

**METODY GRUPOWEGO
PORADNICTWA
ZAWODOWEGO
KURS INSPIRACJI cz. II**

KRAJOWY URZĄD PRACY
Zespół Wydawniczy
ul. Tamka 1, 00-349 WARSZAWA
tel. 826-70-61

Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego

Podręcznik nie może być powielany i rozpowszechniany w jakiegokolwiek formie i w jakikolwiek sposób bez pisemnej zgody Krajowego Urzędu Pracy, Departamentu Poradnictwa Zawodowego i Szkolenia Bezrobotnych, ul. Limanowskiego 23, 02-943 Warszawa.

Opracowanie części metodycznej: Małgorzata Kaczyńska, Anna Milewska,
Grażyna Morys-Gieorgica

Opracowanie scenariuszy ćwiczeń: Anna Milewska, Grażyna Morys-Gieorgica

Redakcja: Anna Milewska

Projekt okładki: Elżbieta Piwowarczyk

© Copyright by Krajowy Urząd Pracy, Warszawa 1998

ISBN 83-86313-68-4



459

Wydawnictwo i Zakład Poligrafii Instytutu Technologii Eksploatacji
ul. K. Pułaskiego 6/10, 26-600 Radom, tel. 442-41, fax 44765
e-mail: instytut@itee.radom.pl <http://www.itee.radom.pl>

SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE	5
I. OPIS	7
1. Cel kursu	7
2. Uczestnicy	7
3. Forma pracy	8
4. Miejsce kursu, sprzęt i materiały	8
5. Treść kursu	8
6. Osoby prowadzące kurs/instruktorzy	10
II. VADEMECUM PEDAGOGICZNE	12
1. Wstęp	12
1.1. Pedagogika oparta na doświadczeniu	12
1.2. Pedagogika dorosłych (andragogika)	14
1.3. Współdziałanie uczestników w kierowaniu kursem	14
1.4. Atmosfera sprzyjająca uczeniu się	15
1.5. Sfera intymności (własne terytorium)	16
1.6. Dialog w nauczaniu	16
1.6.1. Aktywne słuchanie	16
1.6.2. Komunikacja empatyczna	18
2. Treść kursu	20
2.1. Prezentacja kursu i uczestników	21
2.2. Człowiek i społeczeństwo	23
2.3. Zatrudnienie i wykształcenie	24
2.4. Indywidualny plan działania	25
2.5. Ewaluacja	27
3. Przygotowanie instruktorów	29
4. Wybrane metody pracy	31
4.1. Metoda analizy historii życia (autobiografii)	31
4.2. Gra w teatr	32
4.3. Kuźnia przyszłości	33
III. SCENARIUSZE ĆWICZEŃ DO „KURSU INSPIRACJI”	36
Spis ćwiczeń	36
BLOK I: PREZENTACJA	37
BLOK II: CZŁOWIEK I SPOŁECZEŃSTWO	48
BLOK III: ZATRUDNIENIE I WYKSZTAŁCENIE	71
BLOK IV: INDYWIDUALNY PLAN DZIAŁANIA	115
BLOK V: EWALUACJA	124

WPROWADZENIE

Centrum Metodyczne Informacji i Poradnictwa Zawodowego, przekazuje Państwu kolejny numer „Zeszytów informacyjno-metodycznych doradcy zawodowego”.

Zeszyt ten posiada nową szatę graficzną – zielony kolor czcionki w tytule został zastąpiony kolorem czerwonym. W ten sposób zostaną wyodrębnione te zeszyty, które dotyczą metod poradnictwa zawodowego stosowanych wyłącznie w urzędach pracy.

Zeszyt ten jest w całości poświęcony „Kursowi Inspiracji” – metodzie grupowego poradnictwa zawodowego, adaptowanej na grunt polski w ramach umowy dwustronnej zawartej w 1995 roku między resortami pracy Polski i Danii.

W 1997 roku została wydana w tej samej serii książka pt. „Kurs Inspiracji”, opracowana przez polskich doradców zawodowych biorących udział w szkoleniu prowadzonym przez ekspertów duńskich w roku 1996. Powstała ona na podstawie materiałów otrzymanych podczas szkolenia oraz własnych doświadczeń doradców prowadzących zajęcia tą metodą w Rejonowym Urzędzie Pracy w Ostródzie.

Niniejszy zeszyt powstał w wyniku realizacji następujących przedsięwzięć:

- w sierpniu 1997 roku powstało Centrum Metodyczne Informacji i Poradnictwa Zawodowego, do którego zadań należy m.in. wdrożenie metody „Kursu Inspiracji” w urzędach pracy;
- w listopadzie 1997 roku odbyła się wizyta szkoleniowa w Danii, w której uczestniczyło 10 pracowników Centrum Metodycznego. Zostali oni zapoznani przez duńskich ekspertów – Pana Vagn’a Saerkjaera i Panią Ritę Christiansen (pracowników Amu Center w Aarhus) z zaktualizowaną wersją metody (w Danii metoda ta jest stale udoskonalana);
- w maju 1998 roku odbyło się w Warszawie kolejne szkolenie pracowników Centrum Metodycznego, prowadzone przez tych samych szkoleniowców, koncentrujące się na problematyce nauczania osób dorosłych;
- w marcu i maju 1998 roku pracownicy Centrum Metodycznego w Warszawie przeprowadzili pilotaż metody, prowadząc „Kurs Inspiracji” z osobami bezrobotnymi w Warszawie, Pruszkowie, Otwocku oraz Nowym Dworze Mazowieckim.

Na treść prezentowanego zeszytu składają się: część metodyczna, zawierająca opis kursu i vademecum pedagogiczne oraz scenariusze ćwiczeń.

Część metodyczna zawiera uzupełnioną wersję „Vademecum pedagogicznego”, którego pierwsze tłumaczenie z języka duńskiego znajduje się w zeszycie informacyjno-metodycznym nr 7 pt. „Kurs Inspiracji”. Zmiany, jakich dokonano

w tekście, wynikają m.in. z dodatkowych informacji uzyskanych od duńskich ekspertów podczas kolejnych szkoleń. Służą one również zwiększeniu przejrzystości tekstu.

Scenariusze ćwiczeń powstały na podstawie materiałów otrzymanych w czasie szkoleń oraz doświadczeń zdobytych podczas przeprowadzania pilotażu.

Pragniemy, aby niniejszy zeszyt zachęcił Państwa do stosowania tej metody oraz aby informacje w nim zawarte okazały się użyteczne w pracy doradców zawodowych Systemu Urzędów Pracy w całym kraju.

Departament Poradnictwa Zawodowego
i Szkolenia Bezrobotnych
Krajowego Urzędu Pracy

I. OPIS

1. Cel kursu

Celem kursu inspiracji jest wzbudzenie w uczestnikach motywacji do tego, by aktywniej podchodzili do swojej przyszłości zawodowej. Ponadto kurs ma następujące cele:

- dać uczestnikom motywację, by w czasie, kiedy są bezrobotni, byli aktywni i podtrzymywali więzi z rynkiem pracy. Dąży się, by uczestnicy sami doszli do wniosku, że tylko przez świadome i celowe wykorzystywanie własnych możliwości działania możliwa jest zmiana ich sytuacji,
- uświadomienie uczestnikom ich możliwości działania, praw i obowiązków oraz poinformowanie o możliwościach kształcenia się, zmiany kwalifikacji itp. Czyni się to, biorąc za punkt wyjścia obowiązujące prawodawstwo oraz lokalne i regionalne możliwości kształcenia się i zatrudnienia,
- wzmocnienie poznania i zrozumienia samego siebie i otaczającego świata. Doświadczenia uczestników przetwarza się w kontekście psychologicznym i społecznym, podkreślając ich własne możliwości działania oraz pokazując uwarunkowania zjawiska bezrobocia,
- uświadomienie uczestnikom konieczności wzięcia odpowiedzialności za siebie i swoje życie oraz znaczenia gotowości do zmian i podtrzymywania motywacji do permanentnego uczenia się.

Jako produkt kursu wszyscy jego uczestnicy muszą opracować „indywidualny plan działania”.

2. Uczestnicy

Kurs jest ofertą dla osób, które:

- pozostają bez pracy,
- są zagrożone długotrwałym bezrobociem,
- chcą być aktywne na rynku pracy,
- mają ochotę przebywać z innymi, którzy znajdują się w podobnej sytuacji życiowej,
- mają odwagę, by aktywnie kształtować swoje życie,
- chcą zdobyć pracę lub wykształcenie,
- mają zapotrzebowanie na działania doradcze, wychodzące poza poradnictwo indywidualne.

3. Forma pracy

Kurs inspiracji jest metodą zaliczaną do grupowych metod poradnictwa zawodowego. Zajęcia odbywają się w grupach o liczebności od 8 do 16 osób i są prowadzone przez dwóch instruktorów. Grupy mogą być jednorodne pod względem wieku, wykształcenia, płci itp. lub mieszane. W grupach mieszanych uczestnicy inspirują siebie nawzajem, ale istnieje niebezpieczeństwo powstania „klik”. W grupach jednorodnych uczestnicy mają lepsze samopoczucie, gdyż są „między swoimi”, ale w mniejszym stopniu są zdolni do wzajemnego inspirowania się. Dla instruktora jest ważne, aby wcześniej znał strukturę grupy, aby stosownie do niej mógł zaplanować kurs.

4. Miejsce kursu, sprzęt i materiały

Kurs musi odbywać się w sali dostosowanej do prowadzenia zajęć grupowych. Powinna znajdować się w niej tablica oraz rzutnik pisma. Wskazany jest dostęp do mniejszych pomieszczeń, gdzie mogłaby się odbywać praca w grupach. Uczestnikom kursu należy zapewnić papier i materiały do pisania. Wskazany jest dostęp do telewizora i magnetowidu oraz komputera z edytorem tekstu. Dobrze, jeśli uczestnicy kursu na miejscu mogą korzystać z zawodoznawczych materiałów informacyjnych, np. teczek informacji o zawodach, ulotek, filmów itp.

5. Treść kursu

Treść kursu podzielona jest na 5 bloków tematycznych.

BLOK I: PREZENTACJA

Główną częścią tego bloku jest przedstawienie się uczestników kursu oraz poinformowanie ich przez osoby prowadzące zajęcia o celu, formie i treści kursu. W tej części ważne jest także pokazanie, w jaki sposób uczestnicy i prowadzący są odpowiedzialni za kierowanie kursem i jaki mają wpływ na planowanie jego zawartości. Prezentacja ma sprzyjać kształtowaniu poczucia bezpieczeństwa i zaufania między uczestnikami.

BLOK II: CZŁOWIEK I SPOŁECZEŃSTWO

a. znaczenie pracy i koszty bezrobocia

Celem tego tematu jest zrozumienie przez uczestników znaczenia pracy dla tożsamości człowieka i zrozumienie, dlaczego bezrobocie „tak drogo kosztuje” w wymiarze osobistym i społecznym. Jest bardzo ważne, by w czasie omawiania tego tematu osiągnąć równowagę pomiędzy z jednej strony „odpersonaliz-

zowaniem” bezrobocia, a z drugiej strony podkreśleniem osobistej odpowiedzialności, która sprzyja optymalnemu wykorzystaniu własnych sił w poszukiwaniu pracy.

b. wychowanie i przystosowanie społeczne

Celem tego tematu jest osiągnięcie przez uczestników zrozumienia, w jaki sposób wybór zawodu, stosunek do kształcenia się i ogólnie rzecz biorąc spojrzenie na siebie samego są rezultatem procesu socjalizacyjnego, który przebiega według określonych praw oraz zrozumienie, jak każdy może zmienić swoją sytuację i dostrzec nowe możliwości.

Dąży się do osiągnięcia tego zrozumienia przez zdobycie wiedzy o rodzinie i szkole jako instytucjach społecznych oraz dostrzeżenie, jak normy zachowania zależne są od płci, różnych stylów życia, uznawanych wartości i innych czynników, które warunkują punkt widzenia i perspektywy u poszczególnych ludzi.

c. znaczenie wykształcenia w rozwoju osobowym i społecznym

Celem tego tematu jest osiągnięcie przez uczestników kursu zrozumienia kierunku rozwoju społeczeństwa, który sprawia, że wykształcenie ma coraz większe znaczenie.

Chodzi tu o ukształtowanie u uczestników pozytywnego stosunku do wykształcenia. Jest więc ważne, żeby poznali oni dynamikę procesu uczenia się oraz znaczenie własnych wcześniejszych doświadczeń w zakresie uczenia się dla podjęcia kształcenia lub rezygnacji z niego.

BLOK III: ZATRUDNIENIE I WYKSZTAŁCENIE

a. wymagania kwalifikacyjne na rynku pracy teraz i w przyszłości

Celem tego tematu jest zrozumienie przez uczestników procesu rozwoju wymagań kwalifikacyjnych, oczekiwań dotyczących kwalifikacji na rynku pracy w przyszłości oraz nowych, nietradycyjnych możliwości zatrudnienia. Należy zwrócić uwagę na istniejącą konieczność kształcenia się ustawicznego, nawet osób wykształconych. W przypadku większości istniejących zawodów zachodzi konieczność ciągłego doskonalenia się i uaktualniania kwalifikacji, aby sprostać wymogom szybko zmieniającego się rynku pracy.

Biorąc za punkt wyjścia informacje o wymaganiach kwalifikacyjnych na rynku pracy teraz i w przyszłości, uczestnicy przedstawiają swoje własne kwalifikacje, by ocenić obecne możliwości oraz ewentualne potrzeby dalszego kształcenia się.

b. sytuacja na rynku zatrudnienia, lokalna i regionalna struktura rynku pracy i jego przewidywany rozwój

Bardzo ważne jest, żeby uczestnicy zdobyli informacje dotyczące sytuacji na lokalnym rynku pracy, dowiedzieli się o ogólnych tendencjach rozwojowych danego regionu, poznali lokalne zakłady pracy, znajdujące się tam stanowiska pracy, wymagania stawiane przez pracodawców, kondycje finansowe firm i ich

możliwości rozwojowe. Informacje te pomogą w wyborze kierunku kształcenia lub przekwalifikowania, w wyborze nowego zawodu, będą też elementem pomocniczym podczas układania indywidualnego planu działania.

c. możliwości kształcenia się i uczestniczenia w kursach, warunki uczestnictwa

Ze względu na konieczność nawet kilkakrotnej w ciągu życia zawodowego zmiany kwalifikacji, należy tu podać szerokie informacje o możliwościach poradnictwa i kształcenia, uwzględniając życzenia i potrzeby uczestników kursu. Pokazuje się im możliwości działania, które mają na celu wzmocnienie związków z rynkiem pracy, możliwości zarówno ogólne, jak i ich możliwości jako osób bezrobotnych. Należy dążyć do tego, aby uczestnicy osiągnęli większe zrozumienie własnych uwarunkowań i możliwości oraz innych uwarunkowań, które należy wziąć pod uwagę przy ewentualnym wyborze kierunku kształcenia.

Przekazane informacje obejmują także zasady uczestniczenia w kursach i szkoleniach, w tym specjalne przepisy dotyczące osób bezrobotnych.

BLOK IV: INDYWIDUALNY PLAN DZIAŁANIA

Uczestnicy kursu opracowują indywidualny plan działania. Jest on efektem kursu inspiracji. Wszystkie informacje, wiadomości gromadzone podczas kursu, a także zdobyte w tym czasie doświadczenia są pomocne w jego tworzeniu. Plan wskazuje uczestnikom kierunek ich działań, mobilizuje ich do dalszej pracy nad sobą, tworzy podstawę do indywidualnej rozmowy z doradcą zawodowym.

BLOK V: EWALUACJA

Na zakończenie kursu zadaniem uczestników jest jego ocena. Powinna być ona zarówno ustna, jak i pisemna. Oceniając kurs uczestnicy powinni wziąć pod uwagę jego treść, osobę wykładowcy, innych uczestników oraz samych siebie.

Zalecane jest także zorganizowanie spotkania uczestników kursu po miesiącu od jego zakończenia. Kolejne spotkania doradcy z uczestnikami są już spotkaniami indywidualnymi.

6. Osoby prowadzące kurs/instruktorzy

Kurs powinien być prowadzony przez dwóch instruktorów-wykładowców, występujących także w roli doradców.

Instruktorzy powinni:

- mieć doświadczenie zawodowe i znajomość warunków panujących na rynku pracy oraz orientować się w możliwościach kształcenia na danym terenie,
- znać warunki i możliwości zatrudnienia na danym terenie,

- mieć doświadczenie w zakresie nauczania lub poradnictwa zawodowego oraz znać metody nauczania,
- posiadać wiedzę, umiejętności i doświadczenie, aby wyznaczyć przyszłe cele dla uczestników kursu, gdy nie są w stanie zrobić tego samodzielnie,
- umieć motywować, kierować, pokazywać drogę, aby uczestnik kursu z sytuacji niepewnej i niejasnej mógł przejść do sytuacji, w której wie, co ma zrobić,
- potrafić trenować w „umiejętnościach przeżycia” i wypełnianiu luki między „dzisiaj” a odległym celem w przyszłości,
- umieć współpracować z innymi,
- umieć aktywnie słuchać,
- być w stanie okazać empatię,
- nie mieć uprzedzeń i przesądów,
- umieć porozumieć się z ludźmi mającymi różne doświadczenia,
- dobrze znać samego siebie, aby nieświadomie nie narzucać swojego stylu myślenia,
- znać granicę między poradnictwem a terapią.

II. VADEMECUM PEDAGOGICZNE

1. Wstęp

Celem kursu inspiracji jest zainspirowanie uczestników i wzbudzenie w nich motywacji do tego, by aktywniej podchodzili do swojej przyszłości na rynku pracy. W kursie inspiracji należy wykorzystać metody nauczania.

Podejmowane działania pedagogiczne muszą brać za punkt wyjścia doświadczenia życiowe i zawodowe osoby bezrobotnej i muszą zapewnić uogólnienie i nadanie perspektywy tym doświadczeniom. Centralną sprawą jest więc, by doświadczenia uczestników kursu oraz merytoryczny zakres kursu otrzymały społeczny wymiar.

W związku z tym naturalne jest korzystanie za pomocą różnych metod z doświadczeń uczestników.

1.1. Pedagogika oparta na doświadczeniu

Korzystanie z doświadczenia nie jest nowością w obrębie pedagogiki. Zwłaszcza w ciągu ostatnich lat zyskało ono na znaczeniu w pedagogice dorosłych (andragogice).

Pedagogika oparta na doświadczeniu jest to takie podejście do procesu uczenia się, w którym uogólnia się konkretne doświadczenia oraz nadaje im tło społeczne. Doświadczenie opisuje się jako aktywny, twórczy, refleksyjny i świadomy proces. Doświadczenia nabywa się przez działanie, dlatego wszelkie nowe działania są przydatne, aby w istotny sposób zmienić swoją sytuację.

Ponieważ działaniom towarzyszą uczucia, są więc one również elementami doświadczeń. Czasami uczucia są tak silne, że uniemożliwiają refleksję nad doświadczeniami.

W pedagogice opartej na doświadczeniu ważne jest zatem dotarcie do treści doświadczenia, aby można je było analizować.

Najważniejsze używane tu pojęcia to: *myślenie społeczne (umiejętność myślenia w kategoriach społecznych)* oraz *uczenie się egzemplifikacyjne (przez przykłady)*.

Myślenie społeczne jest celem procesu nauczania i oznacza **umiejętność zrozumienia swojej subiektywnej i indywidualnej sytuacji na tle sytuacji społecznej, a także umiejętność przejścia z punktu widzenia indywidualnego na społeczny.**

PRZYKŁADY

- umiejętność dostrzegania związku między budżetem domowym i gospodarką narodową,
- umiejętność dostrzegania związku między swoją własną, osobistą i jednostkową biografią a historią,
- umiejętność dostrzegania związku między indywidualnym i osobistym przeżyciem bycia bezrobotnym a społecznymi przyczynami i efektami bezrobocia.

Egzemplifikacja w procesie uczenia się służy rozwojowi myślenia społecznego. Jest to również metoda doboru treści nauczania. Egzemplifikacja oznacza bowiem, że **indywidualne doświadczenia uczestników są częścią procesu nauczania jako przykłady ilustrujące kompleksowe i nadrzędne społeczne uwarunkowania.**

Treści nauczania muszą więc uwzględniać doświadczenia uczestników kursu i jednocześnie ilustrować powiązania społeczne.

PRZYKŁADY

- temat *kwalifikacje* jest zarówno częścią doświadczenia uczestników, którzy mają słabe lub „złe” kwalifikacje, jak również ilustruje rozwój kwalifikacji w wymiarze historycznym i społecznym,
- temat *doświadczenia związane z uczeniem się* odnosi się do jednostek, ale jest również przykładem ilustrującym społeczne funkcje systemu oświatowego.

Společne myślenie i egzemplifikacja w procesie uczenia się wymagają więc, aby nauczanie było:

- **oparte na doświadczeniu i teorii,**
- **konkretne i abstrakcyjne,**
- **koncentrujące się na specyficznej sytuacji i uogólniające.**

Takie nauczanie bierze za punkt wyjścia zarówno doświadczenia, które uczestnicy przynoszą ze sobą, jak i te, które nabywają w trakcie kursu.

Należy jednak zwrócić uwagę na to, że tylko te doświadczenia uczestników kursu, które mają związek z ich celami, powinny być włączane do procesu nauczania.

Myślenie społeczne i egzemplifikacja prowadzą do osiągnięcia głównego celu kursu. Dzieje się tak, ponieważ proces nauczania:

- czyni powszechnymi konkretne doświadczenia,
- za punkt wyjścia bierze uczestników kursu jako osoby mające zarówno doświadczenia zawodowe, jak i życiowe,
- wiąże wiedzę z uczuciami i sprawami osobistymi,
- stanowi całość tematyczną zarówno dla instruktora, jak i uczestników.

W ten sposób proces nauczania może odnosić się do osobistych doświadczeń i wchodzić w istotę tematów, nadając im społeczną perspektywę.

1.2. Pedagogika dorosłych (andragogika)

Nauczanie osób dorosłych ma swoją specyfikę. Czasami nawet pojawiają się w nim paradoksy mające wpływ na jego przebieg.

Na kursach inspiracji paradoksy mogą się pojawiać, gdy:

- niektórzy uczestnicy wiążą własne niepowodzenie z systemem oświatowym, gdyż mają złe doświadczenia z nim związane, ale jednocześnie oczekują tradycyjnego nauczania,
- występuje zjawisko niezadowolenia ze swojej obecnej sytuacji i jednocześnie czuje się, że jest się „wysłanym na kurs”,
- występuje uczucie, że nauczanie lub jego część jest zagrożeniem dla własnego obrazu, a jednocześnie chce się zdobyć nową wiedzę i poznać nowe możliwości działania,
- występuje obawa przed „utrata twarzą”, a jednocześnie dążenie do wzmocnienia pewności siebie.

Te paradoksy stawiają instruktorowi i procesowi uczenia się szczególne wymagania:

- okazanie szacunku dorosłemu uczestnikowi kursu jako odpowiedzialnemu człowiekowi, który odpowiada za swoje własne życie, swoją autonomię oraz integralność,
- ukazanie mu możliwych, nowych kierunków działania.

Instruktor winien uszanować opór uczestników kursu w stosunku do zmian, pamiętając jednocześnie, że proces nauczania stawia im wyzwania, które powodują, że nie mogą oni pozostać biernymi, lecz muszą zacząć działać.

Dlatego też ważne jest, aby instruktor wskazywał na te paradoksy w taki sposób, aby uczestnicy kursu byli w stanie podjąć działania likwidujące je.

Przez aktywność i działanie osiąga się wgląd w swoje siły, ich wzmocnienie oraz pomnaża się możliwości działania. Stąd udział uczestników w planowaniu kursu ma duże znaczenie dla jego ostatecznego kształtu i osiągniętych przez nich rezultatów.

1.3. Współudział uczestników w kierowaniu kursem

Współudział uczestników w kierowaniu kursem oznacza, że zarówno instruktor, jak i uczestnicy odpowiadają wspólnie za przebieg nauczania.

Dla instruktora oznacza to, że:

- odpowiada on za to, aby cele kursu były osiągnięte,
- winien gruntownie zaznajomić się z sytuacją, doświadczeniami i oczekiwaniami uczestników,
- inicjuje on i kontroluje zawodowe, pedagogiczne i społeczne elementy procesu uczenia się.

Dla uczestników oznacza to, że:

- stają się współodpowiedzialni za swój proces uczenia się, co wyraża się w gromadzeniu doświadczeń, działaniu i aktywności,
- aktywnie współuczestniczą w wyborze tematów, metod, w organizowaniu wycieczek, zapraszaniu wykładowców itp.,
- przez bieżącą ocenę nauczania mają wpływ na jego proces.

Zarówno instruktor, jak i uczestnicy kursu mają wpływ na procesy zachodzące na kursie są za nie odpowiedzialni. Kierowanie kursem powinno się odbywać na tyle otwarcie, aby instruktor oraz uczestnicy znali i akceptowali wzajemnie swój zakres odpowiedzialności.

1.4. Atmosfera sprzyjająca uczeniu się

Na atmosferę sprzyjającą uczeniu się składają się: **równość, otwartość, zaufanie i zaangażowanie**. Dobra atmosfera pomaga w łamaniu mechanizmów obronnych i, co za tym idzie, wzbogaca osobowościowy rozwój uczestników o gotowość ich do uczenia się.

Treść i metody kursu inspiracji winny prowadzić do uświadomienia uczestnikom ich doświadczeń i kwalifikacji.

Absolutnie konieczne jest stworzenie na kursie atmosfery sprzyjającej uczeniu się. Znaczy to, że instruktor jeszcze przed rozpoczęciem kursu musi zastanowić się, w jaki sposób zbudować taką atmosferę.

