



DOSKONALENIE MODELU AKTYWIZACJI SPOŁECZNO- ZAWODOWEJ OSÓB ZAGROŻONYCH UBÓSTWEM I WYKLUCZENIEM SPOŁECZNYM

Grant o nazwie „RAZEM ŁATWIEJ - doskonalenie modelu aktywizacji społeczno-zawodowej osób zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym”

realizowany w ramach projektu „Ścieżki współpracy – wsparcie dla podmiotów wdrażających współpracę międzynarodową” w ramach Programu Wiedza Edukacja Rozwój, Oś IV: Innowacje społeczne i współpraca ponadnarodowa, Działanie 4.3: Współpraca ponadnarodowa.

Realizator Projektu: Fundacja Fundusz Współpracy w Warszawie

Realizator Grantu: Polskie Towarzystwo Ekonomiczne Oddział w Łodzi

ŁÓDŹ 2021



Oddział w Łodzi



#projek.
FFW

Opracowanie koncepcji rozwiązania: dr Zofia Sepkowska i mgr Sylwester Karnas

Członkowie Zespołu Roboczego:

• **strony polskiej:**

- dr Zofia Sepkowska – koordynator Grantu, Prezes Zarządu Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego Oddział w Łodzi
- mgr Sylwester Karnas – doradca zawodowy, PRO Pracownia Rozwoju Osobistego Sylwester Karnas
- mgr Agnieszka Lewandowska - Urząd Miasta Łodzi, Biuro ds. Rewitalizacji i Mieszkalnictwa
- mgr Anna Piliszek – koordynator ds. organizacji projektów, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne Oddział w Łodzi
- mgr Katarzyna Urbańska – Urząd Miasta Łodzi, Biuro ds. Rewitalizacji i Mieszkalnictwa

• **Partnera Ponadnarodowego:**

- Niels Bjørnø, dyrektor generalny DanChurchSocial Aarhus.
- Ole Vagn Christiansen – kierownik projektu,
- Andreas Kiel Jørgensen – konsultant.

Trenerzy testujący koncepcje rozwiązania:

- Beata Król-Surdy
- Agnieszka Lewandowska
- Anna Piliszek
- Katarzyna Urbańska
- Krystyna Kielan

Ewaluator zewnętrzny:

- dr Izabela Balińska - psycholog

WSTĘP

Niniejsze opracowanie stanowi propozycję do zastosowania w programach projektów skierowanych do osób zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym w celu zwiększania ich zaangażowania w udziale w poszczególnych formach wsparcia oraz motywacji na drodze ich powrotu do aktywności na rynku pracy.

Proponowana koncepcja rozwiązania została opracowana w ramach współpracy polsko-duńskiej w oparciu o obserwacje i doświadczenia Zespołu Roboczego strony polskiej oraz doświadczenia Partnera Ponadnarodowego - Kirkens Korshær w Aarhus. Nie bez znaczenia były również cenne uwagi i sugestie trenerów przeszkolonych próbnie w celu zapoznania się ze wstępną koncepcją rozwiązania, jak też opinie pięciu uczestników projektu „RAZEM ŁATWIEJ - rewitalizacja społeczna i aktywizacja zawodowa oraz przedstawicieli innych organizacji realizujących projekty skierowane do osób zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym, zamieszkałych na obszarze rewitalizacji Miasta Łodzi.

Zaproponowane ćwiczenia i techniki stanowią próbę doskonalenia form pracy z uczestnikami projektów, a tym samym tworzenia modelu aktywizacji społeczno-zawodowej, za szczególnym naciskiem na podnoszenie poczucia własnej wartości i pobudzanie motywacji do trwałego powrotu na rynek pracy.

1. GŁÓWNE PRZESŁANKI, ZAŁOŻENIA I CEL GRANTU

Główną przesłankę do podjęcia decyzji o realizacji grantu stanowiły doświadczenia i obserwacje poczynione podczas projektów skierowanych do osób zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym, realizowanych w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Łódzkiego na lata 2014-2020 w obszarze *Promowanie włączenia społecznego, walka z ubóstwem i wszelką dyskryminacją* (Działanie IX.1.3).

Głównym, zaobserwowanym problemem jest niska motywacja do aktywizacji Beneficjentów oraz brak motywacji do faktycznego powrotu na rynek pracy. Problem ten zdiagnozowano zarówno podczas realizacji projektów standardowych o nazwie „Razem łatwiej... i Razem łatwiej II - rewitalizacja społeczna i aktywizacja zawodowa, a także wynika on z doświadczenia innych realizatorów projektów skierowanych do tożsamej grupy docelowej, którą stanowią osoby z obszaru rewitalizacji Miasta Łodzi. Są to głównie osoby o niskich dochodach, bezrobotni, bezdomni lub zagrożeni utratą mieszkania, byli więźniowie, osoby z niepełnosprawnością, osoby w wieku 50+, z niskim wykształceniem. Osoby te borykają się z własnymi lękami/nałogami/wyuczoną bezradnością (często dziedziczną), brakiem wiary w możliwość zmiany swojego życia.

Wyływający z dotychczasowych doświadczeń wnioski sprowadza się do stwierdzenia, że prowadzone działania w projektach standardowych nie są wystarczające do zmniejszenia liczby osób potrzebujących wsparcia. Niskie stypendium stażowe, różnorodność proponowanych projektów aktywizacyjnych, społeczna pomoc instytucjonalna i inne podobne czynniki zdecydowanie demotywią do powrotu na rynek pracy.

Główne problemy szczegółowe to przede wszystkim:

- niska motywacja uczestników projektów do udziału w aktywizacji zawodowej – po aktywizacji społecznej obserwuje się brak motywacji do udziału w stażach zawodowych oraz powrotu na rynek pracy przez podjęcie stałego zatrudnienia po odbyciu stażu; Beneficjenci biorą udział w kolejnym projektach lub wracają na rynek pracy jako osoby bezrobotne; wielu z nich wraca do statusu osoby zagrożonej ubóstwem i/lub wykluczeniem społecznym;
- niska motywacja UP do trwałej zmiany swoich postaw, np. boją się utracić dodatki z MOPS-u po podjęciu zatrudnienia (wynika to z wyuczonej bezradności i dziedziczenia zachowań);
- brak metod i możliwości współpracy z otoczeniem Beneficjentów – otoczenie (rodzina, sąsiedzi, przyjaciele) jest zwykle motorem do zmiany życia.

Cel główny grantu

Celem głównym podejmowanego przedsięwzięcia (Grantu) jest opracowanie i wdrożenie do praktyki Realizatora nowych rozwiązań aktywizacji społecznej i zawodowej, dzięki którym u osób zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym nastąpi **wzrost motywacji do uczestnictwa w działaniach aktywizacji zawodowej i do podjęcia zatrudnienia po zakończeniu ich udziału w projekcie.**

2. DOŚWIADCZENIA PARTNERA PONADNARODOWEGO W PRACY Z OSOBAMI ZAGROŻONYMI WYKLUCZENIEM SPOŁECZNYM

Partnerem ponadnarodowym w realizowanym grantie jest duńska organizacja Kirkens Korshær w Aarhus. Jest to organizacja pomocy społecznej i kościelnej, która od 1912 roku podejmuje działania wśród marginalizowanych i wykluczonych osób społeczeństwa duńskiego.

Misją tej organizacji jest zapewnienie bliskości, ciepła i opieki bezrobotnym, bezdomnym i bliźnim oraz pomoc w zapewnieniu, by ci ludzie – bez względu na pochodzenie i religię – żyli jak najlepiej.

