20 min.
  Materiały szkoleniowe: Instrukcja podawana przez prowadzącego/prowadzącą.
  Organizacja przestrzeni: Krzesła odsunięte na bok, wolna przestrzeń Sali.
  Metody pracy: aktywność grupowa, dyskusja.
  Instrukcja

  Uczestnicy są zaproszeni, żeby chodzili i reagowali zgodnie z instrukcja trenera, w czasie ćwiczenie nie rozmawiają. Każda etap zajmuje ok. 1 min. Pierwszy to spacerowanie po sali i oglądanie otoczenia, bez zwracania uwagi na innych, drugi to spacerowanie i nawiązywanie kontaktu wzrokowego , w trzecim do kontaktu wzrokowego dodają jakąś formę pozdrawiania się, w czwartym ostatnim witają się jak dobrzy przyjaciela dawno nie widziani.

  Po tych aktywnościach uczestnicy są zaproszeni do podzielania się swoimi wrażeniami na każdym z etapów ćwiczenia. Przydatne pytania:

„Jak Ci było z innymi w czasie tego ćwiczenia?”

„Jeśli doświadczałeś dyskomfortu, w którymś momencie? Jak to rozumiesz?”

„Po czym wiesz, że ktoś miał ochotę się przywitać z Tobą?”

W dalszej części można zapytać grupę o ich rozumienie komunikacji niewerbalnej i przykłady nieporozumień oraz znaczenia w komunikacji zachowania niewerbalnego.

Na koniec ćwiczenia uczestnicy są poproszeni o zastanowienie się czy chcą coś dodać do swojego zachowania niewerbalnego , jeśli tak to kiedy to zaczną robić.

Podsumowanie: Prośba do uczestników o podzielenie się swoimi pomysłami na zachowania niewerbalne.

Nazwa ćwiczenia: „Który to róg?”

Cel ćwiczenia:poszerzenie wiedzy na temat zakłóceń w komunikacji, poznanie znaczenia informacji zwrotnej, poprze zadawanie pytań.

Czas realizacji ćwiczenia: 20 min.
Materiały szkoleniowe: Kartki. Instrukcja podawana przez prowadzącego/prowadzącą.
Organizacja przestrzeni: Krzesła odsunięte na bok, wolna przestrzeń w Sali.
Metody pracy:praca indywidualna, dyskusja w grupie.
Instrukcja

Uczestnicy są proszeni by stanąć w kręgu z zamkniętymi oczami, trzymając kartę A4 przed sobą i wykonywać instrukcję podana przez trenera/trenerkę. Mają słuchać uważnie, bo instrukcje nie będą powtarzane i trener/trenerka nie będzie odpowiadać na pytania.

Zagnij kartkę w połowie, oderwij lewy górny róg, ponownie zagnij kartkę i oderwij prawy górny róg, znowu zagnij kartkę w połowie i oderwij lewy dolny róg, ostatni raz zagnij kartkę i oderwij prawy dolny róg. A teraz otwórz oczy, rozłóż kartkę i pokaż co wyszło.

Najpewniej każdy z uczestników uzyska inny wzór. W związku z tym trener/trenerka prosi o refleksje jak to się stało, że każdy słysząc tę samą instrukcję uzyskał inny efekt.

Informacje są zbierane pod kątem znaczenia precyzji wypowiedzi oraz pytania jako podstawowego elementu dobrej komunikacji.

Podsumowanie: Pytanie do uczestników „Czego się nauczyli z tego doświadczenia?”

Nazwa ćwiczenia: „Co mi powiesz ciekawego”

Cel ćwiczenia: Analiza barier w słuchaniu, ćwiczenie uważnego słuchania.

Czas realizacji ćwiczenia: 25 min.
Materiały szkoleniowe: Instrukcja podawana przez prowadzącego/prowadząca.

Organizacja przestrzeni: Uczestnicy siedzą w parach. Cześć instrukcji jest podawana w innej sali lub na korytarzu.
Metody pracy:praca w parach, dyskusja
Instrukcja

Uczestnicy łączą się w pary, jedna osoba z pary jest nazwana A, druga B. Osoby A są zaproszone na korytarz gdzie słyszą, że ich zadaniem będzie opowiedzenie o jakimś bardzo pozytywnym doświadczeniu ze swojego życia osobie B. Mają to zrobić w jak najciekawszy sposób, żeby przykuć uwagę słuchacza. Osoby B dostają informację, że mają ignorować osobę A i to co mówi na wszelkie sposoby, które przychodzą im do głowy. Po tym wprowadzeniu uczestnicy są zaproszeni do rozmowy (4 min). Następnie osoby B wychodzą na korytarz, gdzie dowiadują się, że ich zadaniem będzie porozmawiać o czymś trudnym, co ich spotkało. Osoby A mają słuchać bardzo uważnie i starać się pomóc rozmówcy. Rozmowa trwa 4 min. Po wykonaniu ćwiczenia uczestnicy są pytani o swoje emocje w trakcie pierwszej i drugiej części oraz o refleksje na temat zachowania, które pomagało i tego które przeszkadzało w rozmowie.

Prowadzący zapisuje refleksje uczestników na flipcharcie.

Podsumowanie: rozmowa o wrażeniach uczestników.

Nazwa ćwiczenia: „Reporterzy”

Cel ćwiczenia: Wydobywanie faktów z wypowiedzi i rozdzielanie ich z opiniami.

Czas realizacji ćwiczenia:40 min.
Materiały szkoleniowe: Opowiadanie przedstawiana przez prowadzącego (Załącznik 1).
Organizacja przestrzeni: krzesła ustawione w kręgu, długopisy, podkładki.
Metody pracy:praca w grupach, dyskusja.
Instrukcja

Prowadzący/prowadząca losowo dzieli uczestników na 3-4 osobowe grupy. Odczytuje opwiadanie i prosi uczestników, żeby w grupach ustalili co dowiedzieli się o bohaterach, co jest faktem, co opinią w przytoczonym tekście.

Następnie zaprasza do podzielenia się efektami pracy.

Podsumowanie: Rozmowa o refleksjach z ćwiczenia.

Pytania pomocnicze: „Jak można skorzystać z umiejętności rozróżniania faktów od opinii?”

„ W jakich sytuacjach jest to ważne?”

Załącznik 1

Witaj!
Dawno się nie widzieliśmy, właściwie muszę przyznać, że nie pamiętam już Twojego głosu. Brakuję mi tej charakterystycznej chrypki, specyficznego układu ust, kiedy uśmiechasz się, słuchając moich opowieści, twego spojrzenia, które zawsze było tak tajemniczo głębokie, ale też niezwykle piękne. Powoli zapominam widoku pojawiających się kurzych łapek wokół twoich oczu i pieprzyka tuż obok nosa, który tak śmiesznie zadarty, jest bardzo uroczy.
Odkąd przeniosłeś się do *tamtego świata,* nie ma z Tobą kontaktu, chociaż cel miałeś zupełnie przeciwny.
Obiecałeś rozmowy, łatwość w komunikacji, ciągłą łączność i pogłębianie naszej relacji. Przekonywałeś o zaletach Internetu, ekscytowałeś się jego możliwościami, nawet sam założyłeś mi konta w mediach społecznościowych.
Pamiętam, jak błyszczały Ci wtedy oczy, przekonałeś mnie, że będzie dobrze, a ja uwierzyłam.
Długo szukałam powodu, dla którego mnie zostawiłeś.
Nigdy nie sądziłam, że zgubę przyniesie nam niewinny, świecący prostokąt.
Zabrał nam wszystko.
Zerwał nasze więzi, ukradł przyjaźń i zabił uczucia.
Swoimi śmiesznymi emotikonami odebrał nam emocje, komunikatorem skradł nasze głosy, a niebieskim tłem przykrył wzajemną uwagę.
Zielone kropki zaczęły świadczyć o naszej obecności, a duszek podzielił nasze wspólne przeżycia na zupełnie osobne historie.
Fioletowo różowa poświata zaczęła ukazywać nam nasz obecny wygląd, a Larry ćwierkał o każdej ważnej nowince, która u nas w życiu się pojawiała.
Nie wiem, kiedy przegapiłam moment, w którym Cię straciłam.
Byliśmy tak bardzo pochłonięci inną rzeczywistością, kiedy świat postanowił zakpić z naszej bliskości.
Ponoć życie w XXI wieku bardzo dużo oferuje dla człowieka, szkoda tylko, że tak perfidnie potrafi odebrać nam to, co najważniejsze.
Powiedz mi, czy jest szansa, że jeszcze wrócisz?
Czy kiedyś znów wsiądziemy spontanicznie do Twojego jeepa, na podróż bez celu?
Zapewne znów będziesz denerwować się na niedosuwającą się szybę, a ja będę śmiać się z twoich przemokniętych ubrań, kiedy dopadnie nas deszcz.
Czy powrócą czasy, kiedy pamiętałeś o moich urodzinach bez powiadomienia na Facebooku i urządzałeś mi te wszystkie przyjęcia niespodzianki, których i tak się spodziewałam, udając potem zaskoczenie?
Zawsze musiałeś czegoś nie dopilnować, niesłodki tort, albo goście zaproszeni na inny dzień,

mieliśmy niezły ubaw w tamtych chwilach.
Czy ponownie zaczniesz dzwonić mi do drzwi o 6 rano z ważną wiadomością, chociaż wiesz, że nie cierpię wstawać o tak wczesnej porze?
Byłeś jedynym człowiekiem, który potrafił wyrwać mnie z łóżka i postawić na dwie nogi w zaledwie 2 minuty.
Czy na nowo nadejdą noce, które będziemy przegadywać, pijąc hektolitry herbaty, oczywiście gorzkiej, bo przecież nie lubimy słodkiej?
Za każdym razem musiałeś palnąć coś tak głupiego, że swoim śmiechem budziłam wszystkich sąsiadów.
Czy kolejny raz na imprezie całkowicie pijany będziesz przeklinać ten świat i wyznawać miłość każdej dziewczynie, która akurat będzie w zasięgu Twojego wzroku?
Ponownie musiałabym ratować Cię z objęć zauroczonych twoim urokiem panienek, których ty nawet na następny dzień nie będziesz pamiętać, biedne były te zbajerowane dziewczęta, przecież doskonale wiem, że ty kochasz jedynie swój wóz i dźwięk jego silnika.
Musisz wiedzieć, że nic nie jest w stanie odebrać nam tych wspomnień, żaden cyfrowy świat i jego możliwości nie zastąpią tamtych wyjątkowych przeżyć.
Nie mogę uwierzyć, że wpadłeś w tę pułapkę, w sieć, która owinęła Cię całego, pozbawiając prawdziwego szczęścia.
Proszę Cię, obudź się! Wróć do mnie.
Nie szukaj spełnienia i wrażeń w tym pozornie idealnym świecie. To Cię gubi.
Nie goń w wyścigu o większą liczbę like'ów, o większe zainteresowanie Instagramowym profilem czy też większą liczbę „znajomych", którzy tak naprawdę nie wiedzą, kim jesteś.
To ja Cię znam i tęsknię, bardzo…

Znajdziesz trochę czasu?
Pamiętasz mój adres?
Czy potrafimy jeszcze rozmawiać?
Nawinie wierzę, w siłę prawdziwej przyjaźni i czuję, że jeszcze mamy szansę na odnowę naszej znajomości.
Nie odpisuj, przyjedź.
O każdej porze dnia i nocy jestem dostępna, tutaj nic się nie zmieniło.