Uczestnicy kursu przyczyniają się sami do tworzenia odpowiedniej atmosfery, m.in. dzięki temu, że uważają swoją obecność na kursie za wartościową i zgodną z ich życzeniami.

Biorąc udział w kierowaniu przebiegiem kursu stają się współodpowiedzialni za własny proces uczenia się. Ma to również znaczenie dla rozwoju ich odwagi i zaufania do siebie oraz dla poszerzenia możliwości działania.

Wymaga to także od uczestników wchodzenia w relacje ludzkie oparte na równości, w których akceptuje się normy i poglądy innych oraz wzajemnie się inspiruje. Wymaga to zrozumienia i zaakceptowania faktu, że istnieją różne obszary odpowiedzialności, m.in. również asymetryczny stosunek nauczyciel–uczestnik, w którym instruktor ma większą wiedzę o treściach kursu i procesie nauczania.

Jednym z celów nauczania jest więc zmiana tej asymetrii/nierówności, ponieważ zarówno instruktor, jak i uczestnicy wspólnie rozszerzają swoje doświadczenia jak i zakres wiedzy.

Instruktor, który nie jest przygotowany, aby uczyć się od uczestników kursu, nie jest również w stanie wejść w równoprawny ludzki dialog, który jest podstawą pedagogiki dorosłych.

1.5. Sfera intymności (własne terytorium)

Sfera intymności zakreśla prywatne życie osoby. Może być ona różna w zależności od ludzi, z którymi dana osoba obcuje oraz sytuacji, w których uczestniczy. Dlatego też instruktor musi uważać na sygnały ze strony uczestników, które mówią „tu przebiega granica”.

Instruktor musi zapewnić, że **granica intymności** nie zostanie przekroczona ani przez innych uczestników kursu, ani przez zaproszonego wykładowcę, ani przez niego samego.

Jeśli ta granica zostaje przekroczona lub proces nauczania dotknie sfery doświadczeń drażliwych, może się zdarzyć, że ujawni się opór przeciwko procesowi uczenia się lub, że któryś z uczestników zrezygnuje.

Trzeba tu podkreślić, że kurs jest procesem edukacyjnym, a nie terapeutycznym (gdzie uczestnicy występują w roli pacjentów lub klientów).

1.6. Dialog w nauczaniu

Dialog w nauczaniu jest formą komunikacji, która znajduje się pomiędzy językiem zawodowym i językiem rozmów życia prywatnego.

Dialog jako rozmowa nie jest przerwą w procesie nauczania, ale metodą nauczania, która próbuje „przetłumaczyć” fachową terminologię na język potoczny, zrozumiały dla każdego. W ten sposób proces uczenia się ma bardzo osobisty charakter, co powoduje, że uczestnicy kursu mają chęć udziału w wymianie osobistych doświadczeń.

W relacji do pedagogiki opartej na doświadczeniu i kursów inspiracji nauczanie oparte na dialogu można zdefiniować jako pole, gdzie doświadczenia są uogólniane w zrozumiałym dla uczestników języku. Bardziej konkretnie oznacza to, że nie chodzi o osobiste przeżycia uczestników, ale o wyselekcjonowane ich doświadczenia, które mają znaczenie w stosunku do treści kursu.

Nadanie społecznej perspektywy konkretnym doświadczeniom również nie może być ujmowane w formie trudnych teoretycznych terminów, lecz powinno być przedstawione językiem zrozumiałym.

Jest ważne, żeby instruktor był w stanie stworzyć zarówno równorzędne międzyludzkie stosunki, jak i asymetrię w sferze zawodowej.

1.6.1. Aktywne słuchanie

Ważnym narzędziem w nauczaniu opartym na dialogu jest aktywne słuchanie. Oznacza ono umiejętność słuchania całym ciałem oraz umiejętność odczytywania uczuć, które kryją się za słowami.

Aktywne słuchanie jest techniką komunikacji, której celem jest:

- przekazanie rozmówcy wiadomości, że rozumie się, co on mówi,
- pokazanie, że respektuje się drugą osobę,
- pokazanie, że rozumie się uczucia drugiej osoby, w stosunku do tematu, który jest przedmiotem rozmowy.

Aktywne słuchanie zapewnia zrozumienie informacji przekazywanych przez nadawcę, zanim odbiorca rozpocznie przekazywanie swoich informacji.

W procesie komunikacji następuje przepływ informacji między nadawcą a odbiorcą.

Aktywne słuchanie stawia szczególnie wysokie wymagania odbiorcy/słuchaczowi. Odbiorca włącza się w rozmowę, aby w ten sposób odkryć postawy i uczucia, które kryją się za wypowiedzianymi słowami i właściwą informacją.

Aktywny proces słuchania zachodzi, gdy odbiorca swoimi własnymi słowami powtarza nadawcy wiadomość, którą usłyszał. W ten sposób uzyskuje się wspólne zrozumienie informacji.

Poprzez stawianie pytań odbiorca pomaga nadawcy lepiej zrozumieć problemy. Nie może on być nastawiony negatywnie i krytycznie, ale powinien być otwarty, próbujący zrozumieć drugą stronę i tolerancyjny. Pociąga to za sobą gotowość do zweryfikowania własnych poglądów i postaw.

Jeśli odbiorca słucha aktywnie, to również nadawca zacznie słuchać samego siebie bardziej uważnie i w ten sposób będzie bardziej świadomy swoich uczuć i postaw, które są związane z treścią rozmowy. Dzięki temu mogą oni przybliżyć się do ewentualnego wyjaśnienia, czy rozwiązania problemu.

Aktywne słuchanie nie jest tylko narzędziem w procesie uczenia się opartym na dialogu, ale w dużym stopniu stanowi ono również ważną część poradnictwa.

TECHNIKI KOMUNIKACJI

Przeredagowywanie treści

Formuluje się ponownie wypowiedzi rozmówcy, ale swoimi słowami. Inaczej mówiąc odbiorca wysyła wiadomość z powrotem do nadawcy, by dowiedzieć się, czy rozumie ją prawidłowo.

Przykłady:

- *czy masz na myśli, że ...*
- *Twój punkt widzenia jest więc następujący ...*
- *tak więc według Ciebie ...*

Takie ponowne zredagowanie treści wypowiedzi zmusza do uważnego słuchania, co druga strona ma do powiedzenia i co myśli. Sprzyja to zrozumieniu punktu widzenia drugiej strony i w ten sposób oszczędza czas i pozwala uniknąć niepotrzebnej irytacji.

Godne podkreślenia jest, że w tej fazie pokazuje się, że się rozumie rozmówcę. Nie wypowiada się jeszcze swojej własnej oceny czy sądu.

Odzwierciedlanie uczuć

Należy wyrażać **empatję** (utożsamianie się z przeżyciami i odczuciami drugiej osoby) przez okazanie zrozumienia uczuć, które ukrywają się za jej słowami. W ten sposób można postawić się na jej miejscu i przeżyć sytuację z jej punktu widzenia.

Odzwierciedlenie uczuć można wyrazić zdaniami typu:

- *wygląda na to, że jesteś zadowolony z ...*
- *też bym się zdenerwował, gdyby to samo zdarzyło się mnie ...*
- *mogę sobie wyobrazić, że to było ciężkie przeżycie ...*

Nie należy „naciskać” drugiej osoby, by opowiedziała coś, co dotyczy bardzo osobistych spraw. Często ludzie wyrażają swoje uczucia „między wierszami”. Odzwierciedlenie uczuć rozmówcy często poprawia atmosferę i umożliwia lepsze porozumiewanie.

Zachęcanie do pogłębiania wypowiedzi

Pogłębianiu wypowiedzi służą pytania, które nawiązują do jakiejś wypowiedzi, by dowiedzieć się więcej o jej temacie. Takie pytania mogą być pomocne dla drugiej strony w wyjaśnieniu jakiejś skomplikowanej kwestii.

Przykłady:

- *wspomniałeś o ..., czy mógłbyś opowiedzieć o tym trochę więcej?*
- *pomóż mi w zrozumieniu ...*
- *jak na to zareagowałaś?*

Pytania przypominające „przesłuchanie” nie są częścią aktywnego słuchania.

Język ciała

Należy pamiętać o odczytywaniu „mowy ciała”, kiedy pojawiają się oznaki uczuć w rozmowie. Rozmówca wyraża często swoje uczucia językiem ciała i wtedy to jest źródłem informacji.

Język ciała instruktora ma wskazywać zainteresowanie, otwartość i „mówić” o uważnym słuchaniu.

1.6.2. Komunikacja empatyczna

Empatyczne słuchanie jest niezbędne, gdy potrzebne są:

- nawiązanie kontaktu opierającego się na zaufaniu i zrozumieniu,
- pomoc innym w lepszym zrozumieniu samych siebie i poznaniu swoich uczuć i zachowań,
- lepsze zrozumienie wypowiedzi innych osób,

- poszerzenie wiedzy o danej osobie, zwłaszcza o jej uczuciach i poglądach na temat społecznie nieakceptowanych zachowań lub idei (przestępczość, sadyzm, rasizm, narkotyki itp.)
- wypełnienie czasu, kiedy nie jest się pewnym co do rodzaju komunikacji, jaki powinno się zastosować,
- kiedy wyobrażenia oraz ocena rzeczy i spraw nadawcy i odbiorcy są odmienne.

Nie ma potrzeby słuchania empatycznego, gdy:

- druga osoba chce wyłącznie uzyskać informacje lub oczekuje, że coś zostanie wykonane natychmiast,
- druga osoba nie zachowuje się właściwie (używa obraźliwych słów, flirtuje, jest agresywna itd.),
- druga osoba mówi nieprzerwanie i często zmienia temat oraz unika pogłębienia tematu, który miał być przedmiotem rozmowy,
- druga osoba nie ma kontaktu z rzeczywistością (jest pod wpływem środków odurzających, jest w depresji, ma psychotyczną osobowość),

Błędy popełniane przez odbiorcę podczas słuchania empatycznego:

- powtarzanie prawie dokładnie wypowiedzi drugiej osoby,
- mówienie wyłącznie o faktach, bez zwracania uwagi na uczucia,
- nadgorliwość w dawaniu rad,
- stwarzanie wrażenia, że jest się znudzonym treścią rozmowy,
- „bycie nieobecny” podczas rozmowy w stosunku do poruszanego tematu,
- skupianie uwagi na samym sobie zamiast na rozmówcy (mówi się zamiast słuchać),
- obracanie wypowiedzi w żart, bycie skorym do krytyki, dawanie zapewnień, brak energii.

Zalety słuchania empatycznego:

- druga osoba określa tempo, pozwala się jej przejąć inicjatywę w rozmowie, nie zmusza się jej do pójścia naprzód szybciej niżby ona chciała,
- druga osoba ma całkowitą swobodę bycia sobą – (jest to możliwość, która nie zdarza się zbyt często), może to wykorzystać do uspokojenia się i zachowywania się w sposób sobie właściwy i prawdziwy. Kiedy prowadzący zachowuje się w sposób godny zaufania, rozmówca poczuje się na tyle swobodny, że opowie o swoich niepokojach i bólach, tajemnicach i ambicjach,
- druga osoba poznaje siebie lepiej (słuchanie empatyczne dostarcza swoistego lustra, w którym dana osoba może ujrzeć swoje działanie i zachowanie w sposób bardziej pełny; pomaga to ludziom w lepszym zrozumieniu siebie samych i prowadzi do podjęcia decyzji, czy akceptują siebie takimi, jakimi są, czy też nie lub chcą się zmienić),

- słuchanie empatyczne jest dawaniem czegoś wartościowego, kiedy słucha się empatycznie, pokazuje się rozmówcy, że się go lubi,
- słuchanie empatyczne stwarza atmosferę zaufania, odprężenia i redukuje poczucie zagrożenia,
- słuchanie empatyczne pobudza do wzajemnej komunikacji.

„Wejścia” do rozmowy empatycznej:

Gdy rozmówca jest osobą **otwartą**, mogą być użyteczne następujące zwroty:

- *czujesz, że*
- *patrząc na to z Twojego punktu widzenia ...*
- *wygląda na to, że ...*
- *Twój punkt wyjścia jest następujący ...*
- *Twoim zdaniem ...*
- *słyszę, że mówisz ...*
- *jesteś ... (zidentyfikuj uczucie) np. zły, przygnębiony, jest Ci przykro itp.*
- *zrozumiałem to w ten sposób ...*
- *dla mnie brzmi to jakby ...*

Gdy rozmówca **nie chce rozmawiać** lub gdy są trudności w odbiorze tego, co mówi lub czuje, można wykorzystać następujące zwroty:

- *czy to wygląda w ten sposób, że ...*
- *zastanawiam się, czy ...*
- *nie bardzo wiem, czy Cię rozumiem, ale ...*
- *ja to rozumiem w ten sposób ...*
- *popraw mnie, jeśli się mylę, ale ...*
- *z mojego punktu widzenia wygląda na to, że ...*
- *czy dobrze to rozumiem?*
- *mam wrażenie, że uczucia ...*
- *może czujesz to w ten sposób, że ...*
- *czy jest możliwe, że ...*
- *zobaczmy, czy dobrze uchwyciłem Twoją myśl ...*

2. Treść kursu

W poniższym rozdziale prezentuje się propozycje i pomysły co do treści kursu, uwzględniające założenia pedagogiki opartej na doświadczeniu. Innymi słowy są tutaj propozycje, jak pracować kompleksowo i jak konkretne doświadczenia uogólniać i ujmować je w aspekcie społecznym.

Porządek poszczególnych bloków tematycznych oraz ich elementów nie jest sztywny, muszą one bowiem być ułożone w ten sposób, by brały za punkt wyjścia konkretne uwarunkowania uczestników i czas trwania kursu.

2.1. Prezentacja kursu i uczestników

Prezentacja kursu

a. założenia kursu inspiracji

Precyzuje się intencję kursu: jest nią inspirowanie uczestników kursu do działania oraz doradzanie im, poprzez proces nauczania, zarówno indywidualnie jak i grupowo, jak te działania realizować.

b. co to jest kurs inspiracji?

Istotne jest, by nie ograniczać treści kursu i żeby ukazać uczestnikom główne jego założenia, m.in. że będzie się pracować nad doświadczeniami uczestników i ich uogólnieniem w celu wzmocnienia możliwości ich działania.

c. jakie są zadania kursu?

Wprowadza się tutaj pojęcie *indywidualnego planu działania* i wyjaśnia jego znaczenie dla kursu. Można tu przytoczyć przykłady, z czego może się składać motywacja i inspiracja oraz można podkreślić znaczenie współdziałania uczestników w kierunku osiągnięcia wyznaczonych celów kursu. Wyjaśnia się, na czym polega współdziałanie w kierowaniu kursem przez uczestników i jakie występują w nim sfery odpowiedzialności oraz co taki proces daje nauczycielowi i uczestnikom. Przedstawia się uczestnikom praktyczne warunki kursu, można też zapoznać ich z instytucją, w której odbywa się kurs, pokazując, co jeszcze się w niej dzieje, tak aby czuli się w niej swobodnie.

d. oczekiwania uczestników wobec kursu

Oczekiwania uczestników są tym, co wiąże cele, zakres planowania i współuczestniczenie w kierowaniu. Dlatego można zaproponować, aby uczestnicy sformułowali swoje oczekiwania. W ten sposób będzie jasne, jakie cele można, a jakich nie można zrealizować w ramach kursu i zgodnie z jego celami.

Oczekiwania uczestników sygnalizują także instruktorowi, jak widzą oni siebie i swoją sytuację. Trzeba też być przygotowanym na uczestników, którzy nie znają swoich potrzeb i nie chcą o nich rozmawiać.

Niezależnie od tego jak się pracuje nad oczekiwaniami, instruktor musi być świadomy, że są one częścią procesu uczenia się i dlatego mogą mieć wpływ na jego przebieg. W praktyce oznacza to, że w czasie kursu może powstać zapotrzebowanie na pracę nad tematami, których na początku kursu nie przewidywano. W takiej sytuacji uczestnicy muszą wspólnie przedyskutować tę sprawę

i zaproponować rozwiązanie. Jednak to instruktor odpowiada za osiągnięcie celów i za zachowanie ciągłości kursu.

Na niektórych kursach zdarza się, że uczestnicy demonstrują negatywne oczekiwania lub w ogóle nie ma żadnych. W takim przypadku trzeba pozwolić na ich ujawnienie, by nie blokowały one pozytywnych przeżyć i doświadczeń oraz procesu uczenia się.

To, że uczestnicy nie mają oczekiwań, może być wyrazem utraty przez nich nadziei w stosunku do „systemu społecznego” i ich własnej sytuacji. Może też odzwierciedlać ich niepewność w stosunku do celów kursu inspiracji i fakt, że nie wiedzą, czego oczekiwać. Może to w końcu znaczyć, że są otwarci i gotowi na przyjęcie propozycji, gdyż: „musi się wreszcie coś wydarzyć ...” jednak bez żadnych konkretnych wyobrażeń i oczekiwań.

W takiej sytuacji instruktor powinien podczas prezentacji słuchać uważnie jakie są ukryte oczekiwania i ewentualnie wskazywać na nie.

Może się okazać konieczne, żeby instruktor sam zaplanował pierwsze dni, w czasie których z reguły formułuje się oczekiwania, które można wykorzystać do planowania kursu.

Może być też owocne ukazanie uczestnikom, iż następuje już pewien wewnętrzny proces sprzyjający zmianom.

Prezentacja uczestników

Celem prezentacji jest poznanie niektórych z bardziej istotnych doświadczeń uczestników. Ponieważ instruktor należy również do kręgu uczestników, jest ważne, by także się przedstawił. W ten sposób uczestnicy kursu mają okazję poznać instruktora jako kogoś więcej niż tylko osobę pośredniczącą w przekazywaniu informacji i pomagającą w rozwiązywaniu zawodowych problemów.

Uczestnicy muszą znać cel prezentacji, tak aby nie odczuwali jej jako konieczności przekazywania swoich osobistych uczuć i przeżyć. Muszą wiedzieć, że ich doświadczenia mają być wkładem do procesu uczenia się.

Warto w tym miejscu podkreślić, że każdy sam wyznacza granicę swoich wypowiedzi.

Aby od początku wytworzyć atmosferę sprzyjającą uczeniu się, decydujące jest, żeby uczestnicy jak najszybciej poznali swoje imiona. Wzajemne poznanie jest ogólnie rzecz biorąc, istotną częścią dobrego funkcjonowania nauczania zarówno pod względem zawodowym, jak i społecznym.

Prezentację można podzielić na wiele etapów.

Pierwszego dnia może być ona ograniczona do poznania nazwisk, wieku, wykształcenia, oczekiwań co do kursu.

W następnej kolejności możemy dowiadywać się o miejsce zamieszkania, doświadczenia zawodowe oraz związane ze szkołą i wykształceniem, stosunki

rodzinne, życzenia związane z przyszłością. Można też pytać o rzeczy, które się lubi i te, których się nie lubi itp.

Dobrze jest, żeby w związku z prezentacją dać uczestnikom kilka pomysłów do indywidualnych planów działania i zadawać im pomocnicze pytania tak, aby od początku kursu mogli rozważyć pewne sytuacje.

Zadaniem instruktora od początku kursu jest wskazywanie, jak wspólne doświadczenia i różnice mogą wzbogacić obraz i stać się założeniami kursu, stworzonymi przez grupę.

W ten sposób nauczanie ma charakter dynamiczny. Decydujące dla jakości rezultatów jest to, że instruktor widzi, iż wielowymiarowość i różnorodność przynosi owoce i jest pozytywna. Dzięki temu możliwe jest ułożenie „puzzli” z doświadczeń uczestników i wykorzystanie ich jako egzemplifikacji.

2.2. Człowiek i społeczeństwo

Celem tego bloku tematycznego jest zrozumienie przez uczestników związku między indywidualnym obrazem własnej osoby i społecznym uwarunkowaniem wartości oraz uświadomienie sobie, że podlegają one ciągłym zmianom. Przez takie zrozumienie siebie samego i otaczającego świata jako zmieniających się wartości osiąga się wzmocnienie zdolności i możliwości działania u uczestników.

Ważne jest, że uczestnicy mają zarówno wspólne, jak i odmienne doświadczenia i przeżycia. Występujące różnice mogą wskazywać na osobowościowe, kulturalne i społeczne wzorce, które są decydujące dla sposobu, w jaki każdy radzi sobie np. w sytuacji bezrobocia.

Suma wspólnych doświadczeń buduje podstawę rozwoju myślenia społecznego. W ten sposób widzi się konsekwencje bezrobocia nie tylko jako indywidualny problem, ale jako wspólny problem, mający pewne społeczne przyczyny. Biorąc je pod uwagę każdy powinien optymalnie wykorzystać swoje możliwości działania.

Ten blok tematyczny składa się z trzech części:

1. Znaczenie pracy i problemu bezrobocia dla człowieka.
2. Wychowanie i przystosowanie społeczne.
3. Indywidualne i społeczne wartości wykształcenia.

Za punkt wyjścia przyjmuje się konkretne doświadczenia bezrobotnych biorących udział w kursie. Pracuje się nad nimi w taki sposób, aby uczestnicy uzyskali szersze i głębsze zrozumienie związków pomiędzy człowiekiem, wykształceniem i społeczeństwem.

Niezależnie od tego, jak będzie realizowany ten blok tematyczny, instruktor musi być świadomy, że bezrobocie jest dla uczestników bardzo drażliwym tematem. Wielu z nich twierdzi, że nie przyszli na kurs, żeby uczyć się o bezrobociu, gdyż sytuację tę znają. Często jednak może powstać zapotrzebowanie na rozważania o konsekwencjach bezrobocia. Uczestnicy muszą być

elastyczni, by odpowiednio „wmontować” nowe elementy w proces budowania programu kursu.

2.3. Zatrudnienie i wykształcenie

Celem tego bloku jest ocena indywidualnych kwalifikacji uczestników na tle ogólnego rozwoju wymagań zawodu. Ocena ta ma zainspirować w kierunku uaktualnienia kwalifikacji, rozszerzenia pola poszukiwania pracy, rozwijania konkretnych inicjatyw związanych z kształceniem się itp.

Ten blok tematyczny składa się z trzech części:

1. Wymagania kwalifikacyjne na rynku pracy teraz i w przyszłości.
2. Sytuacja na rynku zatrudnienia.
3. Możliwości kształcenia się.

Metody stosowane przy realizacji tego bloku służą lepszemu poznaniu samego siebie i indywidualnej analizie kwalifikacji.

Biorąc za punkt wyjścia np. analizę wybranych ogłoszeń o pracę rozważa się, jak i dlaczego różne typy kwalifikacji i wymagania kwalifikacyjne rozwijają się i jak będą rozwijać się w przyszłości.

Można tutaj wykorzystać niektóre doświadczenia uczestników dotyczące zmian profilu zawodu, które wiążą się z rozwojem struktury kwalifikacji i zatrudnienia. Można również dodać wiadomości o sytuacji na rynku pracy. Nie chodzi tu o formalną informację o liczbie wolnych miejsc pracy, lecz o naświetlenie tendencji rozwojowych na lokalnym rynku pracy oraz o dyskusję na temat relacji między kwalifikacjami uczestników a tymi tendencjami.

Ważne jest także uaktualnienie szeroko pojętych kwalifikacji uczestników poprzez poszukiwanie odpowiedzi na następujące pytania:

Gdzie i jak mogą zdobyć ewentualnie brakujące dodatkowe kwalifikacje?

Jak je uaktualniać, kiedy jest się bezrobotnym?

Jakie są możliwości i warunki kształcenia?

Zamiast ogłoszeń o pracy punktem wyjścia może być również opracowanie przez wszystkich uczestników listy 10 czynności, w których jest się dobrym i 5 czynności, w których chce się być lepszym. Wielu uczestników będzie potrzebowało pomocy w zmianie przekonania o tym, że nic nie potrafią. Dlatego potrzebna jest dyskusja nad przyczynami trudności w wykonaniu ćwiczenia.

Uczestnicy zwykle nie myślą w kategoriach kwalifikacji, ale umiejętności np. *umiem gotować*.

Ważnym zadaniem dla instruktora jest przełożenie zdolności i umiejętności na język kwalifikacji. Na przykład umiejętność opiekowania się dziećmi zawiera następujące szeroko pojęte kwalifikacje: odpowiedzialność, pomysłowość, cierpliwość, umiejętność organizowania pracy i in.

Kiedy umiejętności są przetransponowane na język kwalifikacji, należy je powiązać z ogólnym rozwojem kwalifikacji, sytuacją na rynku zatrudnienia i możliwościami kształcenia się.

Na kursach, na których uczestnicy stanowią grupy jednorodne zawodowo można zaproponować, aby podzieleni na grupy opisali, jakie kwalifikacje są wymagane dla różnych grup pracowników, np. specjalistów z wyższym wykształceniem w konkretnej branży, kierownictwa średniego szczebla, pracowników np. warsztatu samochodowego itp. Biorąc to za punkt wyjścia można zaplanować sposób zwiększenia możliwości zdobycia pracy oraz zastanowić się, jak wykorzystać posiadane kwalifikacje.

Można też ukierunkować rozważania nad możliwościami zatrudnienia i zdobycia wykształcenia na sferę działania przez powiązanie tego tematu z techniką poszukiwania pracy, np. w jaki sposób uczestnicy mogą przedstawić swoje kwalifikacje w podaniu o pracę i rozmowie kwalifikacyjnej.

Ważne jest, by instruktor podkreślił, że kurs inspiracji nie jest kursem, na którym uczy się technik poszukiwania pracy.

