



TOOLKIT





**Dofinansowane przez
Unię Europejską**

Sfinansowano ze środków Unii Europejskiej. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

PT 1_ WPROWADZENIE	04
PT 2_ DZIAŁANIA ANGAŻUJĄCE UCZESTNIKÓW	14
1 Świadomość zdrowia psychicznego	24
2 Rozumienie emocji i radzenie sobie z nimi	56
3 Upodmiotowienie i komunikacja	94
4 Umiejętność współpracy i dynamika grupy	134
5 Ćwiczenia z zakresu uważności i relaksacji	161
PT 3_ WYTYCZNE DLA PRACOWNIKÓW	191
PT 4_ BANK ZASOBÓW	213

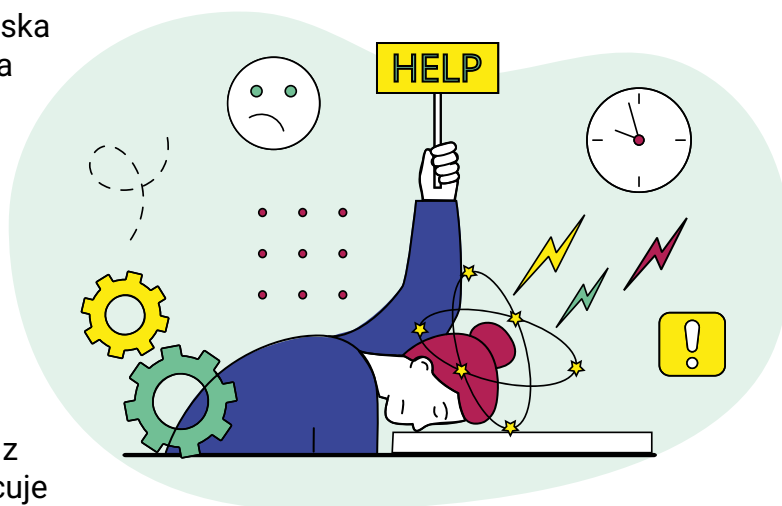
By ułatwić nawigację w Toolkicie informujemy, że kliknięcie w odpowiedni tytuł w spisie treści spowoduje wyświetlenie właściwej strony, natomiast kliknięcie na spis treści lub numeru strony spowoduje przekierowanie do wskazanego miejsca.

CZĘŚĆ 1

WPROWADZENIE

CZYM JEST ZDROWIE PSYCHICZNE MŁODZIEŻY?

W ostatnich latach Unia Europejska kładzie nacisk na promowanie zdrowia psychicznego i dobrostanu obywateli, szczególnie po pandemii Covid-19, która uwypukliła wagę tego zagadnienia. Przyjmując definicję Światowej Organizacji Zdrowia (WHO), zdrowie psychiczne rozumiane jest jako stan dobrostanu, w którym jednostka: jest świadoma swoich możliwości, potrafi radzić sobie z codziennymi trudnościami, pracuje efektywnie, oraz wnosi wkład w życie swojej społeczności. Mówiąc prościej: osoba uznawana za zdrową psychicznie to taka, która potrafi realizować swój potencjał, łatwo przystosowuje się do zmieniających się okoliczności, jest produktywna zawodowo, aktywnie uczestniczy w życiu społecznym i buduje pozytywne relacje z innymi.



Jednak ta szeroka definicja nie uwzględnia specyficznych potrzeb, które mogą towarzyszyć poszczególnym etapom życia, przez które przechodzą ludzie. Szczególnie w przypadku dzieci i młodych dorosłych kluczowe jest uwzględnienie wpływu, jaki charakterystyczne cechy i wyzwania danego etapu mogą mieć na ich zdrowie psychiczne i emocjonalne. To momenty wyjątkowo wrażliwe i delikatne w procesie rozwoju. Dlatego mówimy o zdrowiu psychicznym i emocjonalnym młodzieży, uznając za istotne, by działania profilaktyczne i wspierające dobrostan młodych były dostosowane do ich doświadczeń związanych z ważnymi etapami życia.

Jednym z takich przełomowych momentów jest przejście ze szkoły do pracy – czas, w którym młodzi ludzie są szczególnie narażeni na zakłócenie znanej rutyny szkolnej, nowe wymagania rynku pracy oraz nowe relacje w środowisku zawodowym. Napięcie między tymi dwoma światami często wywołuje lęk i niepokój, związany z obawą o brak kompetencji potrzebnych do skutecznego wejścia w kluczową sferę dorosłego życia.

Aby pogłębić rozumienie zdrowia psychicznego i emocjonalnego młodych ludzi w okresie przejścia ze szkoły do pracy, przyjmujemy podejście socjologiczne. Pozwala ono dostrzec, że pojęcie zdrowia (psychicznego i emocjonalnego) oraz choroby ewoluowało na przestrzeni czasu i nadal podlega zmianom. Zdrowie psychiczne i emocjonalne jest zatem kształtowane przez czynniki społeczno-ekonomiczne, polityczne i kulturowe, charakterystyczne dla danego miejsca i czasu. W związku z tym jego rozumienie i doświadczanie rozwija się i zmienia w wyniku relacji zachodzących pomiędzy różnymi aktorami społecznymi.

PROJEKT „MIND THE GAP”

Projekt „Mind the Gap” ma na celu wspieranie rozwoju działań organizacji i profesjonalistów, a przez to wzmocnienie i promowanie zatrudnialności młodych ludzi. Aby to osiągnąć, kluczowe jest zwrócenie uwagi na ich zdrowie psychiczne w tym szczególnie wrażliwym okresie życia, ponieważ stanowi ono podstawowy warunek ułatwiający wejście na rynek pracy.

Dlatego partnerzy z pięciu krajów europejskich (Niemcy, Włochy, Słowenia, Hiszpania i Polska)



zgodzili się współpracować w tym temacie, mając na uwadze realizację 3 konkretnych celów:

- Rozwijania wiedzy na temat dobrostanu psychicznego i emocjonalnego młodych ludzi w okresie przejścia ze szkoły do pracy
- Przygotowania zestawu narzędzi dla profesjonalistów, umożliwiającego rozpoznawanie i wspieranie potrzeb zdrowia psychicznego i emocjonalnego młodzieży w tym kluczowym momencie
- Zwiększenia świadomości wśród środowiska naukowego oraz ogółu społeczeństwa na temat potrzeb psychicznych i emocjonalnych młodych ludzi, przyczyniając się do ich destygmatyzacji.

Aby osiągnąć te cele, organizacje partnerskie oparły swoje działania na badaniach, wykorzystując zarówno narzędzia ilościowe, jak i jakościowe. W pierwszej kolejności przeprowadzono autorską ankietę online skierowaną do młodych osób w wieku 16–29 lat w pięciu krajach partnerskich, aby lepiej zrozumieć poziom świadomości dotyczącej zdrowia psychicznego i emocjonalnego oraz związanych z nim potrzeb w szerszej populacji. Zebrano 1464 odpowiedzi. Zastosowano specjalistyczne testy i miary, aby uwzględnić zróżnicowane wskaźniki odpowiedzi oraz charakterystyki respondentów.

Z drugiej strony organizacje partnerskie przeprowadziły 93 wywiady jakościowe z młodymi ludźmi w wieku 16–29 lat w okresie przejścia ze szkoły do pracy, aby pogłębić zrozumienie wyzwań, przed którymi stoją młodzi ludzie, oraz strategii, które stosują, aby radzić sobie ze swoim zdrowiem emocjonalnym i psychicznym. Ponadto jakościowy aspekt badań obejmował również utworzenie grup fokusowych z udziałem specjalistów pracujących z młodymi ludźmi w okresie przejścia ze szkoły do pracy. Przeprowadzono łącznie 16 grup fokusowych, w których uczestniczyło 112 specjalistów reprezentujących zarówno świat pracy (firmy przedsiębiorstwa), jak i szkołę (szkoły średnie, uniwersytety i szkoły zawodowe).



KTO WZIĄŁ UDZIAŁ W BADANIU?

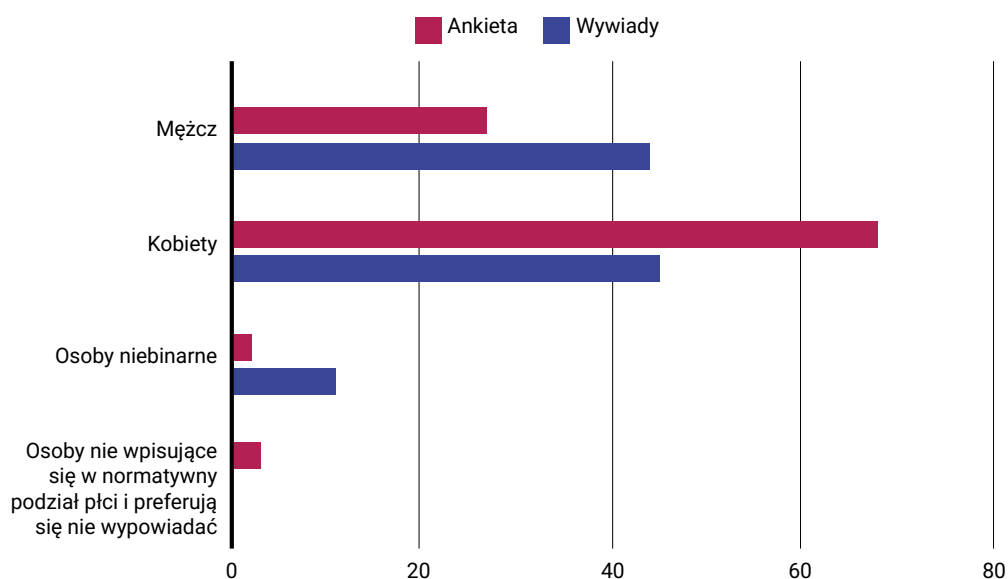
68% respondentów ankiety określiło się jako **kobiety**, 27% jako **mężczyźni**. Poza nimi, 2,2% respondentów określiło się jako osoby **niebinarne**; pozostałe 2,7% wolało opisać swoją tożsamość płciową **inaczej** lub nie zadeklarowało jej wcale.

Respondenci wywiadów byli bardziej zrównoważeni: 45% określiło się jako kobiety, 44% jako mężczyźni, a pozostałe 11% jako osoby niezgodne z normatywnym podziałem płci (Rysunek 1).

Wywiady były przeprowadzane z młodymi osobami nieidentyfikującymi się z tradycyjnymi kategoriami płci (10), młodzieżą przebywającą w zakładach poprawczych (5) oraz odbywającą Służbę Cywilną (10), o niskim statusie społeczno-ekonomicznym (39), z doświadczeniem migracyjnym (15) oraz mieszkającą na obszarach wiejskich (14).

W obu przypadkach średni wiek respondentów wynosił 21 lat.

Wśród respondentów ankiety kobiety są nadreprezentowane we wszystkich 5 krajach: 72,7% w Słowenii, 71,2% w Polsce, 70,0% we Włoszech, 57,0% w Hiszpanii i 55,3% w Niemczech.



Rysunek 1. Uczestnicy ankiety i wywiadów według płci (wartości procentowe).

Grupy fokusowe skupiały się natomiast na profesjonalistach zajmujących się młodzieżą w okresie przejścia ze szkoły do pracy. Spośród 112 uczestników:

- 34% identyfikowało się jako mężczyźni, a 66% jako kobiety.
- 43% jest bardziej związane ze światem biznesu, a 57% pracuje w sektorze edukacji i szkoleń.
- większość uczestników to pracownicy socjalni lub osoby pracujące z młodzieżą (31), doradcy zawodowi lub trenerzy zawodowi (17), osoby zajmujące się w różnym stopniu kwestiami kadrowymi (16), przedsiębiorcy (11) oraz nauczyciele i profesorowie (10)

ROZPOWSZECHNIONE DOŚWIADCZENIA TRUDNOŚCI PSYCHICZNYCH I EMOCJONALNYCH

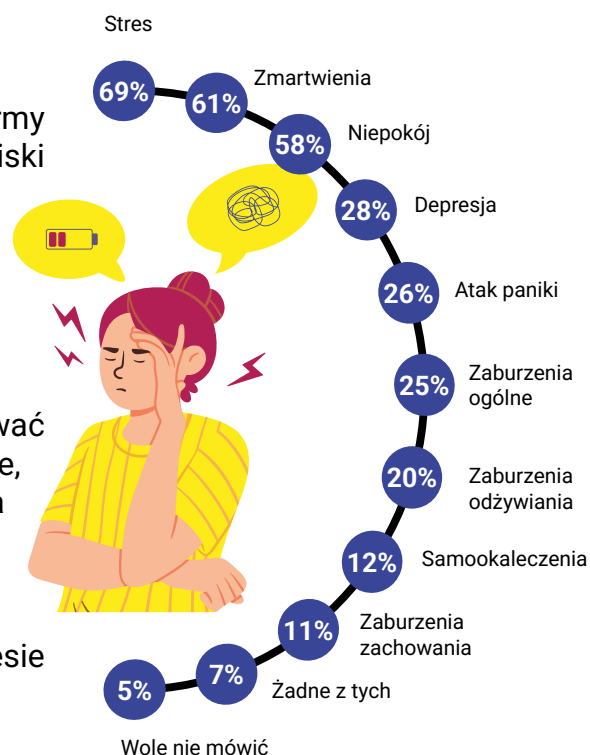
Średnio **55%** respondentów biorących udział w badaniu zgłosiło **doświadczenie** pewnej formy **trudności emocjonalnych**. Różni się to jednak w zależności od tożsamości płciowej:

- respondenci niebinarni i ci, którzy woleli nie określać swojej tożsamości płciowej, zgłaszali najwyższe wskaźniki (odpowiednio 71,9% i 76,2%);
- kobiety (57,3%);
- mężczyźni (46,6%).

Według badania najczęściej zgłaszanymi problemami były stres (69,8%), a następnie zmartwienia (61,2%); powszechny był również niepokój, zgłaszany przez 58,2% respondentów. Często zgłaszano również depresję (28,4%), ataki paniki (26,2%) i zaburzenia odżywiania (20,0%). Rzadziej uczestnicy badania wspominali o samookaleczeniach (12,2%) i zaburzeniach zachowania (11,1%) (rysunek 2).

Wśród osób, które doświadczyły jakiegokolwiek rodzaju trudności natury psychicznej i emocjonalnej, niski status społeczno-ekonomiczny oraz porzucenie szkoły były dwoma głównymi czynnikami pogarszającymi zdrowie psychiczne i emocjonalne młodych ludzi (odpowiednio 77,8% i 69,5%).

Dodatkowo, płeć respondentów wydaje się odgrywać istotną rolę w trzech aspektach: po pierwsze, w zakresie wyższego prawdopodobieństwa doświadczenia trudności natury psychicznej i emocjonalnej; po drugie, w zakresie częstszego kojarzenia negatywnych emocji i lęków z przejściem ze szkoły do pracy; po trzecie, w zakresie większej skłonności do szukania pomocy.

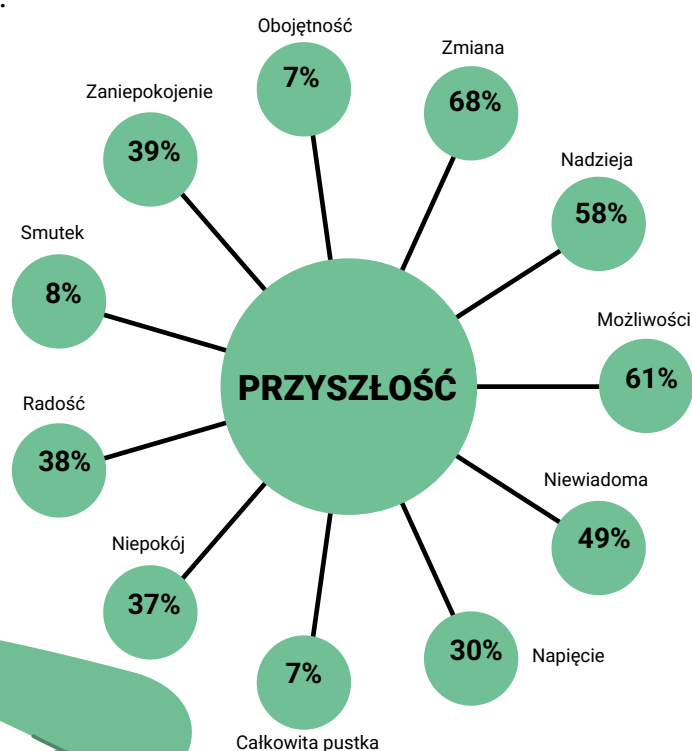


Rysunek 2. Formy trudności emocjonalnych zgłaszane przez młodych ludzi biorących udział w badaniu (wartości procentowe)

UCZUCIA DOTYCZĄCE PRZYSZŁOŚCI I PRZEJŚCIA ZE SZKOŁY NA RYNEK PRACY

W odpowiedzi na bezpośrednie pytanie dotyczące odczuć związanych z przejściem ze systemu edukacji na rynek pracy (ale także pośrednio, zgodnie z relacjami specjalistów podczas grup fokusowych), młodzi ludzie wahają się między pozytywnymi a negatywnymi emocjami, omawiając wyzwania i możliwości związane z tym etapem życia. Respondenci ankiety jasno pokazują tę tendencję: na pytanie, jakie słowa kojarzą im się ze słowem „przyszłość”,

- najczęściej pojawiała się odpowiedź „zmiana” (68%), a następnie „szansa” (61%) i „nadzieja” (58%), co sugeruje postrzeganie przyszłości jako przestrzeni transformacji i możliwości.
- Jednak 49% respondentów wspomniało o niepewności, a także o obawach (39%) i niepokoju (37%), co odzwierciedla lęki i obawy dotyczące młodych ludzi podczas przejścia ze szkoły do pracy (wykres 3).



Rysunek 3. Słowa kojarzone z „przyszłością” przez młodych ludzi biorących udział w badaniu (wartości procentowe)





Z jednej strony młodzi ludzie pozytywnie postrzegają swoje kompetencje i wartość osobistą, wykazując ogólnie pozytywne nastawienie do przyszłości, możliwości rozwoju zawodowego i personalnego, niezależności finansowej oraz zdolności do pokonywania niemal każdego wyzwania – jeśli tylko się na to zdecydują.

Z drugiej strony, ich wypowiedzi są naznaczone wątpliwościami i niepewnością, zwłaszcza że zgłaszają oni brak przygotowania do wejścia na rynek pracy i niepewność co do słuszności swoich wyborów życiowych.