Wyloguj się do życia.
Ja jestem i czekam.

Cierpliwa
M.

(Źródło: Marcelina Grysztal, http://oczaminastolatki.pl/2018/03/list-do-zamknietego-w-sieci/)

2. **Sesja – autoprezentacja, współpraca w grupie**

- Czas trwania: 4 godz.

  Cel: Rozwijanie umiejętności autoprezentacji. Budowanie spójności grupy szkoleniowej i poszerzania wiedzy oraz umiejętności współpracy w grupie.

- Opis sesji:

  Wprowadzone w pierwszej części ćwiczenia maja na celu obniżenie leku przed sytuacjami autoprezentacji. Poziom trudności zadań jest stopniowany, od zabawowej i metaforycznej formy, która Większość zaproponowanych ćwiczeń daje możliwość określenia przez uczestników swoich mocnych stron. Te w których jest element informacji zwrotnych, rozwijają umiejętności wspierania i dawania feedbacu.

  W drugiej części koncertujemy się na pozyskaniu pozytywnego doświadczenia współpracy uczestników ze sobą.

- Przykładowe aktywności:

  Nazwa ćwiczenia: „Jaką częścią samochodu jesteś"

  Cel ćwiczenia:

  Skupienie uczestników na ich umiejętnościach i pokazanie wartości różnorodności w grupie, co dodatkowo wzmacnia spójność grupy i poczucie bezpieczeństwa, przed ćwiczeniami wymagającymi przełamania leku przed ekspozycja społeczną. Zainicjowanie wypowiedzi o sobie i swoich zdolnościach.

  Czas realizacji ćwiczenia:20 min.
  Materiały szkoleniowe: Instrukcja ćwiczenia jest podawana przez prowadzącego/prowadzącą.
  Organizacja przestrzeni: krzesła ustawione w kręgu, podkładki do pisania, kartki i długopisy lub kolorowe pisaki.
  Metody pracy:praca indywidualna, prezentacja przed grupa przygotowanego materiału.
  Instrukcja: Trener/trenerka rozdaje kartki, długopisy i prezentuje instrukcje. Zadaniem uczestników jest przedstawić siebie jako członka grupy używając metafory

części samochodu. Na kartkach rysują tę część/części. Ważne by zastanowili się jaka funkcję pełni dana część w samochodzie. Po ok 5 min. Czasu na rysowanie, uczestnicy są poproszeni o przedstawienie swojego rysunku i omówienie funkcji tej części w samochodzie. Trener/trenerka pomaga określić na podstawie tej metafory, funkcję uczestnika w grupie.

Podsumowanie: Ma za zadanie podkreślić ważność każdego uczestnika grupy z użyciem metafory samochodu, np. „nawet bez małego elementu samochód nie pojedzie lub będzie niebezpieczny i mało komfortowy dla pasażerów". Warto to zrobić pytając uczestników o wrażenia i refleksje po ćwiczeniu. Drugi element do wyzyskania z ćwiczenia dotyczy pytań odczucia uczestników, kiedy mówili o sobie i wypowiadali się na forum. Ponieważ ćwiczenie jest zabawne dla uczestników i ma funkcje obniżania napięcia, prawdopodobnie, dla większości osób będzie łączyło się z pozytywnymi emocjami.

Nazwa ćwiczenia:„Elevator pitch"

Cel ćwiczenia:

Rozwinięcie umiejętności mówienia na swój temat i skupienia słuchaczy na swoich pozytywnych stronach.

Czas realizacji ćwiczenia: 50 min. (prezentacja 14 osób)
Materiały szkoleniowe: Instrukcja do przygotowania prezentacji (zał.1), stoper/ zegarek cyfrowy.
Organizacja przestrzeni: krzesła ustawione w kręgu, flipchatr, podkładki do pisania, kartki i długopisy
Metody pracy:praca indywidualna, prezentacja przed grupa przygotowanego materiału.
Instrukcja: Trener/trenerka prezentuje uczestnikom (punktując na flipcharcie) schemat wypowiedzi na swój temat i zachęca do przygotowania wypowiedzi na 1 min. Na przygotowanie wypowiedzi zostawia 5 min., monitoruje pracę uczestników i pomaga osobom, które mają trudności. Ważne by notatki były krótkie, z użyciem równoważników zdań. Zadaniem uczestników jest wypowiedzieć się, nie odczytać informacji z kartki. Pomocne będzie wprowadzenie elementu ruchowego obniżającego napięcie, przed przystąpieniem do prezentacji. Np. grupowe „trzęsienie" różnych części ciała. Następnie zachęca do zaprezentowania swojej wypowiedzi przed grupą, z użyciem notatek (dużym wyzwaniem jest stanięcie na środku sali, uczestnicy mogą też mówić ze swojego miejsca). Pozostali członkowie grupy są poproszeni o przekazanie tego „co im się podobało" w wypowiedzi, co ma funkcje wzmacniającą dla prelegenta i rozwijającą empatię oraz umiejętność pozytywnego wzmacniania innych dla pozostałych członków grupy.

Podsumowanie: Trener/trenerka pyta uczestników o emocje przed i po wystąpieniu oraz o wrażenia z ćwiczenia. Przy większej ilości czasu, można poprosić uczestników, żeby zanotowali je na kartkach. Uczestnicy prawdopodobnie zasygnalizują doświadczenie ulgi i satysfakcji z przełamania obaw przed wystąpieniem. Rolą trenera jest wzmocnienie tego doświadczenia.

Załącznik 1

1. Kim jestem?
2. Co robię?
3. Co jest dla mnie ważne?
4. Co mnie wyróżnia?

Nazwa ćwiczenia: „Czego mogę nauczyć innych"

Cel ćwiczenia:

Skupienie uczestników na ich umiejętnościach, rozwijanie wypowiedzi o sobie i swoich zdolnościach. Wzmacnianie pewności siebie w sytuacji ekspozycji społecznej.

Czas realizacji ćwiczenia: 120 min. (przy 14 prezentujących osobach)
Materiały szkoleniowe: Instrukcja ćwiczenia jest podawana przez prowadzącego/prowadzącą. Materiały ze skrzynki trenerskiej: wstążki, kolorowe kartki, klej, nożyczki, kredki, komputer, balony, taśmy klejące itp.
Organizacja przestrzeni: krzesła ustawione w kręgu, jeśli to możliwe udostępniona więcej niż jedna sala/korytarz na swobodne przygotowanie się uczestników do zadania.
Metody pracy:praca indywidualna, prezentacja przed grupa przygotowanego materiału.
Instrukcja: Trener/trenerka prezentuje instrukcje. Zadaniem uczestników jest nauczyć czegoś innych. Mają do dyspozycji 5 min na wystąpienie i wyżej wymienione materiały. Na przygotowanie wystąpienia potrzebne jest 15 min. Inna wersja ćwiczenia zakłada podanie instrukcji na wcześniejszych zajęciach i przygotowanie wystąpienia i materiałów w domu, co daje większą różnorodność i możliwość ekspresji przez uczestników. Dla każdego występującego 1 osoba zapisuje na kartce „Wyrazy uznania" (zał 2), które wypowiadają pozostali członkowie grupy po przeprowadzonym „szkoleniu". W instrukcji prosi się uczestników, żeby skupili się na tym co dobrego dostali od występującego, ale też co ich ujęło w formie prezentacji.

Podsumowanie: Trener/trenerka pyta uczestników o emocje przed i po wystąpieniu oraz o wrażenia z ćwiczenia. Zbiera informacje co decyduje o tym, że wystąpienie jest udane, wypisuje je na flipcharcie i uzupełnia o swoja wiedze w tym temacie.

Załącznik 2

Wyrazy uznania od grupy dla ……..

- ……
- ……
- ……
- ……
- ……

Inne możliwe elementy tematu

Mini wykłady: Zasady dobrej autoprezentacji, przygotowanie notatek do autoprezentacji, co zrobić z ciałem w czasie autoprezentacji.

Nazwa ćwiczenia: „Pole minowe”

Cel ćwiczenia:

Budowanie spójności grupy. Utrwalenie wiedzy dotyczącej komunikacji. Doświadczenie współpracy w grupie i poszerzenie wiedzy na temat współpracy.

Czas realizacji ćwiczenia: 40min.
Materiały szkoleniowe: Instrukcja podawana przez prowadzącego/prowadzącą.
Organizacja przestrzeni: Przygotowana wcześniej plansza do gry, wyklejona taśmą malarską na podłodze, tabela o wielkości ok. 2m szerokości na 3m długości, podzielona na 64 pola (8x8). Ważne by w każdym było miejsce na postawienie stóp oraz dwie kartki z narysowanym czerwonym krzyżem lub obrazki apteczek. Prowadzący ma przed sobą pole z narysowaną droga przejścia (Załącznik 1).

Metody pracy: Gra symulacyjna, dyskusja.
Instrukcja:
Uczestnicy pracują razem. Mają zadanie do zrealizowania. Prowadzący przestawia instrukcję i pilnuje wprowadzonych reguł gry. Informuje też o upływie czasu co 5 min. Na zrealizowanie zadania w grupa ma 20 min.
Wprowadzając zasady gry, ważne jest by prowadzący/prowadząca zadbali o „klimat”.

Od teraz stajecie się żołnierzami, którzy mają przed sobą niesamowicie ważne zadanie. Macie przenieść jak najwięcej ekwipunku medycznego na drugą stronę pola minowego.
Im więcej przeniesiecie, tym więcej istnień ludzkich może zostać uratowane. Przed polem minowym zaznaczony jest krzyżyk, tutaj można bezpiecznie zacząć przemarsz.Osoba w momencie wchodzenia na pole minowema mieć zamknięte oczy i jest kierowana przez swoich towarzyszy, którzy czekają żeby przejść przez pole, albo już przeszli. Jeśli ktoś stanie na minie, ja o tym poinformuje, ta osoba schodzi z pola i trafia to szpitala (wydzielony obszar w Sali).