Ponieważ wiele tematów w ramach obu bloków tematycznych „człowiek i społeczeństwo” i „zatrudnienie i wykształcenie” zarówno praktycznie, jak i teoretycznie jest ze sobą związanych, należy traktować je jako całość i odwoływać się do pewnych już dokonanych ustaleń. Instruktor może przygotować wcześniej katalog tematów, z których uczestnicy wybierają ten, który uważają za najbardziej istotny i przydatny.

Biorąc za punkt wyjścia wybrany temat pracuje się dalej nad związanymi z nim zagadnieniami, np. wzorce wychowania i socjalizacji, kobiety i mężczyźni na rynku pracy, jakich grup szczególnie dotyczy bezrobocie (grupy ryzyka), możliwości zatrudnienia i inne.

Wnioski z tej części można przedyskutować i włączyć jako część indywidualnych planów działania uczestników.

2.4. Indywidualny plan działania

Celem planu działania jest, aby to, czego uczestnicy nauczyli się na kursie, wskazywało im dalsze kierunki działania i pomagało pracować dalej nad pomysłami i inspiracjami wyniesionymi z kursu.

Indywidualny plan działania jest podstawą do działania dla każdego uczestnika po zakończeniu kursu. Jest on również ważnym elementem w dalszej współpracy z doradcą zawodowym.

Plany muszą zawierać głównie realistyczne cele i strategie. Mogą również zawierać marzenia. Plan działania dla jednych może być dobrze opracowanym planem kształcenia się z jasno wyrażonym celem, dla innych może ograniczać się do planu zapisania się na krótki kurs.

Zadaniem instruktora jest już pierwszego dnia wprowadzić pojęcie indywidualnego planu działania jako istotnej części kursu oraz wyjaśnić, w jaki sposób

pracuje się nad nim. Ważne jest, aby po zakończeniu kursu uczestnicy wiedzieli dokąd się zwrócić z prośbą o dalsze informacje i porady.

Możliwe są dwa różne modele pracy nad indywidualnymi planami działania.

W pierwszym modelu traktuje się indywidualny plan działania jako element końcowej fazy kursu.

W drugim modelu traktuje się pracę nad indywidualnym planem działania jako ciągły proces, jako stały element przewijający się przez cały czas trwania kursu.

I MODEL

Indywidualny plan działania jako wyodrębniony element kursu

Opracowanie indywidualnego planu działania odbywa się w ostatnich dniach kursu. Rozpoczynamy temat dyskusją grupową o przydatności posiadania planu na przyszłość oraz jak może on pomóc w utrzymaniu priorytetów i decyzji, które się podjęło.

Zaznaczamy też, że plan działania można wykorzystać w dalszej współpracy z doradcą zawodowym. **Podkreślamy jednak, że indywidualny plan działania nie posiada skutków prawnych.** Służy on tylko uczestnikom kursu i w stu procentach jest ich osobistym planem.

Następnie uczestnicy pracują parami lub w grupach wokół zagadnień dotyczących ich życzeń związanych z przyszłością widzianą z różnych punktów widzenia. Rezultatem tej pracy jest wiele list pomysłów i życzeń przygotowanych przez każdą osobę. Każdy uczestnik przedstawia ustnie całej grupie zarys swojego planu działania.

Można tu wykorzystać listy problemów, pomysłów lub życzeń jako otwarte pytania lub jako materiał do dyskusji w grupach.

Czasami trudno przychodzi uczestnikom wymyślanie nowych pomysłów. Próby instruktora napotykać na przyziemny i konkretny opór, który daje się sprowadzić do przekonania, że zbyt fantastyczne propozycje są nierealistyczne. Na przykład: możliwości istniejące w małych miastach są inne od możliwości istniejących w stolicy.

Metoda sporządzania list jest dobra dla uporządkowania dużej ilości pomysłów, z których część trzeba odrzucić, a wykorzystać tylko te najlepsze. Nie jest natomiast zbyt dobra, gdy chodzi o mniejszą ilość pomysłów lub gdy w ogóle ich nie ma, lub trudno je zrealizować. Problemy leżą w tej sytuacji poza listą np. w sytuacji rodzinnej, lokalnej infrastrukturze, braku miejsc na kursie itp.

II MODEL

Indywidualny plan działania jako proces zachodzący

w czasie trwania całego kursu

Indywidualny plan działania jest integralnym elementem kursu. Już od pierwszego dnia, kiedy zaczynamy planowanie kursu, przedstawiamy uczestnikom plan działania jako obowiązkowy element. W czasie prezentacji uczestników otrzymuje się pierwsze informacje o uwarunkowaniach i zainteresowaniach uczestników.

Kiedy tylko nadarza się sposobność, należy nawiązywać do planu. Okazji takich jest wiele np. w czasie dyskusji o bezrobociu i w trakcie wykonywania poszczególnych ćwiczeń.

Pod koniec kursu każdy uczestnik zbiera własne pomysły, będące efektem doświadczeń wyniesionych z kursu i dyskutuje o nich w małych grupach lub z instruktorem. Indywidualne porady mogą towarzyszyć realizacji poszczególnych ćwiczeń lub mogą odbywać się w czasie ostatniej godziny zajęć i w czasie przerw.

Pod koniec kursu uczestnicy otrzymują zadanie opracowania indywidualnego planu działania. Podkreśla się, że może on przyjmować różne formy. Nie jest ściśle określone, jak konkretny i szczegółowy ma być plan działania i dlatego lepiej nie używać wcześniej przygotowanych schematów.

Następnie rozmawia się z każdym uczestnikiem po kolei, wyjaśniając, jakie są jego realne możliwości oraz bariery. Pomaga się w sporządzeniu realnego planu.

Opisywany model ma tę zaletę, że można dzięki niemu zagłębić się lepiej w potrzeby pojedynczego uczestnika kursu. Wykształcenie i zawód są powiązane ściśle z innymi sytuacjami życiowymi. Dlatego też trzeba zawsze wziąć pod uwagę takie zagadnienia, jak np. problemy związane ze znalezieniem opieki nad dzieckiem, pracą małżonka, sprawę transportu do pracy lub szkoły, możliwości zarobkowe i kompleksowo próbować je rozwiązać.

Ten model stawia duże wymagania instruktorowi. Trzeba być doradcą do spraw socjalnych i zawodowych, by wiedzieć, dokąd skierować daną osobę. Trzeba dysponować materiałami informacyjnymi. Trzeba być zorientowanym w tym materiale, by można było powiedzieć uczestnikowi *„mając taki punkt wyjścia i takie zainteresowania powinieneś wybrać to"*.

Instruktor musi w dużym stopniu skoncentrować się na słuchaniu tego, co uczestnicy mówią w trakcie kursu, a w indywidualnych rozmowach musi uważać, aby nie narzucać swoich własnych poglądów.

Ważne jest, aby uczestnicy z własnej woli przygotowywali indywidualny plan działania, a nie dlatego, że instruktor nalega na to. Lepszy jest krótki plan działania zakończony znakiem zapytania, niż wypełniony całym szeregiem dat i propozycji, do których jednak uczestnik nie ma żadnego osobistego stosunku.

Rozmowy indywidualne najlepiej przeprowadzać w ostatniej godzinie zajęć.

2.5. Ewaluacja

Celem ewaluacji jest podsumowanie wyników procesu uczenia się uczestników kursu. Osobnemu ocenianiu podlega też zgodność uzyskanych wyników z celami kursu.

Można wyróżnić trzy składowe procesy oceniania:

- ocena uczestników i ich indywidualnego rozwoju,
- bieżąca ocena postępów w procesie nauczania,
- ocena kończąca, obejmująca cały kurs.

Celem oceniania uczestników jest pokazywanie im na bieżąco, jakie są ich szanse w stosunku do wymagań rynku pracy w związku z ich własnymi życzeniami i oczekiwaniami.

Instruktor powinien już na początku kursu zaznaczyć, że ocenianie stanowi istotną jego część.

Ocenianie uczestników

Instruktor powinien tak zorganizować program kursu, by wykorzystane były doświadczenia, szanse i szeroko pojęte kwalifikacje jego uczestników w celu ich dalszego rozwoju. W ten sposób ocenianie będzie naturalnym elementem każdej części programu kursu.

Można zaproponować uczestnikom np. pisanie dziennika. Mogą to być indywidualne, osobiste notatki, które są wspierane pytaniami typu:

- *które z Twoich osobistych celów już osiągnąłeś?*
- *co przeszkadza Ci w osiągnięciu tych celów?*
- *co robisz dobrze?*
- *w jakim zakresie chciałbyś udoskonalić swoje umiejętności?*

Jeśli runda prezentacji przebiega w parach, można też zachęcać do zawarcia umowy między osobami w parze, dotyczącej ich indywidualnego rozwoju w czasie kursu.

Istotną rzeczą przy ocenie jest, by uczestnicy przeżywali ją jako coś pozytywnego, co wspiera ich zawodowy i osobowościowy rozwój.

Celem bieżącej oceny i podsumowania procesu nauczania jest pokazanie uczestnikom, w jaki sposób proces ten postępuje w porównaniu z celami kursu oraz osobowościowym i zawodowym rozwojem uczestników.

Oceniania można również użyć do planowania nowego programu lub do zmian w już zaplanowanych częściach kursu. W ten sposób ocenianie staje się naturalną i dynamiczną częścią procesu uczenia się.

Bieżąca ocena i podsumowanie

Oceny można dokonywać w czasie spotkania rano lub po południu, gdy każdego dnia wyciąga się wnioski wynikające z doświadczeń uzyskanych podczas zajęć nad konkretnymi problemami i omawia uzyskane korzyści. Ważne są tutaj zapisy z prowadzonego dziennika.

Inną możliwością jest, by grupa wspólnie (przy pomocy wyznaczonej osoby) pisała notatki w hasłowej formie, na kartkach zawieszonych na tablicy lub ścianie. Te notatki mogą utworzyć podstawę bieżącego uaktualniania zakresu kursu i kończącej oceny.

Można np. przy opracowywaniu mniejszych projektów, prac w grupach itp. oceniać je według efektu (produktu) i według procesu, który zachodził w grupie, np. proces współpracy między uczestnikami w grupie.

Ocenę kursu można również uzyskać w następujący sposób:

Każdy uczestnik otrzymuje kartkę formatu A4, którą dzieli na połowy pionową kreską. Po prawej stronie kartki każdy z uczestników pisze 1–3 hasła, słowa lub krótkie zdania, które są odpowiedzią na pytania zadane przez instruktora. Jednym z takich pytań może być np. *Jak sądzisz, co dobrego zdarzyło się na kursie?* Kiedy wszyscy uczestnicy zapiszą już słowa lub zdania, kartki (bez nazwisk) krążą wśród nich. Gdy uczestnik otrzymuje kartkę od osoby siedzącej obok, stawia „+” po lewej stronie papieru, obok danego słowa/zdania, jeśli zgadza się z oceną. Gdy każdy znów otrzyma swoją kartkę, instruktor zapisuje na tablicy te słowa/zdania, które otrzymały największe poparcie. Następnie dyskutuje się nad poszczególnymi słowami/zdaniami.

Kończąca ocena

Dokonuje się jej używając formalnych kwestionariuszy. Jako uzupełnienie istotne jest zorganizowanie również ustnego podsumowania. Ważne jest, by każdy uczestnik mógł się wypowiedzieć. Podczas ustnej oceny instruktor może prosić o wyjaśnienia oraz aktywnie słuchać, aby następnie ukazać proces rozwoju każdego uczestnika.

Aby ocena dla instruktora i uczestników była procesem wiążącym się z działaniami w przyszłości, istotne jest, aby przebiegała w sprzyjającej, przyjaznej atmosferze. Należy pamiętać, że w ocenie chodzi nie o negatywną krytykę lub o to, że coś można zrobić lepiej. Chodzi o pozytywną, konstruktywną krytykę, która stymuluje do dalszych działań.

W celu zapewnienia ocenianiu i podsumowaniu naturalnego miejsca w procesie nauczania instruktor może już przed rozpoczęciem kursu opracować jego plan. Należy tu rozważyć następujące rzeczy:

- jak można ocenić, czy osiągnięto cele?
- jak można poznać uwarunkowania i oczekiwania uczestników?
- jak przeprowadzać bieżącą ocenę?
- kto ma być włączony w ten proces, np. na ile uczestnicy mają w nim uczestniczyć, by zapewnić im współdecydowanie o kształcie kursu i odpowiedzialność?
- kiedy przeprowadzić ocenianie?
- co ma zawierać końcowa ocena?

3. Przygotowanie instruktorów

Ogólne i nadrzędne cele kursu inspiracji, tj. motywowanie i aktywizowanie uczestników, muszą zostać sprecyzowane i dostosowane do ich konkretnych możliwości. Wymaga to od instruktora, by respektując te cele potrafił poruszać się elastycznie w zależności od konkretnych życzeń uczestników i lokalnych możliwości.

Przygotowując program nowego kursu instruktor powinien rozważyć następujące kwestie:

- co udało się, a co nie udało ostatnim razem?
- co zmienić lub zrobić całkiem inaczej?
- co wprowadzić nowego?
- jak scharakteryzować grupę, która będzie uczestniczyła w kursie?
- jak rozpocząć kurs, zorganizować rundę prezentacji i w ten sposób stworzyć atmosferę sprzyjającą nauczaniu?
- jak podkreślić i w praktyce osiągać współudział w kierowaniu kursem?
- kto i za co jest odpowiedzialny w czasie kursu?
- jak wprowadzić indywidualny plan działania i pracować nad nim?
- jak włączyć proces oceniania i podsumowywania w zakres kursu?

Ponadto przed rozpoczęciem kursu należy wstępnie umówić się np. z „zakładami pracy”, zaprosić wykładowcę, a następnie potwierdzić to lub odwołać, gdy pozna się konkretne oczekiwania uczestników.

Biorąc to za punkt wyjścia instruktor opracowuje ramowy plan kursu, który jest poprawiany po rozpoczęciu kursu w zależności od życzeń uczestników.

Należy rozważyć następujące rzeczy:

- które z doświadczeń uczestników kursu są przydatne dla naszego kursu?
- jak dopasować tematy do dyskusji dla tej konkretnej grupy?
- jakie materiały należy zastosować?

Praca w ramach pedagogiki opartej na doświadczeniu znaczy, że codzienne przygotowywanie się instruktora i uczestników jest najważniejsze, a doświadczenia uczestników mogą być użyte jako przykłady. Znaczy to, że instruktor projektuje, jak konkretne doświadczenia mogą podlegać „obróbce” w stosunku do danego tematu, mając na względzie ćwiczenie społecznego myślenia. Konkretnie doświadczenie zwolnienia z pracy, można rozpatrywać jako przykład ilustrujący: rozwój technologiczny, zmiany profilów zawodowych i ogólnie zmiany w strukturze zawodowej.

Na koniec dobrze jest podsumować najważniejsze doświadczenia, które instruktor nabył w czasie jego trwania.

Rola instruktora w poradnictwie grupowym

Prowadzący kurs inspiracji:

- występuje w roli doradcy i wykładowcy,

- musi znać siebie i otoczenie,
- nie ocenia z pozycji eksperta, dopóki nie zostanie poproszony o taką ocenę,
- musi mieć wiedzę i doświadczenie oraz umiejętność wyznaczania celów,
- musi mieć umiejętność motywowania i kierowania,
- trenuje uczestników, by byli w stanie sami tworzyć indywidualne plany działania.

Instruktor powinien:

- gromadzić doświadczenia uczestników kursu i stworzyć z nich punkt wyjścia do dalszej pracy,
- aktywnie dbać, by wszyscy uczestnicy doszli do słowa („Niech wszyscy powiedzą, co o tym myślą. Co Pan/i o tym sądzi?”),
- nadawać strukturę dyskusjom, które mają wiele tematów,
- ujmować dyskusje/doświadczenia w perspektywie społecznej,
- podsumowywać każdą dyskusję,
- pomagać uczestnikom w wyrażeniu swoich myśli („Czy to znaczy, że Pana/i zdaniem ...”).

UWAGA! *Nie można zmieniać treści merytorycznej i ładunku uczuciowego wypowiedzi uczestnika kursu.*

- wspierać u uczestników chęć wypowiedzenia się przez okazywanie zainteresowania i wyrażania tego w słowach i języku ciała,
- okazywać akceptację, aprobatę i zachętę,
- w przypadkach napiętych i drażliwych sytuacji oddramatyzować je przez pokazywanie normalności danej sytuacji, np. przez poproszenie innych uczestników o podzielenie się doświadczeniami i przeżyciami w podobnych sytuacjach,
- wspierać uczestników przez ujawnienie swoich doświadczeń, myśli, uczuć i przeżyć,
- wspierać szczególnie przez okazywanie szacunku i empatii.

Instruktor nie jest terapeutą, chociaż może uzyskać efekty terapeutyczne!

Podstawową formą pracy instruktora jest udzielanie porad.

Podstawą porady jest próba rozwiązania problemu. Żeby się to powiodło, porada musi być „aktywna” i ukierunkowana na potrzeby klienta. Aby go aktywizować, doradca nie może okazywać „wszechwiedzy” i narzucać rozwiązań, których klient nie uzna za własne. Celem porady jest więc wypracowanie takiej sytuacji, w której osoba szukająca jej, biorąc za punkt wyjścia wybraną przez siebie perspektywę i związane z nią konsekwencje działania, sama podejmuje decyzję i jest za nią odpowiedzialna.

4. Wybrane metody pracy

4.1. Metoda analizy historii życia (autobiografii)

Punktem wyjścia w tej metodzie są wspomnienia z własnego życia. Przez słuchanie wspomnień innych osób przywołuje się własne wspomnienia, które można uogólnić i przedstawić w odniesieniach społecznych.

Metoda sprzyja wprowadzeniu wymiaru historycznego tak, że można jednostkowo biografie analizować na tle rozwoju społecznego. Indywidualna historia staje się w małej skali egzemplifikacją dużej skali.

Ze względu na ograniczony czas dobrze jest już w fazie wstępnej określić temat wspomnień. Jeśli np. analizujemy temat „wychowanie i socjalizacja” należy ograniczyć się tylko do wspomnień z dzieciństwa dotyczących wychowania danej osoby.

Praca przebiega w grupach 4–5-osobowych, w których każda osoba snuje wspomnienia z własnego życia na wybrany temat, np. dotyczący szkoły, rodziny, pracy itp. Pozostali uczestnicy mogą zadawać pytania.

Kiedy już wszyscy opowiedzą „swoją historię”, wybiera się w grupie jedną osobę, która ma opowiedzieć, jak zmieniał się obraz określonego wspomnienia, zaczynając od dzieciństwa, a kończąc na czasie obecnym.

Uczestnicy mogą opracowywać materiały z wywiadów w postaci artykułu, nagrania na taśmę magnetofonową itp.

Efekt pracy małych grup przedstawia się na forum całej grupy, która wspólnie może wybrać tematy, nad którymi chce dalej pracować. Ważne jest, aby rozważania ujmowane były perspektywicznie i były spostrzegane w kontekście procesów rozwoju społecznego.

4.2. Gra w teatr

Zabawa w teatr może pomóc w uwidocznieniu pewnych szeroko pojętych kwalifikacji, o których uczestnicy nie wiedzą, że je posiadają. Potocznie mówiąc, włącza się do procesu nauczania człowieka „jako całość”.

Ponadto może to oznaczać przekroczenie pewnych barier w stosunku do tradycyjnego nauczania: „odważam się robić coś, czego nie robiłem nigdy przedtem”.

Gra w teatr może koncentrować się na dwóch różnych sferach:

– **można położyć nacisk na role, które grają uczestnicy.**

Te role mogą być przygotowane w zarysie przedtem, np. trzeba ustalić, o jakie osoby chodzi w „przedstawieniu”, ich wiek, płeć, zawód, związki z innymi postaciami.

Dialogi między postaciami nie są wcześniej ustalone.

– **można też położyć nacisk na sytuację, którą przedstawiają uczestnicy.**

Trzeba ustalić, w jakiej sytuacji toczy się akcja i jakie postacie występują.

Można również połączyć te dwie formy przedstawienia.

Dla obu stron ważne jest, aby instruktor na początku określił cel gry (czego uczestnicy mają się nauczyć).

Na kursach inspiracji zabawą w teatr można się posłużyć:

- do przedstawienia rozmów kwalifikacyjnych,
- jako narzędziem w pracy nad tematem dotyczącym komunikacji i mowy ciała,
- do przedstawienia wyników pracy w grupach, np. jeśli pracowało się nad zagadnieniami wychowania i socjalizacji,
- w etapie początkowym fazy utopii w *Kuźni przyszłości*, jeśli chce się pobudzić wyobraźnię,
- jako punkt wyjściowy do rozwiązywania konfliktów w grupie,
- by pokazać wiedzę zdobytą przez uczestników,
- by wypróbować nowe sposoby postępowania.

Aktorami w przedstawieniu mogą być zarówno uczestnicy, jak i instruktor. Jeśli ten ostatni uczestniczy w grze, może zagrać główną rolę i w ten sposób kierować przedstawieniem.

Dobrym pomysłem jest pozostawienie kilku uczestników kursu jako obserwatorów, by mogli zanalizować przedstawienie.

Ponieważ uczestnicy grają nie siebie samych, lecz inne osoby, proces nie będzie „niebezpieczny” i bezpośrednio ich dotyczący.

Przy rozdziale ról instruktor musi uważać, aby uczestnicy nie dostali roli, która byłaby identyczna z ich osobowością.

Aby zachować większy dystans do granych ról można rozdzielić je przez losowanie zdjęć/rysunków postaci, które uczestnicy mają zagrać.

W grze w teatr można wyróżnić następujące elementy:

- temat, nad którym się pracuje, np. przedstawienie konfliktu w grupie, przeżycia z wycieczki do zakładu pracy itp.,
- sprecyzowane oczekiwania wobec aktorów i obserwatorów,
- gra właściwa,
- podsumowanie: jeśli na początku miało się jasny cel i było ustalone, czego uczestnicy mają się nauczyć, na co zwracać uwagę, przebieg podsumowania będzie prosty.

Podsumowanie można zorganizować w następujący sposób:

- aktorzy opowiadają, jak się czuli grając dane role,
- obserwatorzy opowiadają o swoich spostrzeżeniach,
- wspólna dyskusja nad przedstawieniem,
- dyskusja o tym, jak można skorzystać w przyszłości z doświadczeń nabytych w czasie zabawy w teatr.

4.3. Kuźnia przyszłości

Kuźnia przyszłości to warsztat, w którym „wykuwa się” swoją przyszłość. Jest to forma pracy, w której punktem wyjścia jest temat istotny dla uczestników.

Jest wiele wariantów tej metody – od jednodniowego warsztatu do zajęć obejmujących cały proces nauczania. Wspólną cechą ich wszystkich jest jednak to, że uczestnicy przez pracę w warsztacie przechodzą proces, w trakcie którego rozpoczynając od fazy krytyki, poprzez fazę utopii, osiągają fazę działania.

Kuźnia przyszłości składa się z czterech faz. Instruktor dba o przestrzeganie reguł właściwych dla każdej z nich.

I. Prezentacja metody

Przedstawia się metodę i jej reguły uczestnikom. Na ścianach sali rozwiesza się kartki papieru w ten sposób, aby były widoczne dla wszystkich.

II. Faza krytyki

Biorąc za punkt wyjścia wspólnie uzgodniony temat/problem, uczestnicy formułują krytyczne uwagi w formie haseł, słów lub zdań, odnoszące się do niego.

Prowadzący zadaje uczestnikom pytanie:

– *z czego jesteście niezadowoleni, co chcecie skrytykować?*

Odpowiedzi są zapisywane na kartkach wiszących na ścianie. Nie można ich głośno komentować. Kiedy wyczerpują się pomysły lub kiedy umówiony czas się skończy, kierujący kuźnią może wspólnie z uczestnikami zebrać krytyczne uwagi w grupy tematyczne.

Następnie każdy z uczestników dostaje 5 punktów, które przyznaje tym słowom/zdaniom, które uważa za warte rozważenia. Określenia, które otrzymają najwięcej punktów, stają się tematem, nad którym pracuje się dalej w fazie utopii.

Prowadzący może zadać pytanie:

– *jakie wypowiedzi są dla Was najważniejsze, nad jakimi mamy dalej pracować?*

III. Faza utopii

W tej fazie słowa/zdania przetwarzane są na terminy przeciwstawne, mające pozytywny wymiar/znaczenie.

Na ścianie wieszamy nowe kartki papieru, na których uczestnicy piszą wyrazy odnoszące się do tematu, który powstał w poprzedniej fazie. Głośne komentarze również i tutaj nie są dozwolone, a zadaniem kierującego kuźnią jest stymulowanie wyobraźni, dbanie o atmosferę, jak również dbanie o to, by wyobraźnia nie była niczym ograniczona. W tej fazie nawet najbardziej nieprawdopodobne rozwiązania są godne uwagi.

Kiedy inwencja się wyczerpuje lub wyznaczony czas się kończy, każdy uczestnik dostaje ponownie 5 punktów. Przyznaje je tym określeniom, nad którymi chce pracować ponownie w fazie realizacji.

Prowadzący może zadać pytanie:

– *o czym marzymy, jak chcemy, by wyglądała sytuacja idealna?*

IV. Faza realizacji

Punktem wyjścia w tej fazie jest problem wybrany w fazie utopii.

Uczestnicy zapisują propozycje zmian i działań na kartkach wiszących na ścianie. Kiedy skończy się wyznaczony czas, każdy uczestnik znów dostaje 5 punktów i przyznaje je propozycjom, które chce uznać za punkt wyjścia do dalszego działania.

Propozycja, która otrzyma najwięcej punktów staje się tematem, będącym przedmiotem dalszej pracy.

