

PODREČZNIK TRÉNERA

TOŻSAMOŚĆ
AMBASADORA NIEMOŻLIWEGO



**AMBASADORZY
NIE MOŻLIWEGO**



AMBASADORZY
NIE  **MOŻLIWEGO**
DAJEMY MOC I SIŁĘ

PODRĘCZNIK TRENERA

Jest materiałem dodatkowym skryptu trenerskiego dla prowadzących Warsztaty Tożsamość Ambasadora nieMożliwego, które są pierwszym etapem Programu Ambasadory nieMożliwego stworzonego przez Fundację Pomocy Dzieciom ULICA, współfinansowanego przez Narodowy Instytut Wolności – Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego, w ramach Program Rozwoju Organizacji Obywatelskich na lata 2018-2030 PROO.

Dzięki udziałowi w warsztatach młodzież jest *inspirowana do poszukiwania w sobie* i odnajdywania Ambasadora nieMożliwego.

AMBASADOR
NIEMOŻLIWEGO

To ktoś, kto ma odwagę marzyć lepszym życiu i lepszym świecie, a swoim zachowaniem pokazuje, że niezależnie od sytuacji w jakiej się znajduje podejmuje wysiłek, żeby ją zmienić.

FUNDACJA POMOCY DZIECIOM ULICA

✉ Mikołowska 72 A, 40-065 Katowice

✉ ulica@fundacjaulica.pl niemozliwego.pl

☎ 512 337 937



KILKA SŁÓW O FUNDACJI

FUNDACJA POMOCY DZIECIOM ULICA
DZIAŁA OD 2006

JEJ ZAŁOŻYCIEL ADRIAN KOWALSKI PRACUJE
Z DZIEĆMI I MŁODZIEŻĄ W TRUDNEJ SYTUACJI ŻYCIOWEJ
JUŻ OD 1991 ROKU.

KLUCZOWY PROGRAM FUNDACJI TO

Jego celem jest wyciąganie młodych ludzi z kręgu wykluczenia (czyli z tzw. „ulicy”), poprzez zachęcanie do **odnalezienia w sobie Ambasadora nieMożliwego**, stawiania sobie ambitnych celów i wspieranie w ich osiągnięciu.

Przez 20 lat istnienia Fundacji definicja „ulicy” się zmieniała. Aktualne problemy, z którymi się mierzymy, często nie dotyczą tego, co dzieje się na zewnątrz, ale wręcz przeciwnie.

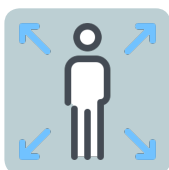
AMBASADORZY NIE MOŻLIWEGO

Dziś „ulica” przenosi się do Internetu, a symboliczna ławeczka, na której młodzież szukała akceptacji, wsparcia, rozrywki – zmienia się w profile na portalach społecznościowych.

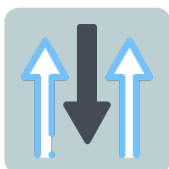
Niestety konsekwencje opisanego zjawiska sprawiają, że co roku z mapy Polski znika średniej wielkości szkoła.

Co roku ok. 400 dzieci odbiera sobie życie.

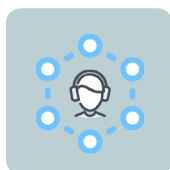
FUNDACJA ULICA POPRZEC SWÓJ PROGRAM PROFILAKTYCZNO - TERAPEUTYCZNY:



prowadząc zajęcia online
ogranicza skutki izolacji społecznej,



towarzysząc dzieciom i młodzieży w ich kryzysach,
przezwycięża procesy depresyjne oraz zapobiega działaniom autodestrukcyjnym,



rozwija umiejętności społeczne, ograniczając trudności dzieci i młodzieży w nawiązywaniu relacji w grupie rówieśniczej,



tworzy środowisko rówieśnicze, w którym dzieci i młodzież mogą wyrażać swoje uczucia i emocje, **dzielić się** problemami, ale również **marzeniami i aspiracjami.**

NASZE DOKONANIA I CELE

Gdy Fundacja wkraczała na katowickie ulice, w mieście praktycznie nie istniał system wsparcia dla tzw. dzieci ulicy. Liderzy Fundacji założyli **jeden z pierwszych ośrodków dziennego wsparcia dla dzieci i młodzieży.**

W 2011 i 2012 Fundacja zorganizowała **dwie międzynarodowe wyprawy w Himalaje i do Skandynawii**, których adresatami były dzieci wychowujące się w zmarginalizowanym środowisku.

Na przestrzeni lat Fundacja **objęła swoją pomocą ponad 9000 dzieci**, realizując ponad 100 różnorodnych projektów.

W kolejnych 5 latach, za pośrednictwem platformy internetowej **chcemy dotrzeć z programem Ambasadorów nieMożliwego do dzieci i młodzieży na terenie całej Polski.**

1991

2011

2020

2025

JAK DZIAŁAMY?

Program **Ambasadorów nieMożliwego** implementujemy poprzez różnorodne projekty, których cele dotyczą czterech kierunków naszej działalności:



PROFILAKTYKA

Towarzyszymy dzieciom i młodzieży w ich kryzysach, tak by ich rezultat prowadził do rozwoju, a nie zachowań autodestrukcyjnych.



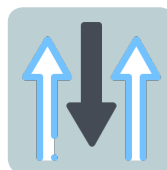
EDUKACJA

Kształcimy dorosłych **profesjonalistów**, wyposażając ich w narzędzia, umożliwiające wdrażanie idei Ambasadorów nieMożliwego w ich pracy.



ROZWÓJ

Rozwijamy **umiejętności społeczne** ułatwiając dzieciom i młodzieży **start w dorosłym życiu** oraz kształcimy młodzieżowych liderów rówieśniczych.



TERAPIA

Pokazujemy, że **nawet w poważnym kryzysie można skupić się na rozwiązaniach**, przekuwając problemy w potrzeby, potrzeby w odpowiedzi, odpowiedzi w zmianę.

NASZ PROGRAM



NAD CZYM PRACUJEMY

Aby dzieci i młodzież mogły odkryć lub odzyskać swoją moc i siłę konieczna jest równoległa praca w czterech wymiarach.



RELACJI

Naszym pierwszym krokiem jest zbudowanie szczerej i otwartej relacji. To dzięki niej możemy rozmawiać o tym co najważniejsze, delikatne, czasem o tym co bolesne i przytłaczające.



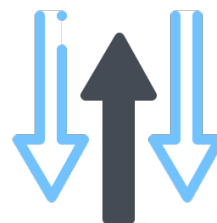
POTRZEB

Kluczem do pracy nad rozwojem jest zbadanie potrzeb naszych podopiecznych. Na ich bazie tworzymy indywidualny plan odzyskiwania mocy.



KOMPETENCJI

Pracę nad zmianą opieramy na poszukiwaniu i rozwoju już posiadanych talentów i zasobów oraz na wypracowaniu nowych nawyków i umiejętności umożliwiających osiągnięcie wyznaczonych celów.



AUTONOMII

W całym procesie dbamy o to, by nasi podopieczni odzyskiwali poczucie sprawczości oraz wiarę w to, że ich marzenia mogą się ziścić.

KIERUNKI PRACY

PROFILAKTYKA



TOŻSAMOŚĆ AMBASADORA NIEMOŻLIWEGO

Uczestnicy projektów profilaktycznych podejmują próbę odnalezienia w sobie **Ambasadora nieMożliwego**.

I WARSZTATY TALENT AMBASADORA NIEMOŻLIWEGO

Warsztaty rozwijające pasje uczestników (np. taneczną, fotograficzną i inne) prowadzone równolegle z Warsztatem II.

II WARSZTATY TOŻSAMOŚĆ AMBASADORA NIEMOŻLIWEGO

Uczestnicy zostają zachęcani do refleksji nad własną tożsamością, na którą składają się wyznawane wartości, umiejętności, cele, marzenia, a także talenty.

Warsztaty składają się z 5 sesji. Realizujemy je dla 3 grup wiekowych:

- ✓ Grupa Kids 7-9 lat,
- ✓ Grupa Junior 10-15 lat,
- ✓ Grupa Youth 16-19 lat.