Ich główne kierunki działań to:

- pomoc w otrzymaniu mieszkań osobom bezdomnym i wykluczonym społecznie,
- organizowanie szkoleń zawodowych we współpracy z instytucjami szkoleniowymi,
- kształtowanie umiejętności radzenia sobie w codziennym życiu,
- rozwiązywanie problemów życiowych i zdrowotnych (pomoc osobom uzależnionym, chorym psychicznie i fizycznie itp.),
- doradztwo zawodowe i psychologiczne, w tym we współpracy z kościelną służbą telefoniczną,
- prowadzenie sklepu z używaną odzieżą, przystosowaną do sprzedaży przez podopiecznych (przeróbki krawieckie, czyszczenie, ekspozycja sklepową i sprzedaż),
- wspieranie osadzonych w areszcie poprzez odwiedzanie ich przez Krzyżowców Kościoła.

Drugą poznaną organizacją podczas wizyty studyjnej było Stowarzyszenie Skejby Rangers, które również prowadzi działania na rzecz osób bezrobotnych i wykluczonych społecznie – dzieci, młodzieży osób starszych, imigrantów, osób z niepełnosprawnościami. Ich podstawową formą działalności jest prowadzenie spółdzielni socjalnej, której celem głównym nie jest zysk, a adaptacja podopiecznych do normalnego funkcjonowania w społeczeństwie.

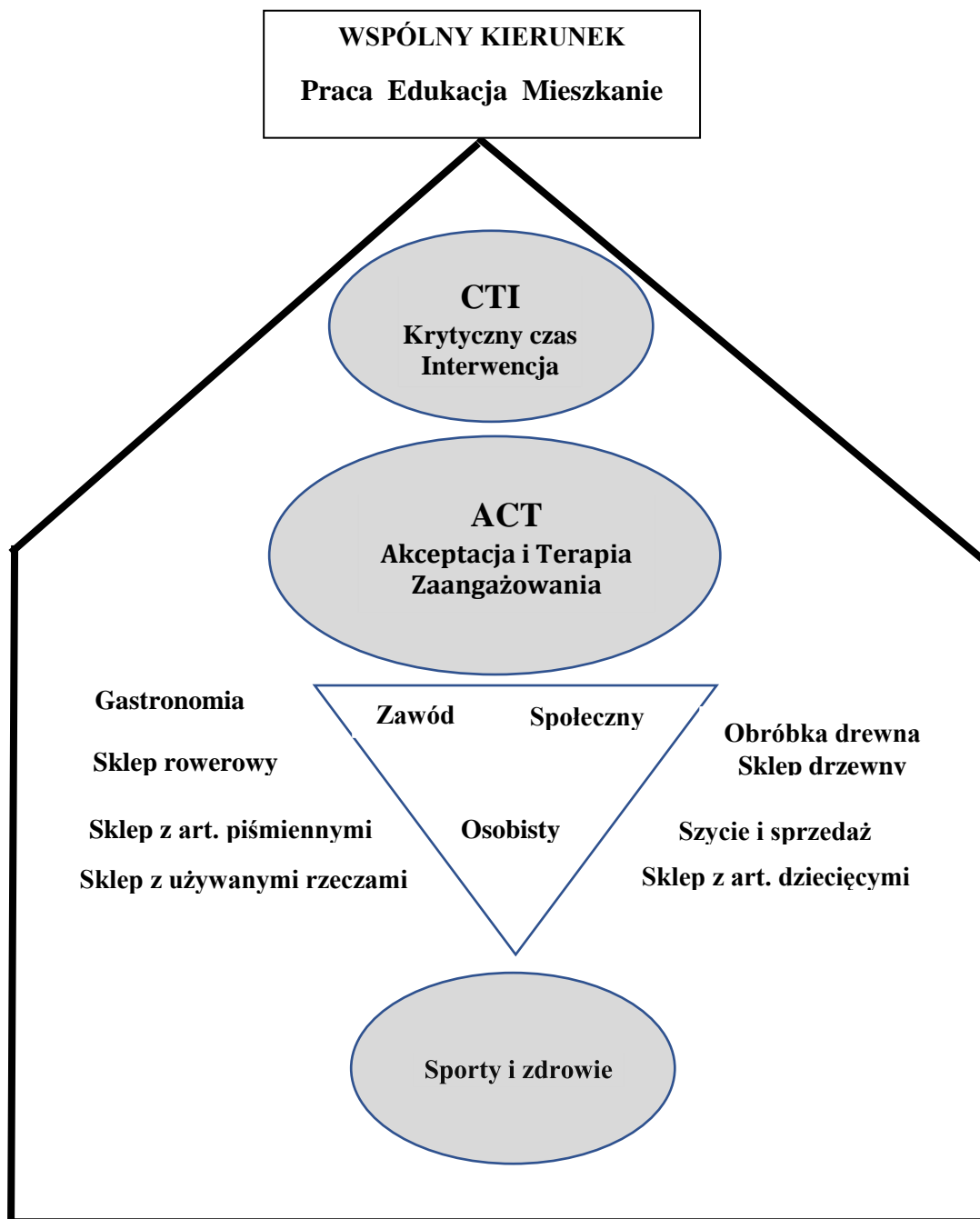
W działalności tej organizacji główny nacisk kładzie się na:

- poszukiwanie miejsc pracy w oparciu o współpracę z pracodawcami, podczas której punktem wyjścia na drodze poszukiwania pracy dla osoby bezrobotnej jest identyfikacja



potrzeb pracodawców i szkolenie zawodowe dostosowane do konkretnego pracodawcy, często jest to tzw. szkolenie stanowiskowe,

- rozpoznawanie mocnych i słabych stron osób objętych opieką,
- kształtowanie umiejętności społecznych (współpraca w zespole, komunikacja społeczna, kontakty z urzędami i innymi organizacjami wspierającymi).



Rys. 1. Główne kierunki wspierania osób zagrożonych wykluczeniem społecznym w Kirkens Korshær w Aarhus

WNIOSKI I SPOSTRZEŻENIA Z WIZYTY STUDYJNEJ

1. Prowadzona przez obie strony działalność skierowana na aktywizację osób zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym ma wiele cech wspólnych, ale też różniących. Cechę wspólną stanowi główny cel działań, jakim jest wspomaganie podobnej grupy docelowej beneficjentów i dążenie do ich stabilizacji życiowej i zawodowej. Zauważone różnice dotyczą głównie uwarunkowań organizacyjnych i prawnych w funkcjonowaniu organizacji, jak i finansowaniu podejmowanych działań.
2. Ze względu na dużą grupę osób bezdomnych i przybywających do Aarhus z Grenlandii nadrzędną formę wsparcia dla beneficjentów pomocy stanowi zapewnienie im „dachu nad głową” – zarówno w bazie noclegowej organizacji, jak też w miejscach pomocy socjalnej lub w mieszkaniach komunalnych.
3. Bardzo ważną rolę w działaniach na rzecz osób podopiecznych w duńskich organizacjach odgrywają pracodawcy i samorząd terytorialny. Pracodawcy zgłaszają zapotrzebowanie na konkretnych pracowników i pod ich potrzeby organizuje się szkolenia zawodowe (często stanowiskowe u pracodawców), samorząd terytorialny dostarcza kandydatów do wsparcia – beneficjentów pomocy oraz częściowo dofinansowuje działania organizacji.
4. Bardzo duży nacisk w pracy z podopiecznymi jest kładziony na kształtowanie kwalifikacji społecznych, identyfikowanie i kształtowanie świadomości słabych i mocnych stron oraz podnoszenie poczucia własnej wartości poprzez włączanie podopiecznych. Ten zakres oddziaływania uważany jest za główny czynnik motywujący do aktywności zarówno w życiu społecznym, jak i zawodowym.
5. Obie strony wyraziły chęć dalszej współpracy nad doskonaleniem organizacji pracy z osobami wymagającymi pomocy i wsparcia na drodze aktywizacji społecznej i zawodowej.