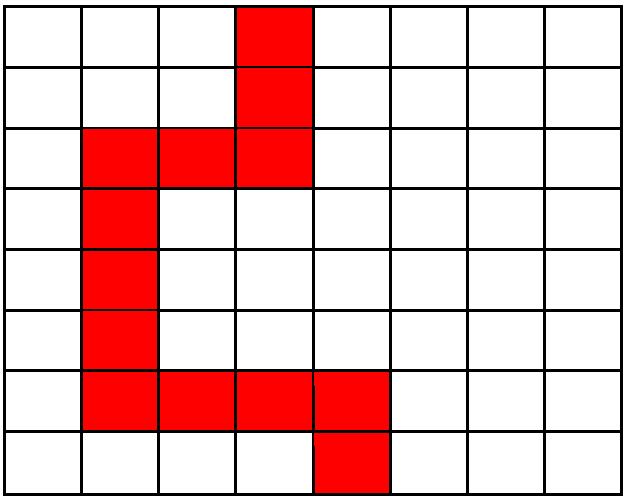
Stamtąd nie może udzielać instrukcji pozostałym. Jesteście w posiadaniu dwóch apteczek, które mogą uratować osoby znajdujące się w szpitalu. Niestety, łącznik który uda się na wyprawę aby uratować osoby ze szpitala musi tam pozostać. Łącznikiem może stać tylko osoba która nie przeszła jeszcze pola. Na zadanie jest 20 minut

Podsumowanie

Pytania do dyskusji po ukończonej grze: Jakie zachowania pomogły/utrudniły osiągnięcie rezultatu? Co zrobiliby inaczej jako grupa, co pozwoliłoby uzyskać lepszy rezultat? Jak widza współpracę ze sobą w tej grze?
Jakie widza przykłady podobnych sytuacji współpracy całej grupy w swoim życiu?
Czego się nauczyli z tego doświadczenia

Załącznik 1

Meta



Start

3. **Sesja – współpraca w grupie, bariery we współpracy**

- Czas trwania: 3 godz.
- Cel:

  Zwiększenie postawy do współpracy i poprawa umiejętności komunikacyjnych w sytuacjach stresowych.

- Opis sesji: Zrozumienie wpływu samo-świadomości i samo-regulacji w kontakcie z innymi ludźmi. Zachęcenie do rozwijania nawyku refleksji wobec własnego

zachowania. Rozwijanie empatii wobec innych. Ćwiczenie skutecznej komunikacji w sytuacjach stresowych.

- Przykładowe aktywności:

  Nazwa ćwiczenia: „Dylemat więźnia”

  Cel ćwiczenia: Wzmocnienie postawy kooperatywnej wśród uczestników szkolenia.

  Czas realizacji ćwiczenia:40 min.
  Materiały szkoleniowe: Instrukcja podana przez prowadzącego, małe karteczki i długopisy. Plansza filip chart z rozrysowaną matryca na wyniki.
  Organizacja przestrzeni: Krzesła ustawione w dwóch rzędach, uczestnicy siedzą do siebie plecami tworząc pary.
  Metody pracy: gra, dyskusja.
  Instrukcja

  Gra jest symulacją sytuacji, w której dwie strony mogą wybierać pomiędzy kooperatywnym i niekooperatywnym zachowaniem. Odtwarza sytuacje, w której gracze tworzą zespół, klasę, pracują razem (nie sytuacje targowania się).

  Została stworzona przez Dreshera i Food w 1950r.

  Uczestnicy są dzieleni na pary, siadają plecami do siebie w dwóch rzędach.

  Prowadzący/prowadząca podaje instrukcję:

  Policja łapie długo poszukiwana parę przestępców. Jedyne co można im udowodnić to jedynie małe przestępstwa. Zostają osadzeni w osobnych celach. Każdemu z nich przedstawia się następującą propozycję. Jeśli się przyznasz i pomożesz wyjaśnić sprawę zapomnimy o wszystkich wykroczeniach i puścimy cię wolno, a twój partner pójdzie siedzieć na 10 lat. Ten układ traci jednak ważność jeśli także Twój kumpel sypnie. Wtedy obaj dostaniecie po 5 lat. Jeżeli żaden z was nie sypnie dostaniecie rok za drobne wykroczenia. Twojemu partnerowi zostały przedstawione takie same warunki.

Uczestnicy otrzymują po dwie małe karteczki. Na jednej wpisują x, na drugiej y. W 5 rundach będą się komunikować ze swoim partnerem tylko za pomocą karteczek, którymi wymieniają się równocześnie.

Po każdej wymianie następuje podliczanie punktów zgodnie ze wzorem:

X – X 1 : 1

X – Y -1 : 2

Y – X 2 : -1

Y – Y -2 : - 2

Wyniki wpisywane są na widoczna dla wszystkim matrycę (przykład tabeli przy 8 graczach).

Imiona graczy z pary	Runda I	Runda II	Runda III	Runda IV	Runda V	Wyniki ind.	Wynik pary
…… - ……..							
…… - ……..							
…… - ……..							
…… - ……..							

Aby znaleźć rozwiązanie korzystne dla obydwu stron, trzeba sobie nawzajem zaufać.

Najkorzystniej jest najpierw zachęcić partnera do współpracy (x), ale potem zawsze postępować tak samo (współpracując lub rywalizując - y), jak partner w poprzedniej rozgrywce. Ta strategia informuje, że jesteś gotowy do współpracy, ale nie masz zamiaru dać się wykorzystywać.

Podsumowanie:

Zachęcamy uczestników do podzielenia się refleksjami po grze.

Pytania uruchamiające dyskusję: W jakich sytuacjach sprawdzają się zasady działania, które okazały się najkorzystniejsze w grze (reguła win-win)? Jakie widzą możliwości zastosowania tej reguły w swoim życiu? Na jakie trudności mogą napotkać?

4. Sesja – rozwiązywanie konfliktów i negocjacje

- Czas trwania: 2 godz.
- Cel: Warsztaty maja na celu

  Zbudowanie pozytywnych przekonań wobec konfliktu, jako wyzwania do rozwiązania.Poznanie narzędzi ułatwiających rozwiązywanie sytuacji konfliktowych.Rozwijanie umiejętności negocjacyjnych.

- Opis sesji:

  Wprowadzenie tego elementu zajęć, bazuje na założeniu, że sytuacje konfliktowe są nieodzownym elementem życia człowieka. Nie da się funkcjonować zupełnie ignorując to zjawisko. Co więcej osoby które mają wysoki poziom tolerancji na konflikty i antagonizmy, rozumiany jako umiejętność interpersonalna, łatwiej radzą sobie w zespołach, realizują swoje cele i utrzymują równowagę emocjonalną nawet w trudnych sytuacjach z innymi.Zajęcia są przewidziane jako warsztat mocno poszerzający wiedzę uczestników w tym temacie, ale ważne jest by maksymalizować zaangażowanie i upewniać się uczestników przez zadawanie pytań, można pytać o przykłady z życia w odniesieniu do poszczególnych zjawisk.

Uczestnicy są zaproszeni do różnych aktywności, które pogłębią ich rozumienie konfliktu i w efekcie załagodzenia napięcia w sytuacjach konfliktowych. Co ma wpłynąć na zmniejszenie zachowania agresywnego i uległego, a zapoczątkowanie uruchamiania zachowania asertywnego.

- Przykładowe aktywności:

Tytuł mini wykładu: „Co to jest konflikt?"

Cel wykładu: Zdobycie przez uczestników wiedzy na temat natury konfliktu jako naturalnego zjawiska w stosunkach międzyludzkich. Zwiększenie motywacji do asertywnego zachowania w sytuacjach konfliktowych.

Czas trwania wykładu i dyskusji: ok. 40 min
Materiały szkoleniowe: Kartka z wydrukowanym napisem „KONFLIKT", wcześniej przygotowane lub rysowane na bieżąco matryca i koło konfliktu na flipcharcie, zgodnie z instrukcja poniżej.
Organizacja przestrzeni: krzesła ustawione w kręgu.
Metody pracy: dyskusja w grupie, mini wykład z prezentacja na flipcharcie.

Instrukcja: Trener/trenerka kładzie na środku kartkę z napisem konflikt i prosi uczestników o wypisanie wszystkich skojarzeń, na to słowo na pojedynczych karteczkach samoprzylepnych. Następnie zbiera karki i w konsultacji z uczestnikami wkleja wypowiedzi na flipchart, na którym znajduje się odwzorowana poniższa matryca.

Emocje w konflikcie	Zachowania w konflikcie
Przyczyny konfliktu	Skutki konfliktu

Zaprasza uczestników do dyskusji na temat: „Co to jest konflikt?", w której moderuje dyskusje w kierunku różnicy zdań/opinii/interesów. Pomaga uczestnikom w oddzieleniu zachowani i emocji od istoty konfliktu. Dalsze pytania do dyskusji: „Czy konflikt jest zły, czy dobry?", „Co może dać ujawnienie konfliktu?", „Co decyduje o tym, że konflikt skończy się pozytywnie, a co że negatywnie?"

Uzupełnia wykład o informacje na temat koła konfliktu Moore,a (Wg , Moore C.W., (1986), *The Mediation Process*).

Jednym z powszechnie używanych przez negocjatorów i mediatorów narzędzi do analizowania przyczyn i źródeł konfliktu jest tzw. koło konfliktu, stworzone przez amerykańskiego mediatora Christophera W. Moore a. Wyróżnił on pięć potencjalnych źródeł konfliktu i tym samym pięć typów konfliktów: konflikt relacji, konflikt danych, konflikt interesów, konflikt strukturalny i konflikt wartości. Na jedną sytuację konfliktową może nałożyć się kilka przyczyn. A często, gdy konflikt się zaostrza, do jednej pierwotnej przyczyny dochodzą nowe kwestie.

KONFLIKT RELACJI

Charakteryzuje go: błędne postrzeganie, zła komunikacja, silne emocje, negatywne stereotypy, odwetowe zachowania. Związany jest z silnymi, trudnymi emocjami przeżywanymi w relacji z daną osobą. Może pojawiać nawet wówczas, gdy nie ma obiektywnych powodów do konfliktu. Przyczyną mogą być stereotypy czy zła komunikacja.

KONFLIKT DANYCH

Charakteryzują go: brak informacji, błędne zrozumienie danych, różne sposoby interpretacji i zbierania danych. Pojawia się, kiedy strony konfliktu nie dysponują niezbędnymi informacjami, informacje są różne lub odmiennie je interpretują. Może to prowadzić do zaostrzenia konfliktu, kiedy strony oskarżają się o zatajenie danych, celowe wprowadzanie w błąd.

KONFLIKT INTERESÓW

Charakteryzują go: naruszenie interesów rzeczowych, interesów proceduralnych, interesów psychologicznych. Jest związany z niemożnością realizacji potrzeb, osiągnięcia celów. Interesy dzielimy na trzy rodzaje: interesy rzeczowe: pieniądze, czas, czy podział pracy;

interesy proceduralne: sposób prowadzenia rozmów, negocjacji; interesy psychologiczne: poczucie bezpieczeństwa, godności, szacunku. Konflikt rzadko jest przyjemny, ale często może okazać się korzystny. Choćby dlatego, że sprzyja otwartemu postawieniu ukrywanych wcześniej różnic i problemów. Często dopiero w sytuacji konfliktowej jedna ze stron dowiaduje się, że w ogóle problem istnieje. Sytuacja konfliktowa wymusza określenie, które problemy są ważne, bo gdy ustalimy listę własnych potrzeb i interesów, to kolejnym krokiem będzie ułożenie listy priorytetów. Konflikt wreszcie może doprowadzić do zmian, które są niezbędne, aby relacja, zespół, organizacja mogły się rozwijać.