Młodzi ludzie mają ogólnie negatywne nastawienie do rynku pracy: obawiają się zwłaszcza „utknięcia” w niezadowolającej i niespełniającej ich karierze zawodowej, a także dyskryminacji ze względu na:

- **wiek**, w kontekście braku doświadczenia niezbędnego do wykonywania niektórych zawodów, a zwłaszcza w relacjach ze starszymi współpracownikami, którzy są powszechnie postrzegani jako bardziej zamknięci i nieprzyjaźni niż ich rówieśnicy;
- **płeć i/lub orientację seksualną**, przy czym młode kobiety i młodzież nieprzystająca do norm płciowych zgłaszają bezpośrednie i pośrednie doświadczenia mobbingu oraz seksistowskich zachowań lub postaw zarówno ze strony współpracowników, jak i pracodawców;
- **rasę i/lub pochodzenie etniczne**, gdzie praktyki wykluczające koncentrują się na rozpoznawalnym (lub widocznym) pochodzeniu migracyjnym danej osoby, np. poprzez błędne założenie, że nie zna ona języka narodowego.
- **klasę społeczną**, ponieważ region lub obszar pochodzenia w danym kraju może być czasami błędnie kojarzony z brakiem przygotowania.

W tej sytuacji większość młodych ludzi uważa, że „merytokracja” nie ma zastosowania w procesie selekcji, dlatego tylko nieformalne, osobiste kontakty pomagają w zdobyciu (dobrej) pracy.

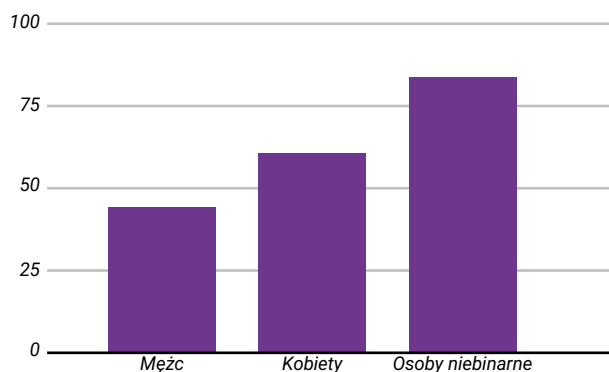
Ponadto młodzi ludzie czują presję, aby odnieść sukces – presję, która wynika nie tylko z oczekiwań rodzin i ciągłego porównywania się z osiągnięciami znajomych, ale także z rosnącego wpływu głównego nurtu narracji przekazywanej za pośrednictwem mediów społecznościowych.

Jednak dążenie do sukcesu koliduje z warunkami świata, w którym żyją: społeczno-ekonomicznymi, politycznymi i kulturowymi, a są one postrzegane jako ogólnie niekorzystne: powszechne jest przekonanie, że system szkolnictwa nadal nie jest w stanie odpowiednio przygotować uczniów do wejścia na rynek pracy, nie zapewniając „poszukiwanych na rynku” umiejętności ani „narzędzi dorosłości” niezbędnych do skutecznego radzenia sobie z nowymi wyzwaniami i obowiązkami (np. wiedza finansowa).

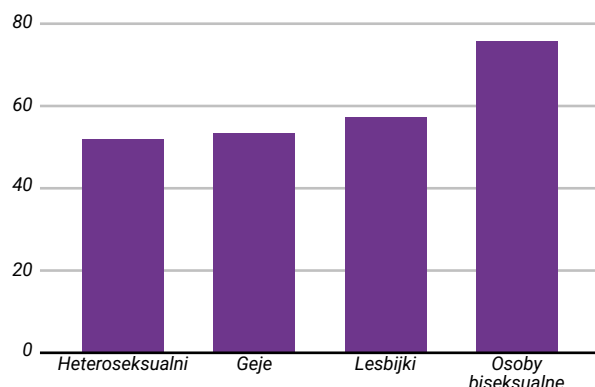
ZNACZENIE (NIE) FORMALNYCH SIECI W POSZUKIWANIU POMOCY

Spośród wszystkich respondentów badania 56,8% zgłosiło, że prosiło o pomoc, podczas gdy 43,2% nigdy tego nie zrobiło. Poszukiwanie pomocy jest bardziej powszechne wśród osób, które doświadczyły pewnej formy stresu emocjonalnego lub psychicznego:

- kobiety (61,5%) i osoby niebinarne (84,4%) częściej prosiły o pomoc niż mężczyźni (44,3%) (rysunek 4).
- podczas gdy wśród respondentów heteroseksualnych tylko 52,8% poprosiło o pomoc, dane te rosną w przypadku osób homoseksualnych (54,5% w przypadku gejów i 58,6% w przypadku lesbijek) oraz osób biseksualnych (76,6%) (rysunek 5).



Rysunek 4. Młodzi ludzie biorący udział w badaniu, którzy poprosili o pomoc, według płci (wartości procentowe).



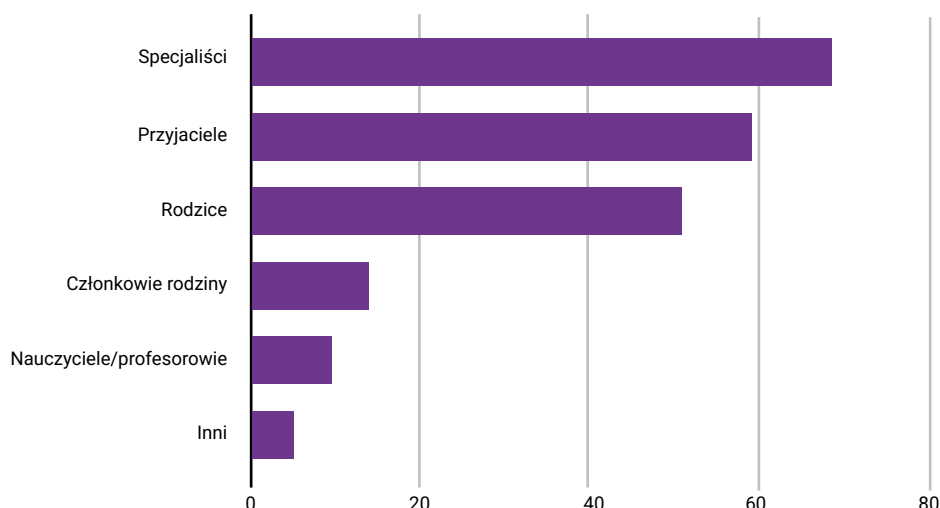
Rysunek 5. Młodzi ludzie biorący udział w badaniu, którzy poprosili o pomoc, według orientacji seksualnej (wartości procentowe).

Większość uczestników czuła się zdolna do nawiązywania znaczących relacji z innymi, wykazując dobre oznaki powiązań społecznych: uznali oni znaczenie posiadania pozytywnych wzorców do naśladowania, które mogą stanowić inspirację i od których można uzyskać pomoc w razie potrzeby. Jednak skłonność do szukania pomocy wydaje się rosnąć wraz z wiekiem respondentów.

Spośród osób, które szukały pomocy emocjonalnej i psychicznej:

- 68,5% poprosiło o **profesjonalne wsparcie** – zwłaszcza od (prywatnych) psychologów lub psychiatrów. Chociaż czasami opisywane jako „luksus”, młodzi ludzie łatwo dostrzegają znaczenie szukania profesjonalnej pomocy i wsparcia w najbardziej wrażliwych momentach swojego życia, takich jak przechodzenie systemu edukacji na rynek pracy. Badanie wskazało, że profesjonalną pomoc dostępną w placówkach publicznych (np. na uniwersytecie lub w szkole) młodzi kojarzą z nieufnością i obawami, zwłaszcza dotyczącymi długich list oczekujących i braku zindywidualizowanego doradztwa oraz nieaktualnej wiedzy takich specjalistów.

- 59,1% respondentów zgłosiło, że szukało wsparcia u **przyjaciół**, zwłaszcza gdy rodziny nie oferowały wsparcia emocjonalnego lub go nie miały. Niemniej jednak, ponieważ rozmowa o emocjach jest nadal często trudna i delikatna, respondenci zgłaszali, że starannie wybierali kilka zaufanych osób, aby stworzyć „sieć bezpieczeństwa” lub „bezpieczną przestrzeń”, w której mogli swobodnie rozmawiać o swoim zdrowiu psychicznym i samopoczuciu emocjonalnym.
- 50,9% zwróciło się do **rodziców**, a tylko 14,3% respondentów poprosiło o wsparcie **innych członków rodziny**. Rodzina jest nadal powszechnie uważana za źródło wsparcia emocjonalnego, finansowego i w poszukiwaniu pracy (np. poprzez „pocztę pantoflową”). Jednak niektórzy uczestnicy badania zgłaszali również, że rodzice i rodziny „narzucają” im wybory dotyczące studiów i pracy, kierując ich ku zawodom uważanym za bardziej bezpieczne, nawet jeśli to związane ze szkodą dla ich zdrowia psychicznego i emocjonalnego.
- Tylko 9,7% rozważało zwrócenie się do **nauczycieli i wykładowców**, którzy wydają się podlegać tym samym krytycznym uwagom, co cały system edukacji - tj. są zbyt teoretyczni i oderwani od rzeczywistego **rynku pracy** i jego mechanizmów. Młodzi ludzie mają poczucie, że zostali „wprowadzeni w błąd” i porzuceni, ponieważ instytucje i szkoły są postrzegane jako niezdolne do odpowiedniego przygotowania ich nie tylko do wejścia na rynek pracy, ale także do dorosłości. W tym świetle działania doradcze uczelni i szkół są postrzegane jako pozbawione holistycznego podejścia, ponieważ całkowicie pomijają zarządzanie emocjami związanymi z przejściem ze szkoły do pracy.



Rysunek 6. Osoby, do których młodzi ludzie biorący udział w badaniu zwracali się o wsparcie w zakresie zdrowia emocjonalnego i psychicznego (wartości procentowe).

Co zaskakujące, ani podczas ankiety, ani podczas wywiadów **żaden z respondentów nie wspomniał o współpracownikach jako potencjalnej sieci wsparcia, na której można polegać**. Wynik ten wydaje się szczególnie istotny, biorąc pod uwagę nacisk, jaki uczestnicy kładą na znaczenie środowiska pracy jako miejsca sprzyjającego nie tylko rozwojowi zawodowemu, ale także osobistemu. W tym kontekście **pracodawcy i firmy mogą odegrać kluczową rolę w przekształcaniu środowiska pracy i jego kultury, aby stało się ono bardziej integracyjne i wrażliwe na potrzeby psychiczne i emocjonalne młodych ludzi (ale nie tylko)**.

REKOMENDACJE I ZNACZENIE TOOLKIT'U DLA PRZECHODZENIA MIĘDZY EDUKACJĄ A RYNKIEM PRACY

- Od najmłodszych lat programy nauczania powinny kłaść **nacisk na znaczenie dobrego samopoczucia emocjonalnego** i odkrywania siebie, a jednocześnie starać się być bardziej dostosowane do wymagań rynku pracy.
- Działania ukierunkowane na **rozpoznawanie i rozwijanie indywidualnych talentów/umiejętności** powinny również zapewniać „narzędzia dorosłości”, które pomogą młodym ludziom sprostać głównym obowiązkom związanym z dorosłością.
- **Należy zwiększyć widoczność już istniejących, wspierających usług i możliwości**, pomagając młodym ludziom zrozumieć, jaka oferta jest dostępna na danym terenie i w ich codziennym otoczeniu (tj. w szkole, sąsiedztwie).
- W miejscu pracy fundamentalne znaczenie ma **promowanie kultury inkluzywnej, opartej na szacunku, tworzenie możliwości dialogu ponadpokoleniowego (nawet na tematy wrażliwe) oraz nauka udzielania/otrzymywania informacji zwrotnych** oraz wdrażanie praktyki ciągłego rozwoju zawodowego.
- **Promowanie nieformalnych możliwości uczenia się** wydaje się przydatne, aby umożliwić młodym ludziom otwarcie się na delikatne tematy, takie jak ich dobre samopoczucie emocjonalne i psychiczne.
- Młodzi ludzie pozytywnie postrzegają swoje umiejętności rozwiązywania problemów, ale wydają się łatwo tracić z oczu długoterminowe cele. Wsparcie w okresie przechodzenia ze szkoły do pracy powinno zatem koncentrować się na pomocy młodym ludziom w rozwijaniu umiejętności zarządzania sobą w czasie i rozkładaniu zadań na mniejsze etapy, oraz uczeniu ich, aby jednocześnie nie tracili z oczu „szerszej perspektywy”.
- **Włączenie elementów zabawy i luźnych, kreatywnych, interaktywnych metod do działań doradczych** może wspierać długofalowe zaangażowanie młodych ludzi i zwiększać ich aktywność.
- Podmioty zaangażowane w edukację i usługi związane z przejściem ze szkoły na rynek pracy powinny przyjąć wizję młodych ludzi jako „**współtwórców rozwiązań**”, tj. osób kompetentnych, które już posiadają umiejętności potrzebne do pokonania trudności związanych z tym przejściem, ale mogą potrzebować kogoś, kto poprowadzi ich w drodze do ich odkrycia i uznania.

Działania opisane w kolejnych sekcjach niniejszego Toolkit'a wynikają bezpośrednio z potrzeb i oczekiwań młodych ludzi, które ujawniły się podczas wywiadów i spotkań grup fokusowych. Ponieważ młodzi ludzie często ubolewają nad brakiem „narzędzi dorosłości”, które pomogłyby im poradzić sobie z nowymi obowiązkami i relacjami pojawiającymi się podczas przejścia ze szkoły na rynek pracy, naszym celem jest zapewnienie im (a także profesjonalistom) niezbędnego wsparcia, pozwalającego lepiej radzić sobie z wyzwaniami emocjonalnymi i psychicznymi, przed którymi mogą stanąć w tej fazie życia. Opierając się na założeniu, że młodzi ludzie są osobami kompetentnymi, celem niniejszego zestawu narzędzi jest pomoc w rozpoznaniu i przekierowaniu umiejętności, które już posiadają, a także w opracowaniu zdrowych mechanizmów radzenia sobie ze stresem, obawami i wyzwaniami związanymi z rozpoczynaniem kariery zawodowej.

CZĘŚĆ 2

DZIAŁANIA ANGAŻUJĄCE UCZESTNIKÓW

ETYKA ZAWODOWA ORAZ WYTYCZNE DOTYCZĄCE PRACY Z TEMATAMI WRAŻLIWYMI

Praca z młodymi ludźmi znajdującymi się w trudnym okresie rozwoju często wiąże się z omawianiem wrażliwych i osobistych kwestii – od problemów związanych ze zdrowiem psychicznym i stresem finansowym po doświadczenia związane z dyskryminacją lub brakiem pewności siebie. Chociaż aktywności zawarte w niniejszym zestawie narzędzi mają na celu wsparcie i wzmocnienie pozycji młodych ludzi, ich stosowanie bez dokładnego rozważenia może spowodować dyskomfort, nieporozumienia lub niezamierzone szkody. Bardzo ważne jest, aby być świadomym własnych ograniczeń zawodowych, jeżeli nie jest się ekspertem w dziedzinie zdrowia psychicznego. Twoja rola polega na rozpoznawaniu oznak trudności, reagowaniu z empatią i kierowaniu młodych ludzi po odpowiednią profesjonalną pomoc, gdy jest to konieczne. Oznacza to konieczność posiadania wiedzy, gdzie ich skierować, obowiązek udzielania wyłącznie wiarygodnych i opartych na dowodach naukowych informacji oraz unikania angażowania się w sprawy wykraczające poza zakres Twoich kompetencji.

W tej sekcji przedstawiono praktyczne wskazówki etyczne, które pomogą Ci odpowiedzialnie stosować te metody, tworzyć bezpieczną przestrzeń i odpowiednio reagować w razie pojawienia się trudności.

1. Stwórz bezpieczną przestrzeń i atmosferę zaufania

- Kiedy warto zachować szczególną uważność? Podczas każdej aktywności, która obejmuje dzielenie się osobistymi doświadczeniami, dyskusję grupową lub autorefleksję.
- Dlaczego to ma znaczenie? Bez zaufania uczestnicy mogą się wstrzymywać się od dzielenia się swoimi doświadczeniami lub czuć zagrożenie związane z tym, co później stanie się z ich słowami.
- Jak? Na początku jasno określ zasady poufności i dawaj przykład szacunku w słuchaniu doświadczeń.
- Jak reagować, jeśli coś pójdzie nie tak? Uspokój uczestników, ponownie przypomnij granice i zaproponuj indywidualne rozmowy po spotkaniu.

2. Zachowaj neutralność i nie oceniaj

- Kiedy warto zachować szczególną uważność? Wybory zawodowe, wartości osobiste, decyzje dotyczące stylu życia lub trudne doświadczenia.
- Dlaczego to ma znaczenie? Narzucanie swojej opinii może zmniejszyć zaufanie i zniechęcić do zaangażowania.
- Jak to zrobić? Używaj pytań otwartych, doceniaj różne punkty widzenia i unikaj ocen moralnych.
- Jak reagować, gdy coś pójdzie nie tak? Uświadom sobie niezamierzone uprzedzenia, wyjaśnij swoje intencje i zachęć uczestników do ponownego podzielenia się swoimi opiniami w bezpieczny sposób.

3. Szanuj granice i zgodę

- Kiedy warto zachować szczególną uważność? Podczas zajęć wymagających kontaktu fizycznego, odgrywania ról lub ujawniania informacji osobistych.
- Dlaczego ma to znaczenie? Ignorowanie osobistych ograniczeń może powodować dyskomfort lub długotrwałe wycofanie się.
- Jak to zrobić? Zaproponuj dobrowolny udział i alternatywne formy (np. dzielenie się informacjami na piśmie zamiast ustnie).
- Jak reagować, gdy coś pójdzie nie tak? Przepraszaj, w razie potrzeby przerwij działanie i dostosuj przyszłe działania, aby uniknąć presji.

4. Unikaj udzielania profesjonalnych porad wykraczających poza zakres Twojej wiedzy specjalistycznej

- Kiedy warto zachować szczególną uważność? Gdy uczestnicy ujawniają poważne problemy związane ze zdrowiem psychicznym, przemocą lub kwestiami prawnymi.
- Dlaczego ma to znaczenie? Niedokładne lub nieprzemyślane porady mogą pogorszyć ich sytuację.
- Jak? Słuchaj z empatią, ale skieruj ich do odpowiednich specjalistów.
- Jak reagować, gdy coś pójdzie nie tak? Wyjaśnij swoją rolę, podaj dokładne dane kontaktowe i w razie potrzeby skontaktuj się z nimi później.