WIELKI FINAŁ

Zwieńczeniem procesu jest gala, podczas której uczestnicy prezentują rezultaty swojej pracy oraz dzielą się drogą jaką udało się im przejść, aby stać się Ambasadorami nieMożliwego.

ROZWÓJ



AKADEMIA AMBASADORA NIEMOŻLIWEGO

Uczestnicy podejmują pracę nad rozwojem umiejętności, które w codziennym życiu wykorzystują **Ambasadorzy nieMożliwego**.

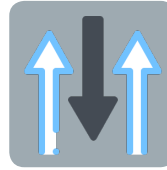
Uczą się jak przekraczać swoje mentalne granice i walczyć o swoje marzenia, aby zmieniać to, co nieMożliwe w MOŻLIWE.

Warsztat rozwija 20 wybranych umiejętności społecznych, które składają się na program 5 bloków:

- ✓ Potrafię rozmawiać,
- ✓ Potrafię pracować w grupie,
- ✓ Wiem kim jestem,
- ✓ Tworzę swój świat,
- ✓ Znam swój cel.



TERAPIA



MOC AMBASADORA NIEMOŻLIWEGO

Dzieci i młodzież, które znajdują się w kryzysie uniemożliwiającym im rozwój, a często normalne funkcjonowanie, zostają zaproszone do pracy w ramach warsztatów terapii grupowej.

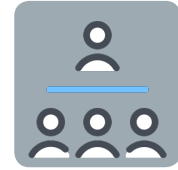
MOC AMBASADORA NIEMOŻLIWEGO

Podczas warsztatów młodzież rozmawiając o swojej tożsamości, pracuje nad indywidualnymi umiejętnościami potrzebnymi do przezwyciężenia kryzysu, dzięki relacji i wsparciu odzyskuje moc i siłę do zmiany oraz marzenia o lepszym świecie.

Podobnie jak w przypadku kierunku profilaktycznego praca grupy terapeutycznej kończy się Wielkim finałem.

Osoby, których kryzys nie pozwala na rozwój w ramach grupy terapeutycznej mają możliwość podjęcia terapii indywidualnej.

EDUKACJA



MENTOR AMBASADORÓW NIEMOŻLIWEGO

Kierunek pozwala **dorostym profesjonalistom** oraz **ekspertom prowadzącym zawodowe rodziny zastępcze** zdobyć kompetencje umożliwiające wychowywanie i kształcenie dzieci w duchu Ambasadorów nieMożliwego.

POZIOM I

Szkolenie uprawnia do samodzielnego prowadzenia warsztatów Tożsamość Ambasadora nieMożliwego.

POZIOM II

Szkolenie zaawansowane uprawnia do prowadzenia warsztatów Akademii Ambasadora nieMożliwego.

SUPERWIZJE PRACY TRNERSKIEJ I TERAPEUTYCZNEJ

Skuteczność programu opieramy na stałych superwizjach umożliwiających trenerom i terapeutom rozwój własnego warsztatu oraz zapewniających bezpieczeństwo podopiecznych biorących udział w programie.

A woman with dark hair, wearing a white long-sleeved shirt, is shown from the waist up. She is looking upwards and reaching out with her right hand towards a hand that is reaching down from the top left corner of the frame. The background is a plain, light grey wall. The overall mood is one of hope or seeking help.

**NASI PODOPIECZNI
PRZYCHODZĄ DO NAS**

PO MOC

SPIS TREŚCI

WSTĘP DO IDEI AMBASADORÓW NIEMOŻLIWEGO	11
Metody pracy. Jak pokazać inny, lepszy świat?	12
Historia Ambasadorów nieMożliwego	12
Idea Ambasadorów nieMożliwego	13
RAMOWY OPIS PROGRAMU	14
Cykl pracy w ramach Akademii Ambasadorów nieMożliwego	14
ZASADY PRACY TRENERSKIEJ	15
Rola trenera, a rola nauczyciela	15
RAMOWY OPIS PROGRAMU	15
Bezpieczeństwo grupy	16
Rola komunikacji w pracy trenerskiej	18
Podstawowe narzędzia komunikacyjne w pracy trenera	20
Sztuka zadawania pytań	22
WARSZTAT PRACY TRENERSKIEJ	24
Informacja zwrotna	24
Trudne sytuacje szkoleniowe	24
Proces grupowy	27
Fazy tworzenia się zespołu	28
Zasady organizacji przestrzeni warsztatowej	32
Zasady tworzenia kontraktu szkoleniowego	33

**AMBASADORZY
NIE MOŻLIWEGO**
DAJEMY MOC I SIŁĘ



WSTĘP DO IDEI AMBASADORÓW NIEMOŻLIWEGO

FUNDACJA POMOCY DZIECIOM ULICA

Streetworking dla współczesnej pedagogiki nie jest pojęciem nowym, aczkolwiek nadal uważany jest za podejście innowacyjne. Kiedy jednak Adrian Kowalski, lider i prezes Fundacji Pomocy Dzieciom Ulica w 1990 roku rozpoczynał swoją działalność na ulicy, mało kto wiedział, że taka forma pracy z dziećmi i młodzieżą w ogóle istnieje.

Popularna wówczas forma pomocy zinstytucjonalizowanej stała w opozycji do podejścia, w którym osią pracy z osobami zagrożonymi marginalizacją jest indywidualne podejście, szukanie zasobów, a nie deficytów, elastyczność w doborze metod oraz praca w realnym środowisku. Poznając środowisko dzieci ulicy Adrian boleśnie odczuł, że największym problemem nie jest nawet ich status materialny, choć niejednokrotnie warunki, w których żyły dzieci były dramatyczne, ale fakt, że dzieci ulicy żyją w świecie pozbawionym nadziei. Dzieci dorastając w środowisku dysfunkcyjnym nie wierzyły, że ich życie może różnić się od życia ich rodziców i opiekunów. Niezdolne do marzeń o lepszej przyszłości, całkowicie straciły zaufanie do dorosłych, a tym samym poczucie sprawczości i motywacji do pozytywnego działania



STREETWORKER - CZYLI KTO?

W pracy streetworkera jedną z najtrudniejszych cech, jaką trzeba w sobie rozwinąć niewątpliwie jest pokora. Pochylając się nad tymi, których wszyscy odrzucają, możemy bowiem paść ofiarą przekonania, że oto stajemy się wybawicielami, którzy posiadają przepis na szczęśliwe życie. Wtedy zderzenia z rzeczywistością, w której zamiast wdzięczności doświadczamy rozczerwienia jest niewątpliwie bolesne.

Dlatego Adrian Kowalski od samego początku swoją pracę opiera na fundamentalnej zasadzie partnerstwa, stawianej w opozycji do charytatywności. W Fundacji Ulica pomoc dzieciom i młodzieży rozumiemy nie jako

chwilowe zaspokojenie ich potrzeb, ale umożliwienie im rozwoju, wspieranie podczas doświadczania porażek, współtowarzyszenie w sukcesach, zachęcanie do marzenia i pokazywanie sposobu jak marzenia zamienić w rzeczywistość. Dzieci, które doświadczyły poczucia sukcesu przekonujemy, że każdy człowiek dysponuje zasobami, potencjałem i siłą wystarczającą, nie tylko do realizacji własnych celów, ale również to tego, by pomagać innym.

METODY PRACY. JAK POKAZAĆ INNY, LEPSZY ŚWIAT?

Streetworking, jak każda metoda pedagogiczna składa się z określonych etapów działań. Skuteczność metody zakłada dokładne studium teoretyczne i praktyczne środowiska, które chcemy wspierać.

Zanim zaczniemy nawiązywać relacje skupiamy się na obserwacji i analizie. W kolejnym kroku pytamy, czy możemy dołączyć do lokalnej społeczności. Dopiero wtedy rozpoczynamy proces budowania wzajemnego zaufania i oferowania konkretnej spersonalizowanej pomocy, pamiętając, że w pracy streetworkera kluczową zasadą jest dobrowolność.

Sytuacja jest mniej skomplikowana, gdy problemem bazowym jest kwestia czysto materialna. Adrian stanął przed dużo bardziej złożonym zadaniem. Jak bowiem przekonać dzieci, do tego, że ich świat może być inny, a ich samych stać na bardzo wiele - jeżeli nie wierzą w to nawet ich rodzice? To proste, zabrać dzieci z Hałdy w Himalaje.