W tej fazie uczestnicy racjonalizują pomysły, które pojawiły się w fazie utopii, ujednolicając na koniec swoje stanowisko i opracowując wstępny plan realizacji.

Przykład:

I. Punkt wyjścia

temat: współpraca w miejscu pracy

II. Faza krytyki

hasło: codzienne kontakty międzyludzkie są niezadowolające

III. Faza utopii

hasło: mamy najlepszą, prostą, docierającą do wszystkich i rzeczywistą komunikację

IV. Faza realizacji

hasło: wszyscy zawsze mówią to, co myślą i wszyscy słuchają aktywnie.

Realizacja hasła następuje poprzez zawarcie umowy o zwołaniu zebrania pracowników zakładu na temat komunikacji (kontaktów międzyludzkich).

III. SCENARIUSZE ĆWICZEŃ DO „KURSU INSPIRACJI”

Spis ćwiczeń

BLOK I: PREZENTACJA	37
1. Wywiad	37
2. Tarcze herbowe	38
3. Trio	39
4. Samospełniająca się przepowiednia	43
5. Samo się nie kręci	45
6. Łamanie lodów – autoportret w metaforze	47
BLOK II: CZŁOWIEK I SPOŁECZEŃSTWO	48
7. Moje wartości życia	48
8. Filtry indywidualne	54
9. Psychologiczne oddziaływanie bezrobocia	56
10. Postawy wobec życia	58
11. Postawy życiowe	60
12. Modele życia	64
BLOK III: ZATRUDNIENIE I WYKSZTAŁCENIE	71
13. Mind map (mapa myśli)	71
14. Jak oceniasz siebie?	73
15. Gra towarzyska	75
16. Pozytywny list	81
17. W jaki sposób dajesz strokes i jakie strokes otrzymujesz? ...	82
18. Analiza transakcyjna	87
19. Wzory pracy i uczenia się	103
20. Lusterko wsteczne	109
21. Asertywność	110
BLOK IV: INDYWIDUALNY PLAN DZIAŁANIA	115
22. Jak osiągnąć cel?	115
23. Test: profil zainteresowań	116
24. Linia życia	120
25. Plan działania	121
BLOK V: EWALUACJA	124

BLOK I: PREZENTACJA

Ćwiczenie 1

WYWIAD

Cel

Celem ćwiczenia jest szybsze poznanie i integracja członków grupy. Każdy poprzez prezentację drugiej osoby przedstawia również siebie. Rysunki pełnią funkcję inspirującą. Pobudzają wyobraźnię zarówno twórcy rysunku, jak i osoby opisywanej. Prezentacja słowna pokazuje różnice w wykształceniu. Rysunek wyrównuje poziomy i pozwala łatwiej przełamać lęk przed występowaniem przed grupą. Podczas prezentacji ujawnia się zaufanie lub jego brak w stosunku do osoby prowadzącej i członków grupy.

Instrukcja

Prowadzący dzieli grupę na pary. W parach przeprowadza się wywiady. Każdy wywiad trwa 5 minut. Uzyskane informacje uczestnicy przedstawiają w formie rysunków. Następnie rysunki wieszają się na ścianach, a każdy uczestnik przedstawia słownie swojego partnera na forum grupy.

Ćwiczenie 2

TARCZE HERBOWE

Cel

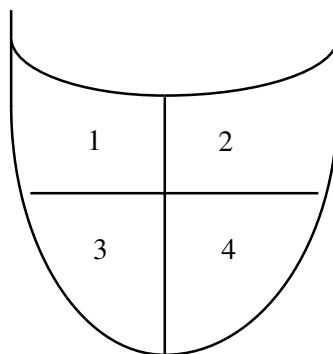
Celem ćwiczenia jest umożliwienie uczestnikom wzajemnego poznania się, zintegrowanie członków grupy oraz uaktywnienie ich i przygotowanie do dalszej pracy. W trakcie tego ćwiczenia członkowie grupy oswajają się z sytuacją zabierania głosu na forum grupy, mówią o tym, o czym mają największą wiedzę i czego są najbardziej pewni. Podczas słownej prezentacji zanika obawa przed reakcją na własną osobę, w grupie wzrasta otwartość, a wzajemne relacje między uczestnikami stają się mniej formalne.

Instrukcja

Średniowieczni rycerze chronili się za tarczami podczas walki.

Członków grupy prosi się, aby narysowali swoje tarcze herbowe, przedstawiając w symbolicznej, graficznej formie cztery sfery życia:

- 1) rodzinę
- 2) pracę
- 3) czas wolny
- 4) marzenia



Na wykonanie rysunków przeznaczona jest ok. 15 min.

Po zakończeniu rysowania każda osoba omawia swój rysunek. Uczestnicy mają prawo zadawania pytań osobie prezentującej swoją pracę w celu uzyskania dodatkowych informacji. „Tarcze herbowe” każdego uczestnika można powiesić w sali na czas trwania kursu inspiracji.

Ćwiczenie 3

TRIO

Cel

Jest to ćwiczenie pomagające znaleźć się w roli dobrego doradcy. Jego celem jest przestudiowanie przez uczestników problemów, które są związane z niesieniem pomocy innym, jak i znalezienie ich rozwiązania. Ćwiczenie pozwala uczestnikom na wystąpienie w trzech rolach: tego, który szuka pomocy, osoby pomagającej oraz obserwatora.

Instrukcja

Grupa dzieli się na trzyosobowe zespoły. Jedna z osób będzie odgrywała rolę poszukującego pomocy (problem może dotyczyć pracy, szkoły lub życia prywatnego). Druga osoba będzie odgrywała rolę osoby pomagającej w rozwiązywaniu problemu. Trzecia osoba (obserwator) mierzy czas, przysłuchuje się, obserwuje i później dzieli się swoimi spostrzeżeniami.

Przeprowadza się trzy rundy ćwiczenia, aby każdy w grupie miał możliwość wystąpienia w każdej z ról.

UWAGA! *Jest bardzo ważne, żeby osoba udzielająca pomocy była świadoma tego, iż problem poszukującego pomocy nie jest jej własnym problemem, ale właśnie problemem tej drugiej osoby. Inaczej mówiąc, odpowiedzialność za rozwiązanie tego problemu spoczywa na poszukującym pomocy. W związku z tym można mówić o pojęciu „małpa”. Ten, który ma problem, ma „małpę”, na swoim ramieniu. Osoba pomagająca spotka się nieraz z tym, że poszukujący pomocy w wielu wypadkach będzie usiłował umiejscowić „małpę”, a tym samym odpowiedzialność na ramieniu pomagającego. Osoba pomagająca musi zwracać na to uwagę i starać się zwrócić „małpę”, temu, kto ponosi odpowiedzialność za problem i za to, żeby go rozwiązać. Zwracając uwagę na pojęcie „małpa” łatwiej jest pomagającemu zlokalizować, czy „małpa” jest u niego czy u poszukującego pomocy, tzn. określić, kto czuje się odpowiedzialny za rozwiązanie problemu.*

Wskazówki dla szukającego pomocy

1. Myśl o jakiejś niezadowolającej cię sytuacji z życia codziennego, którą chciałbyś zmienić. Jest bardzo ważne, żeby ćwiczenie było jak najbardziej realistyczne, dlatego wybierz temat, z którym jesteś sam związany. To może być jakiś problem z życia zawodowego, rodzinnego albo związany z Twoim czasem wolnym.
2. Bądź konkretny i rzeczowy, gdy prezentujesz swój problem.
3. Po krótkiej prezentacji problemu daj osobie, która ma Ci pomóc, szansę na zadanie pytań. W ten sposób może zostanie wyjaśniona Twoja sytuacja. Nie mów za dużo.

Wskazówki dla udzielającego pomocy

1. Twoim zadaniem jest pomóc szukającemu pomocy w zdefiniowaniu jego problemu, jak i jego rozwiązaniu. Patrz na problem z różnych punktów widzenia i zwracaj uwagę na to, żeby szukający pomocy nakreślał problem odpowiednio rzeczowo, tak żeby można było znaleźć rozwiązanie.
2. Nie próbuj przejąć problemu. Nie ulegaj pokusie i nie mów takich rzeczy, jak: „Wydaje mi się, że twoim prawdziwym problemem jest albo”. Spróbuj poprzez pytania i inne sformułowania nakłonić osobę szukającą pomocy, żeby widziała swój problem tak, jak Ty go widzisz i rozumiesz. Pomóż jej wniknąć w samą siebie i zrozumieć samą siebie.
3. Nie zaprzeczaj, że jest tu mowa o problemie i nie pomniejszaj samego problemu. Miej na uwadze to, że problem jest ważny dla danej osoby zanim powiesz: „Sam tego doświadczyłem, ale nie wydaje mi się, żeby to było takie trudne do rozwiązania”. Zapytaj lepiej: „Co o tym wiesz? lub „Co to dla Ciebie znaczy?”. Pomóż tej osobie przyjrzeć się bliżej temu, co chciałyby i może zrobić, a nie temu, co inni mogą zrobić.

Wskazówki dla obserwatora

1. Twoim zadaniem jest obserwować i przysłuchiwać się tak dokładnie, jak tylko możesz. Bądź niezauważalny. Nie przeszkadzaj w rozmowie – ale koncentruj się na roli obserwatora. Po zakończeniu rozmowy skomentuj krótko to, co widziałeś i słyszałeś. Zrób to w taki sposób, żeby zachęcić szukającego pomocy oraz udzielającego jej do przemyśleń i rozmowy o twoich obserwacjach.
2. Podczas ich rozmowy pytaj sam siebie: Co dzieje się pomiędzy rozmawiającymi? Jak przebiega kontakt między nimi? Czy osoba mająca pomagać stara się, ażeby szukający pomocy mógł mówić otwarcie i bez zażenowania o swoich problemach i o sobie? Zaobserwuj gesty rozmówców, intonacje głosów, wyrazy twarzy, postawy ciała itp. Czy zdefiniowali problem wystarczająco jasno, zanim zaczęli go rozwiązywać?
3. Jak kierowana jest rozmowa i przez kogo? Kto mówi najczęściej? W jaki sposób osoba pomagająca kieruje rozmową? Jakie „środki” są używane? Czy pomagający jest „przed”, czy „za” poszukującym?

Ćwiczenie 4

SAMOSPEŁNIAJĄCA SIĘ PRZEPOWIEDNIA

Cel

Ćwiczenie to informuje wykładowcę o oczekiwaniach i potrzebach uczestników kursu. Sugeruje ono, jakie ćwiczenia powinny zostać zrealizowane, aby te potrzeby i oczekiwania mogły zostać zrealizowane. Ćwiczenie to dotyczy problemu odpowiedzialności za samego siebie i współodpowiedzialności za prowadzenie kursu.

Powinno ono zostać poprzedzone krótkim wstępem teoretycznym.

Wprowadzenie

Przedstawieni na rysunku ludzie mają za zadanie wspiąć się na szczyt góry. Jeden z nich jest wesoły, zadowolony, a drugi smutny, niezadowolony. Człowiek **zadowolony** dostrzega przede wszystkim pozytywne strony stojącego przed nim zadania. Wchodząc na górę widzi drzewa i krzaki, a jego uśmiech wyraża postawę „ja mogę to zrobić”. Człowiek **niezadowolony** koncentruje się głównie na przeszkodach. Idąc pod górę dostrzega przede wszystkim kamienie (trudności), a jego strapiiona mina mówi: „ja tego nie zrobię”. Wprawdzie rację mają obydwaj, ale różni ich sposób patrzenia i koncentrowania się na zadaniu. Bardziej efektywnym sposobem rozwiązywania problemów jest koncentrowanie się na działaniu:

Patrz na to, co chcesz osiągnąć, zamiast na to, czego chcesz uniknąć.

Instrukcja

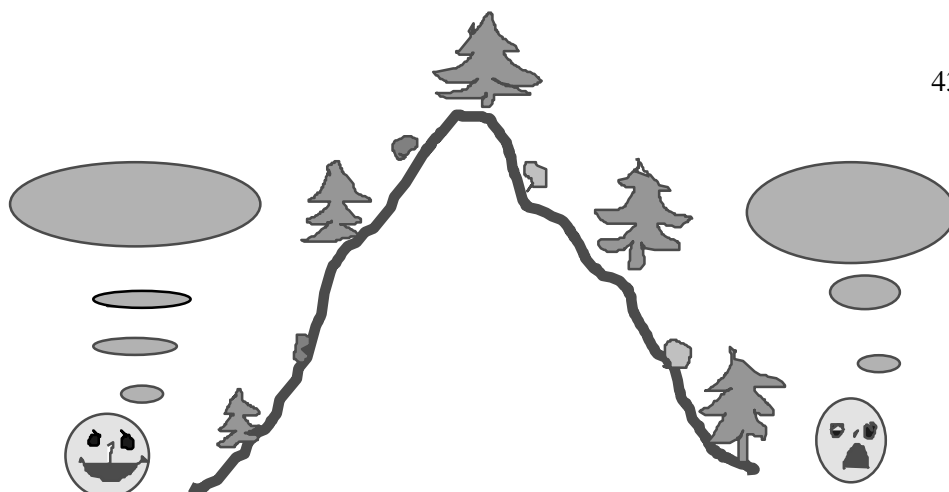
Uczestnicy kursu zostają podzieleni na grupy. W grupach starają się odpowiedzieć sobie na pytanie, co chcą osiągnąć i do czego dojść podczas kursu. Wnioski z dyskusji zostają zapisane na planszach w formie dokończenia zdania:

„To był dobry kurs, ponieważ:

-
-
-itd.”.

Na wykonanie ćwiczenia przeznaczona jest minimalnie 1 godz.

UWAGA! Ćwiczenie można wykonać indywidualnie lub w grupach.



MOGĘ TO ZROBIĆ!

NIE ZROBIĘ
TEGO!

Podsumowując ćwiczenie prowadzący może zadawać uczestnikom kursu pytania, np.:

- jaki masz wpływ na realizację tych potrzeb, w jaki sposób możesz sam na to wpłynąć?
- co Ci daje osiągnięcie danego celu (tu wskazuje się na konkretną potrzebę)?
- co należy zrobić, aby dany punkt został zrealizowany?
- co rozumiecie przez (tu wskazuje się na sformułowania uczestników znajdujące się na planszy)?

Ćwiczenie 5

SAMO SIĘ NIE KRĘCI

Cel

Celem ćwiczenia jest ustalenie, jaki jest stosunek uczestników kursu do kwestii odpowiedzialności za własne życie. Na jego podstawie można zlokalizować poczucie kontroli, poznać sposób myślenia grupy.

Instrukcja

Prowadzący pokazuje uczestnikom kursu rysunek (człowiek ze skakanką), pytając jednocześnie: dlaczego ich zdaniem skakanka się nie kręci, jaki problem ma ten człowiek? Uczestnicy zajęć podają różne odpowiedzi, lokując źródło problemów w przyczynach zewnętrznych, np. „skakanka jest zbyt długa” lub w przyczynach wewnętrznych, np. „ten człowiek nią nie porusza”.

Ogólne wnioski płynące z dyskusji powinny być zgodne z przesłaniem:

„Jeśli ktoś nic z siebie nie daje, to nie może pójść dalej”.

Na kursie otrzymuje się pewne „narzędzia”, ale nie są one w stanie nic zrobić same.

UWAGA! *Ćwiczenie może być prowadzone w małych grupach lub na forum całej grupy. Można je wykorzystać przy planowaniu kursu w czasie dwóch pierwszych dni zajęć.*



Ćwiczenie 6

ŁAMANIE LODÓW – AUTOPORTRET W METAFORZE

Cel

Ćwiczenie to jest jedną z technik prezentacji uczestników kursu. Pozwala odkryć zasoby i potrzeby tkwiące w uczestnikach.

Jego zaletą jest to, że wywołuje u uczestników kursu rozluźnienie. Podczas rysowania na twarzach często pojawiają się uśmiechy świadczące o refleksji nad sobą.

Instrukcja

Każdy uczestnik kursu rysuje swój portret za pomocą metafory. Po zakończeniu rysowania rysunki są rozwieszane na ścianach i są prezentowane przez autorów. Uczestnicy mogą osobie prezentującej zadawać pytania, ale nie ma obowiązku odpowiadania, jeśli są to pytania zbyt osobiste.

Na zakończenie prezentacji osoba prowadząca może zadać pytania:

- Czy chciałbyś coś zmienić na tym rysunku, a jeśli tak, to co to by było?
- Jakie konkretne przedsięwzięcia trzeba podjąć, aby zrealizować plany konkretnych osób?

UWAGA! *Prowadzący zajęcia musi szanować prawo uczestników do prywatności.*

BLOK II: CZŁOWIEK I SPOŁECZEŃSTWO

Ćwiczenie 7

MOJE WARTOŚCI ŻYCIA

Cel

Ćwiczenie to umożliwia rozpoznanie indywidualnych i grupowych potrzeb. Dzięki niemu można zaobserwować, jak przebiegają procesy grupowe, w jakim stopniu poszczególne osoby są w stanie współpracować i walczyć o swoje interesy. Można zauważyć, kto jest w stanie inspirować innych, a kto może być inspirowany.

Instrukcja

Każdy uczestnik dostaje karty (71 sztuk), na których zapisano różne wartości.

1. Pierwsze zadanie polega na podzieleniu kart na dwie grupy. W jednej grupie znajdują się wartości bardzo ważne, w drugiej nieistotne.
2. Z grupy bardzo ważnych wartości należy wybrać 10 najważniejszych.
3. Następnie należy uhierarchizować wybrane wartości, tak aby najważniejsze były na górze.

Następnie osoba prowadząca dzieli grupę na podgrupy. Celem pracy w podgrupach jest opracowanie wspólnej listy najważniejszych, uhierarchizowanych wartości.

Na to ćwiczenie należy przeznaczyć ok. 1 godz.

Podsumowując ćwiczenie można zadać uczestnikom pytania:

- W jaki sposób pracowaliście? Czy każdy prezentował własny system wartości, czy też wybraliście inną formę? Jaka?
- Czy ktoś walczył o swoje wartości? W jaki sposób?
- Czy zdarzyło Ci się w życiu, że musiałeś pójść na kompromis? Jak się wtedy czułeś?
- Czy musiałeś kiedyś całkowicie zmienić swoje zdanie, jeśli tak, to w jakich okolicznościach?

UWAGA! *Ćwiczenie to może być przeprowadzane w związku z pracą nad indywidualnym planem działania. Jest ono narzędziem analitycznym i służy samopoznaniu, ujawnieniu zdolności do współdziałania oraz poznaniu swoich reakcji na inne osoby i naciski grupowe.*

KARTY DO ĆWICZENIA „MOJE WARTOŚCI ŻYCIA”

1. CZUĆ DO KOGOŚ PRAWDZIwą MIŁOŚĆ	2. CZUĆ SIĘ SPOŁECZNIE ŚWIADOMYM
3. POSIADAĆ NAPRAWDĘ DOBRYCH PRZYJACIÓŁ	4. DRAMATYZOWAĆ I DODAWAĆ NAPIĘCIA DNIU CODZIENNEMU
5. MIEĆ WIARĘ W SAMEGO SIEBIE	6. WSPÓLDECYDOWAĆ
7. SPONTANICZNOŚĆ I BEZPOŚREDNIOŚĆ	8. CHRONIĆ PRZYRODĘ
9. MIEĆ PRZYJEMNĄ I INTERESUJĄCĄ PRACĘ	10. BRONIĆ SŁABSZYCH
11. NIE BYĆ PAMIĘTLIWYM	12. STANOWISKO CHRZEŚCIJAŃSKIE
13 UMIEĆ WSPÓŁPRACOWAĆ	14. NIEZALEŻNOŚĆ FINANSOWA

15. UMIEĆ SIĘ BAWIĆ	16. MIEĆ MOŻLIWOŚĆ POSIADANIA ZWIERZĄT DOMOWYCH
17. MIEĆ STAŁĄ PRACĘ	18. DUŻO CZASU WOLNEGO
19. UMIEĆ UŻYWAĆ WYOBRAŹNI	20. MIEĆ POGLĄDY POLITYCZNE
21. ROMANTYCZNY ZWIĄZEK Z PARTNEREM	22. KRÓTKI CZAS PRACY
23. DOBRE ZDROWIE	24. OTOCZENIE, KTÓRE NIE JEST ZANIECZYSZCZONE
25. POSIADAĆ NIERUCHOMOŚĆ, ZIEMIĘ LUB BUDYNKI	26. WOLNY DOSTĘP DO PRZYRODY
27. MIEĆ MOŻLIWOŚĆ ZMIANY PRACY, JEŚLI SIĘ TEGO CHCE	28. BOGATE ŻYCIE SEKSUALNE
29. MIEĆ I POTRAFIĆ WYCHOWAĆ DZIECI	30. MÓC NAJEŚĆ SIĘ DO SYTA

31. MIEĆ ZASADY W ŻYCIU	32. INTERESOWAĆ SIĘ SPRAWAMI NARODOWYMI
33. MIEĆ ODWAGĘ ZAŻĄDAĆ DLA SIEBIE UCZESTNICZENIA W RÓŻNYCH SPRAWACH	34. OSOBISTE BEZPIECZEŃSTWO
35. MIEĆ WSPÓLNE ZAJĘCIA W RODZINIE	36. POCZUCIE WSPÓLNOTY W RODZINIE
37. UMIEĆ ANGAŻOWAĆ SIĘ	38. AKCEPTACJA PRZEZ RÓŻNE GRUPY
39. MIEĆ MOŻLIWOŚĆ PODRÓŻOWANIA JAKO TURYSTA	40. POSIADANIE LUB UŻYWANIE SPRZĘTU TECHNICZNEGO
41. MIEĆ REWOLUCYJNE POGLĄDY	42. DOBRE WYKSZTAŁCENIE
43. UMIEĆ PRZYJMOWAĆ KRYTYKĘ	44. MIEĆ URZĄDZONY PRZEZ SIEBIE DOM
45. BYĆ SAMOKRYTYCZNYM	46. MIEĆ DUŻE OSZCZĘDNOŚCI

47. MIEĆ HOBBY, KTÓRE WYPEŁNIA WOLNY CZAS	48. DELEKTOWAĆ SIĘ LITERATURĄ
49. UMIEĆ ZMIENIĆ ZDANIE	50. WSTRZEMIEŹLIWOŚĆ EROTYCZNA
51. MIEĆ ZDOLNOŚCI ARTYSTYCZNE	52. MIEĆ WPŁYW NA PLANOWANIE SWOJEJ STAROŚCI
53. OTWARTOŚĆ	54. UPRAWIAĆ SPORT
55. BYĆ TOLERANCYJNYM	56. UMIEĆ KOMUNIKOWAĆ SIĘ Z OTOCZENIEM
57. OSZCZĘDNOŚĆ	58. BYĆ WRAŹLIWYM
59. UMIEĆ DAWAĆ SOBIE RADE W PRYMITYWNYCH WARUNKACH	60. BYĆ GODNYM ZAUFANIA
61. BYĆ KREATYWNYM	62. BYĆ DEMOKRATYCZNYM

63.	64.
-----	-----

PERFEKCJONIZM	CIERPLIWOŚĆ
65. NIE BYĆ WYMAGAJĄCYM	66. UMIEĆ WYKORZYSTYWAĆ SWOJE WSPOMNIENIA DO PRACY NAD SOBĄ
67. UMIEĆ PONOSIĆ KONSEKWENCJE WSPÓŁODPOWIEDZIALNOŚCI	68. SOLIDARNOŚĆ
69. BYĆ ZORIENTOWANYM W SPRAWACH	70. UMIEĆ UŻYWAĆ SWOICH ZMYSŁÓW
71. MIEĆ ŻYŁKĘ DO HANDLU	

Ćwiczenie 8

FILTRY INDYWIDUALNE

Cel

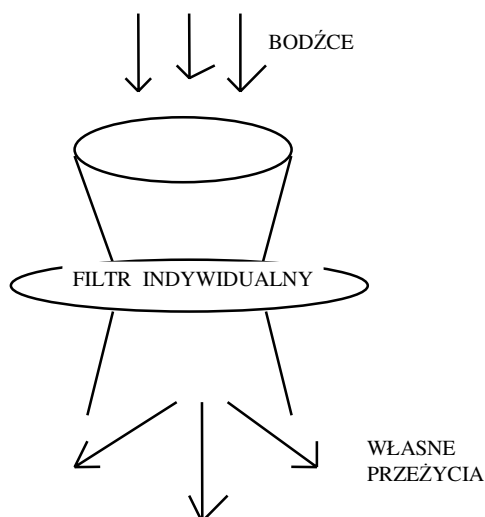
Celem ćwiczenia jest uświadomienie uczestnikom indywidualnych różnic w odbiorze, interpretacji i sposobie przetwarzania bodźców płynących z otoczenia.

Instrukcja

Prowadzący demonstruje uczestnikom kursu kolejno bodźce: wzrokowe (np. obrazek), słuchowe (np. dźwięk dzwonka), węchowe (np. zapach perfum), dotykowe (np. kawałek futerka). Ważne jest, aby przy demonstracjach bodźców innych niż wzrokowe, uczestnicy mieli zamknięte oczy.