5. Dostosuj treść do kontekstu kulturowego i społecznego

- Kiedy warto zachować szczególną uważność? Korzystając z opowieści, przykładów, humoru lub odniesień do mediów.
- Dlaczego ma to znaczenie? Brak wrażliwości kulturowej może powodować wykluczenie lub obrażanie innych.
- Jak to zrobić? Zbierz informacje o uczestnikach badania, używaj języka integracyjnego i poproś o opinie na temat trafności treści.
- Jak reagować, gdy coś pójdzie nie tak? Uznaj błąd, poproś o alternatywne przykłady i wykorzystaj je w przyszłości.

6. Obchodź się ostrożnie z tematami mogącymi wywoływać silne emocje

- Kiedy warto zachować szczególną uważność? Odgrywanie ról, dyskusje na temat dyskryminacji, porażki, straty lub traumy.
- Dlaczego to ma znaczenie? Takie tematy mogą przywołać bolesne wspomnienia.
- Jak? Należy uprzedzić uczestników, dać im możliwość rezygnacji z aktywności i monitorować reakcje emocjonalne.
- Jak reagować, jeśli coś pójdzie nie tak? Zrób przerwę, zaproponuj chwilę odpoczynku i porozmawiaj prywatnie z osobami, których dotyczy dana sytuacja.

7. Bądź transparentny w kwestii celów i oczekiwań

- Kiedy należy o tym pamiętać? Na początku każdego programu lub działania.
- Dlaczego to ma znaczenie? Zaskakiwanie uczestników potencjalnie trudnymi tematami może wywołać nieufność.
- Jak to zrobić? Wyjaśnij z góry cele, metody i możliwe wyzwania emocjonalne.
- Jak reagować, gdy coś idzie nie tak? Zmień cel ćwiczenia, poproś o zgodę na jego kontynuowanie lub dostosuj je na bieżąco.

8. Zarządzaj dynamiką grupy w sposób sprawiedliwy

- Kiedy warto zachować szczególną uważność ? Podczas dyskusji grupowych, debat lub wspólnych projektów.
- Dlaczego to ma znaczenie? Dominujące głosy mogą zagłuszać innych, a wykluczenie powoduje frustrację.
- Jak? Rotuj kolejność zabierania głosu, ustal podstawowe zasady i zwracaj uwagę na niewerbalne sygnały wykluczenia.
- Jak reagować, gdy coś pójdzie nie tak? Interweniuj z szacunkiem, rozdziel czas wypowiedzi i sprawdź, co sądzą mniej aktywni uczestnicy.

9. Zachowaj prywatność danych osobowych

- Kiedy warto zachować szczególną uważność ? Podczas zbierania ankiet, opinii lub dokumentowania działań.
- Dlaczego ma to znaczenie? Naruszenia prywatności podważają zaufanie i mogą mieć konsekwencje prawne.
- Jak? Należy korzystać z danych anonimowych, bezpiecznego przechowywania i jasnych procesów uzyskiwania zgody.
- Jak reagować, gdy coś pójdzie nie tak? Usuń dane umożliwiające identyfikację, wydaj oświadczenie z przeprosinami i przedstaw kroki, które zapobiegną powtórzeniu się sytuacji.

10. Regularnie dokonuj refleksji i proś o informację zwrotną

- Kiedy warto zachować szczególną uważność ? Po każdej sesji, zwłaszcza jeśli pojawiły się trudności.
- Dlaczego ma to znaczenie? Refleksja pomaga poprawić praktykę i uniknąć powtarzania błędów.
- Jak to zrobić? Prowadź dziennik facylitatora i poproś uczestników o anonimowe opinie.
- Jak reagować, gdy coś pójdzie nie tak? Przeanalizuj wyzwania, dostosuj przyszłe sesje i podziel się wnioskami z innymi.

Świadomość zdrowia psychicznego

Nazwa ćwiczenia	Opis	Kategorie ćwiczeń	Czas trwania	Wielkość grupy
<u>Umysłowe połączenie</u>	ćwiczenie prowadzenia rozmów w miejscu pracy na temat zdrowia psychicznego	Odgrywanie ról	40 minut	Pary lub małe grupy
<u>Poziomy Zdrowia psychicznego</u>	Tworzenie postaci i nauka radzenia sobie z trudnymi sytuacjami w pracy	Symulacja, refleksja	45-60 minut	Elastyczna
<u>Zdrowie psychiczne-mity i rzeczywistość</u>	Sortowanie stwierdzeń o zdrowiu psychicznym na mity i prawdy	Gra polegająca na dyskusji	45-60 minut	10-30 uczestników
<u>Sześć kapeluszy</u>	Zgłębianie tematu zdrowia psychicznego przez analizę zachowań i dyskusję nad nimi z sześciu perspektyw	Odgrywanie ról, debata, dyskusja grupowa	60-75 minut	6 uczestników (role mogą się powtarzać)
<u>Czym jest zdrowie psychiczne?</u>	Praca z użyciem fotografii do refleksji na temat zdrowia życia zawodowego/ dorosłości	Język zdjęć, refleksja, dyskusja	35-40 minut	Małe-średnie grupy

Rozumienie emocji i radzenie sobie z nimi

Nazwa ćwiczenia	Opis	Kategorie ćwiczeń	Czas trwania	Wielkość grupy
<u>Umiejętność dostosowania się do sytuacji</u>	Scenariusze odgrywania ról w celu ćwiczenia reagowania na nieoczekiwane zmiany.	Refleksja, odgrywanie ról	30 minut	Elastyczne grupy
<u>Balony</u>	Utrzymywanie wiele balonów jako symulacja stresu i Wielozadaniowości.	Symulacja, praca zespołowa, refleksja	30 minut	~15 uczestników
<u>Eksplodujący balon</u>	Ćwiczenie z balonem ilustrujące emocjonalne czynniki Wyzwalające.	Symulacja, refleksja	30 minut	Małe i średnie grupy
<u>Zmiana reakcji</u>	Refleksja nad elastycznością zmiany reakcji emocjonalnych na sytuacje trudne.	Odgrywanie ról, refleksja	40 minut	Małe grupy
<u>Ucieleśnianie emocji</u>	Odgrywanie i odgadywanie emocji poprzez odgrywanie ról.	Odgrywanie ról, kalambury	60 minut	Małe grupy

Nazwa ćwiczenia	Opis	Kategorie ćwiczeń	Czas trwania	Wielkość grupy
<u>Emocjonalne Zamieszanie</u>	Rozpoznawanie, wyrażanie i refleksja nad emocjami oraz strategię radzenia sobie.	Kalambury, refleksja	50-60 minut	Małe i średnie grupy
<u>Różne odcienie emocji</u>	Poznanie języka ciała i stylów komunikacji podczas rozmów kwalifikacyjnych w formie odgrywania ról.	Odgrywanie ról, rozpoznawanie mowy ciała	60-75 minut	Pary i grupy
<u>Świadomość siebie i swoich ograniczeń</u>	Ćwiczenie refleksyjne mające na celu zidentyfikowanie osobistych barier w regulacji emocjonalnej.	Refleksja, dyskusja	60 minut	Indywidualnie lub w małych grupach
<u>Gdzie jestem?</u>	Ćwiczenie oparte na pozycji ciała, mające na celu refleksję nad świadomością emocji.	Ruch, refleksja	40 minut	Średnie grupy

Wzmacnianie sprawczości i komunikacja

Nazwa ćwiczenia	Opis	Kategorie ćwiczeń	Czas trwania	Wielkość grupy
<u>Rysowanie plecy w plecy</u>	Pary opisują i rysują obrazy, aby ćwiczyć jasną komunikację.	Praca w parach, gra komunikacyjna	45 minut	Pary
<u>Skuteczna komunikacja</u>	Rozmowy ćwiczące jasność wypowiedzi i umiejętność słuchania.	Odgrywanie ról, refleksja	60-80 minut	Pary lub małe grupy
<u>Moje mocne strony</u>	Uczestnicy identyfikują i dzielą się swoimi kluczowymi mocnymi stronami z grupą.	Refleksja, wymiana doświadczeń	20-30 minut	Małe i średnie grupy
<u>Moja supermoc</u>	Uczestnicy identyfikują i dzielą się swoimi osobistymi mocnymi stronami w kreatywny sposób.	Refleksja, wymiana doświadczeń	40 minut	Małe i średnie grupy
<u>Wyznaczanie granic</u>	Scenariusze odgrywania ról, służące ćwiczeniu odmawiania i stawiania granic.	Odgrywanie ról, refleksja	50 minut	Małe grupy
<u>Gra komunikacyjna</u>	Interaktywne ćwiczenie skupiające się na granicach jasności w komunikacji.	Gra, dyskusja w grupie	40-50 minut	Małe i średnie grupy
<u>Teatr Uciśnionych</u>	Ćwiczenie teatr forum ma na celu zbadanie dynamiki władzy i komunikacji.	Teatr, zabawa, refleksja	30-60 minut	Średnie i duże grupy
<u>Pragnienia / potrzeby</u>	Refleksja nad odróżnianiem pragnień od potrzeb w komunikacji.	Refleksja, dyskusja	50 minut	Indywidualnie lub w grupach

Umiejętność współpracy i dynamika grupy

Nazwa ćwiczenia	Opis	Kategorie ćwiczeń	Czas trwania	Wielkość grupy
<u>Budowanie zaufania</u>	Ćwiczenia budujące zaufanie w celu wzmocnienia spójności grupy.	Wyzwanie zespołowe, refleksja	90 minut	Małe grupy
<u>Zarządzanie konfliktem</u>	Symulacja konfliktów w miejscu pracy i ćwiczenie strategii ich rozwiązywania.	Odgrywanie ról, dyskusja w grupie	60-90 minut	Małe i średnie grupy
<u>Wyzwanie z jajkiem</u>	Zespoły opracowują sposób ochrony jajka, wzmacniając w ten sposób umiejętność rozwiązywania problemów.	Wyzwanie zespołowe, rozwiązywanie problemów	40 minut	Małe grupy (4-6 osób)
<u>Oczekiwania w pracy</u>	Zbadaj oczekiwania i realia zachowań w miejscu pracy.	Refleksja, dyskusja	40-45 minut	Średnie grupy
<u>Mocne i słabe strony</u>	Zastanów się nad mocnymi i słabymi stronami grupy oraz poszczególnych osób w zakresie współpracy.	Refleksja, wymiana doświadczeń	40-50 minut	Małe i średnie grupy
<u>Synergia zespołu</u> <u>Odgrywanie ról</u>	Ćwiczenia z odgrywaniem ról mające na celu poprawę pracy zespołowej.	Odgrywanie ról, praca zespołowa	60-75 minut	Małe grupy

Uważność i relaksacja

Nazwa ćwiczenia	Opis	Kategorie ćwiczeń	Czas trwania	Wielkość grupy
<u>Obserwacja oddechu</u>	Skupianie się na świadomości naturalnego oddechu.	Uważność, relaksacja	20 minut	Indywidualnie lub grupie
<u>Uścisk motyla</u>	Technika samoregulacji służąca uspokojeniu emocji poprzez stymulację obustronną.	Uważność, autorelaksacja	30 minut	Indywidualnie
<u>Wprowadzenie do prowadzenia dziennika</u>	Ćwiczenie polegające na refleksyjnym pisaniu.	Pisanie, refleksja	45-60 minut	Indywidualnie
<u>Mini ruchy</u>	Delikatne ruchy ciała sprzyjające relaksacji i świadomości.	Uważność, ruch	40 minut	Indywidualnie lub grupie
<u>Joga Nidra</u>	Głęboka relaksacja i medytacja z przewodnikiem w celu redukcji stresu.	Joga, uważność	40 minut	Indywidualnie lub grupie
<u>Progresywna relaksacja mięśni</u>	Ćwiczenia z przewodnikiem mające na celu rozładowanie napięcia poprzez rozluźnienie mięśni.	Relaksacja, uważność	40 minut	Indywidualnie lub grupie

01. ŚWIADOMOŚĆ ZDROWIA PSYCHICZNEGO





ŚWIADOMOŚĆ ZDROWIA PSYCHICZNEGO WŚRÓD MŁODYCH LUDZI

TEMAT

Zdrowie psychiczne jest kluczowym aspektem ogólnego samopoczucia, ale nadal pozostaje jednym z najbardziej niezrozumianych i pomijanych obszarów zdrowia. Ta część zestawu narzędzi ma na celu promowanie wiedzy na temat zdrowia psychicznego wśród młodych ludzi poprzez jasne wyjaśnienie, czym jest zdrowie psychiczne i dlaczego jest ono ważne, szczególnie w okresie przejścia z edukacji na rynek pracy. Wiedza na temat zdrowia psychicznego obejmuje umiejętność rozpoznawania trudności związanych ze zdrowiem psychicznym, radzenia sobie z nimi i szukania pomocy, a także zmniejszania stygmatyzacji. Promując otwarty dialog i zwiększając świadomość, zachęcamy młodych ludzi do traktowania zdrowia psychicznego jako priorytetu i normalizowania rozmów na ten temat, przyczyniając się do zmniejszenia stygmatyzacji.

WGLĄD

Badania przeprowadzone w ramach projektu Mind the Gap pokazują, że czas przejścia ze szkoły do pracy jest dla młodych ludzi szczególnie wrażliwym okresem, któremu często towarzyszy stres (69,8% ankietowanych), obawy (61,2%) i niepokój (58,2%). Podkreśla to kluczowe znaczenie wiedzy na temat zdrowia psychicznego i świadomości w tym zakresie, umożliwiającej młodym ludziom wczesne rozpoznawanie wyzwań i poszukiwanie wsparcia, którego potrzebują w fazie przejściowej.

DZIAŁANIA

Aktywności w tej sekcji mają na celu przekazanie praktycznej wiedzy i zachęcenie uczestników do zaangażowania się w tematy związane ze zdrowiem psychicznym w przystępny, interaktywny sposób. Dzięki kreatywnym ćwiczeniom, takim jak badanie mitów na temat rzeczywistości lub symulowanie rzeczywistych scenariuszy związanych z przejściem z edukacji do pracy, uczestnicy zdobywają narzędzia pozwalające lepiej zrozumieć siebie i innych. Ćwiczenia te mają na celu podkreślenie znaczenia szukania pomocy i zwalczania stygmatyzacji, która nadal towarzyszy rozmowom na temat zdrowia psychicznego.

UMYSŁOWE POŁĄCZENIE



Kategoria:

Zwiększanie świadomości i kształtowanie postaw związanych ze zdrowiem psychicznym.



Opis:

Celem ćwiczenia jest rozwijanie umiejętności otwartej komunikacji na temat zdrowia psychicznego w miejscu pracy. Uczestnicy będą ćwiczyć, jak wspierać współpracowników oraz jak prosić o wsparcie w sytuacjach związanych z trudnościami zdrowia psychicznego.



Cele:

- Określenie, kiedy i jak rozmawiać o zdrowiu psychicznym.
- Rozwijanie umiejętności empatycznego słuchania i reagowania na potrzeby innych.
- Ćwiczenie proaktywnego poszukiwania wsparcia w razie potrzeby.



Kontekst i uczestnicy:

Ćwiczenie to można przeprowadzić z młodymi dorosłymi, takimi jak studenci, absolwenci lub uczestnicy programów rozwoju kariery.



Wskazówki dotyczące realizacji:

- Zalecana wielkość grupy to od 15 do 20 uczestników.
- Jeśli grupa nie czuje się pewnie w wykonywaniu tego zadania, pomocne może być wspólne omówienie jednego scenariusza, aby pokazać uczestnikom, jak mogą rozmawiać ze sobą i co jest ważne w takich rozmowach.
- Stwórz bezpieczną przestrzeń.
- Zachęć uczestników do dzielenia się swoimi przemyśleniami w bezpiecznym i sprzyjającym środowisku.
- Podkreśl znaczenie empatii podczas omawiania tematów związanych ze zdrowiem psychicznym.
- Upewnij się, że nikt nie jest zmuszany do dzielenia się osobistymi doświadczeniami.
- Skup się na wspieraniu uczestników w ich emocjonalnych doświadczeniach, zamiast oceniać ich uczucia lub sugerować, co powinni zrobić.
- Ważne jest, aby przed ćwiczeniem powiedzieć, że wszyscy się teraz uczymy, więc możemy popełniać błędy, możemy nie wiedzieć, co powiedzieć, ale nasza rozmowa będzie oparta na naszych doświadczeniach, a po wykonaniu tego zadania będziemy wiedzieć więcej o tym, jak rozmawiać/pomagać.
- Należy pamiętać, że każdy angażuje się w inny sposób, a jeśli ktoś ma trudności z czytaniem lub zrozumieniem scenariuszy, należy zapewnić dyskretne wsparcie, aby zapewnić jasność i komfort.
- Jeśli zadanie jest realizowane w innej grupie kulturowej, warto dostosować scenariusze do trudności, które są najczęstsze w danej kulturze.
- Pomocne dla uczestników może być podanie krótkiej listy miejsc/kontaktów, w których młodzi ludzie mogą uzyskać wsparcie w zakresie zdrowia psychicznego (na miejscu lub telefonicznie)



Jeśli po zapisaniu pomysłów i strategii pozostało więcej czasu, pomocne może być ponowne przeprowadzenie odgrywania ról – symulacji rozmowy z wykorzystaniem nowej wiedzy i strategii.

- To ćwiczenie można również wykorzystać w pracy indywidualnej (np. w mentoringu, konsultacjach indywidualnych) – uczestnik może wykonać je wspólnie z prowadzącym.
- W przypadku pracy z grupami, które mają za sobą trudne doświadczenia (np. młodzi migranci, młodzież z trudnościami emocjonalnymi lub w uczeniu się), ćwiczenie może wywołać silniejsze emocje i reakcje. Prowadzący powinien być na to przygotowany. Pomocne może być wspólne omówienie jednej scenki na forum grupy, aby pokazać, jak można rozmawiać ze sobą w bezpieczny sposób, a następnie przejście do pracy w parach.



Materiały:

- Scenariusze rozmów dotyczących zdrowia psychicznego
- Papier i długopisy
- Tablica suchościeralna lub flipchart do zapisywania pomysłów



Czas trwania:

40 minut

Przebieg ćwiczenia:

Krok 1: Wprowadzenie

- Wyjaśnij uczestnikom, dlaczego otwarta komunikacja na temat zdrowia psychicznego ma kluczowe znaczenie w miejscu pracy.
- Omów zasady dotyczące poszanowania prywatności i empatii podczas ćwiczenia.
 - » Poruszaj się po sali, aby wysłuchać rozmów prowadzonych przez różne pary.
 - » Jeśli zauważysz, że para ma trudności z komunikacją lub pojawiają się silne emocje, nie wahaj się interweniować. Twoje wsparcie może pomóc im przetrwać tę chwilę i wzbogacić ich doświadczenie edukacyjne.