3. KONCEPCJA ROZWIĄZANIA – PROPOZYCJA WDROŻENIA NOWYCH ROZWIĄZAŃ (NOWEJ METODY) DO PRAKTYKI REALIZACJI PROJEKTÓW SKIEROWANYCH DO OSÓB ZAGROŻONYCH UBÓSTWEM I WYKLUCZENIEM SPOŁECZNYM

W oparciu o pozyskaną wiedzę podczas wizyty studyjnej proponuje się, że w działaniach skierowanych na wzmacnianie motywacji do aktywności na rynku pracy główny nacisk zostanie położony na:

- 1) społeczno-ekonomiczne aspekty motywowania do pracy,
- 2) psychologiczne aspekty motywowania do pracy,
- 3) trening akceptacji i zaangażowania,
- 4) wywiady motywujące.

Pierwszy, drugi i trzeci zakres oddziaływania zostanie zrealizowany w formie warsztatów grupowych poprzez odpowiednio dobrane ćwiczenia, przy czym aspekty ekonomiczne – poprzez ukazanie korzyści z tytułu wykonywania pracy i skutków bezrobocia, natomiast oddziałując psychologicznie, działania zostaną skierowane na pogłębienie identyfikacji mocnych i słabych stron uczestników projektów oraz wzmacnianie poczucia własnej wartości i zaangażowania.

Wywiad motywujący, jako dotychczas niestosowana metoda, prowadzony będzie w formie konsultacji indywidualnych **po każdej formie wsparcia**.

4. SPOŁECZNO-EKONOMICZNE ASPEKTY MOTYWOWANIA DO PRACY

Ćwiczenie 4.1. Skutki bezrobocia

- **Cel:** uświadomienie skutków bezrobocia z ekonomicznego oraz społeczno-psychologicznego punktu widzenia.
- **Pomoce dydaktyczne:** 4 duże arkusze papieru (mogą być z tablicy flipchart), mazaki, masa przyklepna.
- **Czas ćwiczenia:** około 30 minut.

Opis ćwiczenia

Utrzymujące się bezrobocie powyżej naturalnej stopy bezrobocia zawsze tworzy pewne koszty (skutki), które mogą mieć charakter ekonomiczny w skali mikro i makro, ogólnospołeczny i psychologiczny.

Utwórz 4 zespoły, z których każdy otrzyma zadanie przedyskutowania, jakie skutki wywołuje bezrobocie w poszczególnych obszarach. Staraj się tak pokierować pracą uczestników warsztatów, aby jej efekty stanowiły głównie bezpośrednie ich spostrzeżenia i refleksje.

Przykłady skutków bezrobocia powinny zostać zaprezentowane w formie plakatów i omówione przez reprezentantów poszczególnych zespołów.

Wskazówki do podsumowania

W podsumowaniu ćwiczenia i dyskusji należy podkreślić, iż generalnie wszystkie skutki bezrobocia tworzą wymiar ekonomiczny, gdyż ich pokonywanie w każdym z analizowanych obszarów wymaga znacznego wzrostu wydatków, tak w skali mikro (np. w gospodarstwach domowych), jak i w skali makroekonomicznej (z budżetu państwa). Dlatego tak ważne stają się działania skierowane na aktywizację osób bezrobotnych i ich powrót na rynek pracy, gdyż środki finansowe, jakie są wydawane na likwidowanie skutków bezrobocia mogłyby być kierowane na rozwój innych dziedzin życia (kultura, ochrona zdrowia, edukacja, infrastruktura miast i wsi itp.). Każda osoba pracująca przyczynia się do tworzenia podstaw takiego rozwoju, natomiast każda osoba bezrobotna „zabiera” fundusze wypracowane przez osoby pracujące i uszczupla budżet państwa.

Tabela 1. Skutki bezrobocia – przykład rozwiązania ćwiczenia w układzie tabelarycznym.

Rodzaj skutków bezrobocia	Przykłady
Mikroekonomiczne	<ul style="list-style-type: none"> • pogorszenie się sytuacji materialnej osób bezrobotnych i ich rodzin, • obniżenie stopy życiowej gospodarstw domowych, • większe wykorzystywanie pracowników przez pracodawców
Makroekonomiczne	<ul style="list-style-type: none"> • niepełne wykorzystanie zasobów siły roboczej, • spadek PKB, • obciążenie wydatków państwa na zasiłki i pomoc socjalną, • spadek wpływów do budżetu państwa z tytułu podatków, • w skali światowej – pracołłonne dziedziny gospodarki przenosi się do krajów o taniej sile roboczej,
Ogólnospołeczne	<ul style="list-style-type: none"> • patologie społeczne (kradzieże, napady, narkomania), • wzrost poszanowania pracy, • dezaktualizacja posiadanych umiejętności, • utrata kontaktu z kolegami, • pogorszenie się zdrowia fizycznego i psychicznego społeczeństwa, • degradacje społeczne (zagrożenie ubóstwem i wykluczeniem społecznym),
Psychologiczne	<ul style="list-style-type: none"> • ogólne zniechęcenie i apatia, • frustracje i destrukcje, • nasilające się choroby nerwicowe i psychogenne, • izolowanie się, unikanie kontaktów

Ćwiczenie 4.2. Korzyści, jakie niesie praca

- **Cel:** uświadomienie wartości pracy zawodowej.
- **Pomoce dydaktyczne:** bloczek z kartkami samoprzylepnymi, długopisy lub cienkopisy, tablica flipchart.
- **Czas ćwiczenia:** około 30 minut.

Opis ćwiczenia

Rozdaj uczestnikom warsztatów po 2-5 kartek samoprzylepnych i poproś, aby na każdej z nich wypisali przykłady korzyści, jakie niesie praca, po czym przykleili je na tablicy flipchart.

Wskazówki do podsumowania

Powtarzające się przykłady można umieścić blisko siebie, np. jedna pod drugą, aby w ten sposób nie tylko poznać zidentyfikowane korzyści, ale również ocenić, które z nich uczestnicy uznali za najważniejsze.

Warto również zwrócić uwagę nie tylko na korzyści czysto materialne dla osób pracujących (dochody dla gospodarstw domowych), ale także na korzyści dla przedsiębiorców (więcej dóbr, dzięki którym przedsiębiorstwa mogą się rozwijać, a gospodarstwa domowe mogą zaspokoić więcej potrzeb) oraz dla całej gospodarki (większe wpływy do budżetu państwa – większe możliwości rozwoju całego społeczeństwa).

Ważny jest także kontekst ogólnospołeczny i psychologiczny – korzyści z tego punktu widzenia stanowią odwrotność przykładów skutków bezrobocia według tych kryteriów.

Przy grupie liczącej min. 10 osób ćwiczenie może być również wykonywane równolegle do ćwiczenia 3.1, przy podziale grupy na 5 zespołów.

5. PSYCHOLOGICZNE ASPEKTY MOTYWOWANIA DO PRACY - BUDOWANIE POCZUCIA WŁASNEJ WARTOŚCI

Budowanie poczucia własnej wartości opiera się głównie na samoocenie oraz ocenie innych. Samoocena zależy od własnej oceny wyników działania, zdolności, wyglądu, a także oceny tych, na których nam zależy. Samoocena jest podstawowym warunkiem skutecznego działania.

Poniżej przedstawiamy ćwiczenia, które wzajemnie z sobą korelują i wpływają na podświadomość oraz świadomość uczestnika projektu w odniesieniu do swoich mocnych oraz słabych stron i jednocześnie kształtują poczucie własnej wartości.

Ćwiczenie 5.1. Samoocena

- **Cel:** rozwijanie samoświadomości i samooceny.
- **Pomoce dydaktyczne:** arkusze papieru formatu A-4 z wydrukiem karty pracy, długopisy.
- **Czas ćwiczenia:** około 20 minut.