KONFLIKT STRUKTURALNY

Charakteryzują go: nierówna kontrola zasobów, nierówny rozkład sił, rozmieszczenie przestrzenne, ograniczenia czasowe, zaaranżowanie sytuacji. Wynika z ograniczonych zasobów (w zależności od kontekstu: np. zbyt ciasne korytarze w szkołach itp.), struktury organizacji (np. niejasno określone kompetencje w odniesieniu do poszczególnych stanowisk), pełnionych ról lub ograniczeń czasowych. Ten typ konfliktu jest właściwie niezależny od ludzi..

KONFLIKT WARTOŚCI

Charakteryzują go: różnice, religii, teologii, wartości, prywatne wartości, osobiste zwyczaje i przyzwyczajenia. Wynika z odmiennych systemów wartości, różnych światopoglądów, ale także z różnicy zasad i wartości wobec codziennych czynności, np. stosunek do pracy i etyka zawodu.

Podsumowanie: Konflikt rzadko jest przyjemny, ale często może okazać się korzystny. Choćby dlatego, że sprzyja otwartemu postawieniu ukrywanych wcześniej różnic i problemów. Często dopiero w sytuacji konfliktowej jedna ze stron dowiaduje się, że w ogóle problem istnieje. Sytuacja konfliktowa wymusza określenie, które problemy są ważne, bo gdy ustalimy listę własnych potrzeb i interesów, to kolejnym krokiem będzie ułożenie listy priorytetów. Konflikt wreszcie może doprowadzić do zmian, które są niezbędne, aby relacja, zespół, grupa mogły się rozwijać.

Uczestnicy proszeni o podanie przykładów własnych konfliktów i próbę umieszczenia ich na kole konfliktów.

Autorefleksje uczestników.

Nazwa ćwiczenia: „Jak działasz w konflikcie”

Cel ćwiczenia: Autorefleksja nad własnym stylem wchodzenia w sytuacje konfliktową. Poszerzenie wiedzy o możliwych reakcjach w konflikcie.

Czas realizacji ćwiczenia:35 min.
Materiały szkoleniowe: Test „Autodiagnoza stylu rozwiązywania konfliktu" (Załącznik 1) po jednym egzemplarzy dla uczestnika oraz „Sposoby rozwiązywania konfliktów" (Załącznik 2) dla prowadzącego.
Organizacja przestrzeni: krzesła ustawione w kręgu, długopisy, podkładki.
Metody pracy:praca indywidualna, praca w grupach, miniwykład.
Instrukcja: Uczestnicy są poproszeni o wypełnienie testu (Załącznik 1). Dzielą się ze sobą wynikami . Następnie są dzielni na 5 grup/par. Każda grupa ma za zadanie przygotować prezentacje jednym ze sposobów rozwiązywania konfliktów. Zadaniem trenera/trenerki jest stymulowanie uczestników do zastanowienia się nad korzyściami i trudnościami w zastosowaniu poszczególnych stylów oraz do podania przykładów zachowania w poszczególnym stylu. Następnie każda grupa/para prezentuje swoje rozumienie poszczególnych stylów. Prowadzący uzupełnia informacje o zawartość załącznika 2, jeśli uzna to za korzystne dla grupy.

Podsumowanie: Autorefleksje uczestników.

Załącznik 1

Ć**wiczenie: Autodiagnoza stylu rozwiązywania konfliktów; test dla ucznia**
„Autodiagnoza stylu rozwiązywania konfliktów" , H. Hamer, *„Rozwój umiejętności społecznych", Przewodnik dla nauczyciela,* W-awa 1999, s.171 – 173

Instrukcja: Przy każdym stwierdzeniu napisz TAK – jeśli najczęściej tak właśnie postępujesz w sytuacjach społecznych, a NIE – jeśli takie zachowanie jest Ci obce lub nie wiesz o co chodzi. Jeśli opisane poniżej zachowania występują u Ciebie raczej rzadko – także napisz NIE.

1. Staram się unikać konfliktów, bo nie lubię się denerwować.

2. W konfliktowych sytuacjach zwykle ustępuję.

3. Dążę do takich rozstrzygnięć konfliktu, z których wszyscy są zadowoleni.

4. Zazwyczaj twardo walczę o swoje.

5. Często podporządkowuję się innym ludziom.

6. Wycofuję się z trudnych sytuacji.

7. Umiem współpracować także z ludźmi, którzy mają odmienne zdanie.

8. Dążę do ugody, nawet, wtedy kiedy ogarnia mnie wściekłość.

9. Zwykle staram się udowodnić ludziom, że mam rację.

10. Często ulegam, żeby nie prowokować nasilenia konfliktu.

11. Kiedy inni się kłócą, najczęściej siedzę cicho.

12. Bardzo lubię wygrywać w konfliktach.

13. W sytuacjach konfliktowych aktywnie dążę do kompromisu.

14. Ustępuję, gdy widzę, że inni też to czynią.

15. Jako osoba mądrzejsza ustępuję tym mniej dojrzałym.

16. Współpracuję z ludźmi, bo jestem zdania, ze to najlepszy sposób na rozwiązanie konfliktu.

17. Eliminuję konflikty przez poszukiwanie rozwiązań, satysfakcjonujących obie strony.

18. Uciekam od trudnych sytuacji, bo za dużo mnie to kosztuje (koszt emocjonalny).

19. Lubię ostre starcia.

20. Rzadko otwarcie wypowiadam własne zdanie.

21. Okazuję czasem pokorę.

22. Wspólnie z partnerem (partnerką) staram się znaleźć najlepsze wyjście z konfliktowej sytuacji.

23. Walczę, bo uważam, że inaczej inni mnie zniszczą.

24. Z agresją ludzi zwykle radzę sobie przez znalezienie płaszczyzny porozumienia.

25. Umiem ulegać.

Klucz do autodiagnozy rozwiązywania konfliktów
Diagnostyczne (czyli oznaczające występowanie skłonności do danego stylu rozwiązywania konfliktu) są tylko odpowiedzi TAK. Nie bierzemy zatem w ogóle pod uwagę odpowiedzi NIE. Należy podkreślić poniżej, przy numerach stwierdzeń, własne odpowiedzi TAK.

WSPÓŁPRACA: 3,7,16,17,22
KOMPROMIS: 2,8,13,14,24
WALKA: 4,9,12,19,23
UNIKANIE: 1,6,11,18,20
ULEGANIE: 5,10,15,21,25

Należy teraz policzyć ile razy podkreśliłeś(-łaś) TAK przy poszczególnych stylach rozwiązywania konfliktów. Wynik od 0 do 3 jest przypadkowy. Jednak 4 – 5 punktów

oznacza skłonność do stosowania tego stylu rozwiązywania konfliktów.

Nie uda się niestety, określić na podstawie uzyskanych wyników, czy dany styl jest stosowany odpowiednio do sytuacji; nad tym trzeba zastanowić się samodzielnie.

Jeśli charakteryzuje Cię jeden lub dwa style (po 4 lub 5 punktów) to za mało, by poradzić sobie w różnych konfliktowych sytuacjach. Najlepiej, gdy potrafisz stosować wszystkie style rozwiązywania konfliktów, ale gdyby miały być to tylko trzy, to najlepiej te, które tworzą triadę skuteczności, czyli: współpraca, kompromis i walka.

Załącznik 2

Sposoby rozwiązywania sytuacji konfliktowych, które mogą ujawnić się podczas pracy w zespole terapeutycznym (Wojciszke B. , *Psychologia społeczna*, wydawnictwo scholar, Warszawa 2011)

Unikanie

Napięcie emocjonalne i frustracja spowodowane konfliktem są na tyle silne, że wolimy wycofać się z konfliktu, zarówno na płaszczyźnie emocjonalnej, jak i fizycznej (unikanie rozmów, wspólnego przebywania). Unikanie może przybrać również postać odwlekania, ignorowania i pomijania milczeniem. Warto stosować ten styl zachowania, gdy przedmiot sporu jest symptomem większego problemu lub inne kwestie są istotniejsze dla współdziałania zespołu, a nie ma szans na szybka poprawę sytuacji oraz gdy koszt konfliktu przewyższa możliwe korzyści.

Łagodzenie (uleganie)

Ten sposób zachowania powiązany jest z postępowaniem zgodnie z interesem strony przeciwnej. Dana osoba nastawiona jest na utrzymanie dobrych stosunków z innymi bez uwzględnienia własnych interesów i ma przekonanie, że konflikt jest czymś złym. Warto go stosować, :

1) gdy zdajemy sobie sprawę z tego, że jesteśmy w błędzie;
2) gdy partner ma zdecydowaną przewagę nad nami, a my liczymy na potencjalne zyski w dalszej perspektywie czasowej;
3) gdy warto pójść na ustępstwa, aby zademonstrować swój rozsądek;
4) kiedy przedmiot sporu jest bardziej istotny dla drugiej strony niż dla nas i mamy okazję wykonać wspaniały gest w celu poprawienia wzajemnych stosunków;
5) kiedy i tak mamy w perspektywie porażkę i dalsze obstawanie może negatywnie wpłynąć na pozostałe interesy oraz kiedy odkryjemy, że nie mamy racji, a korzyści płynące z tej decyzji odwrócą uwagę od zakłopotania.

Konkurencja/rywalizacja

W tym stylu komunikacji traktujemy konflikt jako grę, która można wygrać. Wygrana oznacza dla nas sukces, a przegrana kojarzona jest z porażką, słabością, utrata prestiżu. Rywalizacja jest sposobem na podtrzymywanie pozytywnej samooceny. Warto z niej skorzystać, gdy musimy się bronić przed bezlitosnymi jednostkami, gdy wiemy, że racja leży po naszej stronie i możemy to udowodnić oraz gdy nie ma możliwości kompromisu.

Kompromis

Ma swoje źródło w przekonaniu, że ludzie nie mogą zawsze robić wszystkiego tak, jakby chcieli, ale, że czasami muszą znaleźć wspólna płaszczyznę porozumienia, na której mogliby koegzystować. Warto zastosować ten styl komunikacji,

1) gdy obie strony mają równa siłę i szczególnie wygórowane żądania;
2) gdy nasz cel jest istotny, lecz równie ważne jest utrzymanie dobrych stosunków z drugą stroną;
3) gdy obie strony dysponują jednakowymi środkami i reprezentują wykluczające się cele;
4) gdy z uwagi na ograniczenia czasowe należy przyjąć dogodne rozwiązanie;
5) gdy ani współzawodnictwo, ani współpraca nie przynoszą spodziewanych rezultatów.