HISTORIA AMBASADORÓW NIEMOŻLIWEGO

W 2011 roku Fundacja Ulica zorganizowała, we współpracy z Wojewodą Śląskim i Akademią Wychowania Fizycznego im. Jerzego Kukuczki w Katowicach wyprawę „Z hałdy w Himalaje”.

„Z HAŁDY W HIMALAJE”

Pierwsza grupa młodzieży w trakcie wyprawy wygrywając walkę ze słabościami ciała i ducha, odwiedziła swoich rówieśników w najwyższej położonej szkole na świecie w Namche Bazaar na wysokości 3440 m n.p.m., a później dotarła jeszcze wyżej, pięć tysięcy metrów ponad poziom morza. U podnóża południowej ściany Lhotse, przy Czortenie Kukuczki uczestnicy wyprawy oddali hołd pamięci Jerzego Kukuczki, Rafała Chołdy i Czesława Jakiela – polskich himalaistów, którzy zginęli podczas przekraczania swoich granic w 1989 roku.

Nasza młodzież mimo wielu trudności, nie tylko wygrała walkę z własnymi słabościami, ale zauważyła, że coś w ich myśleniu zmieniło się już na zawsze. Dlatego po powrocie napisała list do swoich rówieśników na całym świecie, przekonując w nim, że każdy z nas może stać się Ambasadorem nieMożliwego, pokonać najwyższe szczyty, zmierzając się z barierami tkwiącymi w nas samych. To co musimy zrobić, by spełniać swoje marzenia, to podejmować próbę przekraczania własnych granic.

„Z HAŁDY DO SKANDYNAWII”

Rok później działania Fundacji wsparł koncern energetyczny Fortum, umożliwiając kolejnej grupie młodzieży wzięcie udziału w projekcie: „Z hałdy do Skandynawii”. Tym razem swoje granice przekraczały dzieci pochodzące z ubogich śląskich rodzin, zagrożonych marginalizacją. Młodzież zmierzyła się heroicznym wysiłkiem pokonując rowerami 800 kilometrów, by dotrzeć aż na Nordkapp, najdalej wysunięty na północ kraniec Europy. Zmagając się po drodze z wiatrem, zimnem i mgłą, każdego dnia rano wsiadając na rower, odnajdywała w sobie siłę, która pomagała pokonać kolejne kilkadziesiąt kilometrów, kolejnych kilka złych myśli, kolejnych kilka trudnych dni.



IDEA AMBASADORÓW NIEMOŻLIWEGO

Pomimo ogromnego impaktu obu wypraw i realnej zmiany jaka dokonała się w myśleniu i postawie dzieci, zespół Fundacji musiał zderzyć się z prostymi wyliczeniami, które jasno pokazały, że potrzeby rozwojowe dzieci żyjących na Śląsku są ogromne, a miejsc, które umożliwiają udział w wyprawie - jest niewiele.

Dlatego zespół ekspertów zainspirowany listem Ambasadorów nieMożliwego stworzył Program Ambasadorów nieMożliwego, dzięki któremu wdramy najlepsze praktyki wspierania oraz kształtowania aspiracji edukacyjnych dzieci i młodzieży, poprzez budowanie ich motywacji do rozwoju, poczucia sprawczości oraz realizowania pasji życiowych. Budując w dzieciach i młodzieży postawę zwycięzcy pokazujemy, że bez względu na to kim jesteś, skąd pochodzisz, bez względu na swoją sytuację życiową, możesz osiągnąć sukces w życiu, być szczęśliwym czerpać radość z pracy na rzecz drugiego człowieka.

Dziś z radością pragniemy zaprosić nauczycieli, wychowawców, pedagogów, wolontariuszy do dołączenia do naszej społeczności i wspólnego rozszerzania idei Ambasadorów nieMożliwego.



RAMOWY OPIS PROGRAMU

Jednym z głównych założeń programu jest proste stwierdzenie mówiące, że Ambasadorem nieMożliwego się nie zostaje, Ambasadorem nieMożliwego się jest. Tak sformułowane podejście już na starcie wyraźnie pokazuje, że

po pierwsze celem naszej pracy nie jest zachęcanie jedynie do realizacji jednostkowego marzenia, ale raczej jest nim przekucie pozytywnego doświadczenia, dokonania czegoś niemożliwego w chęć dalszego rozwoju i życia zgodnego z wartościami Ambasadorków nieMożliwego

po drugie, że każdy z nas na starcie posiada wystarczający potencjał, który umożliwia mu podjęcie walki o przekroczenie swoich granic.

Pragniemy, aby spełniane marzenia stawały się motorem do pracy nad sobą oraz zachętą do działania na rzecz drugiego człowieka. Ambasadorki nieMożliwego biorą po to, by dawać.

Nasze drugie założenie pokazuje bazę do pracy poprzez wyznaczenie kierunku rozwoju. Ambasador nieMożliwego, aby wiedzieć co chce robić (jakie marzenie spełnić, jaką granicę przekroczyć, co osiągnąć), musi dowiedzieć się kim jest (jakie są jego wartości oraz co stanowi esencję jego osoby).

Ponieważ chcemy, aby jak największa liczba dzieci mogła zostać Ambasadorkami nieMożliwego nasz program został podzielony na cztery etapy, tak aby etap I (po zapoznaniu się z skryptami oraz materiałami video) był realny do samodzielnej implementacji przez każdego chętnego nauczyciela, pedagoga, wychowawcę, rodzica (ze szczególnym wskazaniem na rodziny zastępcze), w dowolnym miejscu i czasie.

CYKL PRACY W RAMACH AKADEMII AMBASADORÓW NIEMOŻLIWEGO

Cykl rozwojowy został podzielony na cztery etapy. Każdy z etapów został odpowiednio dostosowany i zawiera w sobie scenariusze zajęć dla dzieci i młodzieży podzielonych na trzy grupy wiekowe.



ZASADY PRACY TRENERSKIEJ

ROLA TRENERA, A ROLA NAUCZYCIELA

Prowadzenie zajęć warsztatowych, w sposób elementarny różni się od standardowych zajęć lekcyjnych.

RAMOWY OPIS PROGRAMU

Jednym z głównych założeń programu jest proste stwierdzenie mówiące, że Ambasadorem nieMożliwego się nie zostaje, Ambasadorem nieMożliwego się jest. Tak sformułowane podejście już na starcie wyraźnie pokazuje, że

Pragniemy, aby spełniane marzenia stawały się motorem do pracy nad sobą oraz zachętą do działania na rzecz drugiego człowieka. Ambasadorki nieMożliwego biorą po to, by dawać.

Nasze drugie założenie pokazuje bazę do pracy poprzez wyznaczenie kierunku rozwoju. Ambasador nieMożliwego, aby wiedzieć co chce robić (jakie marzenie spełnić, jaką granicę przekroczyć, co osiągnąć), musi dowiedzieć się kim jest (jakie są jego wartości oraz co stanowi esencję jego osoby).

Ponieważ chcemy, aby jak największa liczba dzieci mogła zostać Ambasadorkami nieMożliwego nasz program został podzielony na cztery etapy, tak aby etap I (po zapoznaniu się z skryptami oraz materiałami video) był realny do samodzielnej implementacji przez każdego chętnego nauczyciela, pedagoga, wychowawcę, rodzica (ze szczególnym wskazaniem na rodziny zastępcze), w dowolnym miejscu i czasie.

Co prawda zarówno nauczyciel współczesnej szkoły jak i trener deklarują, że ich podstawowym zadaniem powinien być rozwój kompetencji uczniów, uczestników szkolenia lecz doświadczenia pokazują, że niejednokrotnie szkolenia prowadzone przez nauczycieli nie różnią się od tradycyjnych lekcji przedmiotowych. I nie mówimy tu o innych metodach nauczania, które są kwestią wtórną - ale bardziej o podejściu do roli i do sposobu przekazywania wiedzy, rozwijania umiejętności, czy w końcu budowania postaw.