Opis ćwiczenia

Uczestnicy w ciszy (ok. 10 min) zastanawiają się i uzupełniają karty pracy

MOJA SAMOOCENA

Jaki/jaka jestem?	Czego w sobie nie lubię?
Co chciałbym w sobie zmienić i dlaczego?	Co lubię w sobie najbardziej

Po upływie czasu trener prosi, aby każdy uczestnik wybrał po jednej odpowiedzi z każdego pola, które uważa za najważniejsze i przedstawił je na forum grupy.

Wskazówki do podsumowania

Trener może zadać pytanie o odczucia po wykonaniu ćwiczenia i podkreślić, jak bardzo każdy różni się od siebie, inaczej się postrzega i ocenia.

Ćwiczenie 5.2. Twoje cechy na dłoni

- **Cel:** identyfikowanie własnych mocnych i słabych stron.
- **Pomoce dydaktyczne:** po jednym arkuszu papieru formatu A-4. długopisy
- **Czas ćwiczenia:** około 40 minut.

Opis ćwiczenia

Uczestnicy mają za zadanie odrysować swoją dłoń na kartce papieru. Następnie na każdym palcu mają wypisać swoje cechy, z których są dumni, chcą się nimi pochwalić lub inni ich za nie chwalą, natomiast pośrodku dłoni wypiszą te swoje cechy, które chcieliby u siebie zmienić, wstydzą się ich lub inni krytykowali ich za nie.

Trener zwraca uwagę, aby wszystkie palce zostały wypełnione według zasady: jedna cecha w jednym palcu oraz 3-5 cech w środku dłoni.

Wskazówki do podsumowania

Trener prosi, aby uczestnicy przedstawili swoje cechy – najpierw kolejno te, które zapisali w palcach, a potem te, które zostały zapisane pośrodku dłoni. Po zaprezentowaniu przez uczestnika swoich cech zapisanych w palcach trener zadaje pytanie, które z nich mają szczególne znaczenie w planowanej przyszłej pracy zawodowej i w jaki sposób będą pomagać w tej pracy. Natomiast, w odniesieniu do cech zapisanych pośrodku dłoni – które z tych cech i w jaki sposób mogą przeszkadzać w planowanej pracy.

Na zakończenie trener może zadać pytania:

- *Co dało uczestnikom wykonane ćwiczenie?*
- *Które cechy było łatwiej wypisywać – w palcach, czy pośrodku dłoni?*
- *Co oznaczają cechy wyszczególnione w palcach i pośrodku dłoni?*

Warto podkreślić, że zidentyfikowane mocne strony (zapisane w palcach) mogą się przydać podczas rozmów kwalifikacyjnych, gdyż pytanie o nie bardzo często się wówczas pojawia.

Można również użyć metafory i porównać mocne strony wypisane w palcach do kwiatów w ogrodzie, które wszyscy podziwiają i cieszą się ich widokiem, a cechy ze środka dłoni (słabe strony) to chwasty, które przesłaniają widok pięknych kwiatów, wobec czego w codziennym życiu i w pracy zawodowej należy dołożyć wszelkich starań, tak jak czyni to ogrodnik, aby chwasty nie przerosły kwiatów, gdyż cały ogród (cała osobowość człowieka) utraci swój efektowny wygląd, a takim ogrodem zazwyczaj nikt się nie interesuje.

Ćwiczenie 5.3. Papierowa koperta

- **Cele:**
 - rozwijanie samoświadomości,
 - przełamywanie barier autoprezentacji
- **Pomoce dydaktyczne:** duże papierowe koperty, czasopisma, nożyce, klej
- **Czas ćwiczenia:** około 40-60 minut.

Opis ćwiczenia

1. Prowadzący rozdaje uczestnikom koperty i kolorowe gazety.
2. Uczestnicy wycinają z gazet i nakleją na zewnętrzną stronę koperty obrazki, słowa wyrażenia oraz mogą sami dopisać słowa, które dobrze ilustrują różne cechy ich osobowości zewnętrznej. Gdyby uczestnicy nie rozumieli co oznacza osobowość zewnętrzną i osobowość wewnętrzną, należy wyjaśnić, że osobowość zewnętrzna to cechy jakie ujawniamy światu, natomiast wewnętrzna obejmuje ukryte cechy.
3. Następnie uczestnicy wycinają i wkładają do koperty obrazki, słowa i wyrażenia najlepiej odpowiadające ich osobowości wewnętrznej.
4. Prowadzący może (nie musi) też przygotować taką kopertę dla siebie.
5. Kiedy wszyscy są gotowi, po kolei omawiają zewnętrzne strony koperty.
6. Prowadzący zachęca do omówienia i ujawnienia czegoś z wewnętrznej strony koperty.

Wskazówki do podsumowania

Prowadzący zachęca do dyskusji w oparciu m.in. o następujące pytania:

- *Czego dowiedzieliście się o sobie wykonując ćwiczenie?*
- *Jak czuliście się opowiadając innym o swojej osobowości, marzeniach, celach.*
- *W jakim stopniu koperta ułatwiła mówienie o sobie?*
- *Czy ciężko było wypowiadać się o osobowości, cechach, pragnieniach ukrytych, a jeśli tak, to dlaczego?*
- *Co nam daje uświadomienie cech ukrytych?*

Ćwiczenie 5.4. Moja tarcza

- **Cele:**
 - uświadomienie swoich celów, planów, pragnień,
 - rozwijanie samoświadomości,
 - przełamywanie barier w komunikacji grupowej i autoprezentacji.
- **Pomoce dydaktyczne:** duże arkusze papieru, kredki, flamastry lub długopisy, masa przylepna.
- **Czas ćwiczenia:** około 40 minut.

Opis ćwiczenia

1. Uczestnicy rysują dużą tarczę, którą dzielą na siedem części, a następnie wypełniają poszczególne pola według następujących wskazówek:
 - 1) opis lub rysunek przedstawiający, w czym są bardzo dobrzy,
 - 2) opis lub rysunek przedstawiający, w czym chcieliby być dobrzy (osiągać sukcesy),
 - 3) opis lub rysunek obrazujący naczelną wartość życia, coś niezwykle ważnego, z czego nigdy nie chcielibyśmy rezygnować,
 - 4) opis lub rysunek przedstawiający wartość cenioną w swojej rodzinie - taką, którą cenią wszyscy członkowie rodziny,
 - 5) wypełniając ten element tarczy uczestnicy wyobrażają sobie, że mają w ręku czarodziejską różdżkę i co tylko sobie wyobrażą cudownie zamienia się w rzeczywistość. *Narysuj to, co sobie wyobraziłeś.*
 - 6) opis lub rysunek przedstawiający rzecz, w którą mocno wierzymy i w którą chcemy, aby wszyscy wierzyli,
 - 7) uczestnicy piszą 4 słowa, które chcieliby o sobie usłyszeć.
2. Plakaty zawieszane są na tablicach lub ścianie za pomocą masy przylepnej, po czym kolejno każdy uczestnik krótko zdaje relacje z tego, co prezentuje jego tarcza.

Wskazówki do podsumowania

Ćwiczenie ma pomóc uczestnikom w uświadomieniu ich wartości oraz pokazać jak ważne jest ich publiczne wypowiedzanie – co daje publiczne wyznaczenie, czyli umieszczanie na swojej tarczy.

Tarcza symbolizuje to, kim jesteśmy, jak prezentujemy się na zewnątrz, do jakiej grupy przynależymy.

Wspólna dyskusja powinna przynieść odpowiedzi na pytanie, co tarcza może mówić o nas oraz o naszej rodzinie.