Kooperacja (współpraca)

Wiąże się zawsze z wolą zaakceptowania celów drugiej strony konfliktu bez rezygnacji z własnych. U jej podłoża leży przekonanie, że zawsze można znaleźć rozwiązanie, które usatysfakcjonuje obie strony konfliktu. Kooperacja wymaga aktywnego słuchania, szacunku dla partnera, asertywnej komunikacji, tolerancji, plastycznego myślenia. Warto ją stosować:

1) gdy trzeba znaleźć najlepsze rozwiązanie;
2) gdy interesy i postulaty obydwu stron są zbyt ważne, by pójść na kompromis;
3) gdy dojście do porozumienia wymaga obopólnego zaangażowania.

Nazwa gry: „Jaja ptaka dodo ”

Cel gry: Ćwiczenie negocjacji.

Czas realizacji gry:45 min.
Materiały szkoleniowe: Instrukcja podawana jest przez trenera/trenerkę.
Organizacja przestrzeni: krzesła literę U, długopisy, podkładki, wskazana jest możliwość

skorzystania z dodatkowego pomieszczenia na czas przygotowania się do negocjacji przez uczestników.
Metody pracy:praca w grupach, przeprowadzenie symulacji, dyskusja.
Instrukcja:

Uczestnicy zostają zaproszeni do udziału w grze negocjacyjnej. Do tego celu zostaje wyłoniona trzy osoby, które będą pełnić funkcję porządkującą, w grze przedstawicieli „ministerstwo ds. zagranicznych kraju Dodolandia". Pozostałe osoby są podzielone losowo na dwie grupy. Prowadzący podaje instrukcję, dbając o budowanie „klimatu", co angażuje uczestników.

Jesteście przedstawicielstwem dwóch firmy farmaceutycznej, które w tym samym czasie stworzyła recepturę na genialny krem odmładzający. Obydwie firmy do stworzenia kremu potrzebują jaj ptaka dodo, żyjącego tylko na wyspie Dodolandia. Ministerstwo Dodolandii sprzedaje rocznie tylko 10 jaj tego ptaka, za stałą cenę. Ponieważ firmy zgłosiły się jednocześnie , a Dodolandia to bardzo pokojowy kraj, zaprosiła zaprosiła firmy do negocjacji między sobą.

Następnie przedstawiciele jednej firmy są zaproszeni na korytarz, gdzie dostają dalsza instrukcję: potrzebują 7 skorupek i 5 białek jaj ptaka dodo. Druga grupa dostaje na osobności informacje, że potrzebuje 7 żółtek i 5 białek. Prowadzący podkreśla, że są różne strategie negocjacyjne i że dla wielu firm utrzymanie tajemnicy dobrej receptury jest bardzo ważne. Zaprasza grupy do przygotowania strategii negocjacyjnej (5min), m.in. kto będzie prowadził rozmowy. W tym czasie instruuje ministrów, co do ich roli w zadaniu. Mają pilnować równowagi czasu wypowiedzi poszczególnych grup, zatrzymywać „zbyt gorące" dyskusje i ewentualne wypowiedzi obraźliwe. Negocjacje zakończa się, jak obydwie strony zgodzą się na przyjęte rozwiązanie i jasno zakomunikują je ministrom. Negocjacje trwają max. 20 min.

Podsumowanie: dyskusja o wrażeniach i powodach takiego, a nie innego wyniku negocjacji. Ważne, by prowadzący podkreślił zachowania które były skuteczne, szczególnie te zgodne z zasadą win-win. Dyskusja o sytuacjach negocjacji obecnych w życiu uczestników.

Pytanie do grupy: „Co z doświadczenia, które zdobyliście dzisiaj, możecie wykorzystać w swoim życiu?"

4.PROGRAM „PRACA Z CIAŁEM I EMOCJAMI"

WPROWADZENIE

*„**Nie możesz powstrzymać fal, ale możesz nauczyć się na nich surfować”** John Kabat Zin*

Jednym z elementów HMW jest praca z ciałem i emocjami.

Innowacja opiera się na holistycznym podejściu do człowieka, zakładając, że nie można zajmować się tylko jednym wybranym obszarem jego funkcjonowania np. pracą bez uwzględniania pozostałych obszarów. Skuteczne planowanie kariery powinno bazować na całościowym potencjale człowieka, uwzględniając nie tylko jego talenty i możliwości intelektualne, ale także kondycję jego organizmu, umiejętność radzenia sobie z emocjami oraz ogólnie rzecz biorąc kompetencje w zakresie samoregulacji. Związek pracy z ciałem i emocjami z planowaniem kariery zawodowej wydaje się nieoczywisty, jednakże w oparciu o psychologię behawioralno-poznawczą powiązania ciało, umysł, emocje, zachowanie, otoczenie są kanwą i nieuwzględnianie wzajemnego wpływu na siebie poszczególnych elementów nie daje możliwości zintegrowanej, holistycznej pracy nad rozwojem człowieka.

ADRESACI :

Młodzież coraz częściej odcina się od własnego ciała, nie zdając sobie sprawy z tego, iż blokady i napięcia, a także tłumione emocje, gromadzą się właśnie w ciele. Młodzież z grupy docelowej posiada problemy w radzeniu sobie z często tłumionymi emocjami. Jednocześnie jest narażona na wiele bodźców interpretowanych jako stresory. Uważność na własne emocje i reakcje własnego ciała, odbudowanie kontaktu z cielesnością przekłada się na wzmocnienie siebie, wiary we własne możliwości i odzyskanie poczucia sprawczości. Poprzez holistyczne podejście do człowieka, włączamy element pracy z ciałem i emocjami do programu, aby wyposażyć młodzież w cenne i łatwo dostępne narzędzia samoregulacji.

Program tego elementu/ modułu oparty jest o „Prozdrowotny program wzmacniający odporność na stres i kryzysy” MBSR, wg profesora Jona Kabat Zina; Learning to breathe, Mindfulness curriculum for adolescents to cultivate emotion regulation, attention and performance, Patricia C. Broderick PhD – angielski program pracy z oddechem i emocjami skierowany do młodzieży oraz „Duchowość ciała” Alexander Lowen.

CELE

Głównym celem programu jest poprawa samoświadomości myśli, uczuć i doznań cielesnych, co stwarza szansę na większą wolność wyboru. Umiejętność redukcji stresu oraz poprawa odporności psychicznej będzie przydatna w kontekście planowania kariery i radzenia sobie z wyzwaniami, nie tylko związanymi z pracą, ale także innymi stresorami, na które napotyka młodzież w wieku 16-19 lat.

Uczestnicy po ukończeniu udziału w programie będą:

- potrafilili skupić swoją uwagę na tym czego doświadczają,
- lepiej rozpoznawać własne uczucia
- rozróżniać fakty od interpretacji oraz dystansować się do własnych myśli i uczuć
- stosować skuteczniejsze strategie radzenia sobie ze stresem.
- umieli pracować z oddechem,
- znali techniki relaksacji oraz ćwiczenia ruchowe ułatwiające radzenie sobie z napięciem i będą potrafili dopasować odpowiednie narzędzia do sytuacji.

Bazą do dalszej pracy będzie umiejętność skupiania uwagi na różnych częściach ciała oraz świadome przenoszenie jej na innych obiekt. Program ma służyć także zrozumieniu własnego ciała, jako przejawu własnego ducha oraz bardziej świadomemu zarządzaniu własną energią.

PROGRAM

- **Założenia czasowe:**

Moduł praca z ciałem i emocjami obejmuje 14 godzin zajęć warsztatowych + jedne 6 godz. zajęcia w terenie „wyzwanie". Każda sesja trwa 2 godziny, z wyjątkiem sesji „wyzwanie", która została zaplanowana na 6 godz.

- **Zakres tematyczny:**

Wprowadzenie do uważności, skanowanie ciała; postrzeganie świata (przyjemne doświadczenia), praca z oddechem, czym jest stres – teoria, stresory oraz reakcje (nieprzyjemne doświadczenia) ; uważność myśli, uważność uczuć, uważność na co dzień, wyzwanie.

Zajęcia będą prowadzone w formie grupowej, w sposób warsztatowy.

Organizacja przestrzeni: większość zajęć wymaga dostępu do sali z miejscem zarówno na krześle, jak też na podłodze dla każdej osoby. Sala powinna być wyposażona w karimaty lub materace oraz poduszki medytacyjne lub koce. W trakcie sesji uczestnicy będą zmieniać miejsca oraz wykonywać ćwiczenia ruchowe. Na niektóre zajęcia będą potrzebne dodatkowe materiały.

Forma pracy: grupowa

Metody pracy: ćwiczenia indywidualne, ćwiczenia w parach, ćwiczenia w małych grupach (zespołach), mini wykład, instruktaż, praca własna w pozycjach medytacyjnych

Materiały szkoleniowe: wydruki formularzy do ćwiczeń, prezentacje z zajęć

JAK BĘDZIE REALIZOWANY PROGRAM W OBSZARZE „PRACA Z CIAŁEM”?

SCENARIUSZE

Schemat sesji:

1/Na początku każdej lub większości sesji będą stosowane ćwiczenia ruchowe, które z jednej strony będą pełnić funkcję enerdżajzerów, z drugiej zaś będą uczulać uczestników na uważność w ruchu, pozwolą doświadczyć jej w różnych sytuacjach. Ćwiczenia ruchowe pomogą przenieść uwagę uczestników na chwilę obecną „tu i teraz”.

2/ Następnie uczestnicy odbędą krótką praktykę medytacji, będą skupiać się na oddechu, a w kolejnych sesjach będą uczyć się świadomie kierować swoją uwagę

3/ Kolejnym elementem sesji będzie wprowadzenie do tematyki sesji oraz udział w konkretnych ćwiczeniach.

4/ Na koniec uczestnicy będą zachęcani do autorefleksji oraz dzielenia się refleksjami na forum grupy. W kilku sesjach na końcu wprowadzone zostaną ćwiczenia relaksacyjne.

1. **Sesja – wprowadzenie do uważności**

- Czas trwania: 2 godz.
- Cel: Zapoznanie z trenerem/ami oraz tematyką modułu, integracja uczestników, uczulenie uczestników na kwestię uważności na doznania z ciała oraz dźwięki
- Opis sesji: Podczas sesji pierwszej uczestnicy będą doświadczać uważnego oraz nieuważnego słuchania, obserwować i identyfikować poziom napięcia w swoim ciele w różnych symulowanych sytuacjach np. w drodze do szkoły, graniu w gry; dowiedzą się także czym jest „uważność”.

  Poznają pierwsze techniki, które pozwolą im odprężyć się na poziomie fizycznym oraz psychicznym.