Już na starcie możemy zauważyć, że o ile szkoła kładzie ogromny nacisk na przekazywanie wiedzy, mniej lub bardziej skutecznie stara się rozwijać umiejętności uczniów, często nie jest

BEZPIECZEŃSTWO GRUPY

Jako trenerzy programu Ambasadorzy niemożliwego prowadząc warsztaty, zawsze dbamy o BEZPIECZEŃSTWO naszej grupy, stosując następujące zasady pracy:

NIE OCENIAMY

Praca budująca postawy zakłada, że każdy z nas ma prawo do bycia sobą. Oczywiście jako trenerzy pokazujemy postawy, do których chcemy dążyć pracując nad swoimi umiejętnościami, zachęcamy do szczerego określania swojego potencjału oraz słabych stron, ale nigdy nie wyrażamy w trakcie zajęć bezpośredniej oceny negatywnej. Naszym zadaniem jest bowiem budowanie komunikatów wspierających i zauważanie tych aspektów, które są mocną stroną naszych uczestników.

NIE ZMUSZAMY

W trakcie warsztatów obowiązuje bezwarunkowa zasada dobrowolności. Każdy z uczestników w dowolnym momencie może odmówić odpowiedzi na zadane pytanie, udziału w proponowanym ćwiczeniu, a my jako prowadzący powinniśmy to uszanować. Nie mniej jednak musimy pamiętać o tym, by starać się diagnozować przyczynę oporu i znaleźć sposób na adekwatne zachęcenie każdego uczestnika. Dbamy o to, by jednostka, która oporuje nie została odrzucona przez grupę i na każdym etapie warsztatów miała możliwość zmiany zdania.

NIE PORÓWNUJEMY

Staramy się w swoich komunikatach zauważać cechy indywidualne naszych uczestników lecz podchodzimy do nich w sposób jednostkowy nie porównując ich z cechami innego uczestnika. Budujemy postawę świadomości swojej wartości opartą na tym, co posiadamy, a nie na tym w czym są od nas lepsi inni.

JESTEŚMY SZCZERZY

Jeżeli chcemy, aby uczestnicy otwarcie dzieli się swoimi doświadczeniami mamy obowiązek mówić prawdę. Powołując się na zasadę dobrowolności, jako prowadzący również mamy prawo np. odmowy odpowiedzi na pytanie (np. osobiste), ale nie możemy stosować w podejściu do nauczania manipulacji. Jeżeli sami z czymś się zmagamy (np. z etykietkowaniem innych) nie powinniśmy deklarować, że dana kwestia jest dla nas łatwa, nie stanowi problemu. Pamiętajmy, że rozwój często wynika z trudnych doświadczeń i naszego sposobu poradzenia sobie z kryzysem. Dzieląc się tym, co nam również nie wyszło, możemy pokazać drogę jaką przeszliśmy, by stać się tym, kim jesteśmy dzisiaj. Udzielając prawo do szczerości, dajemy również uczestnikom możliwość opiniowania naszej pracy i zobowiązujemy się do przemyślenia zgłoszonych kwestii.

DBAMY O POUFNOŚĆ

Jeżeli prosimy uczestników o szczerość musimy zobowiązać się do całkowitej poufności. Budowanie wzajemnego zaufania wymaga czasu, nie mniej jednak jego podstawą jest pewność, że to co zostanie wypowiedziane w trakcie warsztatów, nie wyjdzie poza symboliczne cztery ściany. (W rozdziale o kontrakcie szkoleniowym zostanie omówiona kwestia odpowiedzialności za bezpieczeństwo dzieci i młodzieży i warunki, w których mamy obowiązek zawiesić zasadę poufności).

DBAMY O RÓWNOŚĆ

W trakcie szkolenia wszyscy uczestnicy (nawet jeżeli znamy ich z klasowej rzeczywistości) powinni zostać obdarowani "czystą kartą". Pozbycie się swoich uprzedzeń i sympatii, zdania na temat możliwości danej osoby, może być trudne, ale jednocześnie równe traktowanie wszystkich uczestników warunkuje stworzenie właściwej atmosfery wspierającej proces rozwojowy. Mówiąc o równości, musimy pamiętać o tym, że równe traktowanie, nie oznacza traktowania identycznego. Jako trenerzy musimy dostosowywać wymagania do indywidualnych potrzeb uczestników.

*Strach to często nic innego,
jak pragnienie poczucia
bezpieczeństwa i znalezienia
wyjścia z trudnej sytuacji.*



ROLA KOMUNIKACJI W PRACY TRENERSKIEJ

Jeżeli chcemy prowadzić warsztaty, których rezultatem jest widoczny rozwój naszych uczestników, koniecznie musimy szczerze ocenić własne umiejętności komunikacyjne. Od tego jak komunikujemy się z uczestnikami, w dużej mierze będzie zależało czy uda się nam zbudować relację opartą na zaufaniu i życzliwości. Pamiętajmy, że jako trenerzy naszą postawą, możemy wpływać na uczestników budując swoją autentyczność.

W pracy trenera obowiązują nas ogólne zasady skutecznej komunikacji. Tworząc nasze komunikaty zawsze musimy dbać, by były one dostosowane do grupy uczestników. Innych przykładów będziemy używali pracując z małymi dziećmi, inaczej będziemy argumentowali nasze podejście w trakcie warsztatów z nastolatkami.

Obserwując najlepszych mówców zauważymy, że przykładają wagę do tego, aby używać prostych słów, krótkich zdań, i mówić to, co mają na myśli możliwie zwięźle. Błyskotliwe frazy, liczne ubarwienia, zdania wielokrotnie złożone - pomimo tego, że nadają naszej wypowiedzi pięknego charakteru mogą skutkować utratą sensu przekazu.

Chcąc zbudować relację z uczestnikami, powinniśmy się zastanowić czy w naszej komunikacji widoczna jest empatia? Jeżeli potrafimy postawić się w sytuacji naszych uczestników i np. stosujemy adekwatne do ich doświadczenia przykłady, możemy spodziewać się tego, że grupa uzna to, co mówimy za interesujące i istotne, a dzięki temu chętniej przyjmie prezentowane treści.

Praca trenera nie ogranicza się jedynie do znajomości swoich umiejętności komunikacyjnych, ale również do dbałości o sposób, w jaki na warsztatach komunikują się w grupie nasi uczestnicy. Naszym zadaniem jest wsparcie uczestników, nie tylko do wyrażania własnego zdania, ale do rozwijania umiejętności wzajemnego porozumiewania się.

DLATEGO POWINNIŚMY DBAĆ O STYL KOMUNIKACJI PRZEZ:

NOTATKI

Bezpośrednie zwracanie się nadawcy do osoby, z którą nawiązuje kontakt

Dbłość, aby wszyscy członkowie grupy mieli prawo zabrać głos i chcieli z tego prawa skorzystać,

Dbłość, aby w grupie członkowi jak najmniej przerywali innym, starali się słuchać uważnie, aż do końca wypowiedzi.

Dbłość, by w grupie, w której zostały określone role, w tym rola lidera - w trakcie wypowiedzania swojego zdania, uczestnicy zwracali się do siebie, patrząc na innych, nie tylko na lidera.

Aby uczestnicy chcieli dzielić się swoją opinią, czy doświadczeniami musimy mieć pewność, że każda jednostka czuje się członkiem grupy. Dbając o proces komunikacji, zwracamy naszą uwagę na ewentualne osoby wykluczone. Najprostsze symptomy wskazujące na wykluczenia to symboliczny udział danej osoby w dyskusji, siedzenie poza centrum, widoczne podgrupy porozumiewające się własnym językiem "slangiem". Problem wykluczenia jest istotny nie tylko ze względu na osobę wyalienowaną, ale również na całą grupę która traci, to co dana osoba mogłaby wnieść. Dlatego prowadząc warsztaty dbamy, aby każdemu zaproponować włączenie się w działanie grupy, zapraszamy uczestników siedzących poza centrum, do zajęcia innego miejsca,

w ćwiczeniach grupowych dobieramy inne osoby do danej grupy, poprzez swoje komunikaty budujemy przyjazną atmosferę.

Sama atmosfera, oparta na sposobie pracy i komunikacji grupy, tworzy pewne wrażenie ogólne i wpływa na poziom zadowolenia uczestników. Jako trenerzy możemy wpływać na panujące nastroje między innymi przez zachęcanie grupy do dzielenia się swoimi uczuciami i eliminowaniem postaw wyśmiewających i krytykujących innych, angażowanie wszystkich uczestników, samemu zwracając się przyjaźnie, pomimo koncentracji na celu warsztatów zachowując spokój.