Na zakończenie zadania można zadać uczestnikom następujące pytania:

- *Którą część tarczy było wypełnić najtrudniej, a którą najłatwiej?*
- *Co można jeszcze narysować na tarczy, aby lepiej scharakteryzować siebie?*
- *Co by się działo gdyby wszyscy nosili tarcze?*
- *W jaki sposób pokazujesz innym ludziom, jakie wartości wyznajesz?*
- *Który obszar tarczy uważasz za najważniejszy dla siebie i w czym mógłby pomóc na drodze powrotu na rynek pracy?*
- *Co postanawiasz zrobić, aby wybrany obszar stał się osiągalny?*

Ćwiczenie 5.5. „UDOWADNIAM....” (źródło: Projekt ERASMUS 2018-1-PL01-KA205-05004)

- **Cel:** przełamywanie negatywnego myślenia o sobie i kreowanie myślenia pozytywnego.
- **Pomoce dydaktyczne:** arkusze papieru formatu A-4, długopisy.
- **Czas ćwiczenia:** około 40 minut.

Opis ćwiczenia

Trener rozdaje uczestnikom karty pracy „Zbieranie dowodów potwierdzających słuszność własnego przekonania”. Zadaniem uczestników jest identyfikowanie negatywnych przekonań na swój temat i potwierdzeniem tego przekonania w oparciu o dowody.

Schemat karty pracy:

Zbieranie dowodów potwierdzających słuszność własnego przekonania

Zapisz w poniższej karcie przykłady swoich myśli o sobie (przekonań) i podaj wszystkie dowody, za pomocą których udowodnisz, że są słuszne.

Lp.	Przekonanie o sobie	Dowody potwierdzające słuszność mojego przekonania
1.		
2.		
3.		

Moje nowe przekonanie wynikające z powyższego zestawienia:

.....

Wskazówki do podsumowania

Praca z negatywnym (subiektywnym we własnym odczuciu) przekonaniem polega na:

- zapisaniu niezdrowego przekonania,
- obaleniu niezdrowego przekonania,
- wysunięciu wniosku,
- zastąpienie negatywnej myśli myślą zdrową.

Przykład:

Przekonanie: *Nikt mnie nie lubi, ponieważ*

Trener wyjaśnia, że dowodem jest coś subiektywnego. Również użycie słowa „nikt” jest słowem zbyt ogólnym i wtedy trener może zapytać inne osoby, czy rzeczywiście nikt z grupy nie lubi kolegi/koleżanki lub powiedzieć: ja Cię lubię, a więc Twoja teoria, że „nikt”, właśnie została obalona, więc ten dowód nie jest wystarczający.

Ćwiczenie polega na tym, aby uświadomić Uczestnikom, że to, co jest w ich głowie, często nie ma poparcia w rzeczywistości, a poprzez negatywne myśli powstają negatywne emocje, które nie pozwalają racjonalnie myśleć i podejmować słuszne działania. Dlatego na zakończenie trener prosi, aby każdy uczestnik przekształcił swoje negatywne przekonanie o sobie w przekonanie pozytywne, np. *w pewnych kręgach jestem lubiany/lubiana*.

Ćwiczenie 5.6. Co inni o mnie sądzą?

- **Cele:**
 - kształtowanie pozytywnego myślenia o osobie,
 - identyfikowanie zmian, które mogą wzmocnić motywację do działania i wzmocnić poczucie własnej wartości.
- **Pomoce dydaktyczne:** arkusze papieru formatu A-4, długopisy lub cienko piszące mazaki, taśma klejąca, nożyczki.
- **Czas ćwiczenia:** około 30 minut.

Opis ćwiczenia

Etap 1

Uczestnicy w parach wzajemnie przymocowują taśmą klejącą arkusz papieru na plecach kolegi, po czym trener prosi, aby każdy z uczestników napisał na przyklejonej kartce każdemu koledze/koleżance coś miłego – jedną rzecz, za którą go/ją najbardziej ceni, lubi, która go/ją szczególnie wyróżnia. Można przygotować już kartki z wydrukiem: *Lubię/cenię Cię za to, że...*

Wskazane jest, aby w ćwiczeniu uczestniczył również trener.

Po zakończeniu ćwiczenia uczestnicy wzajemnie pomagają zdjąć karty z pleców i wręczają właścicielowi.

Etap 2

Uczestnicy zajmują pozycje siedzące.

Rozdajemy kolejne kartki papieru i prosimy, aby u samej góry każdy uczestnik je podpisał własnym imieniem, a pod spodem napisał: *Powinienem/powinnam u siebie zmienić...* Pod przygotowanym napisem każdy zagina kartkę tak, aby napis pozostał na wierzchu i przekazuje ją sąsiadowi z lewej strony. Ten wpisuje po drugiej stronie zagięcia swoją uwagę, która jednocześnie ma wskazywać, co kolega/koleżanka powinien/powinna zmienić (udoskonalić), aby w przyszłości być lepiej postrzeganym/postrzegana.

Należy podkreślić, że propozycje zmian powinny być szczerze i nie stanowić oceny krytycznej, a konstruktywną wskazówkę (np. częściej się uśmiechaj, pozwól innym zabierać głos itp.).

Każdy uczestnik po napisaniu swojej wskazówki zagina kartkę tak, aby nie był widoczny jego zapis i podaje kartkę kolejnej osobie. Ćwiczenie uważa się za zakończone, gdy kartka poskładana w harmonijkę wróci do właściciela.

Uczestnicy w ciszy zapoznają się z tym, co koledzy napisali na ich temat na kartkach zamieszczonych na plecach i złożonych w harmonijkę.

Wskazówki do podsumowania

To ćwiczenie powinno zamykać cykl warsztatów i nie wymaga indywidualnego omówienia. W podsumowaniu uczestnicy mogą się wypowiedzieć, co odczuwali, gdy „zbierali” opinie o sobie na plecach i po przeczytaniu miłych słów na ich temat oraz po otwarciu „harmonijki”.

Wskazane jest, aby obie kartki zostały zabrane ze sobą i umieszczone w domu tak, aby można było po nie sięgnąć w każdej chwili, gdy uczestnicy poczują się źle lub wzbudzą w sobie refleksje, że potrzebują w sobie coś zmienić.

7. TRENING AKCEPTACJI I ZAANGAŻOWANIA

Ćwiczenie 6.1. Ja i moje środowisko

– Cele:

- rozpoznanie środowiska uczestnika projektu,
- podniesienie motywacji poprzez wyszukanie identyfikację rozwiązania chociaż jednego najważniejszego problemu lub zaspokojenia potrzeby uczestnika projektu.
- **Pomoce dydaktyczne:** karton papieru - im większy tym lepszy, nożyczki, klej, masa przyklepna lub taśma klejąca, kolorowe czasopisma i gazety
- **Czas ćwiczenia:** około 1 godziny.

Opis ćwiczenia

Część 1. Wytwór plakatu

Niektórzy z uczestników mają trudności w opisach swoich środowisk i relacji społecznych oraz rodzinnych. Ćwiczenie oparte jest o zasady metody Design Thinking (DT), która najprościej rzecz biorąc sprowadza się do twórczego projektowania rozwiązań problemów oraz potrzeb pożądaných przez użytkowników. Podstawą procesu jest “wejście w skórę” użytkownika i rozpoznanie jego potrzeb i problemów. Design Thinking pozwala poznać wszystkie aspekty danej sytuacji i na podstawie jej znajomości, stworzyć rozwiązania, które będą prowadzić do osiągnięcia zamierzonego celu. Celem tutaj będzie podniesienie motywacji UP poprzez rozwiązanie chociaż jednego najważniejszego dla niego problemu lub zaspokojenie potrzeby w ramach wsparcia projektowego, ale nie tylko. Wsparcie projektowe przede wszystkim ma dać przestrzeń do rozwiązywania innych problemów niż zawodowe, a dzięki metodzie małych kroków uczestnik ma szansę na podniesienie motywacji do dalszych działań.