  - Powitanie uczestników
  - Oczekiwania wobec programu,
  - Prezentacja programu modułu

- Odwołanie się do zasad uzgodnionych na pierwszym spotkaniu w ramach programu, dyskusja, uzupełnienie

Przykładowe ćwiczenia:

- Nazwa ćwiczenia: **„Wymijanie się”**
- **Cel ćwiczenia:** Przełamanie lodów, podwyższenie poziomu energii, ćwiczenie uważności w ruchu
- **Czas realizacji ćwiczenia:** 20 min.
  Organizacja przestrzeni: Wolna przestrzeń na środku Sali oraz pod ścianami
- **Metody pracy:** praca indywidualna,
- **Instrukcja:** Uczestnicy są podzieleni na dwie grupy i zostają ustawieni po dwóch stronach sali, celem ćwiczenia jest na znak trenera uważne przedostanie się na drugą stronę, w ciszy bez potrącania innych osób. Przy kolejnym przejściu trener podaje instrukcje, aby skupili się na oddechu, przy kolejnym – przyspieszają kroku, tak jakby szli spóźnieniu do szkoły.

  Na koniec uczestnicy dzielą się swoimi refleksami. Jak się czuli podczas ćwiczenia, co było łatwe, a co trudne. Trener pyta o odczuwanie napięcia lub rozluźnienia.

  Przed rozpoczęciem kolejnego ćwiczenia trener demonstruje 3 pozycje medytacyjne i je omawia. Uczestnicy próbują usadowić się w każdej z nich. Wybierają jedną w tych pozycji do odbycia kolejnego ćwiczenia.
- Nazwa ćwiczenia: **„Uważne słuchanie”**

Cel ćwiczenia: Zwrócenia uwagi na różnicę między uważnym, a nie uważnym słuchaniem

Czas realizacji ćwiczenia: 10 min.

Instrukcja podana przez prowadzącego.
Organizacja przestrzeni: Krzesła ustawione w kole lub uczestnicy siedzą na podłodze w jednej z pozycji medytacyjnych.
Metody pracy: praca indywidualna, prezentacja w grupie.
Instrukcja

Najpierw instrukcja obejmuje jedynie skupienie się na oddechu

Medytacja trwa 2 minuty. Po medytacji trener pyta jakie dźwięki uczestnicy słyszeli.

W kolejnym „secie” instrukcja zmienia się i trener prosi, aby po zamknięciu oczu skupili uwagę na oddechu, a następnie na dźwiękach na zewnątrz ich ciała, potem na dźwiękach ze środka ich ciała (jeśli takie słyszą).

Następnie mini wykład na temat tego czym jest uważność, a czym nie jest.

Trener/ka pyta uczestników o to co słyszeli o mindfulness, czy kiedyś wcześniej próbowali praktykować medytację, czy znają jakieś techniki relaksacyjne.

Następnie wprowadza definicję Mindfulness wg. Kabata –Zina oraz opowiada historię kursu MBSR oraz kursu „Medytacja małej żabki" oraz „Learning to Breathe".

Podkreślana jest kwestia „nie oceniania", lecz przyjmowania w ciekawością doświadczeń.

Zapoznanie z tekstem „autopilot", omówienie w grupie.

Następnie uczestnicy otrzymują formularze do wypełnienia, gdzie mają wypisać codzienne zadania, które wykonują „uważnie" oraz te, które wykonują na „autopilocie"

Podsumowanie: Trener/ka pyta uczestników o refleksje dotyczące funkcjonowania na „autopilocie". Pomocne pytania: Czy jesteś świadomy, świadoma kiedy włączasz autopilota? Jakie czynności najczęściej wykonujesz uważnie?

Uczestnicy mogą być zaskoczeni odkryciem ile czynności wykonują automatycznie.

Trener/ka zachęca do podjęcia zadania wykonywania jednej czynności życia codziennego uważniej niż do tej pory.

Rozdanie **dzienników uważności** – ładne zeszyty do notowania. Zachęcenie do notowania refleksji, doświadczeń we wdrażaniu uważności oraz pytań na sesje.

2. Sesja – uważne jedzenie

- Czas trwania: 2 godz.
- Cel: Pogłębienie uważności na czynności życia codziennego
- Opis sesji: Podczas sesji drugiej uczestnicy będą doświadczać uważnego jedzenia i będą zastanawiać się nad korzyściami z takiego podejścia do czynności życia codziennego,
- **Organizacja przestrzeni:** Krzesła ustawione w kole lub uczestnicy siedzą na podłodze w jednej z pozycji medytacyjnych.
- **Metody pracy:** praca indywidualna, prezentacja w grupie.
- „Medytacja oddechu" – 3 min.

Uczestnicy wraz z trenerem/ką siadają w wybranej pozycji medytacyjnej i skupiają się na swoim oddechu podążając za instrukcjami z nagrania. Rekomendowane jest siedzenie na podłodze, ale jeśli nie jest wygodne, mogą zostać na krzesłach.

- Nazwa ćwiczenia: „Rodzynek”

  Uczestnicy są poproszeni o ciszę i przypomniana jest zasada „nieoceniania”. Każdy otrzymuje 3 rodzynki. Następnie uczestnicy podążając za instrukcją trenera obserwują rodzynek, słuchają jego dźwięków i powoli przechodzą do dotyku oraz degustacji. Pierwszy rodzynek jest zjadany w tempie instrukcji. Następnie każdy zjada kolejnego rodzynka w swoim tempie. Na koniec uczestnicy pytani są o wrażenia.

  Co dostrzegli, co poczuli? Co było dla nich przyjemne? Co ich zaskoczyło, czego nowego doświadczyli w kontakcie z rodzynkiem, czego wcześniej nigdy nie poczuli? Gdzie była ich uwaga podczas tego doświadczenia?

  Kolejne ćwiczenia otwierające na odczuwanie różnymi zmysłami, to może być „Drzwi zmysłów”, ćwiczenia polega na wyciąganiu z pudełka z zamkniętymi oczami przedmiotów o różnej fakturze i kształcie i opisywanie ich. W komentarzu należy zapytać, czy to jest sposób w jaki normalnie doświadczamy kontaktu z nowymi rzeczami? Uzupełnieniem może być nadawanie nowych nazw przedmiotom np. ołówek – cienki żółty listoszkrobacz

  Ćwiczeniem rozwijającym zmysł węchu i smaku oraz budującym uwagę na tych zmysłach jest degustacja różnych potraw, produktów wyciąganych z zamkniętymi oczami z kilku pudełek.

  Wprowadzenie do większej uważności na oddech oraz ciało. Na stojąco uczestnicy oddychają najpierw płytko, a potem głęboko – przeponą. Omówienie jakie są korzyści z oddychania przeponowego, jak je stosować dla uspokojenia, zdystansowania się.

  Nazwa ćwiczenia: Medytacja leżąca – skanowanie ciała

  Skupianie uwagi na poszczególnych częściach ciała jest początkiem praktyki uważności, podporą dla świadomości w danej chwili. Nabieramy praktyki w przyciąganiu uwagi i świadomości do różnych miejsc na nasze żądanie.

  Podsumowanie: omówienie refleksji uczestników na temat ćwiczenia. Odniesienie się do kwestii zasypiania. Ciało sygnalizuje, że jest przemęczone i upomina się o zadbanie o jego potrzeby.

  Podsumowanie całej sesji: Podkreślenie, że uważność może być praktykowana, w każdym momencie życia.

  Zadanie: Praktyka skanowania ciała – co najmniej 3 razy w tygodniu.

  Ćwiczenie „mindfulness In my life”, zalecenia „mindfulness naklejki” w różnych miejscach w domu – mają przypominać o uważnym oddechu

3. Sesja – uważność myśli, cz I, postrzeganie świata

- Czas trwania: 2 godz.

- Cel: Uświadomienie uczestnikom, że myśli nie są tożsame z nami – są tylko myślami oraz, że mogą na nie wpływać. Celem jest także zrozumienie korelacji między myślami, a emocjami, które mogą wywoływać. Uczestnicy będą praktykować uważne obserwowanie własnych myśli oraz nauczą się dystansować do myśli, które im nie służą

- Opis sesji: Podczas sesji trzeciej uczestnicy będą analizować swoje myśli i odczucia, które zostaną wywołane przez symulowaną sytuację. Będą poddawać refleksji indywidualne mechanizmy generowania myśli.

- **Organizacja przestrzeni:** Krzesła ustawione w kole lub uczestnicy siedzą na podłodze w jednej z pozycji medytacyjnych.

Metody pracy: praca indywidualna, prezentacja w grupie.

- Ćwiczenie „medytacja otwierająca praktykę mindfulness", może to być medytacja oddechu (sesja 2 lub „medytacja góry")

- Powtórzenie najważniejszych założeń sesji 2 – uważności ciała

  (uważność, nieocenianie, świadomość ciała), zapytanie o praktykę, czy praktykowali medytację oddechu/powrót do ciała w trudnych chwilach

- Zachęcenia do ćwiczenia wewnętrznej siły, gimnastyki „mięśnia uwagi"

Wprowadzenie do tego jak pracuje nasz umysł.

Trener/ka pyta uczestników czy zauważyli jakieś myśli podczas praktyki uważności na otwarciu sesji? Czy było ich dużo? Zachęca się do podzielenia tymi myślami, jeśli uczestnicy są na to gotowi

Mini wykład o tym jak pracuje nasz umysł, że przez większość czasu generuje myśli. Statystyki, że generujemy ok. 50 tys. Myśli w ciągu doby. Zwracamy uwagę, że często nie jesteśmy świadomi dialogu jaki wykonuje nasz umysł. Będziemy ćwiczyć przyglądanie się myślom w sposób bardziej uważny, aby dostrzec wpływ takiej praktyki na odczuwanie wewnętrznej równowagi.

Ćwiczenie: Ważne wydarzenie

Potrzebne materiały: formularz do ćwiczenia, długopis

Uczestnicy poproszenie są o zamknięcie oczu i wysłuchanie historii, która mogłaby spotkać każdego/każdą z nich. Mają wyobrazić sobie, że są bohaterem tej historii. Po wysłuchaniu historii są poproszeni o otwarcie oczu i wpisanie w formularzu (w kołach) myśli oraz uczucia, których doświadczyli podczas czytania historii.

Podsumowanie: Jakie były Wasze myśli? Jakie były Wasze uczucia? Czy te uczucia były pozytywne, negatywne, czy miały zabarwienie neutralne.

Następnie uczestnicy ponownie są poproszeni o zamknięcie oczu, trener odczytuje jeszcze raz tę samą historię. Tym razem na końcu historii dodane jest jedno zdanie, które wyjaśnia, dlaczego inny bohater (B) nie zauważył naszego uczestnika – bohatera (A).

Uczestnicy są ponownie poproszeni o zanotowanie swoich myśl i uczuć w drugim rzędzie kółek na formularzu.