Bez wątpienia jedną z najważniejszych umiejętności trenerskich, przyczyniających się do skutecznej komunikacji jest obserwowanie i ustalenie norm grupowych. Przez obserwowanie rozumiemy zdolność trenera do zdefiniowania norm, które grupa przyjęła samoczynnie (np. najbardziej "lubiane" dzieci w grupie pierwsze wydają opinię), natomiast bazą dla ustalenia norm jest stworzenie kontraktu. W skrócie normy są niczym innym jak podstawowymi zasadami, które tworzy

grupa dla określenia, co powinni, a czego nie powinni robić członkowie grupy (np. dbamy, by każdy mógł wyrazić swoją opinię). Ustalanie norm powinno odbywać się w zgodzie z zasadą dobrowolności, bowiem tylko normy przyjęte bez przymusu i narzucania ich z góry mają szansę być respektowane.

PODSTAWOWE NARZĘDZIA KOMUNIKACYJNE W PRACY TRENERA

Mnogość narzędzi komunikacyjnych stanowi niekończące się pole rozwojowe. Nie mniej jednak istnieją trzy bazowe narzędzia, których swobodne wykorzystywanie może ułatwić pracę trenera.

PARAFRAZOWANIE

Nawiązując do potrzeby budowania przyjaznej atmosfery i prowadzenia warsztatów w opartych na wypowiedziach uczestników musimy mieć pewność, że dobrze rozumiemy to, co powiedzieli.

Dlatego pierwszym z bazowych narzędzi komunikacyjnych jest niewątpliwie **parafrazowanie** (czyli inaczej omówienie), polegające na powtórzeniu swoimi słowami tego, co jak nam się wydaje przed chwilą powiedział nasz rozmówca. Oczywiście parafrazowania nie należy nadużywać i stosować go po każdej usłyszanej wypowiedzi.

Niemniej jednak, jeżeli mamy wątpliwości czy właściwie zrozumieliśmy dane stwierdzenie, parafraza jest idealnym narzędziem, które rozwieje nasze wątpliwości, a nadawcy pozwoli poczuć się zrozumianym lub da mu możliwość wyjaśnienia swojego sposobu myślenia.

Parafrazę najczęściej rozpoczynamy od prostych wytrychów pytających takich jak min: Rozumiem, że chcesz przez to powiedzieć, że...?, Jeśli dobrze rozumiem...?, Czy masz na myśli...? Mówisz, że.. Z założenia parafraza musi być pytaniem, ponieważ stosując ją zakładamy, że mogliśmy się pomylić w zrozumieniu naszego nadawcy.

PRECYZOWANIE

Drugim narzędziem podstawowym jest precyzowanie, czyli nic innego jak zadawanie dodatkowych pytań uściślających. Jeżeli nasz uczestnik posługuje się skrótami myślowymi lub stosuje w swoich wypowiedziach liczne ogólniki, musimy mieć pewność, że go

rozumiemy. Dlatego swobodnie możemy zadawać poniższe przykładowe pytania: Co dokładnie masz na myśli?, Czy możesz podać przykład?, Kto tak powiedział / uważa? Co to dla Ciebie znaczy?, Dlaczego uważasz, że to ważne?

PODSUMOWANIE

Ostatnim z narzędzi bazowych jest podsumowanie, które jest niczym innym, jak parafrazowaniem większego fragmentu wypowiedzi. Celem podsumowania jest wyłuskanie z wypowiedzi uczestników fragmentów spójnych z założonymi celami szkoleniowymi, szansą na podkreślenie też potwierdzających nasz punkt

widzenia, czy zainicjowanie swobodnego przejścia do dalszych elementów warsztatowych.

Powyższe skrótkowe przedstawienie bazowych narzędzi komunikacyjnych pokazuje, że znaczna część kompetencji komunikacji trenerskiej opiera się na właściwym zadawaniu pytań.



SZTUKA ZADAWANIA PYTAŃ

Pomimo tego, że każdy z nas zadaje dziennie mnóstwo pytań, a sam nauczyciel w znacznej mierze na pytaniach opiera swoją pracę, rola PYTAŃ w pracy trenera jest inna. Pytając nie chcemy sprawdzić poziomu wiedzy, ale szczerze poznać opinię, uczucia, doświadczenia naszych uczestników. Pytaniami uczymy.

Dlatego tak ważne jest, aby pytania, w miarę możliwości planować. Nie rzucamy ich przypadkowo. Zanim wypowiemy pytanie, zastanówmy się, dlaczego akurat takie, czy tak chcemy o coś zapytać, jakich rezultatów się spodziewamy, co danym pytaniem mają zyskać uczestnicy? Zadawane pytania muszą być zrozumiałe przez uczestników. Dbajmy zatem, by były krótkie i konkretne.

Prowadząc szkolenia rozwijające umiejętności osobiste i społeczne unikajmy pytań zamkniętych (takich, na które odpowiedź ogranicza się do "tak" albo "nie". Nie zadawajmy pytań sugerujących odpowiedź i pod żadnym

warunkiem nie odpowiadajmy samemu na zadawane przez siebie pytania. Zawsze pamiętajmy, że uczestnik może odmówić nam odpowiedzi. Jeżeli tak się stanie, zastanówmy się dlaczego taka sytuacja się wydarzyła i czy przypadkiem nasz sposób zadawania pytań się do tego nie przyczynił. Pamiętajmy nikt nie lubi być egzaminowany i stawiany pod ścianą. Jeśli zmusimy kogoś do konfrontacji z danym pytaniem wbrew jego woli ryzykujemy, że więcej nie zechce już się wypowiedzieć publicznie.

Wykorzystując pytania do prezentacji zaplanowanych treści pamiętajmy, że możemy ich użyć, aby osiągnąć wielorakie efekty.

DOBRE ZADANE PYTANIA UMOŻLIWIAJĄ NAM:

Przeprowadzenie oceny reakcji

i stosunku uczestników do wprowadzonych treści, a także tworzą bazę do właściwego podsumowania danego bloku

Przykład pytań:

- ✓ Co odczuwasz w związku z tym?
- ✓ Kto reagował na to tak samo jak ty?
- ✓ Kto reagował inaczej?
- ✓ Co cię zaskoczyło/zaintrygowało?
- ✓ Co cię zdenerwowało?
- ✓ Co chciałbyś zaproponować?
- ✓ Co jeszcze?
- ✓ Co chciałbyś dodać?

Udzielenie pomocy

w przektuciu
doświadczenia
szkoleniowego na nowe
idee i pomysły
do zaimplementowania
w życiu codziennym

Przykład pytań:

- ✓ Co chcesz z tym zrobić?
- ✓ W jaki sposób będzie to dla ciebie użyteczne?
- ✓ Jak będziesz mógł to powtórzyć po powrocie do domu?
- ✓ Jakie mogą być konsekwencje robienia/nierobienia tego?

Udzielenie pomocy

uczestnikom
w zrozumieniu
i interpretacji
prezentowanych treści.

Przykład pytań:

- ✓ Co to dla ciebie znaczy?
- ✓ Co pomaga nam wyjaśnić?
- ✓ W jaki sposób to jest ważne?
- ✓ Czym to się różni?
- ✓ Co dalej?
- ✓ Co zrozumiałeś lepiej na temat siebie samego/innych?

Oczywiście w toku prowadzenia warsztatów należy pamiętać, aby nie “zamęczyć” naszych uczestników serią niekończących się pytań. Jeżeli udało się nam dowiedzieć wszystkiego, o co pytaliśmy przejdźmy do podsumowania i przekazywania kolejnych treści. Zawsze przeplatajmy pytania normalną konwersacją.

Narzędzia jakim są pytania służą nie tylko do ich zadawania, ale także do odpowiadania na pytania zadane przez naszych uczestników.

Zanim odpowiemy na zadane pytanie, upewnijmy się, że je dobrze zrozumieliśmy. Jeżeli w tym aspekcie mamy wątpliwości, przed odpowiedzią - sparafrazujmy je.