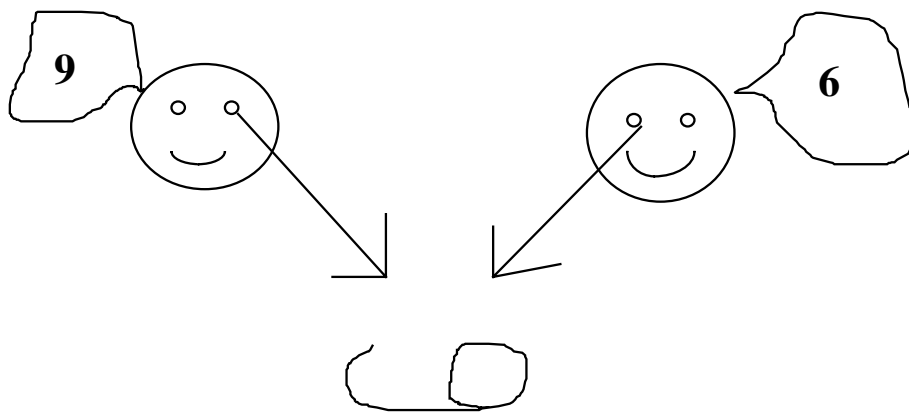
Po każdej demonstracji zadaniem członków grupy jest podanie swoich skojarzeń z danym bodźcem. Poszczególne słowa zapisywane są na tablicy.

Podawane skojarzenia zwykle są bardzo różne. Trzeba więc zwrócić uwagę uczestników na istnienie tzw. „indywidualnych filtrów”, które powodują, że różnie reagujemy na to, co widzimy, słyszymy i czujemy. O sposobie działania tych filtrów decydują m.in. zinternalizowane normy kulturowe, doświadczenia zdobywane w ciągu życia, normy moralne itp.



UWAGA! *Nauczyciel powinien znać filtry indywidualne swoich uczniów oraz swoje własne, gdyż to one decydują o percepcji, a więc także o tym, co z przekazywanej wiedzy pozostanie jako trwałe wyposażenie intelektualne uczniów.*

MECHANIZM DZIAŁANIA FILTRÓW INDYWIDUALNYCH



Nie można zdecydować, która z tych osób ma rację, ale można odpowiedzieć na pytanie, dlaczego ich sądy różnią się od siebie. Ważne w tym wypadku jest uzasadnienie i argumentacja każdego z nich. Żadna z tych osób nie musi przekonać drugiej do uznania swojego punktu widzenia za słuszny, ale może zaprosić ją, aby popatrzyła z innej strony. Ten sposób traktowania innych osób w otoczeniu pozwala zachować szacunek do nich i do samego siebie, nawet w sytuacji konfliktowej.

Ćwiczenie 9

PSYCHOLOGICZNE ODDZIAŁYWANIE BEZROBOCIA

Cel/instrukcja

Ćwiczenie to polega na przeprowadzeniu z uczestnikami kursu dyskusji dotyczącej problemu bezrobocia. W pierwszej fazie, jako podstawę do dyskusji należy przedstawić uczestnikom czterofazowy model bezrobocia, opisujący mechanizmy psychologiczne uruchamiane w sytuacji pozostawania bez pracy. Model ten wygląda następująco:

1. FAZA SZOKU

Jest ona związana z nagłą utratą pracy. Charakteryzuje się paraliżem aktywności. W fazie tej następuje odsunięcie od rzeczywistości i zanik wszelkich działań.

2. FAZA WAKACJI

W fazie tej następuje uświadomienie sobie braku pracy i obowiązków. Ma się dużo wolnego czasu i swobodę gospodarowania nim.

3. FAZA FRUSTRACJI

Wolność musi mieć swój kontrast, być „wobec czegoś”. Tymczasem u osoby bezrobotnej pojawia się, np. taka myśl „szukałem pracy, ale jej nie znalazłem i nie wiem, jak długo jeszcze to potrwa.” W tej fazie występują również: złość, strach oraz załamanie zaufania do samego siebie. Podejmowana aktywność nie przynosi rezultatów.

4. FAZA REZYGNACJI

Dominującym poczuciem w tej fazie jest poczucie bezwartościowości siebie, świata i podejmowanych działań. Człowiek czuje się niepotrzebny i nie wykonuje żadnych działań zmierzających do zmiany swojej sytuacji. Osoba, która osiągnie tę fazę, potrzebuje pomocy z zewnątrz i wsparcia.

Po zaprezentowaniu powyższej koncepcji prowadzący może zadawać uczestnikom kursu pytania mające na celu wywołanie dyskusji, np.:

1. W jakiej fazie znajdujesz się obecnie?
2. W jaki sposób można uniknąć lub skrócić fazę rezygnacji?

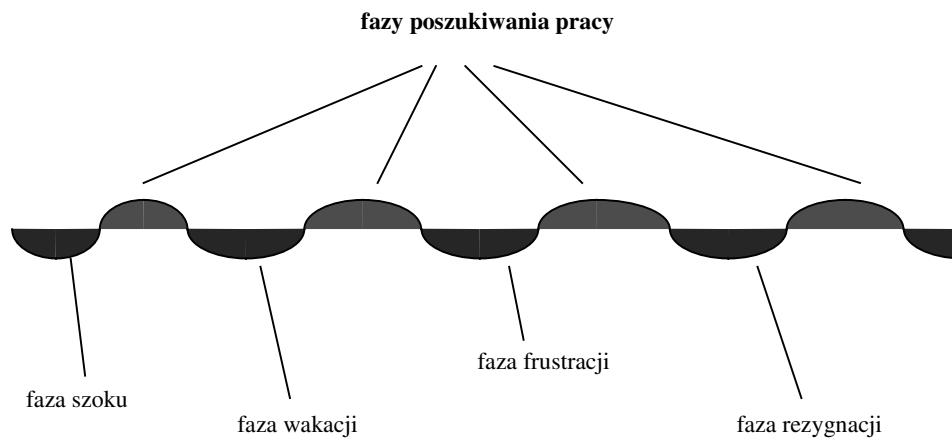
Można też zaproponować uczestnikom przedyskutowanie w grupach następujących problemów:

1. Własne przeżycia dotyczące bycia bezrobotnym.
2. Czy omówione fazy i reakcje są Ci znane z życia?

3. Co moglibyście zrobić, aby uniknąć fazy rezygnacji?
4. Wypisz trzy rzeczy, które mógłbyś zrobić, żeby uniknąć „zatrzymania się” (na zasadzie autobusu, któremu zabrakło benzyny).

UWAGA! Dla uczestnika kursu może być szokujące stwierdzenie, że znajduje się w fazie rezygnacji. Dlatego trzeba dobrze poznać grupę i jej poszczególnych członków, aby odpowiednio dostosować treść zadawanych pytań i formę przeprowadzenia ćwiczenia do sytuacji. Dyskusję wokół powyższych problemów prowadzimy wybierając dla każdego uczestnika optymalne rozwiązania i działania związane z przewyciężaniem jego trudnej sytuacji.

Fazy psychologicznego oddziaływania bezrobocia następują po sobie cyklicznie. Często są oddzielone kolejnymi próbami znalezienia pracy. Ilustruje to poniższy schemat:



Ćwiczenie 10

POSTAWY WOBEC ŻYCIA

Cel

Celem ćwiczenia jest analiza konsekwencji przyjmowania w życiu określonych postaw.

Instrukcja

Prowadzący rozdaje wszystkim obecnym rysunek przedstawiający w metaforycznej formie postawy życiowe przyjmowane w trudnych sytuacjach.

Zadaniem uczestników kursu jest przedyskutowanie na forum całej grupy lub w podgrupach (w zależności od poziomu zaufania w grupie) przedstawionych postaw.

Można wykorzystać pytania pomocnicze, np.:

1. Którą z tych osób lubisz najbardziej?
2. Kto najmniej Ci się podoba i dlaczego?
3. Czy w którejś z tych osób dostrzegasz siebie samego?

Zadaniem osoby prowadzącej zajęcia jest także poprowadzenie dyskusji, aby poruszone zostały następujące zagadnienia:

- konsekwencje przyjmowania różnych postaw,
- możliwości zmiany postaw utrudniających osiągnięcie życiowych celów (co byś zrobił, żeby się trochę zmienić? Może ktoś z grupy ma pomysł, co można zrobić w tej sytuacji?).

POSTAWY WOBEC ŻYCIA

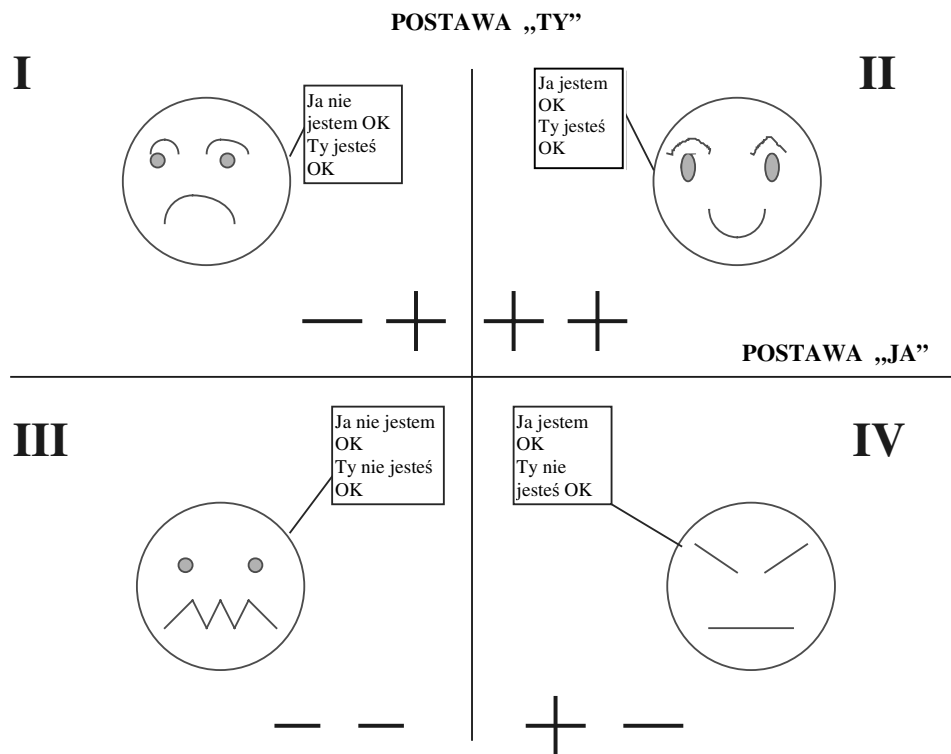


Ćwiczenie 11

POSTAWY ŻYCIOWE

Amerykański lekarz i psycholog Franklin Ernst, analizując interakcje między ludźmi, wyróżnił cztery podstawowe postawy życiowe. Kształtują się one najczęściej w dzieciństwie, dlatego np. dziecko, które jest stale krytykowane, ma duże szanse reagować zgodnie z postawą I, natomiast dziecko, które jest ciągle chwalone i wychowywane w przekonaniu, że jego potrzeby są najważniejsze, często w dorosłym życiu przyjmuje postawę IV.

Celem ćwiczenia jest analiza postaw życiowych oraz konsekwencji wynikających z ich występowania.



- I -+** człowiek reprezentujący taką postawę „przysłuchuje się” potrzebom innych, nie ujawnia swoich potrzeb, często posiada kompleks niższości, ma skłonności do „oddawania siebie innym” oraz wykazuje brak wiary w siebie.
- II ++** postawa najbardziej satysfakcjonująca obie strony, wyrażająca optymizm co do współpracy („razem nam się uda”, „razem możemy”).
- III --** ta postawa jest zdecydowanie najgorsza (najbardziej destrukcyjna), oznacza następujące stany psychiczne: „jesteśmy nic nie warci”, „nie słucham siebie ani innych”, „nie mam poczucia własnej wartości i inni też nie są nic warci”. Jeżeli ta postawa utrzymuje się zbyt długo, to człowiek popada w depresję,
- IV +-** człowiek prezentujący taką postawę jest skoncentrowany na własnych potrzebach, często agresywny i przyjmujący postawę atakującą. W kontaktach z innymi często manifestuje postawę „ja jestem lepszy”.

Poznając różne postawy życiowe, uczestnicy dokonują analizy swoich zachowań w trudnych sytuacjach. Mogą też analizować zachowanie swoich bliskich, znajomych itp.

W trakcie prowadzenia tego ćwiczenia należy poświęcić dużo czasu na omówienie możliwych konsekwencji różnych rodzajów postaw.

Uczestnikom kursu można zadawać pytania, np.:

Kiedy czujesz się w porządku, a kiedy nie?

Czy czujesz się OK w sytuacji bezrobotnego. Jeśli nie, to dlaczego?

PODSTAWOWE RODZAJE ZACHOWANIA SIĘ TYPU "OK"

Jestem
OK



Jesteś
OK

Ja
jestem
OK



Ty nie jesteś OK

Jesteśmy OK



Ty nie jesteś OK

Ja nie
jestem
OK



Ty nie jesteś OK

Ćwiczenie 12

MODELE ŻYCIA

Cel

Celem ćwiczenia jest pokazanie uczestnikom kursu związku między osobistymi doświadczeniami a społecznymi uwarunkowaniami w odniesieniu do kariery zawodowej, a także między pracą, wykształceniem, wychowaniem i socjalizacją.

Instrukcja

Prowadzący rozdaje uczestnikom materiał pomocniczy „Modele życia”. Opierając się na nim zapoznaje uczestników z modelami życia, a zwłaszcza z różnymi spojrzeniami na pracę. Następnie uczestnicy pracują w grupach nad usytuowaniem siebie w stosunku do tych modeli, dyskutując co one znaczą dla ich własnej percepcji pracy i bezrobocia oraz dla ich stosunku do wykształcenia. Po krótkim zastanowieniu uczestnicy przedstawiają na forum grupy swoje modele życia.

Zadaniem instruktora jest pomagać grupom tak, by konkretne doświadczenia uczestników były ujmowane w aspekcie społecznym. Można to wyeksponować przez narysowanie „linii pokoleń” na tablicy, gdzie uczestnicy przedstawiają, jaki model życia charakteryzował ich dziadków, rodziców i wreszcie ich samych. Prowadzący może zaproponować uczestnikom prześledzenie na przykładzie ich własnych rodzin, zmiany postaw życiowych jej członków, ze zwróceniem szczególnej uwagi na czynniki, które spowodowały te zmiany.

Pytania pomocnicze do dyskusji:

- Czy własny model życia różni się zasadniczo od modeli życia innych członków rodziny? Jeśli tak, to dlaczego?
- Od czego zależy wybór modeli życia: możliwości drzemiące w danej osobie, wykształcenie, kwalifikacje, przystosowanie się do nowych warunków społecznych, aspiracje zawodowe itp.?

Szczególnie obecne stulecie charakteryzuje się licznymi przemianami lub wręcz załamaniem w kulturowych modelach życia, co odzwierciedla się w zmianach w strukturze rodzinnej, zawodowej i ogólnie w społeczeństwie. W indywidualnych biografiiach znajdujemy ślady przemian historycznych.

Przydatne w trakcie analizy może być również rozważenie, jakie znaczenie dla rozwoju tożsamości ma zmiana modelu życia, czy znajdowanie się w obszarach granicznych między różnymi modelami. Jest bardzo ważne, aby uczestnicy przez tę analizę dostrzegli możliwości tkwiące w nich samych i w poszczególnych modelach życia. W ten sposób analiza jest ukierunkowana i kończy się konkretnymi pomysłami i inicjatywami w stosunku do pracy i wykształcenia.

MATERIAŁ POMOCNICZY

DO PRZEPROWADZENIA ĆWICZENIA „MODELE ŻYCIA”

TOŻSAMOŚĆ I MODELE ŻYCIA

Wszyscy ludzie mają wyobrażenie, jak wygląda dobre, szczęśliwe życie. To wyobrażenie dla wielu staje się celem życia. Do osiągnięcia celu dobiera się odpowiednie środki, które pomagają go zrealizować. Cel życia i wiodące doń środki tworzą razem całość w postaci modelu życia. W większości współczesnych społeczeństw występują trzy podstawowe modele życia:

- I. PRACA NAJEMNA: rodzina pracowników
- II. SAMODZIELNOŚĆ: rodzina prowadząca własną firmę
- III. KARIERA: rodzina nastawiona na karierę

I. PRACA NAJEMNA: rodzina pracowników

Ten model życia związany jest z podziałem dnia według kryterium czasowego. Dzień dzieli się na czas pracy oraz czas wolny.

Czas pracy jest środkiem do osiągnięcia celu, który może zostać zrealizowany tylko w czasie wolnym. Oznacza to, że czas pracy połączony jest z uczuciem niechęci, w przeciwieństwie do czasu wolnego, z którym wiążą się pozytywne uczucia. Spędzanie czasu wolnego ma formę hobby, które ma charakter relaksujący (czytanie książek, oglądanie telewizji, piłka nożna itp.) lub też charakter ekspansywny, polegający na wykonywaniu określonej pracy (majsterkowanie, praca w ogrodzie, szycie itp.).

Czas wolny charakteryzuje konsumpcja, wydaje się wtedy zarobione pieniądze. Model „rodziny pracowników” jest określany przez dorosłe osoby wykonujące pracę poza domem. Taki model może również reprezentować rodzina składająca się z męża utrzymującego rodzinę oraz żony zajmującej się domem, która posiada tzw. tożsamość gospodyni domowej.

II. SAMODZIELNOŚĆ: rodzina prowadząca własną firmę

Charakterystyczną cechą rodziny prowadzącej własną firmę jest ułożenie struktury dnia wokół zasady „pracy przez cały dzień”. Czas pracy i czas wolny są nierozłączne. Zdarza się, że taka rodzina nie ma czasu wolnego, szczególnie w sytuacji, gdy miejsce pracy leży w pobliżu miejsca zamieszkania. Przykładem realizacji tego modelu może być rodzina rolnika, który zajmuje się swoim inwentarzem również w dni świąteczne, bez względu na okoliczności. W podobnej sytuacji znajduje się rzemieślnik posiadający „biuro” w swoim mieszkaniu. W małej firmie rodzinnej zazwyczaj zatrudnieni są równocześnie mąż i żona.

III. KARIERA: rodzina nastawiona na karierę

Struktura życia rodziny oparta jest na zasadzie dzielącej życie na życie związane z pracą i życie prywatne. Te dwie sfery niekoniecznie dzieli kryterium czasowe. Utrzymujący rodzinę nie sprzedaje swojego czasu, lecz swoje umiejętności. Jest zatrudniany do realizacji określonych zadań. Dla osoby nastawionej na robienie kariery praca jest celem. Również wyobrażenie dobrego życia jest oparte na pełnym sukcesów życiu zawodowym. Żona powinna posiadać odpowiednie umiejętności, dzięki którym wspiera karierę męża.

Podsumowanie

Jeżeli małżeństwo ma modele życia i tożsamości, które są jednakowe lub się uzupełniają, możemy mówić o związku harmonijnym. W przeciwnym razie mamy do czynienia z nieuniknionym konfliktem.

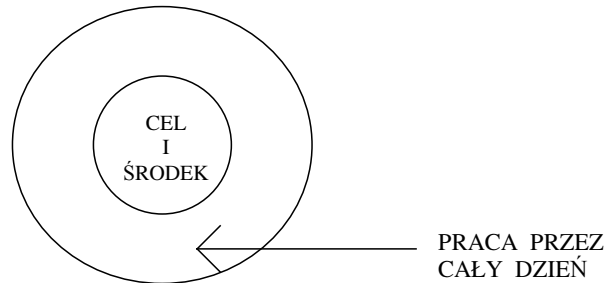
Doradca zawodowy interesuje się szczególnie polami możliwych konfliktów między pożądanym a realizowanym modelem życia klienta.

MODELE ŻYCIA

I. SAMODZIELNOŚĆ

Całodzienna praca

- praca i czas wolny są nierozłączne,
- celem jest prowadzenie własnej firmy,
- środkiem jest własna firma,
- posiadanie własnej firmy = odpowiedzialność za firmę = zdolność konkurencyjnego produkowania,
- wolność = bycie „panem swojego losu”,
- zdolność dawania sobie rady w konkurencji z innymi,
- samodzielność,
- rodzina może być częścią firmy,
- firma i sfera prywatna stanowią całość.



II. KARIERA

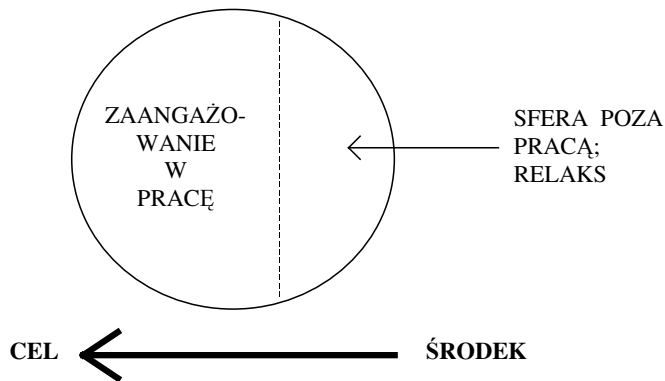
- praca = zaangażowanie,
- praca = cel,
- czas wolny = środek.

Praca

- zadaniowy sposób pracy,
- zadania wykonuje się z zaangażowaniem,
- praca jest hobby,
- jest się pracownikiem firmy,
- MY = firma,
- żąda się odpowiedzialności za dysponowanie własną osobą,
- wymaga się zadań, wyzwań, płacy adekwatnej do rezultatów,
- jest się lojalnym, a zadania są najwyższym priorytetem w życiu,
- wymaga się od siebie samego, stawia się wymagania,
- wolność = możliwość zmiany pracy, jeśli ma się na to ochotę.

Sfera poza pracą = inne zainteresowania

- zajmowanie się czymś stymulującym,
- działalność podbudowująca czyjs „image” bycia ciekawą, wartą zainteresowania osobą,
- rodzina jest tłem.



III. PRACA NAJEMNA

- praca i czas wolny to dwie różne wartości,
- praca = środek,
- czas wolny = cel.

Praca

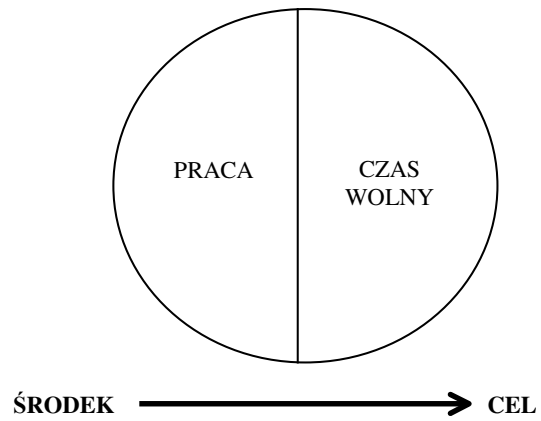
- sprzedaje się swój czas = zarabia się pieniądze,
- nie jest się właścicielem firmy,
- cena za czas pracy jest ustanawiana przez rząd,
- płaca jest negocjowana między związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców,
- solidarność z innymi pracownikami – związki zawodowe,
- pracuje się dla kogoś,
- za nadgodziny należy się dodatkowa zapłata.

Czas wolny

- wydaje się zarobione pieniądze,
- czas wolny = wolność,
- samorealizacja,
- czas wolny jest oddzielony od czasu pracy: koniec pracy, weekendy, wakacje i emerytura są najważniejsze.

Warianty tego modelu

- a) jest się wyłącznie konsumentem,
- b) część płacy przeznaczana się na produkcję rzeczy użytkowych „ekspansywny czas wolny”,
- c) rodzina jest najważniejsza,
- d) hobby jest rzeczą najważniejszą, życie rodzinne jest wygodne.



MODELE ŻYCIA DLA KOBIEC

W wielu społeczeństwach sytuacja kobiet różni się od sytuacji mężczyzn. Wiąże się to głównie z rolą kobiet w rodzinie. Dlatego właśnie zaproponowano modele życia dla kobiet.

I. GOSPODYNI DOMOWA

Jest to osoba prowadząca własny dom, podejmująca proste prace nie wymagające kwalifikacji. Osoba taka jeśli pracuje, to robi to nie dla własnego rozwoju, ale z konieczności zarobienia pieniędzy na utrzymanie rodziny.

II. ŻONA MĘŻA ROBIĄCEGO KARIERĘ

Jest to kobieta wspierająca swojego partnera w podejmowanych przez niego działaniach, poprzez przejęcie na siebie obowiązków domowych, pełnienie funkcji reprezentacyjnych itp. Zdarzają się rodziny, gdzie rolę tę pełni mąż.

III. FEMINISTKA

Osoba taka reprezentuje model życia kobiety niezależnej. W latach 60. i 70. dwudziestego wieku feministki walczyły o społeczne i polityczne prawa kobiet w społeczeństwach Europy Zachodniej i Ameryki.

BLOK III: ZATRUDNIENIE I WYKSZTAŁCENIE

Ćwiczenie 13

MIND MAP (MAPA MYŚLI)

Cel

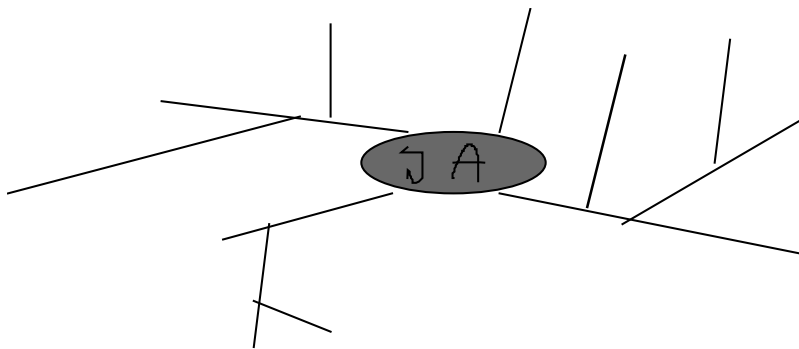
Ćwiczenie to pozwala na uporządkowanie myśli w pożądanym zakresie, np. informacji o kwalifikacjach, doświadczeniach życiowych, realnych umiejętnościach, zdolnościach i zainteresowaniach uczestników kursu. Technikę tę można też wykorzystać na różnych etapach kursu, np. przy jego planowaniu (moje życzenia), w rozwoju idei (wtedy wybrany problem stawia się w centrum). Często można wykorzystać kreatywność innych dla samego siebie (kolejne osoby dorysowują swoje skojarzenia z danym problemem).