Zadaniem uczestników jest przedstawienie siebie i swojego otoczenia w sposób twórczy poprzez stworzenie plakatu z wykorzystaniem wycinków z załączonych czasopism i gazet. Podstawowa zasada wykonania ćwiczenia: praca całkowicie indywidualna, bez żadnych sugestii i podpowiedzi.

Po wykonaniu zadania sugerowana jest krótka przerwa (10-15 minut).



Rys. 2. Przykład plakatu

Część 2. MAPA EMPATII

Wybrane lub chętne 2 osoby prezentują swoje plakaty (storyboard), a pozostali uczestnicy grupy na dużych planszach na podstawie przedstawionego obrazu zapisują, co widzą, tworząc „mapę empatii”. Pracę można również zorganizować tak, aby jeden uczestnik utworzył „MAPĘ EMPATII” dla jednego plakatu wylosowanego kolegi.

Po opisie plakatu danej osoby jego „twórca” odnosi się do relacji na temat swojego „dzieła”, odpowiadając na ile ta relacja jest zgodna z jego pomysłem, wyjaśnia rozbieżności, uzupełnia krótko wypowiedzi kolegów.

MAPA EMPATII - wzór

Co Uczestnik mówi?	Co Uczestnik myśli?
Co uczestnik robi?	Co Uczestnik czuje?

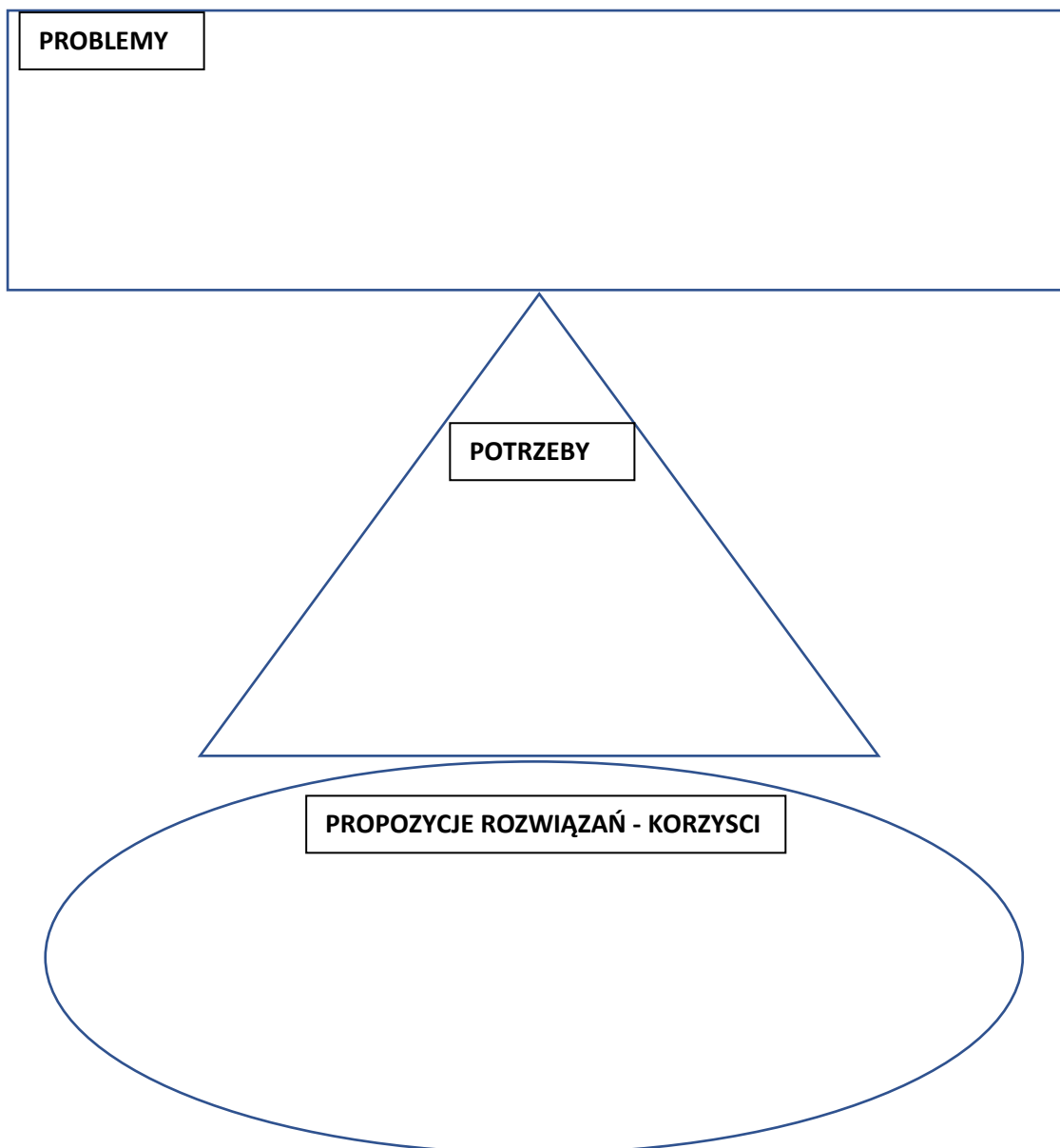
Część 3. MATRYCA PROPOZYCJI WARTOŚCI

Na zasadzie dobrowolności i zgody wszystkich uczestników wybieramy 2 osoby, które udziela zgody na opracowanie dla nich **MATRYCY PROPOZYCJI WARTOŚCI**. Uczestnicy w podziale na 2 grupy wyłaniają główne problemy i potrzeby wybranego uczestnika oraz wskazują propozycje rozwiązań.

Wskazówki do podsumowania

Podsumowanie ćwiczenia może stanowić krótka otwarta dyskusja oceniająca wartość ćwiczenia dla każdego uczestnika, ze szczególnym ukierunkowaniem na jego miejsce w otoczeniu, w którym funkcjonuje na co dzień oraz problemy, na które napotyka. Wybór z puli problemów i potrzeb tego najbardziej „palącego” lub „naglącego” i propozycje pomocy w jego rozwiązaniu powinny pomóc uświadomić, że z każdej trudnej sytuacji można znaleźć wyjście. Należy przy tym zwrócić uwagę, żeby wybrać problem, w którym jesteśmy w stanie pomóc lub uczestnik sam sobie z nim poradzi.

Istnieje szansa, że małe sukcesy pozwolą uczestnikowi „nabrać wiatru w skrzydła” i zmotywować go aktywnego uczestnictwa w projekcie i korzystania z proponowanych form wsparcia.



Rys. 3. Matryca propozycji wartości

Ćwiczenie 6.2. Akceptacja siebie

- **Cele:**
 - rozpoznawanie własnych cech,
 - analiza zysków i strat wynikających z posiadania cech pozytywnych i negatywnych.
- **Pomoce dydaktyczne:** arkusze papieru formatu A-4 z układem poniższych tabel, długopisy lub cienko piszące mazaki.
- **Czas ćwiczenia:** około 1 godz.

Opis ćwiczenia

Etap 1

Przekazanie uczestnikom kart i prośba o skupienie się na swoich pozytywnych cechach i wypisanie ich jak najwięcej w tabeli poniżej.

Uczestnik może wypisać te, o których sam uważa, że je posiada, jak i te, które przypisują mu inni. Potem należy je ocenić, w jakich sytuacjach ta cecha może być przydatna, a kiedy może nawet zaszkodzić.

Moje pozytywne cechy	Kiedy ta cecha może mi pomóc?	Kiedy ta cecha może mi zaszkodzić?