W swoich odpowiedziach zadbajmy o dokładność i wyczerpanie tematu. Dopytajmy, czy pytający jest usatysfakcjonowany z naszej odpowiedzi, czy też potrzebuje dodatkowego wyjaśnienia. Jeżeli wiesz, że na zadane pytanie mogą odpowiedzieć członkowie grupy, postaraj się je przekierować. Takie podejście do odpowiedzi skutkuje budowaniem zaangażowania uczestników w proces samokształcenia. Odpowiadając na pytanie nie stosuj dygresji, ale w pierwszej kolejności skup się na meritum odpowiedzi. Pamiętaj, że jako trener masz prawo, by czegoś nie wiedzieć. Jeżeli taka sytuacja miałaby miejsce, powiedz o tym szczerze i odpowiedz na dane pytanie na następnych zajęciach, albo jeżeli to możliwe po przerwie.



NOTATKI

WARSZTAT PRACY TRENERSKIEJ

INFORMACJA ZWROTNA

W punkcie Rola trenera, a rola nauczyciela wyraźnie wskazaliśmy na jedną z podstawowych zasad tworzących poczucie bezpieczeństwa uczestników jaką jest brak oceny. Ponieważ jednak proces uczenia wymaga ciągłego konfrontowania swoich poglądów i zachowań z podejściem innych uczestników grupy, jako trenerzy powinniśmy stosować narzędzie zastępcze jakim jest: Informacja zwrotna.

TRUDNE SYTUACJE SZKOLENIOWE

Pomimo założenia, że jako trenerzy staramy się odpowiedzieć na indywidualne

Podstawową różnicę między informacją zwrotną, a oceną możemy zauważyć w celu stosowania tej pierwszej. Sięgamy po informację zwrotną z zamiarem wsparcia rozwoju i zwiększenia samoświadomości drugiego człowieka. Przyświeca nam jej pozytywny charakter, pragniemy, by coś zmieniło się na lepsze lub też, chcemy pomóc komuś w znalezieniu rozwiązania danego problemu.

W praktyce w naszej wypowiedzi ujawniamy swoje spostrzeżenia, dotyczące zachowania uczestnika warsztatów, mające na celu naprowadzenie go w stronę zachowania i działań najbardziej odpowiednich w danej sytuacji (zgodnych z przekazywanymi treściami). W sytuacji szkoleniowej szczególnie wskazane jest używanie pozytywnej informacji, wzmacniającej „dobre” działania i zachowania.

STOSUJĄC INFORMACJĘ ZWROTNA POWINNIŚMY PAMIĘTAĆ O JEJ ZAŁOŻENIACH:

NOTATKI

informacja zwrotna ma służyć odbiorcy, a nie odwetowi, czy oczyszczeniu się trenera z negatywnych emocji,

w trakcie warsztatów poproś o prawo udzielenia informacji zwrotnej,

stosując informację zwrotną zwracaj się bezpośrednio do osoby i mów tylko w swoim imieniu,

publicznie wyrażaj jedynie komunikaty pozytywne, jeżeli chcesz powiedzieć o czymś negatywnym zrób to na osobności,

oceniaj zachowanie, a nie osobę,

nie mów o cechach odbiorcy, na które nie ma on wpływu – cechy wyglądu zewnętrznego, temperamentu, inteligencji,

dziel się pomysłami, nie udzielaj rad,

przekazuj tyle informacji, ile może wykorzystać twój odbiorca,

W metodyce pracy trenera istnieje wiele modeli udzielania informacji zwrotnej. Najprostszym i najbardziej skutecznym jest tzw. Komunikat JA. W komunikacie typu JA mówimy o reakcji, jaką w nas wywołało zachowanie drugiej osoby, jakie są

nasze uczucia, o tym co nas boli, ale i co nam się podoba i czego potrzebujemy. W tak sformułowanym komunikacie bierzemy odpowiedzialność i za swoje emocje i potrzeby jednocześnie przekazując odbiorcy konkretną treść.

NOTATKI

Komunikat JA jest konstruowany w ściśle określony sposób, który zawiera w sobie 4 kolejne etapy.

ETAP I JACZUJĘ – nazwanie swoich uczuć: jestem zadowolony, zdziwiony, zirytowany itp.

ETAP II KIEDY TY – wskazanie konkretnej sytuacji, w której odbiorca zachował się w określony sposób, skutkujący danym rezultatem. Opisując zachowanie odbiorcy pamiętajmy, że opisujemy fakty, a nie oceniamy.

ETAP III PONIEWAŻ – wskazanie potrzeb jakie odczuwamy w określonej sytuacji

ETAP IV CHCĘ – sformułowanie prośby, swoich oczekiwań. W ostatnim etapie należy zwrócić uwagę na jasną i przejrzystą formę.

Ja (co czuję?), kiedy ty (zachowanie), ponieważ (.....konsekwencja zachowania lub wskazanie dlaczego to jest dla mnie ważne...), dlatego chciałabym (konkretna prośba).

Jestem oczarowana, patrząc jak pomogłeś koleżance, dzięki temu Kasi również udało się dokończyć to zadanie, brawo rób tak zawsze !!!

Pomimo założenia, że jako trenerzy staramy się odpowiedzieć na indywidualne potrzeby uczestników, nie możemy zapominać, że każdy uczestnik przychodzi na salę szkoleniową ze swoimi własnymi celami, przekonaniami i dążeniami. Przez co, jego zachowanie jest niepowtarzalne. Trener zwykle nie ma potrzeby, albo fizycznej możliwości, zdiagnozować dlaczego ktoś zachowuje się w określony sposób.

Jednak, aby ograniczyć źródło trudnych sytuacji szkoleniowych warto podczas prowadzenia zajęć zwrócić uwagę na kilka specyficznych potrzeb oraz skłonności uczestników i na bieżąco odpowiednio na nie reagować:

PROCES GRUPOWY

NOTATKI

POTRZEBA ZAINTERESOWANIA

Osoby, które lubią być w centrum uwagi pozornie mogą przyczynić się do budowania aktywności grupy przez permanentną aktywność. Niestety notorycznie zabierając głos w dyskusji, blokują chęć i potrzebę wypowiedziania się przez innych.

SKŁONNOŚĆ DO DOMINACJI

Osoby o dużej skłonności do agresji, a co za tym idzie do dominowania, mogą prezentować ich zdaniem niepodważalne poglądy, a nawet reagować lekceważeniem, gniewem lub złośliwymi uwagami na wszystkie próby dyskusji. Przedłużająca się dominacja może prowadzić do konfliktów z grupą.

POTRZEBA RYWALIZACJI

Uczestnicy o nastawieniu rywalizacyjnym z jednej strony są zaangażowani w każdą proponowaną aktywność, ale jednocześnie w sposób naturalny uruchamiają konkurencję. Może to prowadzić do negatywnego komentowania zachowania innych uczestników i traktowania szkolenia jak szkolnego sprawdzianu, w którym zawsze jeden wypadać lepiej od innych.

STRACH PRZED OŚMIESZENIEM SIĘ

Niektórych uczestników w aktywnym uczestnictwie blokuje ich (niejednokrotnie uzasadniony) lęk przed oceną i w konsekwencji ośmieszeniem. Tacy uczestnicy często pozwalają się zdominować, jakby chcieli "zniknąć". Często nieświadomie stosują "bierny opór" nie podejmując żadnej aktywności, a nawet nie biorąc udziału w dyskusji, czy nie odpowiadając na zadawane pytania.

FAZY TWORZENIA SIĘ ZESPOŁU

Jednym z ostatnich elementów z bazowej wiedzy trenerskiej jest świadomość istnienia tzw. procesu grupowego. Proces grupowy to szereg zmian, które zachodzą między uczestnikami grupy (z prowadzącym włącznie) w trzech obszarach: behawioralnym, określającym wpływ istniejących norm na zachowanie członków grupy, poznawczym, określającym jak obecność w grupie wpływa na sposób postrzegania świata i jego interpretację, emocjonalnym, określającym wpływ współpracy lub jej braku na stan emocjonalny uczestników.

Proces grupowy rozpoczyna się kiedy dana grupa, skupiona wokół pewnego celu, zbiera się w danym miejscu wnosząc w sposób porozumiewania się

własne doświadczenia i indywidualne oczekiwania.