Instrukcja

Uczestnicy otrzymują duże kartki papieru. Na środku strony rysują kółko i umieszczają w nim słowo „JA”. Od tego miejsca w różnych kierunkach biegną odgałęzienia, na których umieszcza się informacje dotyczące następujących zagadnień:

- formalne wykształcenie (ukończone szkoły, studia, kursy itp.),
- doświadczenia zawodowe (praca wykonywana),
- realne umiejętności (uzyskane podczas pracy, szkoleń itp.),
- zdolności osobiste (umiejętności),
- zainteresowania (czynności wykonywane w czasie wolnym).

Wykonanie ćwiczenia wymaga co najmniej 1 godziny.



- * *Mind Map*'y mogą zostać zaprezentowane innym – wymaga to jednak bardzo dużo czasu. Warto to robić, jeśli sądzi się, że dla uczestników będzie to dobra „inwestycja”.
- * Z *Mind Map*'ami można pracować indywidualnie, zadając pytania.
- * Ćwiczenie może być pomocne do sporządzania C.V.
- * *Mind Map* może pomóc w koncentracji i przypominaniu sobie niektórych wydarzeń z własnego życia.

Ćwiczenie 14

JAK OCENIASZ SIEBIE?

Cel

Ćwiczenie ma na celu skonfrontowanie własnych wyobrażeń o sobie z ocenami innych ludzi, służące lepszemu poznaniu samego siebie.

Instrukcja

Uczestnicy zajęć otrzymują listę 15 cech istotnych w kontaktach z innymi ludźmi. Każdy ocenia samego siebie pod względem posiadania danej cechy na skali od 1 do 7.

Przy każdej ocenie uczestnicy stawiają „+”, jeśli są zadowoleni ze stopnia, w jakim odznaczają się daną cechą lub „-”, jeśli chcieliby posiadać daną cechę w mniejszym lub większym stopniu.

Następnie arkusz papieru zagina się w taki sposób, by inni nie widzieli oceny.

Kartka zostaje przekazana kolejnym uczestnikom tak, aby mogli oni ocenić siebie nawzajem. Każdy z nich ocenia właściciela kartki, wystawiając oceny od 1 do 7 przy każdej z cech. Po dokonaniu oceny kartka znów zostaje zagięta w taki sposób, by ocena była niewidoczna dla innych, przy czym osoba oceniająca do odpowiedniej rubryki wpisuje swoje imię, aby jej ocena mogła być zidentyfikowana przez właściciela kartki.

Po wykonaniu ćwiczenia i zapoznaniu się przez uczestników kursu z otrzymanymi ocenami, osoba prowadząca może zadać następujące pytania, w celu wywołania dyskusji na forum grupy:

- Czy ktoś z Was został zaskoczony ocenami, które otrzymał?
- Czy oceny innych uczestników były zgodne z Waszymi własnymi ocenami?
- Jeśli Wasze negatywne oceny pokrywają się z ocenami otoczenia, pomyślcie, co możecie zrobić, aby Wasze zachowanie mogło ulec zmianie?
- Jeśli chcecie zapytać, dlaczego otrzymaliście od pozostałych uczestników właśnie takie oceny, możecie zrobić to teraz.

UWAGA! *Ćwiczenie nie może być wykonywane anonimowo! Uzyskane informacje mogą zostać wykorzystane przy tworzeniu indywidualnego planu działania.*

JAK OCENIASZ SIEBIE?

IMIE _____

	IMIONA UCZESTNIKÓW							jak siebie oceniasz?	+ lub -
1) lubiący dużo mówić									
2) dominujący									
3) budzący zaufanie									
4) pewny siebie									
5) krytyczny									
6) agresywny									
7) kreatywny									
8) odpowiedzialny									
9) solidarny									
10) ciekawy (nowości, świata itp.)									
11) aktywny									
12) współpracujący									
13) trzymający się z tyłu									
14) słuchający									
15) otwarty									

SKALA OCEN

1 – ocena najniższa (nie posiada danej cechy)

7 – ocena najwyższa (posiada daną cechę w znacznym stopniu)

Ćwiczenie 15

GRA TOWARZYSKA

Cel

Celem tego ćwiczenia jest samopoznanie.

Instrukcja

Każdy uczestnik otrzymuje planszę pt. „Gra towarzyska”.

Komentarz prowadzącego:

Wyobraźcie sobie, że udajecie się na przyjęcie. Rysunek, który macie przed sobą przedstawia pokój, w którym to przyjęcie się odbywa. Ludzie zbierają się tam w sześciu grupach. Członkowie każdej z grup posiadają określone cechy. Przeczytaj opisy znajdujące się na rysunku i wybierz grupę, która najbardziej Ci odpowiada, do której chciałbyś dołączyć. Wyobraź sobie, że osoby te po pewnym czasie opuszczają przyjęcie i musisz podejść do kolejnej grupy. Wybierz tę grupę. Kiedy ci ludzie także wyjdą, wybierz trzecią grupę, do której dołączysz. W ten sposób dokonasz trzech wyborów. W charakterystykach tych trzech grup podkreśl te cechy, które odpowiadają ci najbardziej.

Litery oznaczające wybrane przez Ciebie grupy wpisz w odpowiednie miejsca w tej kolejności, w jakiej je wybierałeś.

Po wykonaniu tej części ćwiczenia uczestnicy kursu otrzymują test pt. „GRA TOWARZYSKA”. W teście zaznaczają te zdania, z którymi się zgadzają i które są zgodne z ich opiniami i sposobem myślenia. Trzeba zaznaczyć, że test należy wypełniać bez dłuższego zastanawiania się, przyjmując, że pierwsza myśl, jaka przyjdzie do głowy, jest najlepsza. Wykonanie testu pozwala na określenie trzyliterowego kodu. Należy go porównać z kodem uzyskanym w pierwszej części ćwiczenia.

Podsumowując ćwiczenie prowadzący może zadawać uczestnikom pytania, np.:

1. Czy starasz się przebywać w towarzystwie tych osób, które są do Ciebie podobne, czy też różniących się od Ciebie? Wskazuje na to porównanie kodów trzyliterowych uzyskanych w I i II części ćwiczenia.
2. Dlaczego starasz się przebywać w tym towarzystwie?
3. Odnajdź w zdaniach z testu swoje uzdolnienia.

UWAGA! Wyniki tego ćwiczenia można również wykorzystać:

- przy sporządzaniu listu motywacyjnego, gdzie trzeba dokonać samoprezentacji oraz opisać własne kompetencje,
- do planowania perspektywicznego, do sporządzania planów działania, kiedy potrzebne jest odkrycie cech grupy, w której chciałoby się przebywać, a także „odkrycie” tych cech, których się nie posiada.

TEST DO SAMOOCENY „GRA TOWARZYSKA”

1. Posiadanie silnego i zgrabnego ciała jest dla mnie ważną rzeczą.
2. Staram się dogłębnie zrozumieć rzeczy.
3. Muzyka, kolory, piękno każdego rodzaju może wpłynąć na moje usposobienie.
4. Ludzie wzbogacają moje życie i nadają mu sens.
5. Wierzę w siebie i w to, że mam wpływ na rzeczy.
6. Doceniam jasno określone kierunki działania, które dokładnie określają, co mam robić.
7. Potrafię budować, nosić wszystko sam, sam dawać sobie radę.
8. Mogę godzinami myśleć o czymś.
9. Doceniam piękne otoczenie. Kolory i formy znaczą dla mnie bardzo dużo.
10. Kocham towarzystwo.
11. Lubię rywalizację.
12. Muszę mieć najpierw uporządkowane zaplecze i dopiero potem rozpocząć pracę nad projektem.
13. Lubię pracować rękami.
14. Badanie nowych idei daje mi zadowolenie.
15. Zawsze poszukuję nowych sposobów, aby dać wyraz moim twórczym zdolnościom.
16. Doceniam możliwość dzielenia moich osobistych spraw z innymi.
17. To, że jestem najważniejszą osobą w grupie, daje mi zadowolenie.
18. Jest dla mnie sprawą honoru, by dbać o wszystkie szczegóły w mojej pracy.
19. Nie przeszkadza mi, że zabrudzę ręce w czasie pracy.
20. Wykształcenie jest dla mnie nieustającym procesem rozwijania i wyostrożania mojego sposobu myślenia.
21. Lubię ubierać się nietradycyjnie oraz próbować nowe kierunki mody i kolory.
22. Często wyczuwam, gdy jakaś osoba ma potrzebę rozmowy.
23. Lubię organizować ludzi i dawać im impuls do pracy.
24. Rutyna pomaga mi w ukończeniu pracy.
25. Lubię kupować rzeczy, które są punktem wyjścia do dalszej pracy.
26. Czasami mogę siedzieć godzinami i pracować nad rozwiązaniem problemów, czytać lub myśleć o życiu.
27. Potrafię wyobrazić sobie różne rzeczy.
28. Czuję się dobrze, kiedy zajmuję się innymi ludźmi.
29. Lubię, gdy dają mi kredyt zaufania w pracy.
30. Jestem podbudowany, wiedząc, że dobrze i starannie rozwiązałem powierzone mi zadanie.
31. Chciałbym najchętniej być sobą i wykonywać rzeczy praktyczne, pracować rękami.
32. Chętnie czytam książki na każdy temat, który budzi moją ciekawość.
33. Uwielbiam wypróbowywać nowe, kreatywne pomysły.

34. W sytuacji, gdy mam jakieś problemy z innymi, preferuję rozmowę i znalezienie rozwiązania.
35. Żeby osiągnąć sukces, należy mierzyć wysoko.
36. Lubię sytuacje, które wymagają ode mnie podejmowania decyzji i brania na siebie odpowiedzialności.
37. Lubię zużywać masę czasu na dyskusje.
38. Analizuję dany problem gruntownie, zanim podejmę działania.
39. Lubię zmieniać otoczenie tak, aby uczynić je czymś innym i specjalnym.
40. Kiedy jest mi przykro, znajduję przyjaciela, by z nim porozmawiać.
41. Kiedy proponuję plan, wolę żeby inni zajmowali się szczegółami.
42. Zwykle jestem zadowolony z miejsca, gdzie przebywam.
43. Pracowanie na świeżym powietrzu dostarcza mi nowego zasobu energii.
44. Bez przerwy zadaję pytanie „dlaczego?”.
45. Podoba mi się, że moja praca jest wyrazem mojego nastroju i uczuć.
46. Lubię znajdować sposoby pomagania ludziom, by byli bardziej ludzcy wobec siebie.
47. Branie udziału w podejmowaniu ważnych decyzji jest dla mnie niezmiernie ciekawe.
48. Zawsze cieszę się, gdy ktoś inny przejmuje kierownictwo.
49. Lubię, gdy moje otoczenie jest proste i praktyczne.
50. Roztrząsam problem, dopóki nie znajdę odpowiedzi.
51. Piękno natury porusza coś ukrytego we mnie.
52. Bliskie stosunki z innymi są dla mnie ważne.
53. Lepsze stanowisko i awans są dla mnie ważne.
54. Efektywność to coś dla mnie – pracować określoną ilość godzin każdego dnia.
55. Dla uniknięcia chaosu potrzebny jest silny system z ustalonym prawem i porządkiem.
56. Książki zmuszające do myślenia zawsze poszerzają moje horyzonty.
57. Bardzo cieszę się z możliwości pójścia na wystawę, do teatru czy do kina.
58. „Nie widziałem cię długi czas powiedz, co u ciebie?”.
59. Niezmiernie ciekawą rzeczą jest możliwość wpływania na innych ludzi.
60. Kiedy przyrzekam, że coś zrobię, wykonuję to do najdrobniejszego szczegółu.
61. Solidna, fizyczna i twarda praca nikomu nie zaszkodzi.
62. Chciałbym nauczyć się wszystkiego co jest dostępne o tematach, które mnie interesują.
63. Nie chcę być jak inni. Wolę robić rzeczy inaczej.
64. „Powiedz mi, jak ci mogę pomóc”.
65. Jestem gotów podjąć ryzyko, by kontynuować sprawy.
66. Lubię jasne i precyzyjne linie postępowania, kiedy coś zaczynam.
67. Pierwsze, co widzę w samochodzie, to dobry silnik.
68. Ludzie działają stymulująco na mój intelekt.
69. Kiedy czymś się zajmuję, mam tendencję do zapominania o całym świecie.

70. Martwi mnie, że jest tylu ludzi w naszym społeczeństwie, którzy potrzebują pomocy.
71. Zabawnie jest podsuwać innym ludziom pomysły.
72. Nie znoszę, kiedy ktoś zmienia metodę, kiedy kończę pisanie swojej pracy.
73. Zwykle znajduję wyjście w sytuacjach „podbramkowych”.
74. Nawet samo czytanie o odkryciach jest ciekawe.
75. Lubię robić happeningi.
76. Zawsze staram się, jak mogę, by okazać uwagę ludziom, którzy wyglądają na samotnych i bez przyjaciół.
77. Lubię handlować.
78. Nie lubię robić rzeczy, które nie są zatwierdzone.
79. Sport jest ważny, jeśli ciało ma być zdrowe.
80. Sposób funkcjonowania natury budził zawsze moją ciekawość.
81. Zabawnie być w dobrym humorze i robić coś niezwykłego.
82. Sądzę, że ludzie w głębi duszy są dobrzy.
83. Jeśli nie dam sobie rady za pierwszym razem, rozpocznę jeszcze raz z nową energią i entuzjazmem.
84. Cenię wysoko sytuacje, kiedy wiem, czego inni ode mnie oczekują.
85. Lubię rozłożyć rzeczy na czynniki pierwsze, by zobaczyć, czy dam sobie radę.
86. „Nie denerwuj się, możemy przemyśleć sprawę i zaplanować następny krok.”
87. Byłoby mi trudno wyobrazić sobie moje życie bez pięknych rzeczy wokół mnie.
88. Często tak się dzieje, że inni przychodzą do mnie, by opowiedzieć o swoich problemach.
89. Zwykle nawiązuję kontakt z ludźmi, którzy mogą pokazać mi drogę do nowych możliwości.
90. Nie potrzebuję dużo, by być szczęśliwym.

Wyniki

Należy zakreślić te same liczby, które zostały zakreślone w teście samooceny.

R	B	A	S	I	T
1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30
31	32	33	34	35	36
37	38	39	40	41	42
43	44	45	46	47	48
49	50	51	52	53	54
55	56	57	58	59	60
61	62	63	64	65	66
67	68	69	70	71	72
73	74	75	76	77	78
79	80	81	82	83	84
85	86	87	88	89	90

Zapisz ilość cyfr zakreślonych w każdej kolumnie:

R _____ **B** _____ **A** _____ **S** _____ **I** _____ **T** _____

Wpisz litery, które otrzymały największą liczbę punktów:

1. _____ 2. _____ 3. _____

Ćwiczenie 16

POZYTYWNY LIST

Cel

Ćwiczenie to służy podwyższeniu u uczestników kursu samooceny i uświadomieniu sobie przez nich swoich mocnych stron.

Instrukcja

Każdy uczestnik zajęć otrzymuje kopertę ze swoim imieniem. Wewnątrz znajdują się pozytywne stroki (miłe informacje, komplementy, inne słowne „upominki”) od pozostałych członków grupy. **Ten pozytywny list od grupy każdy uczestnik może otworzyć i przeczytać dopiero w domu.**

Ćwiczenie 17

W JAKI SPOSÓB DAJESZ STROKES* I JAKIE STROKES OTRZYMUJESZ?

Cel

Ćwiczenie to pomaga uczestnikom zorientować się, na ile są oni dobrzy w dawaniu strokes innym, czy dawane i otrzymywane przez nich strokes są w większości pozytywne czy negatywne i w jaki sposób wpływa to na ich funkcjonowanie w społeczeństwie.

UWAGA! Ćwiczenie to powinno być poprzedzone omówieniem tematu, zapoznaniem uczestników kursu ze znaczeniem słowa „stroke”. Warto też zwrócić uwagę na znaczenie potrzeby bycia uznanym, zauważanym, docenianym zarówno w życiu zawodowym, jak i prywatnym. Pozytywne strokes służą m.in. zaspokajaniu tej potrzeby, natomiast negatywne strokes utrudniają rozwój człowieka. Przy omawianiu „strokes” można wykorzystać schemat pt. „przykłady strokes”.

* *stroke* – wg M. James, D. Jongeward „Narodzić się, by wygrać. Analiza transakcyjna na co dzień.” Dom Wydawniczy REBIS, Poznań 1994 – jednostka wymiany kontaktu między ludźmi; wyróżnia się znaki pozytywne, zwane często głaskami i negatywne, zwane kopniakami lub kolczatkami.

PRZYKŁADY „STROKES”

	<i>POZYTYWNE</i>
<i>„Dobra robota”</i>	<i>„Bardzo Cię lubię”</i>
<i>słowne</i>	
<i>bezsłowne</i>	
<i>poklepanie po ramieniu za dobrze wykonaną pracę</i>	<i>niespodzianka</i>
<i>UZALEŻNIONE OD CZEGOŚ, CO SIĘ ZROBIŁO</i>	<i>NIEZALEŻNE OD TEGO, CO SIĘ ROBI</i>
<i>„Twoje spodnie nie są zbyt ładne”</i>	<i>„Jesteś głupi”</i>
<i>słowne</i>	
<i>bezsłowne</i>	
<i>Zmarszczenie nosa</i>	<i>Odwrócenie się bokiem</i>
	<i>NEGATYWNE</i>

Instrukcja

Uczestnicy zajęć otrzymują dwie tabele: „dawanie strokes” i „otrzymywanie strokes”. Do pierwszej wpisują przykłady strokes, jakie sami dają, a do drugiej przykłady strokes, które otrzymują.

Jako uzupełnienie tego ćwiczenia można potraktować wypełnienie przez uczestników kursu tabeli „uznanie”. Każdy uczestnik, po zastanowieniu, wpisuje do niej imiona osób znaczących: bliskich, kolegów, przyjaciół, znajomych itd. oraz informacje, kiedy ostatnio dał im strokes i za co, w jakiej sytuacji.

Powyższe ćwiczenia są wykonywane indywidualnie przez członków grupy, ale wymagają podsumowania w formie dyskusji grupowej. Prowadzący mogą zadawać grupie pytania, np.:

- Dlaczego wybrałeś dla tej osoby właśnie taki stroke?
- Który z wymienionych strokes najchętniej sam byś otrzymał i dlaczego?

Podsumowując ćwiczenie warto zwrócić uwagę uczestników zajęć, że wnioski, które wyciągną z tego ćwiczenia, można wykorzystać w indywidualnym planie działania, np. może być to element pracy nad sobą pt. „jak stać się lepszym?”.

DAWANIE STROKES

	<i>MAMA, TATA</i>	<i>UKOCHANY, UKOCHANA</i>	<i>DZIECI</i>	<i>KOLEDZY, ZNAJOMI</i>
<i>JAKIE STROKES DAJĘ?</i>				
<i>KIEDY DAJĘ STROKES?</i>				
<i>JAKI STROKE CHCIAŁBYM DAĆ, ALE GO NIE DAŁEM?</i>				
<i>W JAKI SPOSÓB MOGĘ GO DAĆ?</i>				
<i>KIEDY MOGĘ GO DAĆ?</i>				

OTRZYMYWANIE STROKES

	<i>MAMA, TATA</i>	<i>UKOCHANA, UKOCHANY</i>	<i>DZIECI</i>	<i>KOLEDZY, ZNAJOMI</i>
<i>Z JAKIEGO STROKE JESTEŚ ZADOWOLONY?</i>				
<i>JAKICH STROKES NIE LUBISZ?</i>				
<i>JAKIE STROKES CHCIAŁBYŚ DOSTAĆ, ALE ICH NIE DOSTAJESZ?</i>				
<i>W JAKI SPOSÓB MÓGLBYŚ JE DOSTAĆ?</i>				

UZNANIE

<i>IMIĘ OSOBY WAŻNEJ W TWOIM ŻYCIU</i>	<i>KIEDY OSTATNIO DAŁEŚ STROKE TEJ OSOBIE?</i>	<i>ZA CO DAŁEŚ JEJ STROKE?</i>

Ćwiczenie 18

ANALIZA TRANSAKCYJNA

Uwagi ogólne

Analiza transakcyjna, której twórcą jest Eric Berne, polega na całościowym rozpatrywaniu problemu klienta w sytuacjach społecznych i jest stosowana w stosunku do ludzi mających kłopoty w środowisku rodzinnym, zawodowym i lokalnym. W odniesieniu do kursu inspiracji może być ona stosowana, gdy w grupie występują wyraźne kłopoty komunikacyjne. Jest to procedura wyraźnie niekliniczna (NA KURSIE NIE PROWADZI SIĘ TERAPII!!). Podstawową kategorią analizy transakcyjnej są transakcje.

Transakcja to dowolna wymiana werbalna i niewerbalna pomiędzy dwiema osobami.

Każdy człowiek dysponuje ograniczonym repertuarem takich stanów ego, które nie są rolami, lecz jego psychiczną i psychologiczną rzeczywistością.

Wyróżniamy trzy stany ego:

- 1. **RODZIC (R)** to stany będące próbą naśladowania wzorów rodzicielskich;*
- 2. **DOROSŁY (D)** to stany autonomicznie prowadzące w kierunku obiektywnej oceny rzeczywistości;*
- 3. **DZIECKO (d)** to stany reprezentujące archaiczne przeżytki – aktywne stany ego utrwalone we wczesnym dzieciństwie.*

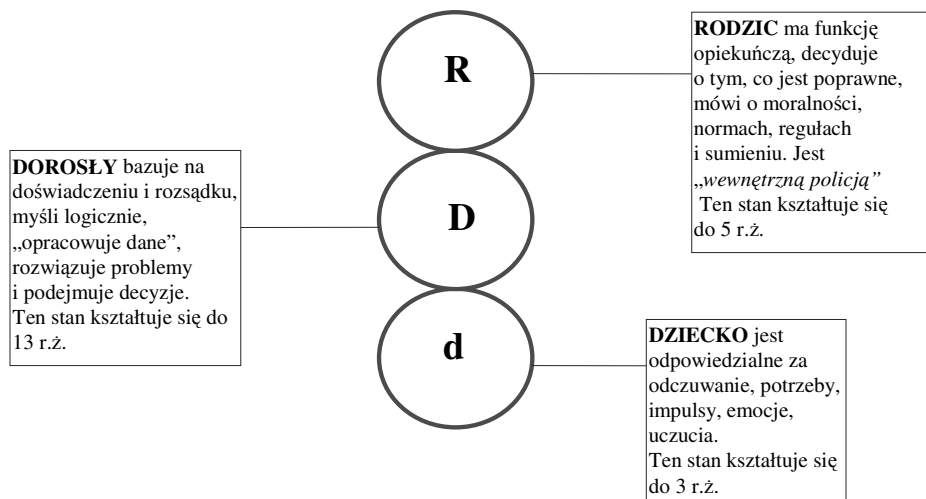
Instrukcja

Prowadzący przedstawia ogólne założenia analizy transakcyjnej oraz rozdaje uczestnikom jej schemat znajdujący się na stronie 88.

Następnie, w zależności od oceny potrzeb grupy, proponuje wykonanie jednego, dwóch lub trzech ćwiczeń wchodzących w skład ćwiczenia 18.

Wykonanie ćwiczenia drugiego musi zostać poprzedzone komentarzem do schematu wprowadzającego rozróżnienia: na rodzica krytycznego i opiekuńczego oraz dziecko dostosowujące się i wolne (znajduje się na stronie 94).

Podobnie, wykonanie ćwiczenia trzeciego powinno zostać poprzedzone wprowadzeniem przedstawiającym podział transakcji na: równoległe, skrzyżowane oraz ukryte (znajduje się on na stronie 97). Ze względu na złożoność tego materiału wykonanie ćwiczenia 3 można poprzedzić analizą przykładów transakcji, które znajdują się na stronach 98–100.



Każda osoba w określonej sytuacji może okazywać stany RODZICA, DOROSŁEGO lub DZIECKA i zachowywać się zgodnie z nimi.

RODZIC oznacza, że jest się w takim stanie psychicznym, w jakim często bywało któreś z rodziców (opiekun) i reaguje się podobnie do niego, tą samą postawą, gestami, słownictwem, uczuciami itd.

DOROSŁY oznacza, że dokonuje się autonomicznej i obiektywnej oceny sytuacji i dochodzi do wniosków w sposób bezstronny.

DZIECKO oznacza, że myśli, dążenia i uczucia wyrażane są w sposób właściwy dziecku.

Ćwiczenie 1

Analiza transakcyjna

Cel

Dotyczy ono identyfikowania trzech postaw – RODZICA, DZIECKA i DOROSŁEGO.

Instrukcja

Zadaniem uczestników kursu jest prawidłowe zidentyfikowanie wypowiedzi jako właściwych:

R – RODZICOWI,
D – DOROSŁEMU,
d – DZIECKU.

Prowadzący informuje, że w każdej scenie występuje jedna wypowiedź pochodząca od rodzica, jedna od dorosłego i jedna od dziecka. Wykonanie ćwiczenia polega w pewnym stopniu na zgadywaniu, ponieważ nie można usłyszeć intonacji głosu i obserwować gestykulacji osób występujących w poszczególnych scenkach.

1. Ważne rozliczenie akordowe zaginęło jednemu z kolegów

- a. ... – Dlaczego nie możesz dopilnować czegośkolwiek. Ukręcasz bat na samego siebie. To dla Ciebie typowe.
- b. ... – Spytaj tych, którzy byli w warsztacie, może je zabrali. Może sprzątaczką była zbyt „dokładna”. Może zabrałeś je do domu?
- c. ... – Cii – słucham radia! Nie było tu tego. Tra la la ...