Podsumowanie: Jakie były Wasze myśli? Jakie były Wasze uczucia? Czy te uczucia były pozytywne, negatywne, czy miały zabarwienie neutralne? Jakie były różnice w odpowiedziach po pierwszym i po drugim czytaniu?

Omówienie: Porównujemy odpowiedzi w pierwszej i drugiej sesji. Trener/ka może wypisać je na flipcharcie, a następnie zaznaczyć, które z uczuć były pozytywne, negatywne, a które neutralne. Zwracamy uwagę na to jak nasze myśli wpływają na uczucia oraz na różnice w percepcji tej samej sytuacji w grupie.

Wprowadzamy podstawy naukowe dotyczące powiązań między myślami, uczuciami a zachowaniem.

Podkreślić, że nasza percepcja lub interpretacja powoduje określoną reakcję emocjonalną. Nawiązać do tego, że często stosujemy „wzorzec", który powoduje, że stresujemy się daną sytuacją. Zrozumienie jak pracuje nasz umysł oraz mechanizmu wpadania w „koleiny utartych schematów", powodujących określone reakcje emocjonalne jest pomocne w wypracowaniu bardziej świadomych reakcji.

Tutaj dodatkowo możemy wprowadzić ćwiczenie „Moje myśli są różnymi charakterami", które konfrontuje uczestników z „natrętnymi Myślami". Może ono być punktem wyjścia do dyskusji o tym, czy uczestnikom zdarzały się problemy z zasypianiem, związane z „natrętnymi, nawracającymi myślami", od których nie umieli się uwolnić np. przed egzaminem.

Zadanie: wprowadzić dziennik „przyjemne doświadczenia" i zachęcać uczestników do uważnej obserwacji myśli oraz uczuć z nimi związanych

Na koniec „medytacja nad rzeką". Obserwujemy nasze myśli jak kłody odpływające na rzece. Doświadczamy tego, że myśli są tylko myślami i że możemy się na nich skupiać, je pielęgnować, albo pozwalać im odpłynąć.

4. Sesja – uważność myśli, cz. II

- Czas trwania: 2 godz.

- Cel: *Uświadomienie uczestnikom, że myśli nie są tożsame z nami – są tylko myślami oraz, że mogą na nie wpływać. Celem jest także zrozumienie korelacji między myślami, a emocjami, które mogą wywoływać. Uczestnicy będą praktykować uważne obserwowanie własnych myśli oraz nauczą się dystansować do myśli, które im nie służą*

- Opis sesji: *Podczas sesji trzeciej uczestnicy będą analizować swoje myśli i odczucia, które zostaną wywołane przez symulowaną sytuację.*

- **Organizacja przestrzeni:** Krzesła ustawione w kole lub uczestnicy siedzą na podłodze w jednej z pozycji medytacyjnych.

Metody pracy: praca indywidualna, prezentacja w grupie.

- Rozpoczynamy od ćwiczeń oddechowych na stojąco oraz rozciągania

  Przygotowujemy uczestników do ćwiczenia medytacyjnego poprzez usadowienie się w pozycji medytacyjnej oraz kilka ćwiczeń oddechowych z otwartymi oczami.

- Ćwiczenie „medytacja myśli”

  Przejście od medytacji oddechu, do medytacji myśli. Zwrócenie uwagi na to, że mogą nawiedzać nas myśli dotyczące przeszłości oraz naszej przyszłości.

  Zachęcenie do śledzenia momentu pojawienia się myśli, uświadomienie sobie, że myśli się pojawiają. Obserwujemy nasze myśli bez próby uciekania od nich, ale z pozycji obserwatora (osoby trzeciej). Podkreślamy, że my jesteśmy obecni w medytacji, a nasza myśli do nas przychodzi/przypływa. Nie próbujemy powstrzymać tej myśli. Pozwalamy myśli odpłynąć powoli, tak jak przypłynęła i wracamy naszą uwagą do oddechu. Przypominamy sobie, że naszą świadomą intencją jest teraz jedynie siedzenie i skupienie się na oddechu.

  Podsumowanie: Uczestnicy są pytania jak się czuli w tym ćwiczeniu? Z czego są zadowoleni, a z nad czym chcą popracować? Co wynoszą z tego ćwiczenia? A także czy widzą różnicę, między praktyką w tym i poprzednim tygodniu?

  Ćwiczenie ruchowe: „drzewo na wietrze” Uczestnicy stają w kręgu i bujają się swobodnie. Wyobrażają sobie, że ich ręce są konarami drzew. Na koniec ćwiczenie energetyzujące – wspólne przechadzania się po Sali wg instrukcji trenera.

- Kolejny etap sesji: Zapoznanie z tekstem „Bycie obecnym”.

  Tekst wyjaśnia, że trudności są nieodłącznym elementem naszego życia. Ma na celu uświadomienie uczestnikom, że możemy wpływać na sposób radzenia sobie z trudnościami, a ten sposób decyduje o tym, czy dajemy trudnościom

rządzić naszym życiem, czy też możemy podchodzić do nich z większą swobodą.

Po przeczytaniu tekstu następuje dyskusja w grupie. Trener/ka zadaje pytania, które mają na celu zachęcenie uczestników do refleksji jak reagują na tego typu doświadczenia. Celem jest uświadomienie możliwości uwolnienia się od automatycznego, nawykowego reagowania na pojawiające się trudności.

Trener/ka wskazuje na związek medytacji z „wyborami" dotyczącymi sposobu reagowania na różne wydarzenia.

Zadanie: ćwiczenie w zeszycie ćwiczeń – radzenie sobie z trudnymi myślami

5. Sesja – uważność uczuć

- Czas trwania: 2 godz.
    - Cel: *Uświadomienie uczestnikom czym jest uważna obserwacja bez utożsamiania się, uczestnicy dowiedzą się jak radzić sobie z emocjonalnie trudnymi uczuciami, jak unikać przytłoczenia uczuciami oraz jak budować większą świadomość i otwartość*
    - Ćwiczenie: Linia emocji

      Uczestnicy ustawiają się po jednej stronie linii. Następnie trener odczytuje pytania o to kto odczuwał kiedykolwiek daną emocję np. kto kiedykolwiek odczuwał szczęście? Osoby, które doświadczyły danej emocji przechodzą na drugą stronę linii

      Podsumowanie:
    - Ćwiczenie: Emocje w 3 aktach
    - Omówienie ABC emocji: fakty/myśli/emocje
    - Uczestnicy wypracowują sposoby jak skutecznie radzić sobie z negatywnymi emocjami:
    - Burza mózgów, trener/ka spisuje na flipcharcie, a następnie omawia
    - Następnie wybierają najlepsze dla siebie i omawiają w parach

      Podsumowanie sesji.

6. Sesja – radzenie sobie ze stresem

- Czas trwania: 2 godz.
    - Cel: *Uświadomienie uczestnikom czym jest stres, jakie są najważniejsze stresory oraz jakie są nasze świadome i nieświadome techniki radzenia sobie ze stresem*
    - Ćwiczenie: medytacja i wizualizacja

      Uczestnicy siadają w pozycji medytacyjnej, po medytacji oddechu uczestnicy przypominają sobie sytuacje, w której ostatnio odczuwali stres, zgodnie z instrukcją przypominają sobie otoczenie, osoby wokół, moment w którym odczuli stres. Identyfikują stresor.

      Następnie po otwarciu oczu stają w kółku i próbują umiejscowić uczucie, które odczuwali w ciele, następnie próbują określić jego kształt oraz kolor. Następnie przeprowadzamy wizualizację „usunięcia" tego uczucia z naszego ciała na zewnątrz.
    - Omówienie ABC stresu, definicje stresu wg podejścia Lazarusa,

      W omówieniu zwracamy uwagę, że na odczuwanie stresu możemy mieć wpływ

      Pytamy uczestników „dlaczego zebry nie mają wrzodów"

      Burza mózgów na ten temat, następnie wyjaśnienie, jakie są nasze mechanizmy przeżywania stresu związanego z przeszłością oraz lęku przed przyszłością
    - Następnie Uczestnicy wypisują swoje indywidualne stresory i przyklejają je na tablicy, grupujemy te stresory na wspólne dla grupy i takie, które pojawiły się jednorazowo, staramy się ustalić, czy postrzegają jakieś stresory jako obiektywne. Omówienie – wnioski dotyczące indywidualnego odczuwania stresu
    - Uczestnicy wypracwują w grupie sposoby radzenia sobie ze stresem, nastepnie przyklejają na tablicy. Trener pomaga podzielić na konstruktywne i destrukcyjne oraz uzupełnia o inne nie wymienione.

      Podsumowanie sesji.

7. Sesja – wyzwanie

Czas trwania: 6 godz.

Cel: *Uświadomienie uczestnikom ich indywidualnych motywatorów oraz lęków w pokonywaniu barier. Uczestnicy nauczą się jak budować większą świadomość własnych mocnych stron i otwartość na nowe doświadczenia*

Ćwiczenie: Historia małej dziewczynki

Trener odczytuje historię, która dotyczy powolnego pokonywania własnych barier w bezpiecznej sytuacji, historia przepełniona jest pozytywnymi emocjami dotyczącymi nowych doświadczeń

Ćwiczenie: Pozytywne doświadczenia - wizualizacja

Uczestnicy siedzą z zamkniętymi oczami i słuchając trenera przypominają sobie doświadczenie z własnego życia, z którego są dumni, w którym udało im się pokonać swoje słabości, ograniczenia. Odtwarzają pozytywne uczucia z tym związane.

Podsumowanie:

Uczestnicy są pytani o to co pomogło im w tamtej sytuacji, jak się wtedy czuli, gdy osiągnęli sukces, jak teraz się czują, jak myślą o sobie wspominając historię sukcesu

Uczestnicy otrzymują instrukcję do „wyzwania”

Uczestnicy wypełniają ankietę dotyczącą własnych odczuć. Zachowują ją dla siebie. Następnie dzielą się odczuciami, obawami z grupą i trenerem.

Ćwiczenie: ćwiczenia qi ging na pobudzenia krążenia krwi oraz witalności

Uczestnicy realizują „wyzwanie” z instruktorami, pod opieką tutora

Omówienie wyzwania

Najpierw uczestnicy odpowiadają indywidualnie jak się czują po wyzwaniu

Potem wypełniają ankietę.

Omówienie: Z czego są zadowoleni? Co było łatwe, o co trudne? Jakie mają wnioski na przyszłość?