Etap 2

Wypisz swoje cechy negatywne, zarówno te, o których sam uważasz, że je posiadasz, jak i te, które przypisują Ci inni. Następnie dokonaj oceny, w jakich sytuacjach ta cecha może ci zaszkodzić, a w jakich sytuacjach może ci pomóc.

Moje negatywne cechy	Kiedy ta cecha może mi zaszkodzić?	Kiedy ta cecha może mi pomóc?

Wskazówki do podsumowania

Podczas myślenia o sobie i swoim zachowaniu, poza zaletami, często skupiamy się na swoich cechach negatywnych. Skupiamy uwagę na tym, co chcielibyśmy w sobie poprawić, jednak tak jak zalety mogą nam czasem zaszkodzić, tak również wady mogą mieć wymiar pozytywny.

Ćwiczenie 6.3. Obraz siebie

Cele:

- identyfikowanie własnych zachowań,
- analiza zysków i strat wynikających z przyjmowanych postaw.

Pomoce dydaktyczne: arkusze papieru formatu A-4, długopisy lub cienko piszące mazaki, taśma klejąca, nożyczki.

Czas ćwiczenia: około 30 min.

Opis ćwiczenia

Wypisane poniżej pytania dotyczą różnych właściwości człowieka, jego cech, poglądów, postaw i opinii. Odpowiadając na te pytania, masz okazję zastanowić się nad sobą. Jeżeli uważasz, że lista pytań nie jest wystarczająca, możesz ją uzupełnić. Chodzi o to, by odpowiedzi na pytania jak najdokładniej oddały obraz Twojej osoby.

1. *Co Ci się w Tobie najbardziej podoba?*
2. *Co Ci się w Tobie nie podoba (lub najmniej podoba)?*
3. *Co najbardziej lubisz u innych ludzi?*
4. *Czego najbardziej nie lubisz u innych ludzi?*
5. *Co się rozwesela? W jaki sposób się odprężasz?*
6. *Co Cię denerwuje?*
7. *Co czujesz wobec siebie?*
 - a) *kocham siebie,*
 - b) *lubię siebie,*
 - c) *lubię siebie, ale są takie rzeczy, które w sobie nie lubię,*
 - d) *nie przepadam za sobą.*
8. *Jakie są główne powody, dla których takie właśnie uczucie odczuwasz najczęściej wobec siebie?*
9. *Co chciałbyś przede wszystkim rozwijać w sobie?*
10. *Jaką swoją cechę chciałbyś przede wszystkim wyeliminować?*

7. WYWIAD MOTYWUJĄCY

Wywiad motywujący to rozmowa skoncentrowana na rozmówcy poprzez dyrektywne zwiększanie wewnętrznej motywacji jednostki do zmian wynikających z analizy oraz przewycięzenie dylematów. Ma on w zamierzeniu umocnić osobistą motywację i zobowiązanie do osiągnięcia konkretnego celu przez wydobycie i zbadanie u osoby jej własnych powodów do zmiany w atmosferze akceptacji i współczucia.

Filozofia wywiadu motywującego wyraża się w co najmniej kilku założeniach¹:

- Motywacja do zmiany zachowania nie jest narzucona czy „zainstalowana” przez kogokolwiek lecz jest „wydobyta” z klienta.
- Terapeuta aktywnie wspiera klienta i ułatwia mu przeanalizować i rozwiązać ambiwalentny stosunek do zmiany.
- Relacja pomiędzy klientem a terapeutą jest bliższa relacji partnerskiej niż relacji ekspert - klient.

¹ Miller W.R., Rollnick S., Wywiad motywujący. Jak przygotowywać ludzi do zmiany. Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Warszawa 2010.

Główne zasady wywiadu motywującego:

- a) wyrażanie empatii/refleksyjne słuchanie/odzwierciedlanie,
- b) pogłębianie rozbieżności,
- c) unikanie udowadniania i podążanie za oporem,
- d) wspieranie poczucia własnej skuteczności.

Założenia dialogu/wywiadu motywującego:

- **wyrażanie empatii** – przez zdolność odczuwania doświadczeń (np. bólu lub przyjemności) drugiej osoby, tak jak ona je przeżywa; umiejętność usłyszenia i poczucia nawet tego, czego klient nie mówi wprost; skupianie się na znaczeniu, jakie mają przeżycia klienta dla niego samego. Zasada wyrażania empatii ma odniesienie do celu budowania więzi. Trafne empatyczne reagowanie pomaga stworzyć otoczenie bezpieczne dla klienta oraz zbudować silną relację terapeutyczną.
- **rozwijanie ambiwalencji** przez poszukiwanie i poznawanie wewnętrznych przekonań i uczuć klienta na temat tego, jakie znaczenie ma wprowadzenie zmiany dla niego samego. Kluczowe elementy, od których zależy pozytywne rozwiązanie ambiwalencji, to wiara klienta, że może wprowadzić zmianę, którą uważa za ważną. Skuteczność działań klienta będzie zależała od tego, czy on sam znajdzie sposób wprowadzenia zmiany i będzie miał pewność, że potrafi go zrealizować.
- **wspieranie poczucia sprawczości** przez podtrzymywanie wiary klienta w jego zdolność do kontrolowania własnych zachowań i wpływania na własne życie. Jeśli klient mówi, co sprawia, że potrafi i powinien podjąć zmianę, to zadaniem specjalisty jest umocnienie klienta w poczuciu sprawczości.

Cztery procesy w dialogu motywującym

Proces 1: Angażowanie:

- tworzenie atmosfery współpracy, w której gotowość pracy klienta będzie ulegać wzmocnieniu,
- okazywanie szacunku i zaufania,
- odwoływanie się do systemu wartości,
- terapeuta/specjalista nie jako przeciwnik lecz partner.

Proces 2: Ukierunkowywanie

- ukierunkowywanie w dialogu motywującym to ciągły proces poszukiwania i podtrzymywania kierunku,
- to klient decyduje, czy i jak dążyć do zmiany; nie można mu tego prawa odebrać,
- nie zawsze celem jest udzielenie porady, ale wspieranie zmiany.

Proces 3: Wywoływanie

- wywoływanie i wzmacnianie wewnętrznej motywacji do zmiany
- wzmacnianie wiary we własną skuteczność
- dochodzenie do własnej koncepcji zmiany klienta

Proces 4: Planowanie

- planowanie obejmuje zarówno rozwijanie zobowiązania do zmiany, jak i sformułowanie konkretnego planu działania

Aby nie powodować oporu w pracy z klientem, warto przestrzegać następujących zasad:

1. Informacje powinny być podawane a nie narzucane.
2. Należy dowiedzieć się, czy klient chce tej informacji.
3. Zanim mu ją przekazemy, zapytajmy o zgodę: „mam kilka informacji, które mogą się Pani/Panu przydać, czy byłaby Pani, Pan nimi zainteresowana?”; „Czy mogę Pani jeszcze coś powiedzieć?”.
4. Ponadto warto przedstawiać daną informację powołując się na wyniki badań, przepisy prawne, normy, statystyki, wypowiedzi autorytetów, doświadczenia innych klientów będących w podobnej sytuacji. Należy wprost lub w domyśle przyzwolić klientowi nie zgodzić się z podawaną przez siebie informacją, np. „Z moich doświadczeń z innymi osobami w podobnej sytuacji do Pańskiej wynika, że w ich przypadku....” .
5. Należy przedstawić wachlarz możliwości (wszystkie od razu, a nie po jednej) i pozwolić wybrać jedną z nich.
6. Warto pozwolić wprost lub w domyśle nie zgodzić się z tym, co mówimy, np. „Nie wiem, czy ma to dla Pana jakieś znaczenie, ale”
7. Po przekazaniu informacji należy zachęcić klienta, aby sam uznał, jakie znaczenie mają dla niego nowe informacje i aby wyciągnął z nich wnioski.
8. Po udzielonej informacji warto zapytać klienta: Co Pan/i na to?