Krok 2: Odgrywanie ról – symulacja rozmowy

- Podziel uczestników na pary.
- Daj każdej parze kartę z opisem sytuacji w pracy związanej z problemami zdrowia psychicznego (np. stres, wypalenie zawodowe, poczucie przytłoczenia) – przykładowe scenariusze znajdują się w załączniku.
- W razie trudności należy pomóc, czytając na głos lub wyjaśniając rolę bardziej szczegółowo. szczegółowo.
- Jedna osoba wciela się w rolę pracownika szukającego wsparcia, a druga odgrywa rolę kolegi lub przełożonego oferującego pomoc. Po kilku minutach mogą zamienić się rolami.

Krok 3: Podsumowanie

- Zbierz grupę i poproś uczestników, aby podzielili się swoimi odczuciami podczas symulacji. Zapytaj, co było dla nich trudne, a co poszło dobrze. Podkreśl, że negatywna informacja zwrotna nie jest osobistym atakiem, ale szansą na rozwój i naukę, a nasze doświadczenia możemy przekształcić w pozytywną okazję do nauki. Wszyscy się uczymy i popełniamy błędy.
- Pytania do rozmów indywidualnych (mentoring, praca indywidualna):
 - Jak się czułeś w roli osoby szukającej wsparcia?
 - Co było najtrudniejsze w rozmowie o swoim problemie?
 - Co pomogło Ci poczuć się wysłuchanym i zrozumianym?
 - Które reakcje drugiej osoby były dla Ciebie szczególnie pomocne lub wspierające?
 - Co chciałbyś, aby druga osoba zrobiła inaczej?
 - Jakie strategie wsparcia byłyby dla Ciebie najbardziej przydatne w miejscu pracy?
- Pytania do omówienia w grupie po odgrywaniu ról:
 - Co było najtrudniejsze w udzielaniu wsparcia?
 - Jak zareagowałeś, gdy nie wiedziałeś, co powiedzieć?
 - Jakie zachowania drugiej osoby ułatwiły rozmowę?
 - Jak możesz okazać empatię bez udzielania rad?
 - Jak w praktyce zachęcić kolegę do szukania pomocy?
 - Jakie strategie mogą pomóc Ci w radzeniu sobie z własnymi emocjami podczas takich rozmów?
- Wspólnie zapiszcie na tablicy najlepsze praktyki dotyczące komunikacji w sytuacjach związanych ze zdrowiem psychicznym.



Krok 4: Strategie wsparcia i szukanie pomocy:

- Wspólnie zastanówcie się nad strategiami, które można wykorzystać w celu uzyskania wsparcia w sytuacjach związanych ze zdrowiem psychicznym w miejscu pracy.
- Omówcie, jak aktywnie szukać pomocy i jak korzystać z dostępnych zasobów.
- Najlepsze pomysły zapiszcie na tablicy.

Podsumowanie:

Zakończ ćwiczenie, podkreślając znaczenie otwartej komunikacji i wspierającego środowiska w miejscu pracy. Zachęć uczestników do szukania wsparcia, gdy go potrzebują, i do oferowania pomocy innym.

Wykorzystane materiały/materiały informacyjne:

nie dotyczy

Załącznik– Case studies

1. Stres związany z terminami – Anna

Anna od kilku miesięcy pracuje jako młodszy analityk danych w dużej firmie. Ostatnio otrzymała więcej zadań, a liczba projektów stale rośnie. Czuje, że nie radzi sobie z presją związaną z dotrzymywaniem terminów.

- Anna (pracownica szukająca wsparcia): Czuje się przytłoczona ilością pracy i martwi się, że nie uda jej się dotrzymać terminów. Nie wie, jak radzić sobie ze stresem i obawia się, że jej wydajność spada.
- Współpracownik (rola wspierająca): Zauważyłeś, że Anna jest bardziej wycofana i niespokojna niż zwykle. Chcesz pomóc jej znaleźć sposoby na lepsze radzenie sobie ze stresem i czasem.

[Jak możesz wesprzeć Annę w radzeniu sobie ze stresem i znalezieniu lepszej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym?](#)

2. Strach przed popełnieniem błędów – Mateusz

Mateusz jest nowym asystentem w dziale finansowym dużej firmy. Chce wywrzeć dobre wrażenie, ale boi się popełnić błąd. Przed każdą sesją informacji zwrotnej czuje się przytłoczony, obawiając się, że ujawni ona jego niedociągnięcia i wpłynie na jego przyszłość w firmie.

- Mateusz (pracownik szukający wsparcia): Mateusz obawia się negatywnej informacji zwrotnej i martwi się, że nawet drobne błędy będą źle o nim świadczyć i zagrażą jego pozycji. Często nie może spać przed spotkaniami z przełożonymi, czując, że nigdy nie spełni ich oczekiwań.
- Przełożony (rola wspierająca): Dostrzegasz potencjał Mateusza, ale czujesz, że jego strach przed popełnieniem błędów może hamować jego rozwój. Chcesz pomóc mu postrzegać informacje zwrotne jako narzędzie rozwoju, a nie ocenę.

[Jak możesz pomóc Mateuszowi poczuć się mniej onieśmiałym ocenami i zachęcić go do postrzegania informacji zwrotnej jako cennego narzędzia edukacyjnego?](#)

3. Niepewność związana z pracą zdalną – Karolin

Karolina niedawno rozpoczęła pracę zdalną jako młodszy specjalista ds. mediów społecznościowych. Pracując z domu, czuje się odizolowana i martwi się, że jej przełożony może uznać, że nie jest wystarczająco zaangażowana. Od tygodni narasta w niej niepokój związany z pierwszą zdalną oceną wyników pracy, ponieważ nie ma pewności, czy spełnia oczekiwania.

- Karolina (pracownica szukająca wsparcia): Karolina czuje się niepewnie co do swoich wyników z powodu braku bezpośrednich interakcji. Obawia się, że zdalna informacja zwrotna będzie surowa, a każda krytyka może oznaczać, że nie nadaje się do tej roli.
- Przełożony (rola wspierająca): Chcesz uspokoić Karolinę i pomóc jej postrzegać informacje zwrotne jako sposób na lepsze wpasowanie się w cele zespołu. Chcesz, aby czuła się wspierana i zrozumiała, że informacje zwrotne są narzędziem jej sukcesu, a nie miarą porażki.

[Jak możesz pomóc Karolinie radzić sobie z niepokojem związanym z ocenami zdalnymi i postrzegać informacje zwrotne jako narzędzie służące budowaniu relacji i rozwojowi?](#)

4. Syndrom oszusta – Adam

Adam niedawno dołączył do zespołu jako młodszy analityk danych. Chociaż ma odpowiednie kwalifikacje, często czuje się wyobcowany i martwi się, że jego przełożeni mogą uważać go za niewystarczająco wykwalifikowanego. Bardzo denerwuje się swoją pierwszą oceną i obawia się, że wszelkie negatywne informacje zwrotne potwierdzą jego niepewność.

- Adam (pracownik szukający wsparcia): Adam zmaga się z poczuciem nieadekwatności i obawia się, że informacje zwrotne ujawnią jego słabości, potencjalnie zagrażając jego pozycji. Ogarnia go zwątpienie i odczuwa niepokój przed każdą sesją informacji zwrotnej.
- Przełożony (rola wspierająca): Dostrzegasz talent Adama, ale zauważasz, że jego strach przed krytyką może go hamować. Chcesz pomóc mu postrzegać informacje zwrotne jako sposób na rozwijanie umiejętności i budowanie pewności siebie, a nie jako osobistą ocenę.

[Jak możesz wesprzeć Adama w zmniejszeniu jego obaw przed informacją zwrotną i pomóc mu zrozumieć, że konstruktywna krytyka jest narzędziem rozwoju osobistego i zawodowego?](#)

5. Trudności z dostosowaniem się do nowego zespołu – Oliwia

Oliwia niedawno dołączyła do nowego zespołu w firmie produkcyjnej. Ma problemy z przystosowaniem się i czuje, że nie pasuje do zespołu, co wprawia ją w przygnębienie.

- Oliwia (pracownica szukająca wsparcia): Oliwia czuje się wykluczona i uważa, że nie jest akceptowana przez resztę zespołu. Wpływa to na jej motywację i zwiększa poziom stresu.
- Członek zespołu (rola wspierająca): Zauważyłeś, że Oliwia jest cicha i unika spotkań zespołu. Chcesz pomóc jej lepiej się zintegrować i poczuć się częścią grupy being accepted by the rest of the team. This is affecting her motivation and increasing her stress.
- Team member (supportive role): You've noticed that Olivia is quiet and avoids team meetings. You want to help her integrate better and feel like part of the group.

[How can you support Olivia in integrating with the team and help her build relationships with her colleagues?](#)

POZIOMY ZDROWIA PSYCHICZNEGO

Kategoria:

Uwrażliwienie: „Wiedza na temat zdrowia psychicznego” dla młodych ludzi

Opis:

Zajęcia pomagają uczestnikom zrozumieć, w jaki sposób codzienne wyzwania w miejscu pracy mogą przyczyniać się do stresu i wypalenia zawodowego, rozpoznawać wczesne oznaki napięcia psychicznego oraz poznawać skuteczne strategie radzenia sobie z nimi.

Cele:

- Uczestnicy identyfikują typowe sytuacje w miejscu pracy, które mogą wywoływać stres i rozumieją ich potencjalny wpływ na samopoczucie.
- Uczestnicy poznają i oceniają różne sposoby radzenia sobie ze stresem, rozpoznając, które strategie są pomocne, a które mogą być mniej skuteczne.
- Uczestnicy zastanawiają się nad własnymi reakcjami na stres, łącząc doświadczenia awatara z swoimi osobistymi mocnymi stronami, słabościami i nawykami radzenia sobie.
- Uczestnicy rozumieją, w jaki sposób współpraca i wzajemne wsparcie w miejscu pracy mogą zmniejszyć stres, zapobiegać wypaleniu zawodowemu i poprawić ogólną odporność psychiczną.

Kontekst i uczestnicy:

W przypadku nastolatków i młodych dorosłych (w wieku 18–30 lat) ważne jest, aby uczestnicy mieli doświadczenie w sytuacjach podobnych do tych w miejscu pracy.

Wskazówki dotyczące realizacji:

- Zalecana wielkość grupy: 8–15 uczestników, aby zapewnić aktywną dyskusję i łatwe dzielenie się doświadczeniami.
- Jak wykorzystać to ćwiczenie w sytuacjach indywidualnych (np. mentoring, praca indywidualna): Uczestnik tworzy awatara. Mentor pełni rolę „facylitatora” i przedstawia 2–3 wybrane scenariusze. Młoda osoba zastanawia się nad reakcją swojego awatara i łączy ją bezpośrednio z własnymi sposobami radzenia sobie w prawdziwym życiu.
- Jak dostosować ćwiczenie do grup szczególnie wrażliwych (np. młodych migrantów, młodzieży z trudnościami w nauce lub problemami emocjonalnymi):
 - Uprość język i zmniejsz liczbę scenariuszy (maksymalnie 3).
 - Korzystaj z pomocy wizualnych (ikony stresu, dobrego samopoczucia, strategii radzenia sobie).
 - Udostępnianie informacji powinno być opcjonalne, aby uniknąć presji.
- Jak dostosować ćwiczenie do różnych kontekstów kulturowych lub edukacyjnych:
 - Dostosuj scenariusze z miejsca pracy do znanych sytuacji (szkoła, wolontariat, życie społeczności).
 - Zwróć uwagę na hierarchię i normy komunikacyjne – np. „krytyka szefa” może zostać przeformułowana jako „informacja zwrotna od nauczyciela”.



Materiały:

- Papierowe lub cyfrowe szablony do tworzenia awatarów (imię, wiek, zawód, miejsce pracy itp.).
- Prosty system punktacji (np. punkty służące do śledzenia samopoczucia psychicznego i emocjonalnego każdego awatara).
- Lista wyzwań/wydarzeń w miejscu pracy (można ją przeczytać na głos lub wyświetlić).
- Tablica lub flipchart do podsumowania.



Czas trwania:

45 - 60 minut



Przebieg ćwiczenia:

Krok 1: Stwórz awatary

- Poproś uczestników, aby stworzyli postać (awatara), wypełniając kluczowe informacje o sobie (patrz „Wykorzystane materiały/materiały informacyjne”)

Krok 2: Przedstaw wyzwanie

- Moderator opíše serię wydarzeń w miejscu pracy, które reprezentują typowy dzień.
- Każdy awatar/uczestnik musi zdecydować, jak poradzić sobie z tymi wyzwaniami, wykorzystując swoje cechy i umiejętności.
- Uczestnicy będą zastanawiać się nad tym, jak czuje się ich awatar po każdym wydarzeniu, śledząc jego samopoczucie (patrz „Wykorzystane materiały/materiały informacyjne”).

Krok 3: Symulacja wyzwań w miejscu pracy

Odczytaj po kolei scenariusze z miejsca pracy. Po każdym scenariuszu daj uczestnikom minutę na zapisanie reakcji ich awatarów.

- Po każdym wydarzeniu poproś uczestników o ocenę:
 - Jak czuje się ich awatar (np. zestresowany, spokojny, zmotywowany).
 - Jakie strategie radzenia sobie zastosował awatar (jeśli w ogóle).
 - Dostosuj „wynik dobrego samopoczucia” awatara na podstawie jego reakcji.
- Możesz użyć mniej scenariuszy, w zależności od tego, ile czasu to zajmuje i jak długo uczestnicy są w stanie utrzymać koncentrację.

Sytuacje:

• Spóźnienie się na autobus

- **Scenariusz:** Twoja postać spóźniła się na autobus wychodząc z domu w ostatniej chwili, przez co spóźniła się do pracy o 20 minut. Po przybyciu szef wygłasza przed współpracownikami złośliwą uwagę na temat punktualności.
- **Skutki:**
 - Natychmiastowy stres spowodowany spóźnieniem.
 - Zakłopotanie i frustracja spowodowane publiczną krytyką.
 - Trudności z rozpoczęciem dnia w skupieniu i pozytywnym nastawieniu.

• Krótki termin

- **Scenariusz:** Twoja postać otrzymuje od przełożonego zadanie w ostatniej chwili, z nierealistycznym terminem realizacji, co wymaga od niej pozostania po godzinach lub pracy w pośpiechu. Zadanie ma kluczowe znaczenie dla wyników zespołu.
- **Skutki:**
 - Presja związana z koniecznością wykonania zadania w ograniczonym czasie.
 - Zwiększony stres i ryzyko popełnienia błędów.
 - Potencjalne konflikty z osobistymi planami lub zobowiązaniami po pracy.

• Problemy techniczne

- **Scenariusz:** Twoja postać otrzymuje zadanie wymagające użycia nowego narzędzia cyfrowego lub oprogramowania, z którym nie jest zaznajomiona. Ma trudności z efektywnym wykonaniem zadania i nie nadąża z harmonogramem.
- **Skutki:**
 - Frustracja spowodowana stromą krzywą uczenia się.
 - Obawa przed oceną przez współpracowników lub przełożonych jako niekompetentny.
 - Opóźnienia, które mogą wpłynąć na ogólny harmonogram projektu..

• Konflikt między współpracownikami

- **Scenariusz:** Podczas spotkania zespołu Twoja postać nie zgadza się z współpracownikiem co do najlepszego sposobu realizacji projektu. Dyskusja staje się gorąca, a napięcie utrzymuje się nawet po zakończeniu spotkania.
- **Skutki:**
 - Napięte relacje w miejscu pracy i ograniczona współpraca.
 - Trudności z koncentracją na projekcie z powodu utrzymujących się emocji.
 - Możliwe nadszarpnięcie reputacji zawodowej w przypadku eskalacji konfliktu.

• Pominięty lunch

- **Scenariusz:** Twoja postać jest tak zajęta kolejnymi spotkaniami i pilnymi zadaniami, że nie ma czasu na lunch. Po południu czuje się zmęczona, rozdrażniona i mniej produktywna.
- **Skutki:**
 - Zmniejszona koncentracja i wydajność spowodowana głodem i zmęczeniem.
 - Drażliwość, która może wpływać na relacje ze współpracownikami lub podejmowanie decyzji.
 - Długotrwałe zaniedbywanie dbania o siebie, prowadzące do wypalenia zawodowego.

• Niespodzianka pod koniec dnia

- **Scenariusz:** Gdy Twoja postać przygotowuje się do wyjścia z pracy, klient przesyła pilne zmiany do projektu, które wymagają natychmiastowej uwagi. Zespół ma odpowiedzieć przed rozpoczęciem kolejnego dnia pracy.
- **Skutki:**
 - Frustracja spowodowana koniecznością pozostania w pracy po godzinach lub opóźnieniem osobistych planów.
 - Presja związana z koniecznością szybkiego wykonania zadania, zwiększająca prawdopodobieństwo popełnienia błędów.
 - Potencjalna niechęć wobec klienta lub kierownictwa.

Podsumowanie:

- Które z dzisiejszych wyzwań najbardziej przypominało coś, czego doświadczyłeś w prawdziwym życiu? Jak sobie wtedy poradziłeś?
- Jakie oznaki zauważasz u siebie, gdy czujesz się zestresowany lub bliski wypalenia (np. zmęczenie, irytacja, utrata koncentracji)?
- Którą strategię radzenia sobie zastosowaną przez Twoją postać mógłbyś wypróbować w codziennym życiu?
- Jaka jest jedna mała zmiana, którą mógłbyś wprowadzić w tym tygodniu, aby chronić swoje dobre samopoczucie (np. robienie przerw, proszenie o pomoc, planowanie z wyprzedzeniem)?

Praktyczne zastosowanie w rzeczywistych sytuacjach – możesz wykorzystać te spostrzeżenia w dyskusji z przewodnikiem:

1. Rozpoznawanie wczesnych oznak wypalenia zawodowego: Pomóż uczestnikom rozpoznać fizyczne, emocjonalne i objawy stresu, takie jak drażliwość, zmęczenie lub trudności z koncentracją.
2. Opracuj mechanizmy radzenia sobie: Zachęcaj do stosowania strategii takich jak ustalanie priorytetów zadań, robienie przerw, komunikowanie potrzeb i proszenie o pomoc.
3. Budowanie odporności: Podkreślaj znaczenie dbania o siebie, wyznaczania granic i współpracy w miejscu pracy dla zachowania zdrowia psychicznego.
4. Promowanie zdrowia psychicznego w miejscu pracy: Omów znaczenie promowania polityki zdrowia psychicznego, takich jak elastyczne godziny pracy lub programy poprawiające samopoczucie pracowników.