Sytuacji tworzenia się grupy towarzyszą od początku pewne zjawiska: podjęcie aktywności, zajmowanie ról, a także wypracowanie norm i metod działania. Uczestnicy wchodzą w różnorakie interakcje od współpracy po konflikty. Dlatego upraszczając można stwierdzić, że proces grupowy to niemal wszystkie aspekty współdziałania uczestników podczas szkolenia, które nie wiążą się bezpośrednio z jego treścią. Aby wykorzystywać proces grupowy do rozwoju uczestników, należy bacznie przyglądać się pięciu najważniejszym elementom i nauczyć się wpływać na ich poszczególne aspekty.

ATMOSFERA

Najłatwiejszym elementem do zaobserwowania jest panująca podczas warsztatu atmosfera. Jako trener zastanów się czy widać, że uczestnicy się lubią? Jaki mają humor? Jakie emocje możesz nazwać, są zdenerwowani czy przeciwnie rozluźnieni? Czy ich

poziom energii pozwala im aktywnie uczestniczyć w szkoleniu? Jeśli atmosfera jest optymalna, grupa będzie w pełni zaangażowana w realizację zadań, uczestnicy będą koncentrowali się na meritum, a ich motywacja do dalszego rozwoju będzie wysoka.

KOMUNIKACJA

By móc współtworzyć bezpieczną przestrzeń trener powinien bacznie przyglądać się sposobowi komunikacji w grupie. Sprawdzaj w jaki sposób uczestnicy zwracają się do siebie? Czy chętnie dzielą się swoimi pomysłami? A może boją się zabrać głos

bojąc się krytyki? Czy zwracają się do siebie w sposób otwarty i bezpośredni, A może stosują w swoich wypowiedziach ogólniki i aluzje?

ROLE GRUPOWE

Obserwując własne funkcjonowanie w grupach łatwo możemy określić jakie role podejmujemy. Ważne, aby starać się zauważyć w jakie role wpasowali się nasi uczestnicy. Czy pojawił się lider? A może istnieje lider nieformalny, który jest osobą decyzyjną? Czy przypadkiem kilka osób nie walczy o przywództwo? Kto dba o dobrą atmosferę? Kto często krytykuje

pomysły innych? Kto stara się rozbawić i rozładować atmosferę? Kto analizuje i rozbija na najmniejsze elementy, każdą prezentowaną treść? Diagnoza ról grupowych pozwala nie tylko na dostosowanie swojej komunikacji do preferencji uczestników, ale może pomóc w uruchomieniu chęci rozwoju danej osoby w roli, która nie jest jej naturalnym wyborem.

NORMY

Omawiane zasady bezpieczeństwa, wskazywały na konieczność zawarcia z uczestnikami warsztatów tzw. kontraktu, którego zadaniem jest ustalenie zasad, których grupa powinna przestrzegać. Należy jednak pamiętać, że grupa może posiadać „nieoficjalne”, niewypowiedziane głośno reguły. Im szybciej trener zaobserwuje powyższy mechanizm, tym szybciej będzie w stanie adekwatnie zareagować

na wynikające z nich zachowanie uczestników. (Np. Zasada: Póki Lider nieformalny nie wyrazi aprobaty, grupa nie angażuje się w zadanie). Pamiętajmy, że w sytuacji zawarcia kontraktu, na który uczestnicy nie wyrazili zgody, zasady nieformalne mogą zostać postawione przez nich w zależności wyższości do reguł formalnych.

KONFLIKTY I KOALICJE

Ostatni element w dużej mierze jest konsekwencją sposobu realizacji przez grupę aspektów 1-4. Im bardziej negatywna atmosfera, gorsza komunikacja, więcej negatywnych nieformalnych zasad, źle obstawionych ról tym większa szansa na pojawienie się konfliktów pomiędzy uczestnikami, ale również między grupą, a trenerem. Aby zdiagnozować czy konflikty są elementem relacji grupowej

zaobserwuj: Czy są osoby, które z niechęcią traktują innych? Czy któryś z uczestników jest krytykowany, ośmieszany lub ignorowany przez grupę? Czy można zauważyć mniejsze grupy osób wspierających się nawzajem w dyskusji i spierających z innymi grupami? Jak wiele jest sporów i kłótni? Kto bierze w nich udział?

ROZWÓJ GRUPY MOŻEMY PODZIELIĆ NA CZTERY FAZY ROZWOJU:

Powyższe aspekty procesu grupowego zawsze należy łączyć z fazą, w jakiej znajduje się grupa. Nawet jeżeli warsztaty są realizowane w klasie (czyli grupie dzieci, młodzieży - która nie jest sobie obca) postawienie przed grupą nowego celu i ustalenie niespecyficznych dla ich funkcjonowania norm będzie prowadziło do nowego formowania się grupy.



FAZA FORMOWANIA

W tej fazie członkowie grupy odnajdują się w nowej sytuacji szkoleniowej. Nawet jeżeli znali się wcześniej obserwują i porównują swoje zachowanie. Faza pierwszą często charakteryzuje chaos i niepewność. Nawet jeżeli fasadowo uczestnicy deklarują zadowolenie z udziału w warsztatach, pod powierzchnią często znajdziemy lęk i niepewność. Grupa wypracowuje podstawowe zasady współpracy, a co za tym idzie „testuje granice” i sprawdza, jakie zachowania są akceptowane. Dlatego tak ważna na tym etapie jest uważność trenera i adekwatna reakcja na działanie poszczególnych osób. Grupa może testować prowadzącego. To czy zbudujemy z grupą porozumienie, a także czy zdobędziemy zaufanie grupy, będzie skutkowało skutecznością lub jej brakiem w późniejszym procesie nauczania.

FAZA ŚCIERANIA

Często osoby rozpoczynające prowadzenie warsztatów, dzielą się swoją frustracją wynikającą z faktu, że początkowo zaangażowana i potulna grupa w pewnym momencie zmienia kurs. Atmosferę zaangażowania zastępują liczne konflikty, a także widoczna walka o przewodzenie w grupie. Emocje są przez uczestników ujawniane znacznie częściej, niejednokrotnie w sposób gwałtowny. Częściej mogą być ujawnianie w stosunku do konkretnych osób. Nierzadko grupa wyraża swój sprzeciw wobec proponowanych ćwiczeń lub sposobu ich omówienia. Pojawia się wrogość, wzajemna wewnątrzgrupowa, ale również wymierzona bezpośrednio w osobę trenera. Faza druga jest kluczowa dla dalszego rozwoju grupy. Adekwatne, niedyrektywne reakcje trenera, umożliwiające grupie samodzielne podejmowanie decyzji, głośne nazywanie emocji i zauważonych mechanizmów powinny przeprowadzić grupę do kolejnego etapu.

FAZA NORMOWANIA

Dopiero na tym etapie grupa jest w stanie podjąć próbę funkcjonowania wg ustalonych zasad. Jako trenerzy zaobserwujemy zwiększenie motywacji do działania. Członkowie powinni dobrze funkcjonować w podjętych rolach, a także wyrażać chęć do realizacji zgłaszanych celów. Grupa jest gotowa na otwarte wyrażanie własnych i opinii, w sytuacjach konfliktowych uczy się stosować zasady współpracy, a nie jedynie rywalizacji czy unikania.

FAZA DZIAŁANIA

Dopiero teraz grupa jest gotowa do podjęcie prawdziwych działań. Realizując Program Ambasadorów nieMożliwego właśnie teraz możemy zachęcić dzieci i młodzież do refleksji nad wyznaczeniem własnych celów lub zgłoszeniem pomysłu pomocy drugiemu człowiekowi. Grupa jest w stanie zgłaszać konstruktywne rozwiązania, analizować pomysły i wybierać te najbardziej efektywne.

Podczas prowadzenia warsztatów niejednokrotnie zaobserwujemy pojawiające się w grupie napięcia. Im wcześniejsza faza rozwoju grupy tym chętniej uczestnicy zaspokajają własne potrzeby, zapominając o potrzebach kolegów i koleżanek. Taka postawa naturalnie prowadzi do konfrontacji, a ta pozostawiona sama sobie lub niewłaściwie zmoderowana może wywołać złość, niechęć, a nawet antypatie. Jeżeli jako trenerzy nie zareagujemy, nie powinno nas zdziwić jeśli uczestnicy zrezygnują z naszych

warsztatów, a nawet jeżeli zdecydują się kontynuować uczestnictwo będą oporowali, nie przyjmując informacji zwrotnej. Pamiętajmy, że opór jako taki jest zjawiskiem powszechnym. Jednak jako trenerzy powinniśmy pamiętać, że może być on rezultatem naszych złych decyzji. Często opór jest również zwyczajnym narzędziem samoobrony.