2. Popsuła się maszyna

- a. ... – Tego na pewno nie będę mógł naprawić sam. Lepiej zamelduję o tym mistrzowi, to przyjdzie technik.
- b. ... – Dziadostwo! Zawsze się psuje, gdy człowiekowi się spieszy. (Rzuca pudło mocno o podłogę).
- c. ... – Powinno się być technikiem. Dostają swoje pieniądze za nic. Nigdy nie sprawdzają maszyn zanim się popsują.

3. Przedstawiciel np. związków zawodowych wywiesił jakieś pismo na tablicy informacyjnej

- a. ... – Co za bzdury! Czy on nie potrafi sformułować prostej wiadomości? Dziesięcioletnie dziecko zrobiłoby to lepiej nawet lewą ręką.
- b. ... – Uważam, że informacja jest trochę niejasna. Możesz mi wytłumaczyć o co mu właściwie chodzi?
- c. ... – Idę coś zjeść. Dzisiaj są kotlety mielone. Nie mam czasu, żeby się zastanawiać, co on tam namazał.

4. W stołówce pracowniczej podczas przerwy mówi się o tym, że kierownik będzie wyrzucony za szykanowanie kobiet

- a. ... – Pięknie! Chętnie potrzymałbym „starego” w ryzach. Zawsze ma coś do mnie – Tak też myślałem, że z niego stary świntuch.

b. ... – Nie rozprowadzajmy plotek, które nie są prawdą. Poczekajmy i zobaczymy, czy to będzie oficjalne. Jest się niewinnym dopóki to nie zostanie dowiedzione.

c. ... – W rzeczywistości nie powinniśmy mówić o tym biedaku. On i tak ma problemy zarówno z pieniędzmi, jak i z żoną. Można go w pewien sposób zrozumieć.

5. Marek jest przenoszony do innego działu, co uważa za niesprawiedliwe. Odwiedza więc męża zaufania

a. ... – Marku, musisz się fatalnie czuć. Usiądź. (Otwiera butelkę piwa i podaje mu). Żaden człowiek na coś takiego nie zasługuje! Opowiedz mi o tym.

b. ... – Tak, tak Marku. Właśnie byłem na spotkaniu z kierownictwem i muszę Ci powiedzieć, że mogło być dużo gorzej – gdyby nie ja! Bo zobacz ...

c. ... – Przykro mi z powodu tego postanowienia Marku, ale alternatywą było wymówienie. Jeżeli można by zrobić coś, co ułatwiłoby ci przejście, to chętnie poruszę to z kierownictwem.

6. Nowo zatrudniona dziewczyna przychodzi pierwszego dnia do pracy ubrana jak na dyskotekę.

a. ... – (pogwizdywanie)

b. ... – Tak, dzisiaj pozwala się na to. W czasach mojej młodości to było niedopuszczalne. Muszą być jakieś granice.

c. ... – Chciałbym wiedzieć dlaczego ona tak się ubiera do pracy.

7. Pani Kowalskiej zaproponowano inne stanowisko w pracy, gdzie pensja jest trochę wyższa

a. ... – Noo, pani Kowalska zasługuje również na to. Biorąc wszystko pod uwagę, wszystkie te dzieci, które ma na utrzymaniu, przydadzą się biedaczce dodatkowe pieniądze.

b. ... – No tak, szef tu decyduje. Tak zawsze było. My przecież nie możemy wiedzieć, kto jest najlepszy.

c. ... – Ja uważałam, że mam lepsze kwalifikacje do tej pracy niż pani Kowalska. Kto wie, może za nisko ją oceniałam.

8. Zameldowano, że nastąpi redukcja etatów

a. ... – Jakie mam możliwości, jeżeli zostanę zwolniony? Dobrze byłoby porozmawiać z mężem zaufania.

b. ... – Wreszcie wolny od tej strasznej jednostajności. Czego innego można się było w końcu spodziewać od tego kierownictwa! Niech się to wreszcie stanie!

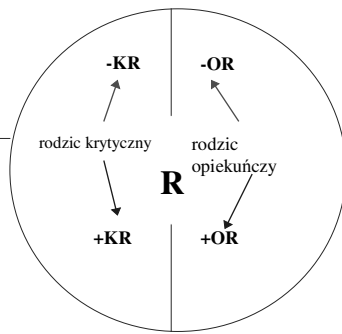
c. ... – Dlaczego nie wyrzucą wszystkich kobiet? Za bardzo się rozprzestrzeniły. Do domu, do garnków. Albo robotnicy – obcokrajowcy – ci zabierają poza tym nasze dziewczyny!

Klucz odpowiedzi do ĆWICZENIA nr 1

	a	b	c
1	R	D	d
2	D	d	R
3	R	D	d
4	R (d)	D	d (R)
5	d	R	D
6	d	R	D
7	R	d	D
8	D	d	R

ANALIZA TRANSAKCYJNA cd.

NIE JESTEŚ OK
poniżasz, niedoceniasz
krytykujesz, oskarżasz
atakujesz, osądzasz

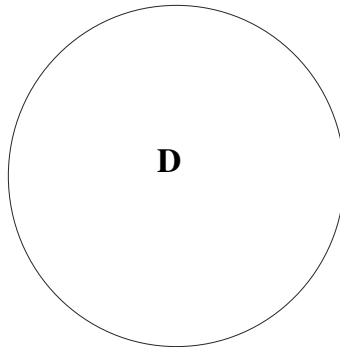


NIE JESTEŚ OK
jesteś nadopiekuńczy
przejmujesz inicjatywę
martwisz się przesadnie
ubezwłasnowolniasz

JESTEŚ OK
wychowujesz,
wytyczasz granice,
dzielisz odpowiedzialność,
bronisz słabszych

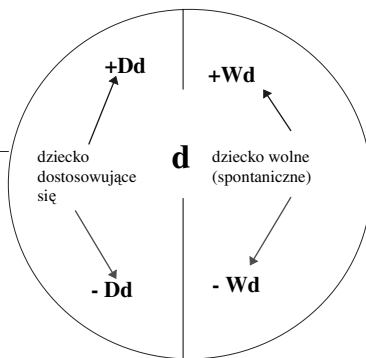
JESTEŚ OK
pocieszasz, pomagasz
słuchasz z uwagą,
okazujesz zrozumienie

JESTEŚ OK
analizujesz,
obliczasz



JESTEŚ OK
badasz
tu i teraz

JESTEM OK
podporządkuję się,
przystosuję się,
jestem łagodny,
nie ryzykuję
niebezpieczeństw



JESTEM OK
jestem kreatywny,
pełen inicjatywy,
spontaniczny,
chętny,
nie krzywdzę nikogo

Uległy,
bezkrytycznie
podporządkowany innym

Egoistyczny,
destruktywny,
szkodzę innym i sobie

NIE JESTEM OK

NIE JESTEM OK

Ćwiczenie 2

Zadaniem osób wykonujących to ćwiczenie jest zidentyfikowanie, jaka postawa „ja” (RODZIC krytyczny, opiekuńczy, DOROSŁY oraz DZIECKO dominujące i wolne) jest związana z poniższymi zachowaniami lub wypowiedziami.

1. Krytykować innych.
2. Pocieszać.
3. Śmiać się.
4. Robić to, czego inni oczekują.
5. Zbierać odpowiednie informacje.
6. „Co słyhać? Jak się masz?”
7. „Powinniśmy napić się kufelek piwa, co?”
8. „Możesz z tym przestać!”
9. Być zajęтым samym sobą.
10. Pozwalać innym na traktowanie siebie „z góry”.
11. Pomagać innym.
12. Być autorytetem dla innych.

Są trzy różne sposoby zwracania się o pomoc:

13A. „Czy ty do licha nie widzisz, że potrzebuję Twojej pomocy?”

13B. „Pomożesz mi?”

13C. „Oo, czy nie zechciałbyś mi pomóc, nie bardzo wiem ...?”

Wewnętrzny dialog:

14A. „Och jak bardzo chciałabym takie buty!”

14B. „Czy to takie konieczne, mam przecież trzy pary butów do wyjścia!”

14C. „Muszę się zastanowić, czy mnie w ogóle na to stać?”

KLUCZ ODPOWIEDZI DO ĆWICZENIA 2

nr pozycji	odpowiedź prawidłowa
1	-KR
2	+OR
3	Wd
4	Dd
5	D
6	D/OR
7	+Wd
8	-KR
9	Wd
10	-Dd
11	+OR
12	D
13A	KR
13B	D
13C	Dd
14A	Wd
14B	KR
14C	D

ANALIZA TRANSAKCYJNA cd.

Rodzaje transakcji

TRANSAKCJE RÓWNOLEGŁE, CZYLI PROSTE – następują wówczas, gdy wiadomość wysłana z określonej *postawy – ja* wiąże się z odpowiedzią z tej samej postawy, do której była skierowana. Taki typ komunikacji może przebiegać długo bez komplikacji.

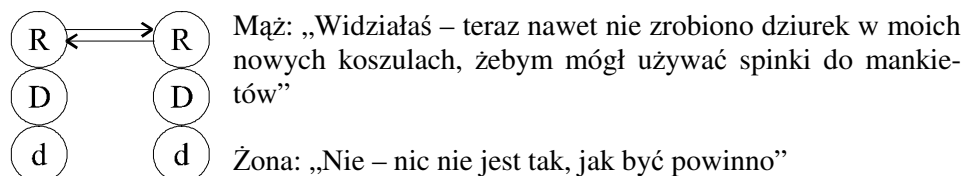
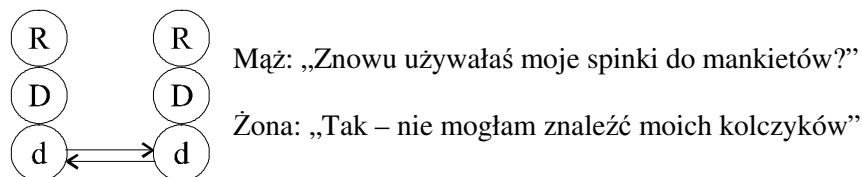
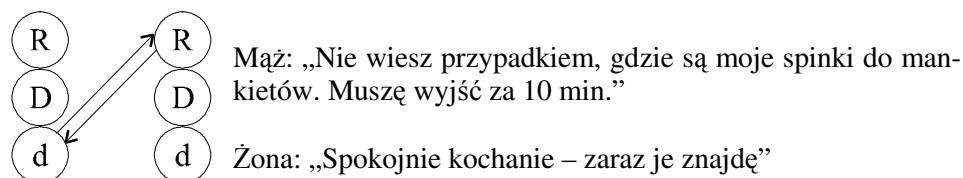
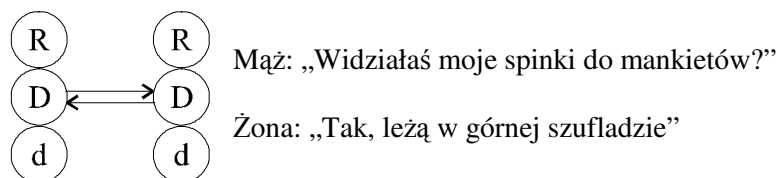
TRANSAKCJE SKRZYŻOWANE – powstają, gdy określona *postawa – ja*, która odpowiada, nie jest tą, do której skierowana była wypowiedź. Komunikacja zazwyczaj zostaje przerwana, pozostawiając często odczucie, że jest się źle zrozumianym.

TRANSAKCJE UKRYTE – w tym typie transakcji relacje między partnerami interakcji przebiegają na dwu płaszczyznach – zachowań jawnych (społecznych) oraz zachowań ukrytych (psychologicznych). Ten typ transakcji bywa też określany mianem nieszczerej i z reguły uruchamia proces gier psychologicznych, których celem może być wypełnienie czasu, uzyskanie wsparcia ze strony partnera, podtrzymywanie uczuć, uniknięcie odpowiedzialności.

TRANSAKCJE RÓWNOLEGŁE

Transakcje równoległe następują, gdy jakaś wiadomość wysłana z określonej „postawy – ja” daje odpowiedź z tej „postawy – ja”, do której zmierzano u innej osoby. Taka komunikacja może przebiegać długo bez komplikacji.

PRZYKŁADY:

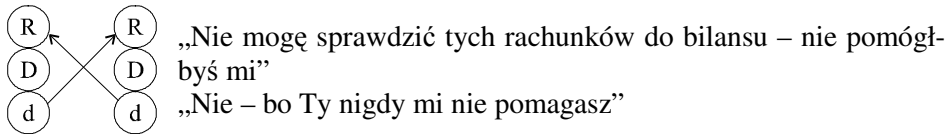
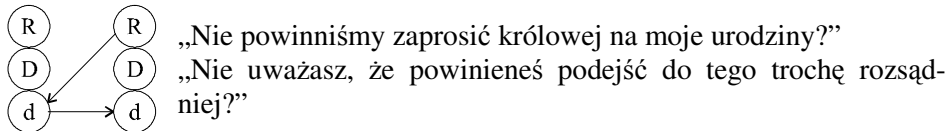
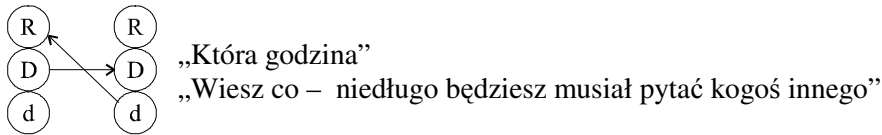
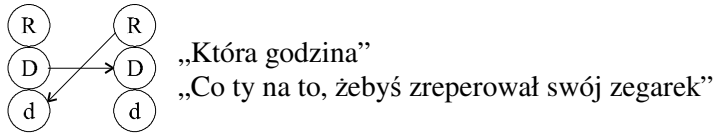


TRANSAKCJE SKRZYŻOWANE

Transakcje skrzyżowane powstają, gdy określona „postawa – ja”, która odpowiada nie jest tą, od której oczekiwano odpowiedzi.

„Strzałki” się krzyżują i komunikacja zostaje przerwana, pozostawiając często odczucie, że zostało się źle zrozumianym.

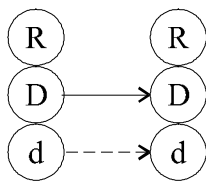
PRZYKŁADY:



TRANSAKCJE UKRYTE

Transakcja ukryta zawiera zawsze więcej niż dwie „*postawy – ja*”.

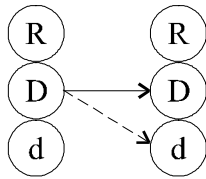
PRZYKŁADY:



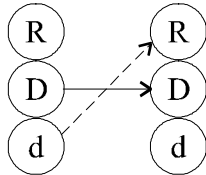
„Nie miałabyś ochoty przyjść do mnie i obejrzeć moich znaczków?”

Tutaj wysyłana jest ukryta wiadomość – propozycja dla dziewczyny – ukryta pod ogólnie akceptowaną transakcją.

Ja – Dorosły mówi jedno, ja – Dziecko coś innego poprzez półsłówka.

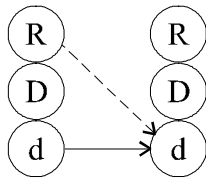


Handlarz samochodów: „No, obejrzelismy chyba wszystkie używane samochody, jakie mamy. I nie wygląda na to, że coś się nadaje. Tak – to znaczy, mamy ten czerwony sportowy wóz, ale jest on chyba trochę zbyt wyrafinowany”.

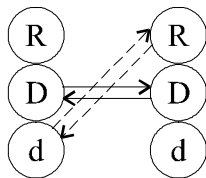


Klient: „Zawsze taki chciałem. Chciałem go wypróbować”.

(Postawa ja – Dziecko): „Nie Ty będziesz decydował, czy ten samochód jest zbyt wyrafinowany dla mnie”.



Małżonek, który pisze na zakurzonej stole: „Kocham Cię”
(Ukryta wiadomość od ja – Rodzic). Przydałoby się tutaj odkurzyć.



Żona: „Przebiłam oponę w lewym przednim kole – myślisz, że samej uda mi się ją wymienić?” (Ukryta wiadomość z pozycji ja – Dziecko: „Jeżeli nie będę mogła, pomożesz mi”?)

Mąż: „Owszem, myślę że tak kochanie”. (Ukryta wiadomość z pozycji ja – Rodzic: „A jeżeli nie to naturalnie, że ci pomogę”).

TRANSAKCJE

Ćwiczenie 3

Zaznacz strzałkami i zanotuj czy transakcje są równoległe, skrzyżowane lub ukryte.

- 1 A. Nie zechciałbyś mi pomóc?
 B. Tak, oczywiście że chcę.
- 2 A. Możesz popracować dłużej dziś wieczorem?
 B. Tak nie może być, że my ciągle i w nieskończoność
 musimy...
- 3 A. Nie wydaje Ci się, że powinniśmy we dwoje wyjść do
 miasta wieczorem i coś zjeść?
 B. Uważasz, że stać nas na to!
- 4 A. Zamknij drzwi za sobą!
 B. Tak, tak, zrobię to.
- 5 A. Czy nie najwyższy czas, żebyś posprzątał ze stołu!
 B. Twoja mania sprzątania jest chorobliwa!
- 6 A. Chcesz przyjść do mnie i zobaczyć mój zbiór znacz-
 ków?
 B. Tak, bardzo chętnie.

- 7 A. Widziałaś mój śrubokręt?
 B. Tak, tam leży.
- 8 C. Widziałaś mój śrubokręt?
 D. Najwyższy czas, żebyś nauczył się kłaść rzeczy na miejsce!
- 9 A. Widziała pani tego obszarpańca tam na przystanku. Jak on wygląda!
 B. Tak, to mój syn!
- 10 A. Powinno być zabronione takie siedzenie i picie piwa na ulicy.
 B. Tak, powinni mieć jakąś pracę, ale czy im na tym zależy.
- 11 A. „Kocham Cię”
 (napisane na zakurzonej stole przez pana domu)
- 12 A. Jeżeli mam mieć tani samochód, to muszę kupić...
 B. To przypomina mi o: w jaki sposób podwaja się wartość Skody?

Ćwiczenie 19

WZORY PRACY I UCZENIA SIĘ

Cel

Ćwiczenie ma na celu uświadomienie uczestnikom, jakie wzory pracy i uczenia się wypracowali sobie podczas dotychczasowej aktywności edukacyjnej oraz związanej z wykonywaną pracą.

Instrukcja

Współcześnie większość stanowisk pracy wymaga od pracowników nie tylko określonych umiejętności, ale także ciągłej gotowości do uczenia się i podwyższania swoich kwalifikacji. Proces uczenia się osób dorosłych jest bardzo złożony, dlatego warto się przyjrzeć różnym czynnikom mającym wpływ na jego przebieg.

Uczestników prosi się o wypełnienie arkusza „*Moje wzory uczenia się*” poprzez postawienie krzyżyków w odpowiednich miejscach czterostopniowej skali. Wypełniając ten arkusz należy zastanowić się nad dokończeniem zdań:

Gdy muszę przyswoić jakąś wiedzę, jestem

Jako uczeń jestem

Następnie uczestnicy wypełniają arkusz „*Moje wzory pracy*”, również stawiając krzyżyk w odpowiednim miejscu czterostopniowej skali, zastanawiając się nad dokończeniem zdań:

Rozwiązuję najlepiej problem

Uczę się najlepiej

Aby otrzymać wyniki, trzeba podsumować na obu arkuszach ilość wyborów w kolumnach pionowych. Następnie narysować pionową linię przy literze, która otrzymała największą ilość wyborów, oraz poziomą linię przy cyfrze, która otrzymała największą liczbę wyborów. Punkt przecięcia obu linii wskazuje na preferowany sposób funkcjonowania w sytuacji uczenia się i pracy.

Podsumowując ćwiczenie prowadzący może zapytać uczestników, czy to ćwiczenie pomogło im w rozpoznaniu własnego stylu uczenia się i pracy?

UWAGA! *Należy pamiętać, że ćwiczenie to pełni wyłącznie funkcję stymulującą, nie służy stawianiu diagnozy, a uczestnik ma prawo powiedzieć, że nie zgadza się z otrzymanymi wynikami.*

WSKAZÓWKI DO INTERPRETACJI WYNIKÓW ĆWICZENIA

Test ten pokazuje tendencje, kierunek, w którym dany człowiek porusza się. Każdy z wyników możliwych do uzyskania (każdy styl uczenia się i pracy) jest stosowany przy różnych działaniach. Im bliżej środka planszy znajduje się wynik, tym większy jest wpływ innych stylów działania na funkcjonowanie człowieka. Im bliżej brzegów planszy umiejscowiony jest wynik, tym bardziej funkcjonowanie danej osoby jest zdominowane przez ten styl. Wielokrotne przecięcia świadczą o bardziej wszechstronnym podejściu do rozwiązywania problemów.

Ludzie ponosząc porażki sądzą często, że to ich wina. Uczestnik może poznać swoje wzorce uczenia się i pracy i stwierdzić, że nie są one najlepsze. Może on również zauważyć, w którym miejscu do tej pory popełniał błąd lub gdzie popełniano błąd wobec niego. Uznanie swoich błędów wymaga odwagi, ale daje szansę wyciągnięcia wniosków.

MOJE WZORY UCZENIA SIĘ

Gdy muszę przyswoić jakąś wiedzę ...
 Jako uczeń jestem ...

	1	2	3	4	
intuicyjny	—	—	—	—	logiczny
zaangażowany	—	—	—	—	niezaangażowany, obiektywny
emocjonalny	—	—	—	—	intelektualny
dający pochwały	—	—	—	—	krytyczny
lubiący próbować czegoś nowego	—	—	—	—	zainteresowany nowymi modelami i pomysłami
wierzący w rację większości	—	—	—	—	wierzący w teorię
akceptujący	—	—	—	—	zadający pytania
przeczuwający	—	—	—	—	myślący
ten, który próbuje i robi błędy	—	—	—	—	ten, który woli organizować i planować
ukierunkowany na ludzi	—	—	—	—	ukierunkowany na zadanie
naśladowujący innych	—	—	—	—	życzący sobie pewnych faktów
wierzący innym	—	—	—	—	działający na własną rękę
	—	—	—	—	<i>policz ilość X w kolumnach</i>
	1	2	3	4	

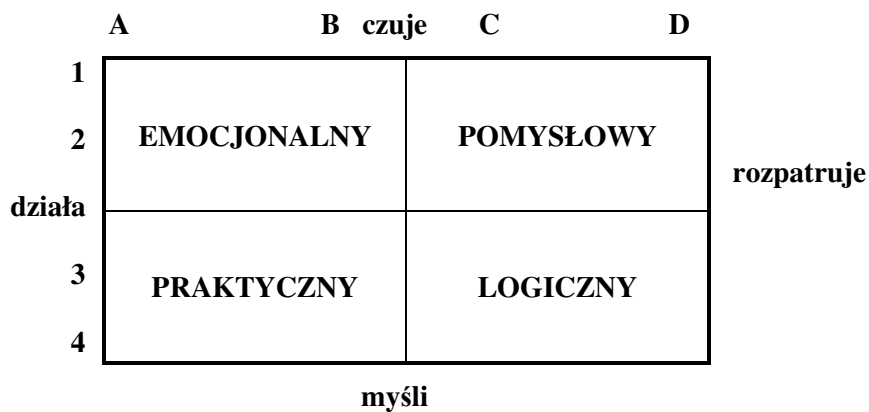
MOJE WZORY PRACY

Rozwiązuję najlepiej problem ...

Uczę się najlepiej ...

	A	B	C	D	
mówiąc	—	—	—	—	słuchając
działając	—	—	—	—	reagując na działanie innych
posuwając się małymi krokami	—	—	—	—	mając rozeznanie w całej sytuacji
będąc szybkim	—	—	—	—	będąc analitycznym
eksperymentując	—	—	—	—	przemyślając wszystko gruntownie
realizując idee	—	—	—	—	wymyślając idee
będąc entuzjastycznym	—	—	—	—	będąc powściągliwym
wykonując rzeczy	—	—	—	—	obserwując rzeczy
będąc ukierunkowanym na cel	—	—	—	—	będąc ukierunkowanym na proces
stojąc mocno na ziemi	—	—	—	—	widząc ideały
zmieniając zdanie	—	—	—	—	wcześniej dokładnie planując
znajdując rozwiązania	—	—	—	—	identyfikując problemy
formułując odpowiedź	—	—	—	—	formułując pytanie
	—	—	—	—	<i>policz ilość X w kolumnach</i>
	A	B	C	D	

ZAZNACZ SWOJE WYNIKI NA PONIŻSZYM SCHEMACIE



1. Narysuj pionową przerywaną linię pod literą, która uzyskała największą liczbę punktów.
2. Narysuj poziomą przerywaną linię obok cyfry, która uzyskała największą ilość punktów.
3. Zaznacz punkt, w którym linie się przecinają. Wyznacza on Twój dominujący sposób rozwiązywania problemów.

Jeśli na Twoim schemacie są dwa takie punkty, charakteryzujesz się dwoma typami rozwiązywania problemów, dwoma równoważącymi wzorami zachowań.

Im bliżej krawędzi schematu znajduje się twój punkt przecięcia, tym bardziej dominujący jest dany styl w Twoim zachowaniu. Im bliżej środka schematu znajduje się dany punkt, tym mocniej zaznacza się wpływ stylów sąsiednich.