Wykorzystane materiały/materiały informacyjne:

Szablon do tworzenia awatarów



TWORZENIE AWATARA

1. Podstawowe informacje

- Imię i nazwisko: _____
- Wiek: _____
- Stanowisko: _____
- Miejsce pracy: (np. biuro, praca zdalna, handel detaliczny itp.): _____
- Sytuacja mieszkaniowa: (np. solo, z współlokatorami, z rodziną): _____

2. Cechy osobowość

- Mocne strony: (np. zorganizowany, empatyczny, szybko się uczący)
 - _____
 - _____
 - _____
- Słabe strony: (np. prokrastynacja, słabe zarządzanie czasem, podatność na stres)
 - _____
 - _____
 - _____

3. Codzienna rutyna i nawyki

- Poranna rutyna: Co zazwyczaj robi Twoja postać przed rozpoczęciem pracy?

- Styl pracy: Jak Twoja postać woli pracować? (np. samodzielnie, w zespołach, wykonując ustrukturyzowane zadania, mając swobodę twórczą)

- Czas wolny: Co robi Twój awatar, aby się zrelaksować lub naładować baterie?



CZĘŚĆ 2 DZIAŁANIA

Świadomość Wiedza na temat zdrowia psychicznego



4. Zdrowie emocjonalne i psychiczne

- Czynniki wywołujące stres: Jakie sytuacje powodują, że Twoja postać odczuwa stres?

- Strategie radzenia sobie: Jak Twoja postać radzi sobie ze stresem lub wyzwaniami?

- System wsparcia: Na kim Twoja postać polega, jeśli chodzi o wsparcie? (np. przyjaciele, współpracownicy, rodzina, mentor)

5. Cele w miejscu pracy

- Cele krótkoterminowe: Co Twoja postać stara się obecnie osiągnąć w pracy?

- Cele długoterminowe: Jakie są aspiracje zawodowe Twojej postaci?

SYSTEM PUNKTACJI

Po każdym scenariuszu dostosuj „wynik dobrego samopoczucia” w oparciu o swoją reakcję (-2 za stres, +1 za dbanie o siebie), zaczynając od środka.



1. Scenariusz: Spóźnienie się na autobus

- Uczucia: _____
- Stosowane strategie radzenia sobie: _____

2. Scenariusz: Krótki termi

- Uczucia: _____
- Stosowane strategie radzenia sobie: _____

3. Sytuacja: Problemy techniczne

- Uczucia: _____
- Stosowane strategie radzenia sobie: _____

4. Scenariusz: Konflikt między współpracownikami

- Uczucia: _____
- Stosowane strategie radzenia sobie: _____

5. Sytuacja: Pominięty lunch

- Uczucia: _____
- Stosowane strategie radzenia sobie: _____

6. Scenariusz: Niespodzianka pod koniec dnia

- Uczucia: _____
- Stosowane strategie radzenia sobie: _____

7. Scenariusz: _____

- Uczucia: _____
- Stosowane strategie radzenia sobie: _____

ZDROWIE PSYCHICZNE – MITY I RZECZYWISTOŚĆ

Kategoria:

Uwrażliwienie: „Wiedza na temat zdrowia psychicznego” dla młodych ludzi

Opis:

Zajęcia te skupiają się na odróżnianiu mitów od prawdy na temat zdrowia psychicznego, aby zwalczać stygmatyzację. Uczestnicy biorą udział w ćwiczeniu polegającym na uporządkowywaniu, a następnie moderowanej dyskusji, aby budować świadomość i sprzyjać otwartości w rozmowach na temat dobrego samopoczucia psychicznego i emocjonalnego.

Cele:

- Rozpoznawanie popularnych mitów i prawdy na temat zdrowia psychicznego.
- Rozwój bardziej świadomej i empatycznej perspektywy na temat zdrowia psychicznego.
- Zwiększenie pewności siebie w poruszaniu tematów związanych ze zdrowiem psychicznym w kontekście osobistym i zawodowym.

Kontekst i uczestnicy:

Działanie to można przeprowadzić w szkołach, miejscach pracy lub ośrodkach społecznościowych z grupami liczącymi od 10 do 30 uczestników. Jest ono odpowiednie dla nastolatków, młodych dorosłych lub profesjonalistów, którzy chcą zwiększyć świadomość w zakresie zdrowia psychicznego.

Wskazówki dotyczące realizacji:

- Zapewnij bezpieczne środowisko do dyskusji, w którym nie ma miejsca na osądzanie.
- Dostosuj mity/prawdy do konkretnej grupy demograficznej uczestników.
- Zachęcaj do otwartej wymiany poglądów, ale szanuj poziom komfortu uczestników w odniesieniu do osobistych doświadczeń.
- W ramach mentoringu indywidualnego ćwiczenie uporządkowywania można przeprowadzić w formie refleksyjnej rozmowy: moderator przedstawia kilka stwierdzeń, a następnie wspólnie z uczestnikiem analizują jego postrzeganie, wyjaśniając nieporozumienia.
- W przypadku grup szczególnie wrażliwych należy uprościć język używany na kartach, unikać nadmiernie technicznych wyjaśnień i podawać jasne, przystępne fakty. Należy uwzględnić dyskusję wspierającą, aby zmniejszyć stygmatyzację, i być gotowym do zmiany tematu, jeśli stanie się on zbyt przytłaczający.
- W środowiskach edukacyjnych o zróżnicowanym lub mieszanym charakterze kulturowym dostosuj przykłady, aby uniknąć stereotypów i zapewnić, że stwierdzenia odzwierciedlają różne konteksty w sposób sprawiedliwy. W stosownych przypadkach poproś uczestników o podzielenie się mitami, z którymi zetknęli się w swojej społeczności, tworząc przestrzeń dla różnych perspektyw.



Materiały:

- Wcześniej przygotowane karty lub kartki papieru z napisanymi mitami i prawdami na temat zdrowia psychicznego.
- Tablica lub stół z napisem „Prawdy i mity”.
- Markery i karteczki samoprzylepne do dodatkowych uwag.
- Dodatkowe materiały multimedialne dotyczące omawianych tematów pomogą zwiększyć interaktywność ćwiczenia.



Czas trwania:

45 - 60 minut



Przebieg ćwiczenia:

Krok 1:

Rozpocznij od ćwiczenia integracyjnego, aby ułatwić uczestnikom wejście w temat, np. poproś ich o podzielenie się jednym słowem, które przychodzi im do głowy, gdy myślą o „zdrowiu psychicznym”. Krótko przedstaw ćwiczenie i jego cele.

Krok 2:

Podziel uczestników na małe grupy i rozdaj każdej z nich zestaw kart z stwierdzeniami dotyczącymi zdrowia psychicznego. Karty te powinny być dostosowane do potrzeb grupy i skupiać się na szczególnie istotnych stereotypach i problemach związanych ze zdrowiem psychicznym.

Poproś każdą grupę, aby wspólnie uporządkowała stwierdzenia na „mity” i „prawdy” na tablicy lub stole. Podczas ćwiczenia krąż między grupami, odpowiadając na pytania lub udzielając wyjaśnień. Każdy mit podany w materiałach informacyjnych może być powiązany z odpowiadającą mu prawdą.

Krok 3:

Przejrzyj każde stwierdzenie z całą grupą, wyjaśniając wszelkie nieporozumienia i podając dokładne informacje. Poprowadź otwartą dyskusję na temat tego, jak te mity i prawdy wpływają na postawy wobec zdrowia psychicznego.

Krok 4:

Poproś uczestników, aby podzielili się nowymi spostrzeżeniami lub zmianami w perspektywie, których doświadczyli podczas ćwiczenia. Zachęć uczestników do zastanowienia się, w jaki sposób mogą przeciwdziałać stygmatyzacji w swoim życiu i społecznościach.

Podsumowanie:

Poproś uczestników, aby napisali lub podzielili się jednym lub dwoma zdaniami na temat tego, czego się nauczyli lub co ich zaskoczyło podczas sesji. Można to połączyć z zachęceniem uczestników do podzielenia się innymi mitami lub prawdami, z którymi zetknęli się w swoim życiu lub społecznościach.

Na zakończenie podsumuj omówione kluczowe kwestie i podkreśl znaczenie świadomości zdrowia psychicznego. Może to obejmować udostępnienie zasobów lub danych kontaktowych umożliwiających dalszą naukę lub wsparcie (zobacz bank zasobów zestawu narzędzi), takich jak lokalne służby zdrowia psychicznego lub infolinie.

KARTY

MIT

RZECZYWISTOŚĆ

Choroby psychiczne dotyczą wyłącznie osoby dorosłe.

Choroby psychiczne mogą dotknąć każdego, niezależnie od wieku. Dzieci i nastolatki również mogą doświadczać takich problemów jak lęk, depresja i zaburzenia paniczne.

Osoby cierpiące na choroby psychiczne nie mogą odnosić sukcesów w pracy, szkole ani życiu.

Problemy ze zdrowiem psychicznym mogą czasami utrudniać życie, ale dzięki odpowiedniemu wsparciu ludzie mogą osiągać swoje cele w pracy, szkole i życiu osobistym. Pomocne może być rozmawianie z innymi i poszukiwanie sposobów na relaks lub radzenie sobie ze stresem.

Choroba psychiczna sprawia, że samodzielne życie i dbanie o siebie stają się niemal niemożliwe.

Wiele osób z problemami zdrowia psychicznego żyje samodzielnie, dba o siebie i prowadzi satysfakcjonujące życie. Każda droga do zdrowia psychicznego jest wyjątkowa, a przy odpowiednim wsparciu osoby te mogą się rozwijać.

Choroby psychiczne trwają wiecznie i nie ma możliwości wyleczenia.

Osoby z problemami psychicznymi mogą wyzdrowieć. Terapia, wsparcie bliskich i strategie dbania o siebie pomagają wielu osobom radzić sobie z problemami lub je pokonać.

Nie ma sensu rozmawiać o chorobach psychicznych; jedynym sposobem na poprawę samopoczucia jest leczenie farmakologiczne.

Podobnie jak w przypadku zdrowia fizycznego, opieka nad zdrowiem psychicznym to coś więcej niż tylko leki. Rozmowy z przyjaciółmi, rodziną lub specjalistami oraz dbanie o siebie są niezbędne do radzenia sobie z problemami zdrowia psychicznego i powrotu do zdrowia.

Osoby cierpiące na choroby psychiczne są agresywne, niebezpieczne i skłonne do przemocy.

Większość osób z problemami psychicznymi nie jest agresywna ani niebezpieczna. W rzeczywistości częściej są one ofiarami znęcania się lub przemocy niż sprawcami krzywd wyrządzanych innym.

Niektóre grupy ludzi są bardziej narażone na choroby psychiczne.

Problemy ze zdrowiem psychicznym mogą dotknąć każdego, niezależnie od rasy, płci, wyznania czy pochodzenia. Żadna grupa nie jest odporna na problemy związane ze zdrowiem psychicznym.

SZEŚĆ KAPELUSZY

Kategoria:

Uwrażliwienie: „Wiedza na temat zdrowia psychicznego” dla młodych ludzi

Opis:

To ćwiczenie angażuje uczestników w dyskusje grupowe, podczas których analizują problematyczne zachowania związane ze zdrowiem psychicznym. Każdy uczestnik przyjmuje określony „kapelusz”, reprezentujący unikalną perspektywę lub podejście, co ułatwia lepsze zrozumienie i destygmatyzację problemów związanych ze zdrowiem psychicznym.

Cele:

- Omówienie różnych perspektyw i podejść do rozwiązywania problemów związanych ze zdrowiem psychicznym.
- Rozwijanie empatii i zmniejszanie stygmatyzacji związanej z zaburzeniami zdrowia psychicznego.

Kontekst i uczestnicy:

Zajęcia te można przeprowadzić w różnych placówkach edukacyjnych, podczas warsztatów dotyczących zdrowia psychicznego lub zajęć integracyjnych. Najlepiej sprawdzają się w grupach sześćoosobowych i są odpowiednie dla osób dorosłych lub młodzieży zainteresowaną kwestią zdrowia psychicznego.

Wskazówki dotyczące realizacji:

- Zapewnij bezpieczne środowisko do dyskusji, wolne od osądów.
- Zmieniaj role, aby uczestnicy mogli poznać różne perspektywy.
- Aktywnie moderuj dyskusje, aby utrzymać zaangażowanie uczestników.
- Jeśli odbiegają one od podanych, upewnij się, że przypadki są opracowane z wyczuciem i wolne od uprzedzeń.
- W przypadku spotkań indywidualnych moderator może dostosować ćwiczenie, przyjmując kilka „rzeczywistych ról” i prosząc daną osobę o odpowiedź z każdej perspektywy. Pozwala to na spersonalizowane zgłębianie kwestii związanych ze zdrowiem psychicznym bez konieczności tworzenia grupy.
- W przypadku grup szczególnie wrażliwych należy uprościć opisy ról, unikać terminów technicznych i posługiwać się jasnymi, konkretnymi przykładami. Należy zapewnić dodatkowe wsparcie, łącząc uczestników w pary lub podpowiadając im, jeśli mają trudności z udzielaniem odpowiedzi. Należy być wrażliwym na ewentualne piętno społeczne lub osobiste doświadczenia związane ze zdrowiem psychicznym.
- W różnych kontekstach kulturowych lub edukacyjnych dostosuj studia przypadków, aby odzwierciedlały lokalne problemy lub przykłady. W przypadku bariery językowej moderator może opisać role i scenariusze słownie lub użyć obrazów i symboli zamiast pisemnych kart ról.



Materiały:

- Karty ról („kapelusze”) z opisami perspektyw.
- Opisy przypadków dla każdej rundy.
- Tablica lub flipchart.
- Zegar lub stoper.



Czas trwania:

60 - 75 minut



Przebieg ćwiczenia:

Krok 1:

Przedstaw cel ćwiczenia: stworzenie okazji do zgłębienia różnych typowych zachowań i problemów związanych z wyzwaniami dotyczącymi zdrowia psychicznego. Przedstaw koncepcję sześciu „kapeluszy”, które symbolizują role, jakie każdy uczestnik będzie pełnił podczas każdej rundy debaty na temat studium przypadku. W tym momencie możesz rozdać karty każdemu uczestnikowi, upewniając się, że każdy z nich rozumie ich znaczenie:

- **Realista:** koncentruje się na praktycznych rozwiązaniach i natychmiastowych działaniach mających na celu rozwiązanie problemu. Ma tendencję do poszukiwania konkretnych rozwiązań zamiast abstrakcyjnych pomysłów.
- **Empata:** Stara się zrozumieć emocje i przyczyny leżące u podstaw zachowania. Opowiada się za podejściem opartym na współczuciu i braku osądzania.
- **Sceptyk:** Kwestionuje zasadność wyjaśnień i rozwiązań. Wzywa innych do przedstawienia dowodów i krytycznego myślenia.
- **Optymista:** Podkreśla potencjalne pozytywne skutki i możliwości rozwoju w danej sytuacji. Zachęca do nadziei i odporności.
- **Osoba egzekwująca zasady:** koncentruje się na znaczeniu struktury, granic i przestrzegania norm społecznych lub zasad. Opowiada się za utrzymaniem porządku.
- **Mediator:** stara się znaleźć równowagę między różnymi perspektywami, promując kompromis i harmonijne rozwiązania, które są korzystne dla wszystkich.

UWAGA: *Role można uprościć (np. pozytywny, negatywny, wątpliwy) lub wprowadzać stopniowo, jeśli pełen zestaw jest zbyt skomplikowany. Użycie kolorowych kart lub małych papierowych czapeczek może pomóc w lepszym zrozumieniu ról.*

Role nie są ukrywane przed innymi członkami grupy, a pytania kontrolne mogą pomóc w upewnieniu się, że każdy z nich jest zrozumiały przed rozpoczęciem ćwiczenia.

Alternatywnie, role mogą być „podwójne”, co oznacza, że dwie osoby otrzymują tę samą rolę. Może to stanowić wsparcie dla uczestników, którzy mają trudności z udziałem w debatach, i zapewni, że każda perspektywa zostanie uwzględniona w debacie. Dodatkowo, jeśli w grupie są inne osoby, mogą one obserwować, robić notatki i dzielić się swoimi spostrzeżeniami podczas podsumowania.



Krok 2:

Przedstaw grupie pierwszą problematyczną sytuację, wyjaśniając wszelkie wątpliwości dotyczące szczegółów. Daj uczestnikom kilka minut na omówienie sytuacji z perspektywy przypisanych im ról/„kapeluszy”, w celu udzielenia konstruktywnych porad osobom zaangażowanym w sprawę. Zachęć uczestników do konstruktywnej wymiany poglądów i wykorzystania skupienia wynikającego z ich roli.

Alternatywnie, moderator lub członek grupy może wcielić się w rolę osoby występującej w scenariuszu, zapewniając bardziej interaktywny i osobisty przebieg ćwiczenia.

Krok 3:

Po dyskusji w każdej rundzie, ujawniaj stan zdrowia psychicznego stojący za wykazywanymi zachowaniami i omawiaj, w jaki sposób ta wiedza zmienia perspektywę uczestników. Zadaj pytania takie jak: „Czy to zmienia Twoje podejście do sytuacji?” lub „Jakie nowe strategie mogą być skuteczne teraz, gdy znamy stan wyjściowy?”. Wyjaśnij wszelkie nieporozumienia związane z przekazanymi informacjami i odpowiedz na wszelkie pytania, które może mieć grupa.

Krok 4:

Grupa może zmieniać swoje „role” podczas omawiania kolejnej sytuacji. Powtórz procedurę ujawniania danego stanu i zapewnij przestrzeń do dalszej dyskusji i zadawania pytań.

Krok 5:

Zakończ ostatnią dyskusją grupową, prosząc uczestników o podzielenie się swoimi refleksjami i wspólnymi tematami zidentyfikowanymi we wszystkich przypadkach. Możesz również zapytać: „Jak zazwyczaj reagujesz w takiej sytuacji?” lub „Co chciałbyś zmienić w swojej reakcji?”.

Podsumowanie:

Przeprowadź rozmowę podsumowującą, skupiając się na następujących pytaniach:

- Co było najtrudniejsze w analizowaniu przypadków z perspektywy przypisanej wam roli?
- Jak zmieniło się Twoje rozumienie tych przypadków po ujawnieniu stanu zdrowia?
- Jakie szersze wnioski możemy wyciągnąć, spotykając się z takimi zachowaniami w prawdziwym życiu?



Sześć kapeluszy

REALISTA

Skupiasz się na praktycznych, natychmiastowych rozwiązaniach, aby zaradzić danemu zachowaniu. Twoim priorytetem jest znalezienie jasnych, osiągalnych rozwiązań, a nie abstrakcyjnych pomysłów lub długich dyskusji.

EMPAT

Twoja rola polega na zrozumieniu emocji stojących za danym zachowaniem. Opowiadasz się za współczuciem, cierpliwością i podejściem bez osądzania, aby wspierać daną osobę.

OPTYMISTA

Podkreślasz pozytywne wyniki i możliwości rozwoju. Skupiasz się na dawaniu nadziei i zachęcaniu do odporności w radzeniu sobie z sytuacją.