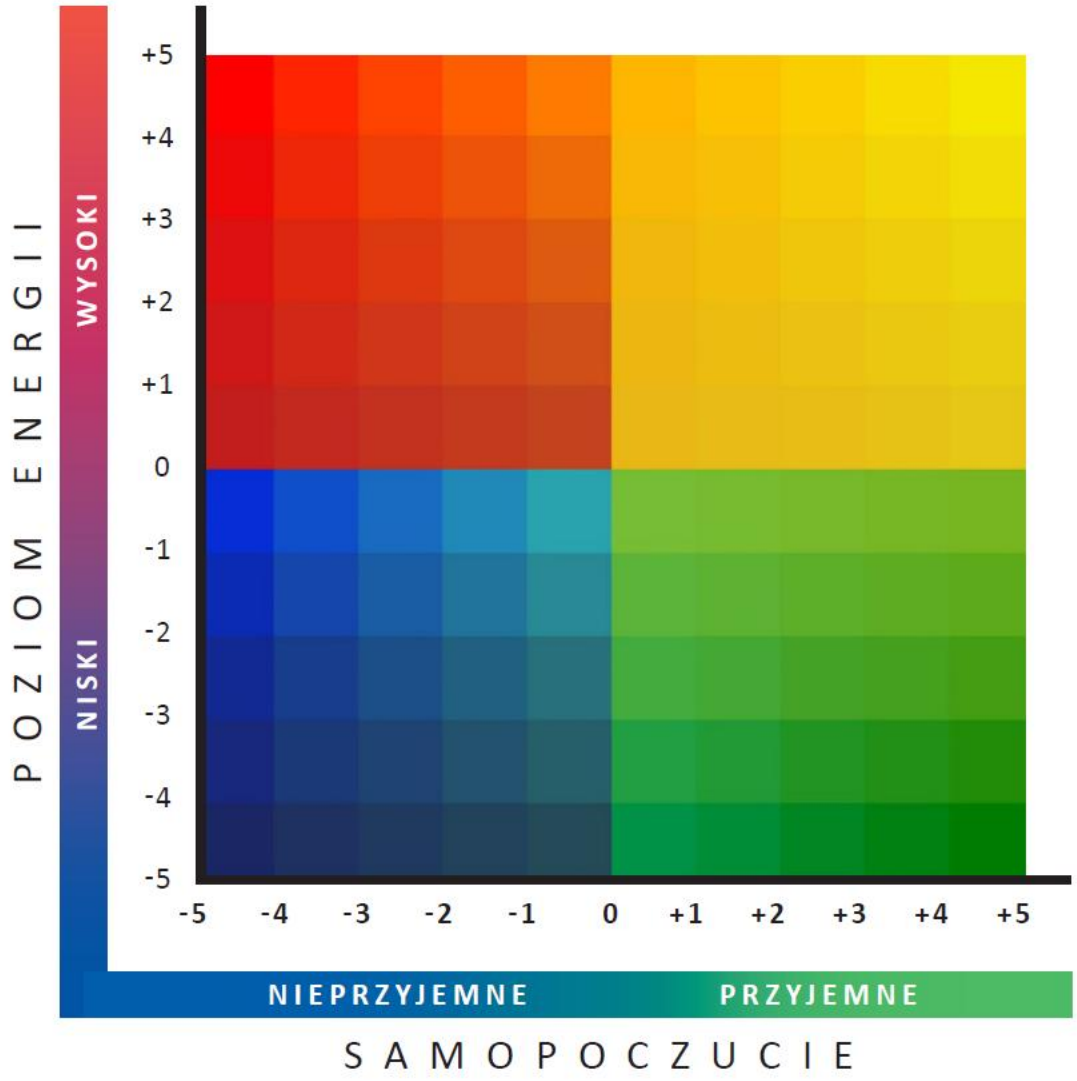
Podsumowanie sesji.

REKOMENDOWANE NARZĘDZIA:

1. Miernik nastroju
2. Dziennik pozytywnych doświadczeń
3. Instrukcja do ćwiczenia „rodzynek”

4. Ankieta przed wyzwaniem

NARZĘDZIE: **MIERNIK NASTROJU**



DZIENNIK DOŚWIADCZEŃ – PRZYJEMNE DOŚWIADCZENIA

DZIEŃ	Jakie to było doświadczenie?	Czy byłaś świadoma przyjemnych uczuć podczas tego doświadczenia?	Jakie były Twoje doznania (cielesne) podczas tego doświadczenia?	Jakie myśli przychodzą Ci do głowy, gdy o tym piszesz?
PONIEDZIAŁEK				
WTOREK				
ŚRODA				
CZWARTEK				
PIĄTEK				
SOBOTA				
NIEDZIELA				

MEDYTACJA Z RODZYNKIEM – UWAŻNE JEDZENIE – instrukcja

Potrzebny Ci będzie jeden rodzynek i ok. 10 minut.

Wszystkie instrukcje wykonuj bardzo powoli, postaraj się nie ulegać pokusie pośpiechu. Weź do ręki rodzynek. Trzymaj rodzynek w palcach i dokładnie go obejrzyj. Obserwuj jego fakturę i kolor. Zauważ, w których miejscach jest błyszczący, a w których matowy. Zwróć uwagę na wszystkie myśli i uczucia, które będą się pojawiać.

Następnie kciukiem i palcem wskazującym pomacaj rodzynek (możesz zamknąć czy, żeby mocniej skoncentrować się na wrażeniach dotykowych). Zauważ, czy jest miękki czy twardy, gładki czy chropowaty. Badaj dotykiem jego powierzchnię.

Kiedy już dokładnie zbadasz rodzynek dotykiem, skupiając się na ruchu ręki, podnieś go do ucha. Trzymaj go blisko ucha i obracaj, lekko naciskając. Wsłuchaj się w subtelny dźwięk, jaki wydaje rodzynek, kiedy go naciskasz. Potem powoli i świadomie podsuń go sobie pod nos. Oddychaj i zauważ, czy dociera do Ciebie zapach rodzynka.

Teraz podstaw rodzynek pod usta i pozwól językowi po niego sięgnąć. Przytrzymaj rodzynek przez chwilę językiem przy podniebieniu. Obserwuj wszystkie reakcje, jakie rodzynek wywołuje w ustach. Zauważ też wszystkie uczucia. Kołysz rodzynek czubkiem języka przez dwie minuty.

Zacznij odkrywać rodzynek językiem. Zauważ czy obecne doznania podobne są do tych, które pojawiły się, gdy badałeś rodzynek palcami, czy też od nich różne. Obserwuj jak rodzynek zmienia się w ustach.

Kiedy już dokładnie zbadasz rodzynek językiem (zajmie Ci to kilka minut), łagodnie umieść go między górnymi o dolnymi trzonowcami. Trzymaj go tam przez chwilę i zobacz jakie to uczucie. Obserwuj pokusę, żeby rozgryźć rodzynek, albo chęć ochronienia go przed zgnieceniem zębami.

Teraz zaciśnij zęby, ale tylko raz. Obserwuj, co się dzieje. Poczuj pojawiające się wrażenia. Bądź z tym doświadczeniem, z rodzynkiem rozgniecionym zębami oraz reakcją swoich ust i swojego umysłu.

Następnie ponownie użyj języka, aby zbadać rodzynek. Zwróć uwagę na zmiany, jakie zaszły, i jakie nieustannie zachodzą. Kiedy rodzynek się rozpadnie, połknij go. Zaobserwuj odruch przełykania. Zwracaj uwagę na to, jak zmieniają się odczucia w ustach. Pożegnaj się z rodzynkiem, kiedy powędruje w dół przewodu pokarmowego.

Jak się czujesz? Co Cię zaskoczyło?

Pierwsza medytacja z jedzeniem, szczególnie jeśli wykonana jest powoli, powoduje bardzo różne reakcje. **Zanotuj wszystkie swoje spostrzeżenia.**

„WYZWANIE” – ANKIETA PRZED

1. Oceń **swoją motywację** do udziału w wyzwaniu w skali od 1 -6,
   gdzie 1 oznacza – żadna, a 6 - wysoka

   1 2 3 4 5 6

2. Jakie **myśli** przychodzą Ci do głowy kiedy myślisz o tym co ma się wydarzyć podczas „wyzwania”. Zapisz co najmniej 1 myśl.

3. Jakie są **Twoje odczucia** kiedy wyobrażasz sobie „wyzwanie” ? Zapisz co najmniej jedno

4. Z jakimi **osobistymi celami** jest związany udział w wyzwaniu? Jakie możesz mieć korzyści jeśli „ukończysz” wyzwanie? Zapisz co najmniej 1 możliwą korzyść.

5. Jakie są twoje najważniejsze **obawy** dotyczące „wyzwania”?

6. Jaka może być **rola grupy** w realizacji „wyzwania”?

7. Zapisz co najmniej jedną sytuację z życia, w której brałeś/brałaś udział kiedy miałaś podobne obawy. Jak wtedy sobie z nimi poradziłaś/poradziłeś?

8. Co może **Ci pomóc** w podjęciu „wyzwania”?

Podobną ankietę warto przeprowadzić po wykonaniu „wyzwania”.
Uwaga ! Ankiety uczestnicy zachowują dla siebie!

Bibliografia:

- “Metoda Edukacyjna - dossier metodologiczne”, Marie Therese Ho-Kim, Jean Francois Marti, Zeszyty informacyjno metodyczne doradcy zawodowego, zeszyt nr 12, Krajowy Urząd Pracy, Warszawa 1999
- “Metody pracy z grupą w poradnictwie zawodowym”, Anna Paszkowska-Rogacz, Małgorzata Tarkowska, Warszawa 2004
- Sztuka i nauka coachingu Tom 1. “Wewnętrzna dynamika coachingu”, Marylin Atkinson, Rae T. Chois, NEW DOWN, Warszawa 2009
- Sztuka i nauka coachingu Tom 2. “Coaching krok po kroku”, NEW DOWN, Warszawa 2010
- Sztuka i nauka coachingu Tom 3. “Flow. Przepływ - sedno coachingu” Marylin Atkinson, Rae T. Chois, NEW DOWN, Warszawa 2012
- Czerkieda P. (2015) *Czym jest tutoring?* [w:] *Tutoring. Teoria, praktyka, studia przypadków*, red. P. Czerkieda, B. Fingas, M.Szala, Wolters Kluwer, Warszawa
- Karpińska-Musiał B. (2018) *O nierozłączności kształcenia naukowego i rozwoju osobistego*, [w:] B. Karpińska- Musiał, M. Pońko, *Tutoring jako spotkanie*, Wolters Kluwer, Warszawa
- Życie piękna katastrofa. Mądrością ciała i umysłu możesz pokonać stres, choroby i ból, Kabat-Zinn J. (2013), Czarna Owca, Warszawa
- „Mindfulness Based Stress Reduction” materiały szkoleniowe do treningu uważności
- Uważność, jako trzecia fala terapii poznawczo – behawioralnej, Strefa Psychoterapii i Rozwoju,

  http://spir.pl/uwaznosc-jako-trzecia-fala-terapii-poznawczo-behawioralnej/
- Zdrowie psychiczne dzieci i młodzieży. Wsparcie dzieci i młodzieży w pokonywaniu problemów, Tabak I. (2014), „Studia BAS”, nr 2(38), s. 113–138
- Learning to breathe, Mindfulness curriculum for adolescents t cultivate emotion regulation, attention and performance, Patricia C. Broderick PhD