WZORY PRACY I UCZENIA SIĘ INTERPRETACJA

	A	B emocje	C	D
działanie	<p style="text-align: center;">ENTUZJASTYCZNY</p> <ul style="list-style-type: none"> – angażuje się w nowe działania, – skuteczny inicjator, – próbuje i patrzy czy się udaje, – pracuje więcej nad tym, co się powiodło, – wysłuchuje opinii i informacji od innych i ma zaufanie do nich, – angażuje się i działa inspirująco na innych, – poszukujący, znajduje nowe doświadczenia, – lubi ryzyko, przyjemności, zmiany, zachęty, – nie lubi rutyny, – łatwo przystosowuje się do nowej sytuacji, – chętny do prób „oddaje się całej sprawie”, – impulsywny, – lubi uczyć się razem z innymi podczas pracy w ramach projektów, dyskusji i poprzez robienie czegoś razem; 	<p style="text-align: center;">PEŁEN FANTAZJI</p> <ul style="list-style-type: none"> – widzi wiele alternatyw w obrazie całości, – używa wyobraźni, – kreatywny, uwzględniający emocjonalne i estetyczne ramy, – ukierunkowany na relacje między ludźmi, – wspomagający, – słucha, obserwuje i zadaje pytania, – dostrzega innych i uczy się naśladowując, – dobry obserwator – potrafi wyobrazić sobie siebie w różnych sytuacjach, – powolny, odprężony, spokojny, uprzejmy, unikający konfliktów, – ważny jest czynnik czasu – nie należy go popędzać, – lubi zapewnienia od innych, – uczy się słuchając, wymieniając pomysły lub naśladowując; 	<p style="text-align: center;">LOGIK</p> <ul style="list-style-type: none"> – dobry do tworzenia teorii i robienia planów, – ma pomysły i tworzy nowe modele, – trafnie wyciąga wnioski, – precyzyjny, gruntowny, dokładny, – organizuje i działa zgodnie z planem, – kalkuluje, – reaguje powoli i życzy sobie faktów, – pracuje niezależnie, myśli i uczy się, – unika zbyt dużego zaangażowania, – krytyczny, analizuje pomysły, – kierujący się rozsądkiem – logiczny, – uczy się poprzez indywidualne myślenie, nadaje kształt planom, modelom w sposób logiczny. 	rozpa-trywanie
	<p style="text-align: center;">PRAKTYK</p> <ul style="list-style-type: none"> – ma pomysły rozwiązywania problemów, – czyni teorie przydatnymi, – posiada zdolności detektywistyczne, poszukuje i znajduje, – wypróbowuje hipotezy, – jest obiektywny, – nie jest emocjonalny, – kierując się rozsądkiem i logiką, wyznacza sobie cel, – rozważa alternatywy, – lubi mieć kontrolę nad sytuacją, – inicjuje projekty, – działa samodzielnie, – potrafi przyjmować uwagi innych, – korzysta z faktycznych danych, książek, teorii, – odpowiedzialny, od razu zabiera się do pracy, – uczy się testując różne możliwości, wypróbowując je wyciąga wnioski. 	<p style="text-align: center;">myślenie</p>		

Ćwiczenie 20

LUSTERKO WSTECZNE

Cel

Jest to ćwiczenie, które można wykonywać na zakończenie zajęć każdego dnia lub przed rozpoczęciem zajęć. Służy ono dokonaniu oceny tego, co odbyło się na zajęciach w dniu poprzednim lub mijającym. Wykonując to ćwiczenie uczestnicy trenują spoglądanie do tyłu i ocenianie tego, czego się nauczyli oraz czy są z siebie zadowoleni. Dzięki zapisom prowadzonym każdego dnia na tym samym arkuszu papieru można zaobserwować, jak przebiegają procesy myślenia i osobistego rozwoju poszczególnych osób podczas trwania kursu.

Instrukcja

Uczestnicy kursu są proszeni o przemyślenie przez 5 minut doświadczeń z dnia poprzedniego. Może towarzyszyć temu cicha, spokojna muzyka. Po upływie 5 minut są oni proszeni o podanie jednego słowa dotyczącego ocenianych zajęć, które jest najważniejsze i najlepiej je charakteryzuje. Słowo to jest wpisywane w odpowiednim miejscu tabeli. Do każdej propozycji dobrze jest dołączyć krótki komentarz uzasadniający dokonany wybór. Osoba prowadząca powinna każdorazowo kończyć ćwiczenie krótkim podsumującym komentarzem.

<i>imię uczestnika</i>	<i>poniedziałek</i>	<i>wtorek</i>	<i>środa</i>	<i>czwartek</i>	<i>piątek</i>

Ćwiczenie 21

ASERTYWNOŚĆ

Ćwiczenie to powinno być poprzedzone wykładem teoretycznym dotyczącym teorii asertywności i zachowań asertywnych.

*Każdy człowiek ma prawo być sobą i wyrażać siebie (swoje uczucia, opinie, potrzeby) w kontaktach z innymi ludźmi, o ile nie czyni tego w sposób naruszający prawa innych osób, czyli czyni to **ASERTYWNIE**. Każdy ma również prawo wyrażać i bronić swoich praw. Warto jednak pamiętać, że w przypadku, gdy rezygnujemy z wyrażania siebie, tym samym pozwalamy innym robić to za nas. Inni określają wówczas nasze prawa.*

Bardzo ważna dla wyrażania siebie i utrzymania właściwych relacji z innymi ludźmi jest umiejętność mówienia „nie”, czyli odmawiania. Ludzie bardzo często robią coś, czego nie chcą, bo nie potrafią odmawiać, boją się narazić innym i stracić ich sympatię. Asertywna odmowa jest uczciwym i stanowczym stwierdzeniem. Powinna ona zawierać słowo „nie” i informację o tym, jak zamierzamy postąpić. Krótkie wyjaśnienie pozwoli rozmówcy lepiej zrozumieć sytuację. Asertywna odmowa nie może zawierać pretensji ani usprawiedliwień.

PRZYKŁADY ZACHOWAŃ ASERTYWNYCH

- umiem poprosić kogoś o pomoc,*
- potrafię zaprotestować nie okazując zdenerwowania i niechęci, jeśli ktoś chce decydować za mnie, nie pytając mnie o zdanie,*
- potrafię swobodnie i bez obaw wyrażać swoją opinię nawet wtedy, gdy wiem, że nie jest ona popularna,*
- potrafię złożyć reklamację w sklepie lub w restauracji,*
- umiem przyjąć zasłużoną krytykę,*
- kiedy trzeba, umiem walczyć o swoje interesy.*

RÓŻNE TYPY REAKCJI

**POSTAWA
AGRESYWNA**

- reaguje agresywnie, wybuchowo
- wzdycha, napusza się
- chce wygrać wszystko, ze wszystkimi
- broni się atakując
- lubi prowokować konflikty
- działa wykorzystując kompleks niższości innych
- jest zawadiacki, zaczepny, pozbawiony taktu
- jest arogancki

**POSTAWA
ASERTYWNA**

- **zachowuje się odpowiedzialnie do sytuacji**
- **jest odpowiedzialny za siebie**
- **lubi, gdy wszystko jest wyważone**
- **zna swoje uczucia i potrzeby, może pójść na kompromis**
- **nie obwinia innych**
- **stawia warunki**
- **jest otwarty i szczery**
- **nie boi się porażek**
- **działa biorąc pod uwagę swoje uczucia i wartości, respektuje uczucia innych**
- **szczery, bezpośredni i komunikatywny**
- **jest otwarty, zaangażowany,**
- **konstruktywny w dialogu**
- **potrafi kreatywnie wyrażać uczucia językiem ciała**

**POSTAWA
PASYWNA**

- jest zrezygnowany
- niszczy samego siebie
- odbiera siebie jako osobę o niskiej wartości
- uważa, że jest niesprawiedliwie traktowany
- zrzuca winę na innych
- unika konfliktów, „nagina się”, płacze, trzęsie się
- ma kompleks niższości

PIRAMIDA ASERTYWNOŚCI

Im wyżej w piramidzie znajduje się dana osoba, tym trudniej zachowywać się wobec niej asertywnie.

Każdy uczestnik kursu może stworzyć swoją własną piramidę asertywności. Na dole znajdują się te osoby, którym najłatwiej jest powiedzieć „nie”. Na górze są ci, którym najtrudniej jest powiedzieć „nie”.

Zadaniem każdego uczestnika kursu jest wypełnienie swojej piramidy.

mama

.....

szef

.....

.....

akwizytor

Przykładowe sytuacje (tematy do dyskusji nt. asertywności)

POMIĘDZY OBCYMI

Jak reagujesz, gdy...

- jesteś niezadowolony z jedzenia, które Ci podano w restauracji?
- żałujesz, że coś kupiłeś i chciałbyś zwrotu pieniędzy?
- przed Twoimi drzwiami stoją jakieś dzieci i chcą Ci sprzedać kupony loteryjne, ale Ty nie masz ochoty na kupienie żadnego?
- czekałeś bardzo długo w kolejce i nagle ktoś „wpycha się” przed Ciebie?
- zapłaciłeś komuś za wykonanie jakiejś pracy dla Ciebie, ale jest ona wykonana źle?

POMIĘDZY PRZYJACIÓŁMI/W RODZINIE

Jak reagujesz, gdy...

- jesteś niezadowolony z poruszonego przy spotkaniu tematu?
- najchętniej nie pożyczałbyś książek, pieniędzy, płyt itp., ale jest Ci trochę wstyd, że się tak zachowujesz?
- irytuje Cię przyjaciel/przyjaciółka, członek rodziny, który zawsze się spóźnia?
- Twoja rodzina/partner nie uczestniczy w pracach domowych, w których według Ciebie powinien brać czynny udział?
- ktoś, kto jest Ci bliski zapomina o Twoich urodzinach albo o innej ważnej uroczystości?

W PRACY

Jak reagujesz, gdy...

- **Twój przełożony** obiecał załatwić coś dla Ciebie, ale wygląda na to, że zapomniał o tym?
- **jeden z Twoich kolegów** obiecał Ci, że...
- **Twój podwładny** obiecał Ci, że...

- chciałbyś odmówić **swojemu przełożonemu** wykonania jakiejś pracy, ponieważ uważasz, że w tej chwili nie jesteś w stanie podjąć się czegoś więcej?
- chciałbyś odmówić **jednemu ze swoich kolegów**...
- chciałbyś odmówić **jednemu ze swoich podwładnych**...
- **Twój przełożony** krytykuje Cię za błąd, który popełniłeś?

- **jeden z Twoich** kolegów...
- **jeden z Twoich podwładnych**...

- **Twój przełożony** chwali Cię za wykonaną pracę?
- **jeden z Twoich kolegów**...
- **jeden z Twoich podwładnych**...

- wydaje ci się, że **Twój przełożony** uważa, że wykonałeś źle polecone Ci zadanie i czujesz się niepewnie?
- wydaje Ci się, że **Twoi koledzy**...
- wydaje Ci się, że **Twoi podwładni**...

- irytuje Cię, że **Twój przełożony** przychodzi za późno albo nie dotrzymuje umowy?
- irytuje Cię, że **jeden z Twoich kolegów**...
- irytuje Cię, że **jeden z Twoich podwładnych**...

BLOK IV: INDYWIDUALNY PLAN DZIAŁANIA

Ćwiczenie 22

JAK OSIĄGNĄĆ CEL?

Cel

Ćwiczenie to pomaga spojrzeć perspektywicznie na nowe możliwości i znaleźć sposoby pokonania trudności w realizacji celów życiowych.

Instrukcja

Uczestnicy kursu indywidualnie określają swoje problemy (coś, co chcieliby zmienić w swoim życiu, pokonać, przezwyciężyć). Najlepiej, jeśli mogą postawić sobie konkretne cele. Następnie umieszczają je w tabelce i wypełniają kolejne rubryki.

Po wykonaniu tego zadania uczestnicy kursu dyskutują w mniejszych grupach. Mogą oni pomagać sobie nawzajem konkretyzować cele i szukać możliwych rozwiązań opisywanych problemów.

UWAGA! *Im większe zaufanie panuje w grupie, tym większa może być ilość osób w podgrupach. Jeśli jest to możliwe, ćwiczenie najlepiej jest przeprowadzić na forum całej grupy, dyskutując o problemach tych osób, które wyrażą zgodę na publiczne przedstawienie ich problemu. Czas trwania ćwiczenia trzeba dostosować do indywidualnych potrzeb uczestników.*

skargi problemy	co najbardziej przeszkadza mi w rozwiązaniu problemu?	co chciałbym osiągnąć (cel, życzenie)	rezultaty możliwe do zaakceptowania, realizacja
<i>przeczytałam</i>	<i>mniejsza sprawność fizyczna, za ciasna odzież, złe samopoczucie, krytyczne uwagi innych</i>	<i>chciałabym poprawić swój wygląd i kondycję fizyczną</i>	<i>od jutra czytam na temat racjonalnego żywienia, w przyszłym tygodniu zapiszę się na aerobik, obliczam kalorie</i>

Ćwiczenie 23

TEST: PROFIL ZAINTERESOWAŃ

Cel

Celem ćwiczenia jest lepsze samopoznanie uczestników.

Instrukcja

Uczestnicy otrzymują test zainteresowań (tabelę). W każdym polu tabeli umieszczono po dwa zawody. Zadaniem uczestnika kursu jest zdecydowanie, który z dwóch podanych w okienku zawodów wolałby wykonywać. W każdym ze 100 okienek należy dokonać wyboru, a wybrane zawody zaznaczyć (otoczyć kółkiem znak „•”, lub „Δ,,,) .

Litery, którymi oznaczono wiersze i kolumny, dotyczą poszczególnych grup/dziedzin zawodowych:

Następnie należy podliczyć wyniki.

W pierwszej kolumnie (M) sumujemy zakreślone symbole „•” i dodajemy do nich zsumowane symbole „Δ” z pierwszego wiersza. Uzyskany wynik umieszczamy w kwadracie z prawej strony arkusza. Podobnie postępujemy z pozostałymi wierszami i kolumnami.

Przykład:

	M	R	H	J	W	S	
M	• monter Δ mechanik	• kasjer Δ malarz	•.... Δ ...	• Δ....	• Δ	• .. Δ ...	M
R	•elektryk Δ kucharz						
H	• kowal Δ kelner						
J	•pisarz Δ drukarz						
W	•						
S	•						

Otrzymane liczby należy przenieść do tabeli i wykreślić profil zainteresowań, najlepiej w postaci słupków.

Podsumowując wykonane ćwiczenie, prowadzący może zadać uczestnikom następujące pytania:

- Co zrobiłeś w życiu związanego ze swoimi zainteresowaniami?
- Co zdecydowało o charakterze wykonywanej przez Ciebie pracy?
- Czy Twoja praca ma związek z zainteresowaniami ujawnionymi w teście?
- Czy realizujesz w życiu swoje wartości czy wartości uznawane przez innych ludzi? Na kim się wzorujesz?

UWAGA! *Należy zwrócić uwagę na umiejętności związane z argumentowaniem przez uczestników swoich życiowych wyborów.*

Na podstawie wyników testu można poszczególnym osobom wskazać, jakie grupy zawodowe są w zasięgu ich zainteresowań. Istnieje również możliwość umieszczenia profili zainteresowań poszczególnych osób na ścianie, aby wszyscy mieli do nich dostęp i mogli dzielić się swoimi uwagami i spostrzeżeniami.

Zaleca się, aby wyniki testu interpretować w kierunku skłonności i predyspozycji.

- M** – mechanika, rzemiosło (np. kowal, cieśla itp.),
- R** – rachunkowość,
- H** – handel i praca biurowa,
- J** – język – używanie języka, tłumacz, nauczyciel itp.,
- W** – zawody wymagające wyższego wykształcenia,
- S** – sfera społeczna, bliski, ciepły kontakt z ludźmi,
- K** – kontakt z ludźmi – „zimny” kontakt,
- T** – transport, podróżowanie,
- P** – zawody wykonywane na świeżym powietrzu,
- A** – kreatywność, pomysłowość, twórczość.

PROFIL ZAINTERESOWAŃ

	M	R	H	J	W	S	K	T	P	A	
19											19
18											18
17											17
16											16
15											15
14											14
13											13
12											12
11											11
10											10
9											9
8											8
7											7
6											6
5											5
4											4
3											3
2											2
1											1

- wartości powyżej 15 oznaczają duże zainteresowanie określoną grupą zawodową
- wartości między 10 a 15 oznaczają zainteresowanie daną grupą zawodową
- wartości między 5 a 10 oznaczają, że dana grupa zawodowa nie wydaje się ciekawa
- wartości poniżej 5 oznaczają brak zainteresowania daną grupą zawodową

Ćwiczenie 24

LINIA ŻYCIA

Cel

Celem ćwiczenia jest nauczenie się korzystania ze swoich doświadczeń, wyrobienie nawyku spoglądania wstecz na swoje życie.

Instrukcja

Na dużym arkuszu papieru każdy uczestnik zajęć rysuje swoją linię życia. Ma ona odzwierciedlać życie zawodowe i zdobywanie wykształcenia. Za pomocą następujących symboli oznacza się na linii ważne wydarzenia.

∪ – doświadczenia pozytywne

∩ – doświadczenia negatywne

! – nauczenie się czegoś ważnego

s – stres (w zależności od nasilenia można zaznaczyć ss lub sss)

R – zdarzenia ryzykowne

V – gdy inni okazali pomoc w trudnej sytuacji

X – gdy nie było wyjścia i nie można było inaczej zareagować

Po narysowaniu linii uczestnicy w parach prezentują swoje rysunki, krótko komentując użyte symbole. Ci z uczestników, którzy wyrażą zgodę mogą zaprezentować swoją linię życia na forum grupy.

W rozwinięciu dyskusji mogą pomóc pytania:

- Co Twoja linia życia mówi o Twoim wykształceniu i życiu zawodowym?
- Czy zauważyłeś na niej coś zaskakującego?
- Które z doświadczeń zawodowych są dla Ciebie najważniejsze?
- W jakim stopniu Twoje ważne decyzje życiowe były podejmowane samodzielnie?
- Jakie sytuacje są charakterystyczne dla Twoich pozytywnych i negatywnych doświadczeń zawodowych?
- Czego nauczyłeś się ze swoich pozytywnych i negatywnych doświadczeń?

W ostatniej fazie ćwiczenia uczestnicy otrzymują czas, który mają poświęcić na własne przemyślenia związane z linią życia. Na kartce wynotowują doświadczenia, z których mogą skorzystać w przyszłości oraz takie, których chcieliby uniknąć.

Na zakończenie prosimy uczestników o wypisanie pomysłów dotyczących tego, co chcieliby robić w przyszłości.

Ćwiczenie 25

PLAN DZIAŁANIA

Cel

Celem ćwiczenia jest pokazanie uczestnikom, jakie cechy planów sprzyjają ich pomyślnej realizacji.

Instrukcja

Uczestnicy otrzymują rysunek obrazujący następującą ideę:

im precyzyjniej określam kiedy i z kim będę coś robić, tym szybciej osiągam cel – tj. „jestem na stałym gruncie”.

Uczestnicy kursu muszą nauczyć się, że planując działania, jak najdłużej muszą trzymać się „stałego gruntu”, czyli konkretów (co?, kto? i kiedy?).

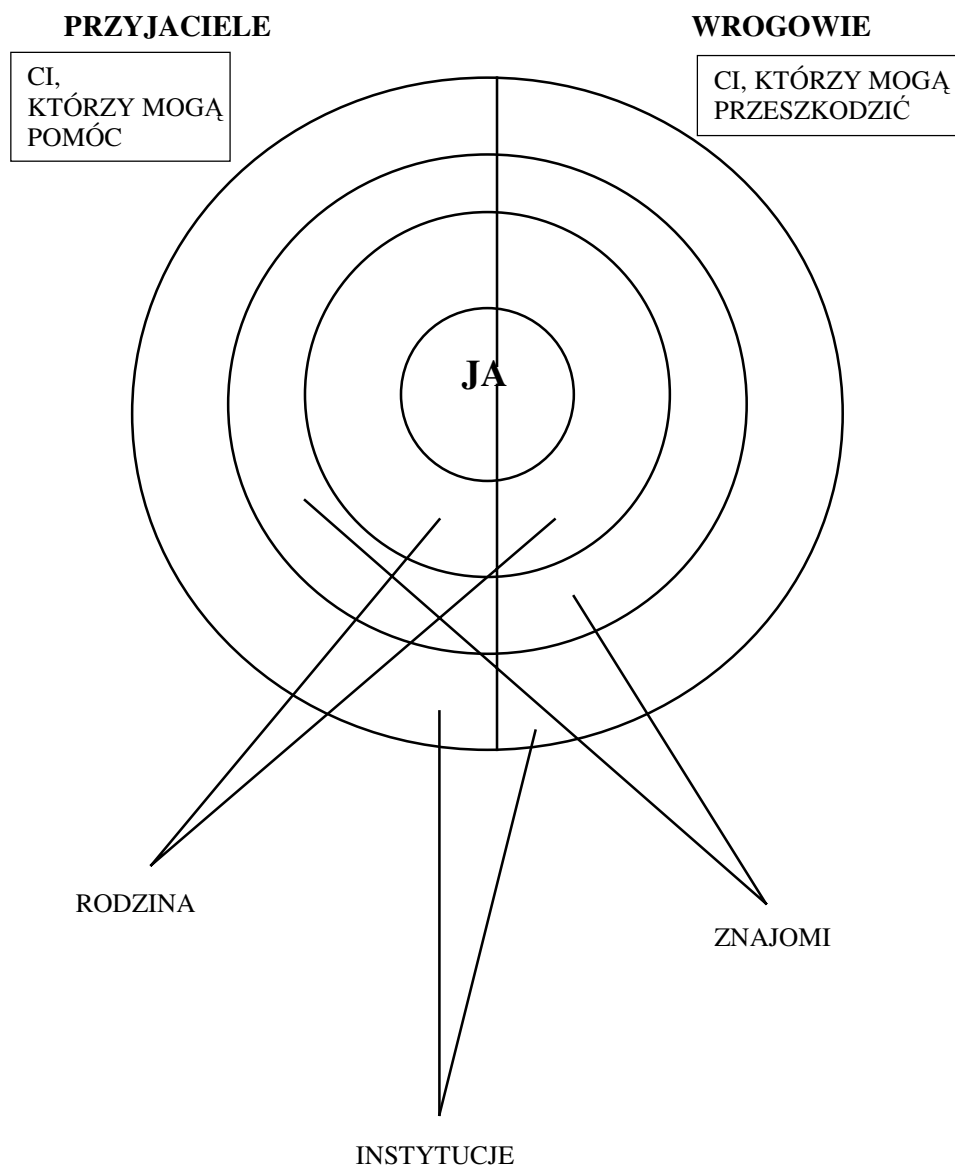
Tworząc plan działania warto też przeanalizować własną „sieć kontaktów”, tzn. osób, na których pomoc możemy liczyć (przyjaciół) oraz tych, którzy mogą nam utrudniać osiągnięcie celu (wrogów).

Schemat ze strony 123 może ułatwić tę analizę.

PLAN DZIAŁANIA

	W PONIEDZIAŁEK	W PRZYSZŁYM TYGODNIU	PRZY NASTĘPNYM SPOTKANIU	KIEDY BĘDĘ MIAŁ CZAS	KIEDY PRZYJDZIE NA TO CZAS	
JA	GRUNT STAŁY					
MY			GRZEZAWISKO			
GRUPA					GŁĘBOKA WODA	
CI, CO MAJĄ OCHOTĘ						

PLAN DZIAŁANIA – sieć kontaktów



BLOK V: EWALUACJA

Na zakończenie kursu zadaniem uczestników jest jego ocena. Powinna ona być zarówno ustna, jak i pisemna. Można wykorzystać do tego celu ćwiczenie „lusterko wsteczne” oraz odwołać się do ćwiczenia „samospełniająca się przepowiednia”.

Oceniając kurs, uczestnicy powinni wziąć pod uwagę: treść kursu, osobę wykładowcy, innych uczestników oraz samego siebie.

Ocena pisemna może wyglądać w następujący sposób:

Uczestnicy szkolenia otrzymują czerwony i zielony arkusz papieru. Na arkuszu zielonym wypisują wszystkie pozytywne doświadczenia, jakie spotkały ich podczas trwania kursu. Na arkuszu czerwonym wypisują doświadczenia negatywne. Zanim arkusze z oceną zostaną oddane osobie prowadzącej kurs, wszyscy uczestnicy powinni ocenić kurs ustnie.

UWAGA! *Jeśli sytuacja tego wymaga, ocena kursu może być przygotowywana w podgrupach.*

Wypełnienie

Proponuje się zorganizowanie spotkania uczestników po miesiącu od zakończenia kursu. Datę należy ustalić wcześniej z grupą. Następnie powinno się do każdej osoby wysłać zaproszenie oraz prosić o potwierdzenie przybycia na spotkanie.

Pytania pomocnicze do zajęć:

Miesiąc temu opracowałeś swój plan działania.

Przeczytaj go teraz i przemyśl, w jaki sposób upłynął Ci ostatni miesiąc.

1. Które z zaplanowanych działań udało Ci się zrealizować?
2. Co lub kto pomógł Ci w tych działaniach?
3. Kto lub co hamowało Twoje działania?
4. Które działania Ci się nie powiodły?
5. Co było tego powodem (przyczyny zewnętrzne i wewnętrzne)?
6. Z czego jesteś zadowolony przy realizowaniu Twojego planu działania?
7. Z czego jesteś mniej zadowolony?
8. Co zrobiłbyś inaczej?
9. Jakie są Twoje propozycje zmian w planie działania?
10. Czy potrzebna jest Ci pomoc i wsparcie?
11. Jeśli tak, to jaka i od kogo?

Kolejne spotkania z uczestnikami zajęć ustala się indywidualnie.

UWAGA! *Wypełnienie nie może mieć charakteru kontrolnego, ma ono mobilizować uczestników kursu do samodzielnego działania.*