SCEPTYK

Kwestionujesz założenia i podważasz rozwiązania. Twoim zadaniem jest promowanie krytycznego myślenia, opartych na dowodach pomysłów i jasności w każdej sugestii.

OSOBA EGZEKWUJĄCA ZASADY

Kładziesz nacisk na strukturę, granice i przestrzeganie zasad. Twoja rola polega na zapewnieniu odpowiedzialności, spójności i sprawiedliwości w reakcjach.

MEDIATOR

Równoważysz różne poglądy, sprzyjając harmonii i kompromisowi. Twoim celem jest poprowadzenie grupy w kierunku wspólnych i integracyjnych rozwiązań.

SYTUACJA

Osoba unika spotkań towarzyskich, często odrzuca zaproszenia, a gdy już się na nie wybiera, często szuka wymówek, aby wcześniej wyjść. Znajomi opisują ją jako osobę wyniosłą lub niezainteresowaną, a niektórzy uważają, że celowo zachowuje dystans.

Członek zespołu ciągle spóźnia się na spotkania, ma trudności z dotrzymywaniem terminów i wydaje się być pozbawiony motywacji w pracy. Współpracownicy postrzegają go jako osobę niegodną zaufania, a niektórzy przypisują to lenistwu lub brakowi profesjonalizmu.

Uczeń regularnie zakłóca porządek w klasie, odmawia wykonywania zadań i wydaje się nieuważny podczas lekcji. Nauczyciele często opisują to zachowanie jako buntownicze, zauważając, że uczeń potrafi czasami osiągać doskonałe wyniki w tematach, które go interesują.

Współpracownik często skarży się na dolegliwości fizyczne, takie jak bóle głowy lub problemy żołądkowe, i często bierze zwolnienia lekarskie. Inni postrzegają to jako przesadę lub wymówki mające na celu uniknięcie obowiązków, co prowadzi do frustracji wśród zespołu.

WARUNKI

Zaburzenia lękowe leżą u podstaw zachowań polegających na unikaniu spotkań. Stan ten wiąże się z ciągłym lękiem przed oceną, odrzuceniem lub zawstydzeniem, co sprawia, że nawet rutynowe interakcje są stresujące. Unikanie nie wynika z braku zainteresowania, ale z poważnego stresu emocjonalnego.

Zaburzenia depresyjne wyjaśniają spóźnienia i trudności z dotrzymywaniem terminów. Depresja może osłabiać energię, zmniejszać koncentrację i sprawiać, że wykonywanie codziennych zadań staje się przytłaczające, nawet jeśli dana osoba bardzo dba o swoje obowiązki.

Zespół nadpobudliwości psychoruchowej (ADHD) często powoduje impulsywność, nieuwagę i trudności z wykonywaniem zadań wymagających uporządkowanego myślenia. Zachowanie ucznia nie jest buntownicze, ale odzwierciedla trudności z koncentracją i samokontrolą, połączone z wybuchami kreatywności, gdy jest zaangażowany.

Zaburzenia somatyczne mogą leżeć u podstaw tego zachowania. Stan ten wiąże się z odczuwaniem fizycznych objawów, które są niepokojące i nieproporcjonalne do jakiegokolwiek możliwej do zidentyfikowania przyczyny medycznej. Objawy są rzeczywiste dla danej osoby i wynikają z wzajemnego oddziaływania czynników psychologicznych i fizycznych, a nie są zmyślane.

CZYM JEST ZDROWIE PSYCHICZNE?

Kategoria:

Uwrażliwienie: „Wiedza na temat zdrowia psychicznego” dla młodych ludzi

Opis:

Zajęcia pomagają uczestnikom zrozumieć pojęcie zdrowia psychicznego jako integralnej części ogólnego stanu zdrowia oraz jego związek z wyzwaniami, przed którymi stają dorośli w życiu prywatnym i zawodowym.

Cele:

- Zrozumienie szerszej koncepcji zdrowia, w tym zdrowia psychicznego, oraz jego roli w ogólnym samopoczuciu.
- Rozpoznawanie wyzwań związanych ze zdrowiem psychicznym związanych z przejściem do dorosłości i zatrudnienia.
- Rozwijanie umiejętności doceniania odporności emocjonalnej i społecznej jako narzędzi pozwalających radzić sobie z wyzwaniami osobistymi i zawodowymi.

Kontekst i uczestnicy:

Z młodzieżą i młodymi dorosłymi (w wieku 16–26 lat), w nieformalnym otoczeniu/ warsztatach itp.

Wskazówki dotyczące realizacji:

- Zalecana wielkość grupy: 8–20 uczestników najlepiej nadaje się do dzielenia się doświadczeniami i dyskusji grupowej
- Jak wykorzystać to ćwiczenie w sytuacjach indywidualnych (np. mentoring, praca indywidualna): Wybierz kilka zdjęć i poproś młodą osobę, aby wybrała jedno z nich. Wykorzystaj je jako punkt wyjścia do rozmowy: co obraz mówi o jej poglądach na temat zdrowia/zdrowia psychicznego? Nawiąż bezpośredni kontakt z jej osobistymi doświadczeniami, celami i czynnikami stresogennymi w życiu codziennym.
- Jak dostosować ćwiczenie do grup szczególnie wrażliwych (np. młodych migrantów, młodzieży z trudnościami w nauce lub problemami emocjonalnymi):
 - Używaj prostego języka i konkretnych wskazówek (np. „To zdjęcie sprawia, że czuję się... ponieważ...”).
 - Zezwól na rysowanie lub wybieranie symboli zamiast werbalnych wyjaśnień, jeśli wyrażanie się słowami jest trudne.
 - Zaproponuj możliwość dyskusji w małych grupach zamiast przed wszystkimi.
 - Należy pamiętać, że niektóre obrazy mogą wywoływać emocje – pozwól uczestnikom pominąć je lub wybrać ponownie.
- Jak dostosować ćwiczenie do różnych kontekstów kulturowych lub edukacyjnych:
 - Dostosuj wybór zdjęć, aby odzwierciedlały znane, istotne kulturowo obrazy (np. społeczność, rodzina, szkoła, praca).
 - W grupach międzykulturowych zachęcaj uczestników do porównywania perspektyw i zwracania uwagi na różnice kulturowe w postrzeganiu zdrowia/zdrowia psychicznego.



CZĘŚĆ 2 DZIAŁANIA

Świadomość Wiedza na temat zdrowia psychicznego



Materiały:

Różnorodne zdjęcia przedstawiające różne scenariusze – **WAŻNE:** *przygotuj materiały z wyprzedzeniem, najlepiej laminowane*



Czas trwania:

35 - 40 minut



Przebieg ćwiczenia:

WAŻNE: Przed przeprowadzeniem ćwiczenia należy wziąć pod uwagę specyfikę wiekową grupy i odpowiednio poprowadzić uczestników przez ćwiczenie.

Krok 1: Oglądanie zdjęć

- Rozłóż zdjęcia na środku koła.
- Wyjaśnij uczestnikom: „Oto różne zdjęcia przedstawiające różne aspekty życia. Niektóre pokazują aktywność fizyczną, inne interakcje społeczne, a jeszcze inne chwile emocji lub samotności. Zdjęcia te przedstawiają różnorodne doświadczenia związane z naszym zdrowiem”.
- Zadaż uczestnikom pytania przewodnie:
 - „Co dla Ciebie oznacza zdrowie?”
 - „Jak myślisz, czym jest zdrowie psychiczne?”
- Poproś uczestników, aby każdy wybrał jedno (może też dwa) zdjęcie, które kojarzy im się ze zdrowiem psychicznym.
- Gdy wszyscy wybiorą zdjęcie, poproś uczestników, aby po kolei wyjaśnili, dlaczego wybrali dany obraz i co on dla nich oznacza.
- Alternatywne rozwiązanie, jeśli uważasz, że uczestnicy mogą czuć się niekomfortowo dzieląc się swoimi przemyśleniami lub dynamika grupy nie jest zbyt otwarta: Uczestnicy zbierają się w czteroosobowych grupach i omawiają swoje przemyślenia – następnie każda grupa przedstawia wyniki swojej dyskusji (ponieważ przedstawiają oni przemyślenia całej grupy, nie czują się niekomfortowo dzieląc się swoimi przemyśleniami, ponieważ nie są oni narażeni na ocenę).

Krok 2: Dyskusja w grupie

- Podsumuj refleksje uczestników, skupiając się na wspólnych tematach:
 - Zdrowie fizyczne: ćwiczenia, dieta, sen.
 - Zdrowie psychiczne: emocje, radzenie sobie ze stresem, pozytywny obraz siebie.
 - Zdrowie społeczne: relacje, komunikacja, systemy wsparcia.
- Podkreśl wszelkie aspekty, które uczestnicy mogli przeoczyć (np. dbanie o siebie, radzenie sobie ze stresem, równowaga między życiem zawodowym a prywatnym).

Krok 3: Powiązanie zdrowia psychicznego z dorosłością i zatrudnieniem

Poprowadź dyskusję, aby powiązać zdrowie psychiczne z wyzwaniami, przed którymi stają młodzi ludzie w dorosłym życiu i w miejscu pracy:

- Zapytaj uczestników:
 - „Jak Twoim zdaniem zdrowie psychiczne wpływa na Twoją zdolność do pracy lub osiągnięcia osobistych Celów?”
 - „Jakie wyzwania związane ze zdrowiem psychicznym napotykają młodzi ludzie w okresie przejścia dorośliwości lub rozpoczynania kariery zawodowej?”
- Przykłady, które mogą pomóc w dyskusji:
 - Stres związany z poszukiwaniem pracy lub rozpoczęciem nowej roli.
 - Równoważenie obowiązków osobistych i zawodowych.
 - Zarządzanie relacjami i oczekiwaniami w miejscu pracy.
 - Radzenie sobie z porażkami lub niepowodzeniami w rozwoju kariery.

Krok 4: Najważniejsze wnioski

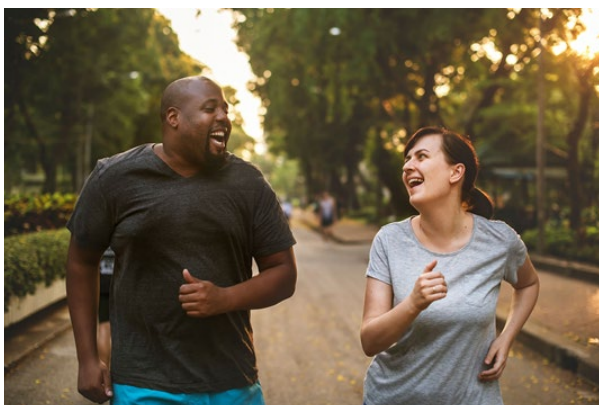
- Podsumuj najważniejsze punkty:
 - Zdrowie psychiczne jest równie ważne jak zdrowie fizyczne dla osiągnięcia ogólnego dobrego samopoczucia.
 - Kontakty społeczne i odporność emocjonalna są niezbędne do osiągnięcia sukcesu w dorosłym życiu i karierze zawodowej.
 - Rozpoznawanie i rozwiązywanie problemów związanych ze zdrowiem psychicznym ma kluczowe znaczenie dla sukcesu osobistego i zawodowego.
- Podaj krótką definicję zdrowia psychicznego: „Zdrowie psychiczne to stan dobrego samopoczucia, w którym dana osoba jest w stanie radzić sobie z normalnymi stresami życia codziennego, pracować produktywnie i wносить wkład w życie społeczności. Obejmuje ono dobre samopoczucie emocjonalne, psychiczne i społeczne”.

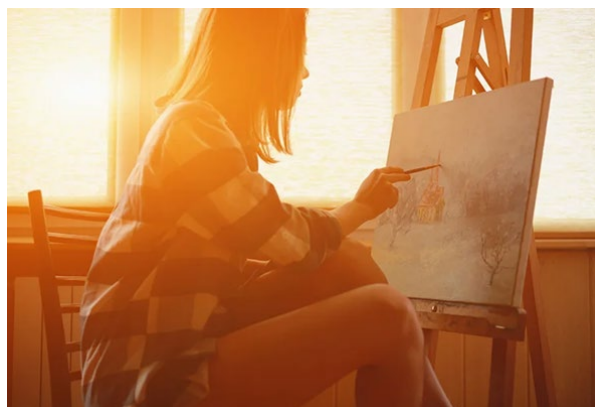
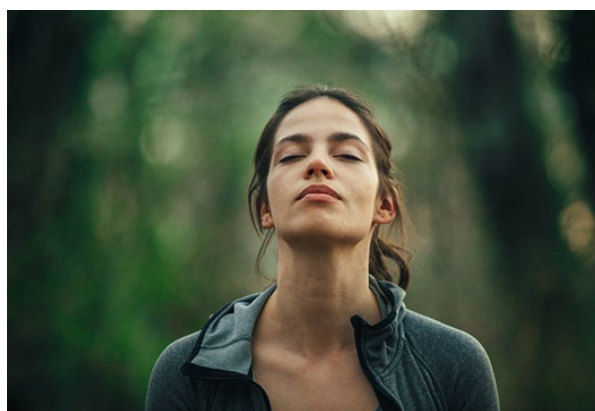
Podsumowanie:

(jest to zawarte w powyższych krokach, ale można odnieść się do poniższych wskazówek):
Refleksja na temat ćwiczenia.

- Poproś uczestników o podzielenie się swoimi przemyśleniami:
 - „Co najbardziej zapadło Ci w pamięci w wybranych zdjęciach i podanych powodach?”
 - „Czy któreś z pomysłów lub refleksji was zaskoczyły?”
 - „Czy kiedykolwiek wcześniej myślałeś o zdrowiu psychicznym w ten sposób?”
 - „W jaki sposób to ćwiczenie pomogło Ci lepiej zrozumieć kwestię zdrowia psychicznego?”
- Dyskusja grupowa na temat wyzwań w miejscu pracy
 - „Jak Twoim zdaniem zdrowie psychiczne wpływa na Twoją zdolność do efektywnej pracy lub osiągania celów?”
 - „Jakie wyzwania stoją przed młodymi ludźmi, które mogą mieć wpływ na ich zdrowie psychiczne w okresie przejścia do dorosłości lub w miejscu pracy?”
- Umiejętności i strategie wspierające zdrowie psychiczne
 - „Jakie strategie mogą pomóc Ci radzić sobie ze stresem i wspierać Twoje zdrowie psychiczne?”
 - „Jak możesz promować zdrowie psychiczne w pracy lub w swojej społeczności?”
- Możesz udostępnić im link do strony internetowej, na której mogą dowiedzieć się więcej:
 - <https://www.youngminds.org.uk/young-person/> (angielski – można dodać język dostępny i używany w danym kraju)

Wykorzystane materiały/materiały informacyjne:





02. ROZUMIENIE I ZARZĄDZANIE EMOCJAMI



ROZUMIENIE EMOCJI I RADZENIE SOBIE Z NIMI

TEMAT

Nasze emocje odgrywają kluczową rolę w kształtowaniu naszych decyzji, relacji i ogólnego samopoczucia. Jednak wielu młodych ludzi ma trudności z rozpoznawaniem i skutecznym zarządzaniem swoimi emocjami. Ta sekcja ma na celu pomóc uczestnikom w rozwijaniu inteligencji emocjonalnej – kluczowej umiejętności pozwalającej radzić sobie z wyzwaniami osobistymi i zawodowymi. Zrozumienie czynników wywołujących emocje i ich fizycznych przejawów jest pierwszym krokiem do zarządzania nimi. Dzięki nauce strategii regulacji emocjonalnej uczestnicy budują odporność psychiczną i poprawiają swoje relacje interpersonalne.

WGLĄD

Badania przeprowadzone w ramach projektu Mind the Gap pokazują, że stres emocjonalny jest powszechny wśród młodych ludzi, a większość respondentów zgłasza stres, niepokój i obawy. Dzięki zrozumieniu i zarządzaniu emocjami młodzi ludzie mogą budować odporność psychiczną i utrzymywać zdrowsze relacje w tym kluczowym etapie swojego życia.

AKTYWNOŚCI

Poprzez ćwiczenia z przewodnikiem uczestnicy są zachęcani do rozpoznawania, w jaki sposób ich emocje wpływają na ich myśli i działania. Ćwiczenia te pozwalają również odkrywać sposoby reagowania na negatywne doświadczenia i pogłębiać zrozumienie sygnałów emocjonalnych u innych osób. Dzięki nabyciu tych umiejętności uczestnicy będą czuli się pewniej w rozwiązywaniu konfliktów, radzeniu sobie ze stresem i utrzymywaniu równowagi emocjonalnej. Ćwiczenie „Eksplodujący balon” ilustruje emocjonalne czynniki wyzwalające, a „Fotolanguage of Emotions” identyfikuje fizyczne sygnały uczuć. Inne ćwiczenia, takie jak „Zmiana reakcji”, koncentrują się na budowaniu odporności i dostosowywaniu się do trudnych sytuacji.

UMIEJĘTNOŚĆ PRZYSTOSOWANIA SIĘ DO SYTUACJI

Kategoria:

Zrozumienie emocji i radzenie sobie z nimi

Opis:

To ćwiczenie ma na celu pomóc uczestnikom w rozpoznawaniu i zarządzaniu emocjami, w tym mechanizmami radzenia sobie ze stresem i nieoczekiwanymi sytuacjami. Dzięki odgrywaniu ról w konkretnych scenariuszach z życia codziennego uczestnicy poznają znaczenie zdolności adaptacyjnych w środowisku zawodowym oraz odkrywają pozytywne i negatywne sposoby kontrolowania i wyrażania emocji.

Cele:

- Zrozumienie znaczenia zdolności adaptacyjnych
- Określenie sposobów rozwijania zdolności adaptacyjnych
- Rozwijanie umiejętności radzenia sobie ze stresem, radzenie sobie w nieoczekiwanych sytuacjach

Kontekst i uczestnicy:

Zajęcia te można przeprowadzić zarówno w sali lekcyjnej, jak i w sali konferencyjnej biura. Uczestnikami mogą być uczniowie szkół średnich, studenci lub młodzi profesjonaliści, którzy dopiero zaczynają swoją karierę zawodową.