MODEL GROW

Najczęściej wykorzystywanym modelem wywiadu motywującego jest model GROW, którego autorem jest John Whitmore.

Model ten składa się z czterech kroków:

- 1) generalny cel,
- 2) rzeczywistość,
- 3) opcje,
- 4) wola.

Krok 1. Generalny cel – sprowadza się do poszukiwania odpowiedzi na pytanie: *Co chcesz osiągnąć?* Identyfikacja celu jest kluczowym etapem w procesie motywacyjnym. Warto poświęcić

czas na to, aby bardzo dokładnie przeanalizować z Klientem cel, z którym przychodzi. Bardzo często zdarza się, że podczas doprecyzowania celu Klient decyduje się go przeformułować.

Ścieżka postępowania:

- 1) Zapytaj, czym się chce zająć podczas spotkania.
- 2) Sprawdź, co powoduje, że cel jest ważny dla Klienta.
- 3) Upewnij się, czy nie ma w chwili obecnej innych ważniejszych spraw do zajęcia się
- 4) Zapytaj się Klienta o to, jak chciałby, żeby było.
- 5) Sprawdź, czy cel jest realny i ambitny dla Klienta, jeśli nie zapytaj o inny cel.
- 6) Sprawdź, po czym Klient pozna, że osiągnął cel.

Przykłady pytań: Co chcesz osiągnąć? Czym chciałbyś się dzisiaj zająć? Co chciałbyś osiągnąć podczas dzisiejszego spotkania? Czym chciałbyś zakończyć te spotkanie? Co chciałbyś osiągnąć w trakcie spotkania? Po czym poznasz, że to była dobra sesja? Co chciałbyś czuć na koniec spotkania? Jaki jest Twój cel? Na ile Twój cel jest konkretny, mierzalny, realny, istotny i ograniczony czasowo? Kiedy chcesz go osiągnąć? Czemu chcesz go osiągnąć? Jakie korzyści przyniesie Ci osiągnięcie tego celu? Na ile ten cel jest dla Ciebie istotny? Co możesz stracić realizując ten cel? Po czym poznasz, że osiągnąłeś swój cel? Gdyby to była Twoja jedyna sesja coachingowa, czym chciałbyś się zająć?

Krok 2. Rzeczywistość - Co się dzieje teraz? Analiza sytuacji obecnej pozwala Klientowi spojrzeć na nią z różnych punktów widzenia. Z jednej strony poszerza świadomość Klienta, z drugiej strony pomaga wytworzyć w nim napięcie motywacyjne związane z odczuwalną różnicą pomiędzy atrakcyjnym celem i nieatrakcyjną rzeczywistością. Bardzo często analizując rzeczywistość Klient dochodzi do wniosku, że problem, bariera leży gdzie indziej, niż mu się wcześniej wydawało i decyduje się na zmianę celu.

Ścieżka postępowania:

- 1) Pomóż przyjrzeć się temu, jak jest teraz.
- 2) Zapytaj, co nie działa.
- 3) Zapytaj, co funkcjonuje dobrze.
- 4) Sprawdź, jakie korzyści i straty Klient ma z obecnej sytuacji.
- 5) Zapytaj Klienta, jak reagują w tej sytuacji inni.
- 6) Sprawdź, jakie działania już podejmował i jakie były ich efekty.
- 7) Zapytaj, co może mu pomóc osiągnąć cel.

Przykłady pytań: Co dzieje się w tym momencie? Jak jest teraz? Jeżeli idealną sytuację określić liczbą 10, to jak byś ocenił obecną w skali od 1 do 10? Jakie działania już podjąłeś? Jakich działań jeszcze nie podjąłeś? Co działa? Co nie działa? Co zyskujesz z tego, jak jest teraz? Co tracisz?

Jak inni reagują na tą sytuację? Jak Ci z tym? W jaki sposób wpływa to na inne sfery Twojego życia? Jaki ma to wpływ na inne osoby? Na ile jesteś pewien, że to poprawny opis sytuacji? W jakim stopniu sprawujesz kontrolę nad wynikiem swoich działań? Kto jeszcze ma nad tym kontrolę i w jaki zakresie? Jakie przeszkody trzeba jeszcze pokonać? Jakimi środkami dysponujesz teraz – chodzi o umiejętności, czas, entuzjazm, pieniądze, wsparcie, itp.? Jakich jeszcze środków będziesz potrzebować? Skąd je uzyskasz?

Krok 3. Opcje - Co mógłbyś zrobić? Ten etap służy wygenerowaniu potencjalnych rozwiązań i przeanalizowaniu ich użyteczności. Doradca pomaga Klientowi dostrzec różne możliwości, które ma przed sobą.

Ścieżka postępowania:

- 1) Zapytaj, jakie działania mógłby podjąć Klient w danej sytuacji.
- 2) Zapytaj, jakie działania w tej sytuacji podjąłby ktoś inny – osoba, którą ceni – gdyby ta była na jego miejscu.
- 3) Przeanalizujcie korzyści i straty różnych opcji działania.

Przykłady pytań: Co mógłbyś zrobić, aby osiągnąć cel? Co mógłbyś zrobić, aby przybliżyć się do celu? Co jeszcze możesz zrobić? Jakie widzisz inne możliwości dojścia do celu? Jakie kroki możesz podjąć? Gdybyś nie był ograniczony czasem, co mógłbyś zrobić? Gdybyś nie był ograniczony środkami, co mógłbyś zrobić? Kto mógłby Ci w tym pomóc? Gdzie mógłbyś pozyskać informację? W jaki sposób mógłbyś to zrobić? Jakimi metodami możesz się posłużyć w odniesieniu do tego celu? Jakie możliwości są dla Ciebie dostępne? Jakie są wady i zalety poszczególnych możliwości? Która z opcji/rozwiązań zapewni najlepsze rezultaty? Które z rozwiązań najbardziej ci odpowiada? Które z rozwiązań dałoby Ci najwięcej satysfakcji? Co by się stało, gdybyś nic nie zrobił? Czy istnieje ktoś, kto - Twoim zdaniem - wykonałby to zadanie rzeczywiście dobrze? Czego możesz się od takiej osoby nauczyć? Czy kiedykolwiek stawiałeś przed podobnym wyzwaniem? Jak wtedy sobie poradziłeś?

Krok 4. Wola - Co zrobisz? To jest etap, w którym Klient podejmuje decyzje, jakie działania podejmie.

Ścieżka postępowania:

- 1) Zapytaj, co w tej sytuacji Klient decyduje się zrobić – jaki będzie pierwszy krok?
- 2) Określ termin realizacji zadania i sprawdź, czy jest ambitny i realny.
- 3) Sprawdź, czy to działanie jest w tej sytuacji atrakcyjne, jeśli nie, zapytaj o inne.

Przykłady pytań: Którą z opcji wybierasz? Co chcesz zrobić w związku z tym? Jaki będzie Twój pierwszy krok? Od czego zaczniesz? Co skłania Cię do takiego wyboru? Do kiedy to zrobisz? Jeśli masz wątpliwości, to jakie? W jaki sposób zdobędziesz potrzebne wsparcie?



Bibliografia

1. Miller, W.R., Rollnick, S., *Dialog motywujący. Jak pomóc ludziom w zmianie* (tłum. R. Andruszko), Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2014.
2. Jaraczewska J. M., Adamczyk-Zientar M. (red.), *Dialog Motywujący. Praca z osobami uzależnionymi behawioralnie*, Eneteia Wydawnictwo Psychologii i Kultury, Warszawa, 2015.