ZASADY ORGANIZACJI PRZESTRZENI WARSZTATOWEJ

Prowadząc warsztaty należy zadbać o stworzenie przestrzeni zachęcającej do aktywności i swobodnego wypowiedzania swoich opinii.

Jeżeli zajęcia odbywają się w sali szkolnej, należy zmienić jej układ przez ułożenie krzesel w koło. Ćwiczenia wymagające pracy w podgrupach, można zaplanować z wykorzystaniem tradycyjnych ławek, ale podczas omówienia powinniśmy powrócić do kręgu.

Uczestnicy powinni mieć swobodny dostęp do tablicy (najlepiej flipcharta), na której trener powinien, podczas podsumowań, notować najważniejsze wnioski. W przypadku gdy mamy możliwość warto zachować wnioski i rozwiesić je podczas kolejnych modułów. Gdy pracujemy na normalnej tablicy zachęcamy do robienia na bieżąco dokumentacji fotograficznej i zachowywania zdjęć z wypracowanych materiałów. Można poprosić wybranego,

odpowiedzialnego ucznia o założenie grupy na portalu społecznościowym lub też samodzielnie udostępniać uczniom materiały po przeprowadzonych warsztatach.

Na każde zajęcia powinniśmy przynosić i zawieszać wypracowany kontrakt, tak by móc swobodnie się do niego odnosić w sytuacjach trudnych.

ZASADY TWORZENIA KONTRAKTU SZKOLENIOWEGO

Każdy trener i nauczyciel z pewnością przyzna, że jednym z nadrzędnych i koniecznych narzędzi, warunkujących skuteczność pracy oraz dobrą atmosferę jest zbiór przestrzeganych przez grupę zasad.

Jak wiadomo jeżeli nie zadbamy o usystematyzowanie i zapisanie zasad pracy, po pewnym czasie grupa wypracuje własny „regulamin” – niestety nie rzadko zawierający zasady,

które wręcz utrudniają nam pracę. Dlatego tak ważne jest, podczas pierwszego spotkania z nową grupą zawarcie kontraktu szkoleniowego.

CELE KONTRAKTU

Dzięki niemu nie tylko ustalamy zasady naszej współpracy, dzięki którym grupa i trener czują się bezpiecznie, ale również umawiamy się na pewien cel, którego realizacja jest wspólną pracą trenera i grupy. Kontrakt pomaga nam również sprawdzić czy cele trenera i grupy są tożsame, a jeżeli nie – ułatwia wypracowanie wspólnego kierunku rozwoju.

Należy pamiętać, że celem kontraktu nie jest blokowanie niepożądanego zachowania uczestników, a raczej pozostawianie przestrzeni do podejmowanie własnych wyborów, przy jednoczesnym dążeniu do wspólnych celów w szacunku do wszystkich uczestników warsztatów.

Ponadto kontrakt zwalnia trenera z całkowitej odpowiedzialności za wynik pracy, pokazując uczestnikom, że decydując się na udział w zajęciach współtowarzyszą trenerowi.

METODY ZAWIERANIA KONTRAKTU

Kontrakt zawsze zawieramy pisemnie, poprzez zapisanie go na kartce, najlepiej flipcharcie (ew. tablicy, wtedy należy zrobić mu zdjęcie) i dbamy o to, by na każdych zajęciach zawieszać kontrakt w widocznym miejscu i w przypadku naruszania jego zasad odwoływać się do zaakceptowanych przez grupę propozycji.

Ilość sposobów na zawarcie kontraktu jest liczna. Biorąc pod uwagę specyfikę naszych zajęć rekomendowane są 2 możliwości.

Szybki – Podczas pierwszego warsztatu przedstawiamy grupie proponowane zasady, dopytujemy o ich zrozumienie i prosimy o ich akceptację.

Tradycyjny – prosimy uczestników, by zgłaszali na forum swoje propozycje, podczas dyskusji na forum. Trener zapisuje je na flipcharcie i ewentualnie dodaje swoje propozycje.

Pamiętajmy o tym, że:

kontrakt jest umową, na którą zgodę powinni wyrazić wszyscy uczestnicy szkolenia i trener; warto dodać, że milczenie uznajemy z zgodę,

kontrakt powinien służyć realizacji celów szkoleniowych oraz budowaniu klimatu współpracy i bezpieczeństwa w grupie szkoleniowej;

warto poprosić uczestników szkolenia o podpisanie kontraktu

jeżeli na pierwszych zajęciach nie było obecnych wszystkich uczestników, zadbajmy o to by krótko zapoznali się z kontraktem. Póki grupa nie przyswoi sobie zasad pracy warto bardzo krótko przed rozpoczęciem zajęć przypomnieć obowiązujące zasady.

Pamiętajmy, że kontrakt jest formułą otwartą, co oznacza, że w trakcie trwania warsztatów możemy go uzupełniać o nowe elementy.

PODSTAWOWE ZASADY – ZAPROPONOWANE W WARSZTACIE TOŻSAMOŚĆ AMBASADORÓW NIEMOŻLIWEGO.

NOTATKI

ZASADA DOBROWOLNOŚCI. Uczestnicy mogą uczestniczyć w warsztatach na ile chcą. Nikt nie może zmuszać ich np. do odpowiedzi na pytania.

ZASADA AKTYWNOŚCI. Uczestnicy są aktywni, dlatego jeśli nie czują się na siłach, by odpowiadać na zadane pytanie na forum, nie muszą, ale dobrze gdyby odpowiedzieli na nie w myślach.

ZASADA 4 ŚCIAN. Obowiązuje nas poufność, nie rozmawiamy o tym, co dzieje się na warsztatach z innymi osobami.

ZASADA WSPIERANIA, A NIE OCENIANIA. Jesteśmy dla siebie mili, wolno nam mówić o pojawiających się emocjach np. o złości, ale nie wolno zamieniać jej w negatywne zachowanie - czyli w tym przypadku w agresję słowną.

ZASADA PUNKTUALNOŚCI. Nie spóźniamy się, zajęcia zaczynamy punktualnie.

INNE ZASADY, PRZYDATNE PODCZAS PROWADZENIA :

- ✓ Wyłączenie telefonów komórkowych (za wyjątkiem ćwiczenia, w których chcemy je wykorzystać)
- ✓ Zasada „do brzegu” – jeśli ktoś z uczestników lub trener „odpłyne od tematu i celu” grupa ma prawo poprosić o podsumowanie wypowiedzi i umieszczenie jej w przestrzeni danego zadania
- ✓ 3 X 1 – jedna osoba mówi w jednym czasie na jeden temat
- ✓ Bierzemy odpowiedzialność za siebie, pilnujemy by nasze granice były szanowane i jeżeli czujemy się niezręcznie komunikujemy to otwarcie,
- ✓ Mówimy we własnym imieniu (używamy „ja”, a nie „my”)
- ✓ Zasada szczerości – dzielimy się swoim doświadczeniem wiedząc, że to dzięki niemu uczymy się najlepiej.
- ✓ Mówimy do osoby, a nie o osobie (używamy 2 os. liczby pojedynczej „ty powiedziałeś”, a nie 3 osoby liczby pojedynczej „on powiedział”)
- ✓ Wyjaśniamy sprawy osobiście, a nie za pomocą pośredników
- ✓ Sprawy załatwiamy bezpośrednio z daną osobą – nie za jej plecami
- ✓ Jasno i otwarcie artykułujemy swoje uczucia, myśli, potrzeby i oczekiwania
- ✓ Krytykując lub chwając odnosimy się do zachowania danej osoby
- ✓ Dajemy sobie prawo do różnych opinii.

Należy pamiętać, że kontrakt jest formą współpracy, co oznacza, że obowiązuje zarówno trenera jak i grupę. Jeżeli chcemy go egzekwować, najpierw sami musimy go przestrzegać.