Wskazówki dotyczące realizacji:

- **Zalecana wielkość grupy:** 0–20 uczestników. Pozwala to na wystarczającą różnorodność reakcji i perspektyw, aby wzbogacić dyskusję, a jednocześnie jest to liczba, którą można ogarnąć podczas ćwiczeń ruchowych.
- Aby wykorzystać to ćwiczenie w sytuacjach indywidualnych (np. mentoring, praca indywidualna), trener może przedstawić scenariusze bezpośrednio uczestnikowi. Zamiast fizycznie przemieszczać się po sali, osoba może wskazać wizualną „skalę” (np. karty rozłożone na stole z napisami: łatwo się dostosowuję – mieszane uczucia – trudności z dostosowaniem się) lub słownie wyjaśnić, gdzie się widzi i dlaczego.
- Aby dostosować ćwiczenie do grup szczególnie wrażliwych (np. młodych migrantów, młodzieży z trudnościami w nauce lub problemami emocjonalnymi), trener powinien używać prostego, jasnego języka i unikać żargonu charakterystycznego dla danej kultury. Należy uwzględnić scenariusze odnoszące się do ich doświadczeń życiowych (np. rozpoczęcie nauki w nowej szkole, komunikowanie się w nowym języku, dostosowanie się do nowych zwyczajów) i/lub trener może uprościć te scenariusze (używając jednego jasnego zdania lub kart z obrazkami do przedstawienia każdej sytuacji). Należy zapewnić więcej czasu na przemyślenie i udzielenie odpowiedzi. Zawsze należy stworzyć bezpieczne, spokojne środowisko, jasno informując uczestników, że mogą zrezygnować lub przejść dalej.

- Aby dostosować ćwiczenie do różnych kontekstów kulturowych lub edukacyjnych, trener powinien zachęcić uczestników do podzielenia się opiniami na temat tego, jak postrzegana jest zdolność adaptacyjna w ich własnej kulturze (np. czy zmiana jest postrzegana jako szansa, czy jako zagrożenie?). Należy dostosować scenariusze tak, aby odzwierciedlały znane uczestnikom sytuacje z życia codziennego (szkoła, rodzina, miejsce pracy, społeczność).



Materiały:

- Tablica (lub papier) do zapisywania słów kluczowych
- Feltry



Czas trwania:

30 minut

Przebieg ćwiczenia:

Krok 1:

Poproś uczestników, aby zmienili miejsca w sali, zabierając ze sobą wszystkie swoje rzeczy. Zapytaj uczestników:

- Jak się czuliście, gdy poproszono was o zmianę miejsc?
- Czy czuliście się komfortowo, czy niekomfortowo?
- Czy była to dobra okazja, aby znaleźć się w konkretnym miejscu, czy wolicie pozostać na swoich starych miejscach?

Omów pokrótce skutki zmian w życiu codziennym. Na tablicy lub flipcharcie zapytaj uczestników: *Co dla Ciebie oznacza zdolność adaptacji?* Zbierz słowa kluczowe (np. elastyczność, otwartość, stres, kreatywność, cierpliwość, odporność).

Krok 2:

Przedstaw scenariusz (np. Przychodzisz do pracy i okazuje się, że potrzebne materiały nie zostały dostarczone – więcej przykładów poniżej).

Poproś uczestników, aby zdecydowali, jak osobiście zareagowaliby w takiej sytuacji:

- Jeśli uważają, że dobrze by się dostosowali, niech przejdą na jedną stronę sali.
- Jeśli uważają, że będą mieli trudności z dostosowaniem się, niech przejdą na drugą stronę sali.
- Jeśli są gdzieś pośrodku, niech staną w środku.

Gdy uczestnicy zajmą już swoje miejsca, poproś ich, aby podzielili się swoimi przemyśleniami:

- Dlaczego wybraliście tę pozycję?
- Jakie emocje odczuwalibyście w tej sytuacji?
- Jakie działania byście podjęli?

Powtórz to z 2-3 kolejnymi scenariuszami. Po każdym z nich krótko omów różnice w reakcjach.

• Przykłady sytuacji:

- Rozpoczęcie pracy w nowym zespole.
- Praca z nowym oprogramowaniem, które nie działa prawidłowo.
- Przybycie na miejsce i odkrycie, że materiały nie zostały dostarczone.
- Firma, w której pracujesz, kończy działalność. W okolicy nie ma żadnej podobnej firmy.
- Przybywasz rano do biura i okazuje się, że telefon nie działa. Spodziewałeś się oczekiwałeś ważnych telefonów.
- Zaczynasz pracę po długim dniu i zdajesz sobie sprawę, że zegar nie działa.
- W poniedziałek przychodzisz do pracy i otrzymujesz zadanie zajęcia się nowym pracownikiem, który słabo mówi w Twoim języku.



Podsumowanie:

Zbierz wszystkich i omówcie:

- Co ułatwiło adaptację w niektórych sytuacjach?
- Co utrudniało adaptację w innych sytuacjach?
- Czy zauważyłeś różnice między swoją reakcją a reakcją innych?

Na tablicy/flipcharcie zbierzcie pomocne wskazówki dotyczące zdolności adaptacyjnych (np. zachowanie spokoju, rozwiązywanie problemów, proszenie o pomoc, cierpliwość, skupianie się na tym, co można kontrolować).

BALONY



Kategoria:

Rozumienie emocji i radzenie sobie z nimi



Opis:

W ramach tego ćwiczenia wykorzystuje się symulacje do wykonywania wielu zadań w miejscu pracy. Uczestnicy doświadczą, jak emocje wpływają na ich zdolność do zarządzania nimi, nauczą się współpracy i działania pod presją czasu.



Cele:

- Rozpoznawanie reakcji emocjonalnych związanych z zarządzaniem wieloma zadaniami.
- Opracowanie strategii pozwalających zachować spokój i ustalać priorytety w sytuacjach stresowych.
- Omówienie roli komunikacji i pracy zespołowej w sytuacjach pod wysoką presją..



Kontekst i uczestnicy:

To ćwiczenie nadaje się do sesji integracyjnych lub warsztatów dotyczących inteligencji emocjonalnej w miejscu pracy, z udziałem uczestników z dowolnego środowiska zawodowego. Ćwiczenie jest przeznaczone dla 15 uczestników.



Wskazówki dotyczące realizacji:

- Ćwiczenie to może być wykorzystane dla różnych grup wiekowych.
- Zalecana wielkość grupy to od 10 do 15 uczestników. Jeśli grupa liczy więcej osób i dysponujesz większą przestrzenią, możesz podzielić uczestników na mniejsze podgrupy i przeprowadzić ćwiczenie w ich ramach. W takim przypadku będziesz potrzebować odpowiedniej liczby balonów.
- Jak wykorzystać to ćwiczenie w sytuacjach indywidualnych (np. mentoring, praca indywidualna): Dostosuj ćwiczenie, zmniejszając liczbę balonów. Zacznij od poproszenia osoby o podrzucanie dwóch balonów, a następnie dodaj dwa kolejne. Dodawaj kolejne balony w różnych kolorach, aż osiągniesz maksymalną liczbę 8.
- Jak dostosować ćwiczenie do grup szczególnie wrażliwych (np. młodych migrantów, młodzieży z trudnościami w nauce lub problemami emocjonalnymi): Omawiając ćwiczenie, podkreśl, że trudne doświadczenia mogą wpływać na nasz stan psychiczny, co może mieć bezpośredni wpływ na naszą produktywność i zdolność do wykonywania powierzonych zadań.
- Jak dostosować ćwiczenie do różnych kontekstów kulturowych lub edukacyjnych: Różne osoby mogą mieć różne podejście do zarządzania zadaniami. Może to wynikać z ich doświadczeń, cech osobowości, środowiska i kultury. Niektórzy cenią sobie delegowanie zadań, współpracę i kolektywizm, podczas gdy inni mogą być bardziej skłonni do indywidualizmu i przyjmowania na siebie większej odpowiedzialności. Weź to pod uwagę podczas dyskusji i wyciągania wniosków. Jeśli znasz grupę, z którą będziesz pracować, możesz przypisać kolory balonów do konkretnych sytuacji, z którymi uczestnicy spotykają się na co dzień.

- Zachęcaj do otwartej komunikacji i atmosfery bez osądzania podczas refleksji, aby uczestnicy czuli się swobodnie, dzieląc się swoimi emocjami i przemyśleniami.
- Wyjaśnij uczestnikom, że mogą swobodnie komunikować się, krzyczeć i śmiać się – zachęcamy do wszystkiego, co pomaga im utrzymać balony w powietrzu.



Materiały:

Balony w różnych kolorach (reprezentujące różne zadania lub wyzwania)

Na przykład:

- Czerwony balon = pilne zadanie lub kryzys.
- Niebieski balon = rutynowe zadanie.
- Żółty balon = zadanie kreatywne lub burza mózgów.
- Zielony balon = długoterminowy cel lub projekt.



Czas trwania:

30 minut (10 minut na ćwiczenia i 20 minut na refleksję)

Przebieg ćwiczenia:

Krok 1:

Ustaw uczestników w kręgu. Zaczynij od wyjaśnienia zadania, zgodnie z którym jeśli balon spadnie na podłogę pod koniec zadania, należy wykonać tyle przysiadów, ile razy balon spadł (w zależności od grupy może to być inny rodzaj ćwiczenia – skakanie, obracanie się lub klaskanie). Wykonanie przysiadu lub innej kary symbolizuje wysiłek poprawiania błędów i odzwierciedla ciężar odpowiedzialności, który może wpływać na ogólną wydajność i morale zespołu.

Przykład: w ciągu trzech minut gry balony spadły na ziemię 20 razy, po upływie trzech minut należy wykonać 20 przysiadów. Rozpocznij zadanie i upuść tyle balonów, ile wynosi połowa uczestników, używając różnych kolorów, wyjaśniając, że jest to wykonalne zadanie. Poproś uczestników, aby utrzymywali balony w powietrzu przez minutę, upewniając się, że wszyscy biorą udział w zadaniu.

Krok 2:

Po upływie minuty zacznij rzucać coraz więcej balonów w różnych kolorach, coraz szybciej, tak aby ich liczba była dwukrotnie większa od liczby uczestników, co symbolizuje zadania pilne, rutynowe, kreatywne i długoterminowe. Uczestnicy muszą teraz żonglować wszystkimi dziesięcioma balonami przez kolejne dwie minuty.

Krok 3:

Zastanów się nad emocjami grupy podczas wykonywania wielu zadań jednocześnie. Omów uczucia stresu, pracy zespołowej i ustalania priorytetów. Wyjaśnij, że w pracy często zdarza się, że gdy coś nam nie wyjdzie, musimy ponieść konsekwencje.

- Jakie emocje Ci towarzyszyły?
- Jak się czułeś na początku, jak się czułeś w trakcie i jak się czułeś pod koniec zadania?
- Jak się czułeś, gdy balony spadły na ziemię i wiedziałeś, że wkrótce będziesz musiał ponieść konsekwencje?
- Co pomogło Ci poradzić sobie z emocjami? (Gniew, frustracja)

Krok 4:

Końcowa refleksja.

- Zachęć uczestników do omówienia, jak doświadczali różnych emocji w każdym scenariuszu:
 - Jak poradziłeś sobie z tym rozpraszającym czynnikiem? Czy spowodowało to frustrację lub stres?
 - Jak się czułeś, próbując uporać się ze wszystkim naraz?
 - Jak te uczucia odnoszą się do twoich doświadczeń w miejscu pracy?
- Omów strategie radzenia sobie z tymi emocjami w rzeczywistych sytuacjach w pracy:
 - Jakie techniki mogą pomóc Ci zachować spokój pod presją?
 - Jak skutecznie komunikować się z zespołem, gdy czujesz się przytłoczony?
 - Jakie strategie można zastosować, aby ustalić priorytety zadań w sytuacjach silnego stresu?

Podsumowanie:

Uczestnicy stają się bardziej świadomi swoich reakcji emocjonalnych w różnych sytuacjach, rozumieją, w jaki sposób emocje mogą wpływać na ich zachowanie w pracy, oraz poznają strategie pozwalające lepiej zarządzać tymi emocjami. Ćwiczenie to podkreśla również znaczenie pracy zespołowej, jasnej komunikacji i inteligencji emocjonalnej podczas wykonywania wielu zadań lub radzenia sobie z wyzwaniami w miejscu pracy.

UOSOBNIENIE EMOCJI

Kategoria:

Zrozumienie emocji i radzenie sobie z nimi

Opis:

Ćwiczenie to ma na celu pomóc uczestnikom w rozpoznawaniu emocji i ich fizycznych oznak, aby rozwinąć ich inteligencję emocjonalną. Wykorzystując scenariusze odgrywania ról i kalambury do wyrażania emocji w różnych kontekstach, ćwiczenie to zwiększy świadomość i empatię wśród uczestników.

Cele:

- Rozpoznawanie emocji odczuwanych przez innych
- Poprawa sposobu rozmowy o emocjach i ich analizowania
- Rozwijaj swoją inteligencję emocjonalną

Kontekst i uczestnicy:

Zajęcia te można przeprowadzić w sali lekcyjnej z niewielką grupą uczniów szkół średnich lub studentów.

Wskazówki dotyczące realizacji:

- Zalecana wielkość grupy: 6–15 uczestników. Zapewnia to wystarczającą liczbę perspektyw i scenek, aby ćwiczenie było dynamiczne, a jednocześnie pozwala wszystkim uczestnikom brać w nim udział bez poczucia pośpiechu.
- Aby wykorzystać to ćwiczenie w sytuacji indywidualnej (np. mentoring, praca indywidualna), trener może odegrać emocję, a uczestnik próbuje ją zidentyfikować. Wykorzystanie ćwiczenia w sytuacji indywidualnej jest szczególnie skuteczne w budowaniu zaufania, zwiększaniu samoświadomości i zachęcaniu podopiecznego do dzielenia się osobistymi doświadczeniami związanymi z emocjami.
- Aby dostosować ćwiczenie do grup szczególnie wrażliwych (np. młodych migrantów, młodzieży z trudnościami w nauce lub problemami emocjonalnymi), trener może używać prostego, jasnego języka na kartach sytuacyjnych i/lub zapewnić pomoce wizualne (karty emocji, zdjęcia lub krótkie komiksy) zamiast scenariuszy pisemnych. Należy podkreślać znaczenie inkluzywności i szacunku, uznając, że wyrażanie emocji może się różnić w zależności od kultury. Należy zapewnić bezpieczną przestrzeń, w której nie ocenia się uczestników, i jasno dać do zrozumienia, że mogą oni „zrezygnować”, jeśli czują się niekomfortowo.
- Aby dostosować ćwiczenie do różnych kontekstów kulturowych lub edukacyjnych, trener powinien mieć świadomość, że mowa ciała, kontakt wzrokowy i wyrażanie niektórych emocji (np. gniewu, smutku) różnią się znacznie w zależności od kultury. Poproś uczestników, aby opowiedzieli, w jaki sposób emocje są zazwyczaj wyrażane w ich kulturze. Poświęć więcej czasu na ćwiczenia fizyczne, a mniej na abstrakcyjne dyskusje. W formalnych warunkach (szkoły, szkolenia) trener może powiązać ćwiczenie z istniejącym programem nauczania (np. nauka społeczno-emocjonalna, umiejętności komunikacyjne),

- natomiast w bardziej nieformalnych kontekstach edukacyjnych trener powinien zachować zabawowy i elastyczny charakter ćwiczenia, zachęcając do kreatywności i refleksji.



Materiały:

- Seria zdjęć ludzi wyrażających emocje
- Tablica
- Markery



Czas trwania:

30 minut

Przebieg ćwiczenia:

Krok 1:

Rozdaj każdemu uczestnikowi opis sytuacji (np. ktoś spóźnia się na zaplanowane spotkanie, ktoś docenia twoją pracę, ktoś zapomina o rozmowie telefonicznej, którą zaplanowałeś kilka dni wcześniej...). Starszej młodzieży możesz opisać sytuację, która jest bardziej związana z emocjami z ich obecnego życia (wypalenie zawodowe, stres przed prezentacją na uniwersytecie / w pracy lub rozczarowanie po nieotrzymaniu pracy).

Krok 2:

Poproś każdego uczestnika po kolei, aby odegrał emocje, które mógłby odczuwać w tej sytuacji.

Krok 3:

Następnie poproś resztę grupy, aby odgadła emocję na podstawie mowy ciała i wyrazu twarzy.

Krok 4:

Po zidentyfikowaniu emocji poproś danego uczestnika, aby przeczytał na głos sytuację, dodając w ten sposób dodatkową warstwę interpretacji.

Krok 5:

Przekaż głos innemu uczestnikowi, który odegra sytuację, którą otrzymał, a następnie przeczytaj ją na głos.

Kontynuuj w ten sposób, aż wszyscy uczestnicy będą mieli szansę wziąć udział w ćwiczeniu.

Podsumowanie:

Po zakończeniu odgrywania ról zbij grupę w kręgu i stwórz bezpieczną, otwartą przestrzeń do dyskusji. Podkreśl, że nie ma jednej „właściwej” emocji dla każdej sytuacji – nasze doświadczenia i interpretacje są osobiste i zróżnicowane. Na przykład w odpowiedzi na spóźnienie się kogoś jedna osoba może wyrazić złość, inna smutek, a jeszcze inna ulgę.

Sugerowane pytania do podsumowania:

- Co pomogło Ci, jako obserwatorowi, zidentyfikować emocje okazywane przez innych?
- Dlaczego Twoim zdaniem dwie osoby mogą odczuwać bardzo różne emocje w tej samej sytuacji? Co to nam mówi o wyjątkowości doświadczeń emocjonalnych?
- Czy w codziennym życiu łatwo lub trudno jest Ci wyrazić to, co naprawdę czujesz?
- Czy przychodzi Ci do głowy sytuacja, w której ktoś źle zrozumiał Twoje uczucia, ponieważ nie wyraziłeś ich jasno (lub nie mogłeś tego zrobić)? Jak wpłynęło to na sytuację? Jakie są zagrożenia związane z ukrywaniem emocji? Jakie są korzyści płynące z wyrażania ich otwarcie?
- W jaki sposób rozpoznawanie emocji u siebie i innych może pomóc nam w przyjaźniach, szkole lub pracy?
- Jakie strategie można zastosować, gdy odczuwa się trudne do wyrażenia emocje (np. stres, smutek, frustracja)?

EMOCJE W RUCHU OPANOWANIE EMOCJI DLA OSIĄGNIĘCIA SUKCESU



Kategoria:

Zrozumienie emocji i radzenie sobie z nimi



Opis:

Uczestnicy omawiają sposoby rozpoznawania emocji u innych osób oraz radzenia sobie z własnymi emocjami.



Cele:

Pomoc uczestnikom w rozpoznawaniu, rozumieniu i zarządzaniu emocjami własnymi oraz emocjami innych osób w kontekście miejsca pracy.



Kontekst i uczestnicy:

Osoby w każdym wieku.



Wskazówki dotyczące realizacji:

Tworzenie atmosfery zaufania. Jeśli uczestnicy dobrze angażują się w to ćwiczenie, można je wykorzystać również w odniesieniu do innych tematów: moja odporność psychiczna (pytania dotyczące mojej wrodzonej strategii radzenia sobie w trudnych sytuacjach), doświadczenia związane z pracą itp. Ważne jest, aby zwrócić uwagę, czy uczestnicy mają trudności z wykonaniem tego ćwiczenia, ponieważ wywołuje ono nieprzyjemne wspomnienia, poczucie niższości itp.

Zalecana wielkość grupy: od 7 do 20 osób.

Jak wykorzystać w pracy indywidualnej: Wydrukuj zdjęcia przedstawiające osoby okazujące różne emocje (dla młodszych osób) lub wydrukuj krótkie opowiadania z miejsca pracy, w których pojawiają się te emocje. Poproś uczestnika, aby opowiedział o tym, co widzi i jak interpretuje daną sytuację.

Jak dostosować ćwiczenie do różnych kontekstów kulturowych lub edukacyjnych:

- Niektóre kultury cenią powściągliwość emocjonalną, podczas gdy inne zachęcają do otwartego wyrażania emocji. Dostosuj poziom dzielenia się i odgrywania ról odpowiednio do sytuacji. Zawsze na początku zaznacz, że dzielenie się jest dobrowolne.
- Dostosuj język do umiejętności językowych uczestników.
- W kulturach lub klasach, w których rozmowy o osobistych uczuciach są czymś niezwykłym, poświęć więcej czasu na ćwiczenia przełamujące pierwsze lody, zanim przejdziesz do dzielenia się emocjami.
- Jeśli uczestnicy są wielojęzyczni, zapewnij tłumaczenia lub przykłady w lokalnym języku, zwłaszcza w przypadku słownictwa związanego z emocjami (niektóre emocje mogą nie dać się przetłumaczyć bezpośrednio).



Materiały:

- Kartki samoprzylepne (różne kolory)
- Markery lub długopisy
- Tablica suchościeralna lub flipchart



Czas trwania:

40 minut

Przebieg ćwiczenia:

Krok 1: Wprowadzenie

Krótko wyjaśnij, czym jest inteligencja emocjonalna (EQ) i jakie ma znaczenie w miejscu pracy. Omów, w jaki sposób zarządzanie emocjami może wpływać na komunikację, pracę zespołową i rozwiązywanie problemów. Zapisz najważniejsze punkty.

Krok 2: Kalambury emocjonalne

Podziel uczestników na małe grupy (3-5 osób). Każda grupa po kolei wybiera karteczkę samoprzylepną z napisaną emocją (np. radość, frustracja, niepokój, podekscytowanie). Jeden z członków grupy odgrywa emocję bez użycia słów, a pozostali zgadują, co to za emocja. Po odgadnięciu omów krótko, jak ta emocja może przejawiać się w miejscu pracy. (Np. „Jak może wyglądać sytuacja, gdy ktoś czuje się sfrustrowany w pracy?” lub „W jakich sytuacjach odczuwasz (nazwij emocję)?”).

Krok 3: Rozpoznawanie emocji

Rozdaj uczestnikom karteczki samoprzylepne i długopisy. Poproś ich, aby przypomnieli sobie ostatnią sytuację, w której odczuli silne emocje (pozytywne lub negatywne) związane ze szkołą, pracą lub życiem osobistym. Na jednej karteczce powinni zapisać emocje, które odczuli. Na drugiej powinni zapisać sytuację, która wywołała te emocje. Poproś uczestników, aby podzielili się swoimi doświadczeniami w parach. Zachęć ich, aby zapytali, czego nauczyło ich to doświadczenie.

Krok 4: Zarządzanie emocjami

Zbierz uczestników i poproś ochotników o podzielenie się spostrzeżeniami z dyskusji w parach. Zachęć ich do omówienia, w jaki sposób radzili sobie z tymi emocjami lub jak chcą sobie z nimi radzić w przyszłości.

Porozmawiajcie o strategiach radzenia sobie z emocjami w miejscu pracy, takich jak:

- Techniki głębokiego oddychania
- Robienie przerw
- Szukanie wsparcia u współpracowników
- Stosowanie pozytywnych afirmacji
- Dobre przygotowanie

Zapisz te strategie na tablicy lub flipcharcie, aby wszyscy mogli je zobaczyć.

Krok 5: Stosowanie umiejętności EQ

Poproś uczestników, aby zastanowili się nad jedną konkretną strategią, którą mogą zastosować następnym razem, gdy napotkają silną emocję w pracy lub szkole.

Niech zapiszą ją na karteczce samoprzylepnej i zachowają jako przypomnienie.

Podsumowanie/omówienie:

Zapytaj uczestników, jak się teraz czują i czy uważają, że mogą wykorzystać niektóre z ćwiczeń, aby radzić sobie ze swoimi emocjami w zdrowszy sposób.

Zachęć uczestników do ćwiczenia wybranych strategii i przypomnij im, że rozwijanie inteligencji emocjonalnej jest procesem ciągłym.

WYRAŻANIE EMOCJI RÓŻNYMI TONAMI



Kategoria:

Rozumienie emocji i radzenie sobie z nimi



Opis:

Celem ćwiczenia jest uświadomienie uczestnikom, jak ton i styl komunikacji mogą wpływać na przekazywanie informacji oraz jak różne tony (pasywny, agresywny, asertywny) mogą wpływać na sposób odbioru informacji.



Cele:

- Zrozumienie komunikacji niewerbalnej
- Ćwiczenie asertywnej komunikacji
- Stosowanie umiejętności w kontekście zawodowym
- Rozwijanie empatii i świadomości



Kontekst i uczestnicy:

Zajęcia mogą być prowadzone w szkołach średnich, organizacjach młodzieżowych lub organizacjach pozarządowych czy podczas warsztatów. Uczestnikami mogą być uczniowie szkół średnich, którzy przygotowują się do przejścia na studia wyższe lub do podjęcia pracy; absolwenci, którzy niedawno ukończyli edukację i aktywnie poszukują zatrudnienia; młodzież uczestnicząca w programach zatrudnienia, takich jak staże.



Wskazówki dotyczące realizacji:

Stworzenie bezpiecznego i sprzyjającego środowiska: ustalenie zasad kładących nacisk na szacunek i jasne określenie, że nie ma dobrego lub złego sposobu wyrażania emocji oraz że zadanie ma na celu naukę, a nie ocenę.

Zalecana wielkość grupy: 10–15 osób.

Krótko wyjaśnij, co oznacza komunikacja niewerbalna dla osób, które mogą nie być zaznajomione z tym pojęciem, i pokaż kilka przykładów z przesadnymi gestami i postawami, aby zmniejszyć niejasności (jeśli to nie wystarczy, można rozważyć użycie pomocy wizualnych, takich jak karty emocji z sugerowanymi gestami lub postawami dla tych uczestników, którzy naprawdę mają trudności z przekazywaniem emocji).

Promuj obserwację: zachęcaj uczestników do uważnego obserwowania sygnałów fizycznych wysyłanych przez innych i zastanowienia się nad tym, co one oznaczają. Należy również pamiętać, że różnice kulturowe w zakresie komunikacji niewerbalnej mogą mieć różne znaczenie.

W sesjach indywidualnych ćwiczenie można uprościć, skupiając się na refleksji i spersonalizowanej ćwiczeniach.

- 1. Odkrywanie emocji** – uczestnik wyraża emocje poprzez postawę lub gesty; mentor i uczestnik omawiają, które sygnały były najbardziej widoczne.
- 2. Ćwiczenie z odgrywaniem ról** – przeprowadź krótką symulację rozmowy kwalifikacyjnej lub sytuacji w miejscu pracy. Mentor udziela informacji zwrotnej na temat sygnałów

1. niewerbalnych (kontakt wzrokowy, postawa, mimika), a uczestnik powtarza ćwiczenie.
2. **Refleksja** – omów, co wydawało się naturalne, co można poprawić, i ustal jeden lub dwa małe cele do zastosowania w prawdziwym życiu.

Podczas pracy z grupami szczególnie wrażliwymi ważne jest, aby zadbać o to, aby ćwiczenie było bezpieczne, integracyjne i dostępne.

- Uprość instrukcje: używaj jasnego, prostego języka i pokazuj zadania krok po kroku.
- Zapewnij pomoce wizualne: karty emocji, zdjęcia lub krótkie scenki mogą pomóc uczestnikom, którzy mają trudności z abstrakcyjnymi pojęciami.
- Zaproponuj różne opcje: Pozwól uczestnikom zrezygnować z odgrywania scenek przed grupą i zamiast tego wziąć udział w zajęciach jako obserwatorzy lub poprzez rysowanie/pisanie.
- Wrażliwość kulturowa: pamiętaj, że komunikacja niewerbalna może się różnić w zależności od kultury; poproś uczestników, aby podzielili się przykładami z własnego doświadczenia.
- Dodatkowe wsparcie: w razie potrzeby pracuj w mniejszych grupach lub parach i regularnie sprawdzaj, czy wszyscy czują się komfortowo i są włączeni.

Materiały:

- Przestronne miejsce z krzesłami, na których uczestnicy mogą wygodnie siedzieć lub się poruszać.
- Notatniki i długopisy, aby uczestnicy mogli robić notatki podczas obserwacji lub dyskusji.
- Materiały z scenariuszami odgrywania ról z różnymi rolami (osoba przeprowadzająca rozmowę kwalifikacyjną lub kandydat).
- Opcjonalne karty dotyczące mowy ciała i emocji

Czas trwania:

60 minut

Przebieg ćwiczenia:

Część 1: Zrozumienie emocji poprzez mowę ciała (

- Ustawcie się w kręgu, tak aby wszyscy mogli się wzajemnie widzieć.
- Wprowadź temat, wyjaśniając znaczenie mowy ciała w wyrażaniu emocji.
- Poproś uczestników, aby po kolei podchodzili do środka i wybierali emocję (radość, smutek, złość, strach, zaskoczenie, obrzydzenie, dezorientację itp.), a następnie przedstawiali ją wyłącznie za pomocą postawy ciała i gestów, bez używania słów. Pozostali członkowie grupy będą obserwować i zgadywać, jaka to emocja.
- Po kilku przedstawieniach poprowadź dyskusję grupową i refleksję na temat sygnałów, interpretacji języka ciała oraz skutecznych gestów i postawy ciała.

Część 2: Odgrywanie ról – stosowanie języka ciała w kontekście zawodowym

- Wyjaśnij, że uczestnicy będą stosować zdobytą wiedzę na temat mowy ciała w kontekście zawodowym, a konkretnie podczas rozmowy kwalifikacyjnej.
- Podziel uczestników na pary, jedna osoba będzie pełnić rolę osoby przeprowadzającej rozmowę kwalifikacyjną, a druga kandydata, wyjaśnij im ich role i rozdaj typowe pytania zadawane podczas rozmowy kwalifikacyjnej (na przykład „Proszę opowiedzieć mi o sobie”, „Dlaczego chce Pan/Pani tę pracę” itp.).
- Uczestnicy przeprowadzają symulowane rozmowy kwalifikacyjne trwające około 10 minut, koncentrując się na mowie ciała kandydata (utrzymywanie kontaktu wzrokowego, dobra postawa) oraz roli osoby przeprowadzającej rozmowę (obserwowanie i interpretowanie niewerbalnych sygnałów kandydata oraz zadawanie pytań). Następnie zamień role.

Ćwiczenie można przeprowadzić również w innych scenariuszach, takich jak rozwiązywanie konfliktów lub praca zespołowa.

Podsumowanie:

Podsumuj i przemyśl doświadczenia zdobyte podczas odgrywania ról. Niektóre pytania do dyskusji mogą obejmować:

- Jak kontrolowałeś swoją mowę ciała podczas rozmowy kwalifikacyjnej?
- Jakie sygnały niewerbalne zauważyłeś u osoby przeprowadzającej rozmowę kwalifikacyjną/kandydata?
- Czy były momenty, w których nie byłeś pewien, co oznacza mowa ciała drugiej osoby?
- Która rola była dla Ciebie bardziej naturalna – rozmówcy czy kandydata? Dlaczego?
- Jak Twoim zdaniem mowa ciała może wpływać na to, jak inni odbierają to, co mówisz w pracy?
- Jakie drobne kroki możesz podjąć, aby być bardziej świadomym swojej mowy ciała w codziennych interakcjach? itp.

Podziękuj uczestnikom za zaangażowanie, podsumuj kluczowe punkty dotyczące mowy ciała i jej wpływu na komunikację oraz udostępnij dodatkowe materiały.

Wykorzystane materiały/materiały informacyjne:

Przykładowe pytania podczas rozmowy kwalifikacyjnej:

- „Opowiedz mi o sobie i swoim doświadczeniu”.
- „Dlaczego interesuje Cię to stanowisko?”
- „Czy możesz opisać trudną sytuację, z jaką się spotkałeś, i sposób, w jaki sobie z nią poradziłeś?”
- „Gdzie widzisz siebie za pięć lat?”

Guidelines for each role

KANDYDAT:

Skup się na pokazaniu profesjonalnej i pewnej siebie mowy ciała, która pokazuje zainteresowanie i uważność.

- **Kontakt wzrokowy:** Utrzymuj stały kontakt wzrokowy, aby pokazać zaangażowanie i pewność siebie, ale unikaj wpatrywania się. Od czasu do czasu przerywaj kontakt wzrokowy, aby wyglądać naturalnie.
- **Postawa:** Siedź prosto z rozluźnionymi ramionami. Unikaj garbienia się, krzyżowania rąk lub nerwowego gestykulowania.
- **Gesty rąk:** Używaj otwartych i kontrolowanych ruchów rąk, aby podkreślić ważne punkty, ale unikaj nadmiernych ruchów.
- **Wyraz twarzy:** Uśmiechaj się w odpowiednich momentach, okazując życzliwość i pozytywne nastawienie. Od czasu do czasu kiwaj głową, aby pokazać, że rozumiesz i jesteś zainteresowany.
- **Słuchanie:** Pochyl się lekko do przodu, gdy rozmówca mówi, pokazując, że słuchasz i jesteś zainteresowany rozmową.

OSOBA PRZEPROWADZAJĄCA ROZMOWĘ:

Skup się na obserwowaniu mowy ciała kandydata, aby ocenić jego poziom pewności siebie, zainteresowania i profesjonalizmu. Zachowaj również otwartą, przyjazną i zachęcającą mowę ciała, aby pomóc kandydatowi poczuć się komfortowo.

- **Kontakt wzrokowy:** Utrzymuj stały kontakt wzrokowy z kandydatem, aby okazać swoją uwagę i profesjonalizm.
- **Otwarta postawa:** Usiądź w otwartej pozycji, nie krzyżując rąk i rozluźniając ramiona, aby sprawiać wrażenie osoby przystępnej.
- **Sygnały słuchania:** Od czasu do czasu kiwaj głową i używaj niewielkich gestów potwierdzających, aby pokazać, że aktywnie słuchasz.
- **Wyraz twarzy:** Zachowaj neutralny, ale przyjazny wyraz twarzy, od czasu do czasu uśmiechając się, aby zachęcić kandydata.
- **Pauzy:** Po zadaniu pytania daj kandydatowi czas na udzielenie pełnej odpowiedzi. Unikaj przerywania lub wykonywania gestów oznaczających niecierpliwość.

ŚWIADOMOŚĆ SIEBIE I PRZESZKODY EMOCJONALNE

Kategoria:

Rozumienie emocji i radzenie sobie z nimi

Opis:

Zajęcia pomagają uczestnikom zastanowić się nad swoimi celami, zidentyfikować osobiste przeszkody i poznać strategie samopomocy, rozwijając inteligencję emocjonalną i samoświadomość w obliczu wyzwań związanych z dorosłością i zatrudnieniem.

Cele:

- Zastanów się nad osobistymi celami i aspiracjami w perspektywie krótko- i długoterminowej.
- Zidentyfikuj mocne strony, zasoby i przeszkody, które mają wpływ na drogę do osiągnięcia tych celów.
- Ćwicz aktywne słuchanie i empatię, dzieląc się swoimi refleksjami i słuchając refleksji innych.

Kontekst i uczestnicy:

Z młodymi dorosłymi (w wieku 18–26 lat), w nieformalnym otoczeniu/warsztatach (na przykład w szkole, na uniwersytecie, podczas szkoleń i warsztatów itp.). Ponieważ zadanie wymaga znacznej dozy autorefleksji i zaufania w grupie, jest ono odpowiednie dla osób, które znają się od dłuższego czasu i czują się komfortowo i bezpiecznie w grupie. Zalecamy, aby nie stosować jej jako samodzielnego ćwiczenia, ale raczej jako część serii ćwiczeń dotyczących konkretnego tematu, ponieważ działa ona lepiej w kontekście, a uczestnicy mają możliwość refleksji nad powiązаныmi tematami przed i po ćwiczeniu.

Wskazówki dotyczące realizacji:

- Zalecana wielkość grupy: Idealna dla 10–20 uczestników, aby umożliwić dynamiczne działania w pierwszej rundzie i konstruktywną wymianę poglądów w parach.
- Jak wykorzystać to ćwiczenie w sytuacjach indywidualnych (np. mentoring, praca indywidualna): Uczestnik tworzy swoją mapę podróży pod okiem facylitatora, który kieruje poszczególnymi etapami, a następnie ćwiczy aktywne słuchanie i zachęca do delikatnej refleksji.
- Jak dostosować ćwiczenie do grup szczególnie wrażliwych (np. młodych migrantów, młodzieży z trudnościami w nauce lub problemami emocjonalnymi):
 - Aby obniżyć barierę, należy udostępnić szablony rysunków (zarys ścieżki, symbole przeszkód/wsparcia) do mapy podróży.
 - Należy przeznaczyć więcej czasu na wyjaśnienia i dzielenie się w parach, zapewniając uczestnikom możliwość używania preferowanego języka lub symboli.
 - Przypomnij uczestnikom, że mogą pominąć dowolną część wymiany informacji, jeśli czują się niekomfortowo.

- Jak dostosować ćwiczenie do różnych kontekstów kulturowych lub edukacyjnych:
 - W grupach międzykulturowych należy podkreślić szacunek dla różnych aspiracji i zaznaczyć, że „przeszkody i wsparcie” mogą wyglądać inaczej w zależności od pochodzenia.
 - Dostosuj przykładowe stwierdzenia i cele mapowania do rzeczywistości uczestników (np. sukcesy szkolne, cele rodzinne, doświadczenia związane z migracją).



Materiały:

- Wydrukowany lub cyfrowy zestaw pytań dla każdej pary.
- Papier formatu A3
- Kolorowe markery, naklejki, karteczki samoprzylepne, czasopisma, naklejki itp. – do tworzenia mapy
- Zegar lub stoper do zarządzania przebiegiem rozmowy.



Czas trwania:

50 - 60 minut

Przebieg ćwiczenia:

Krok 1: Nadanie tonu

- Wprowadzenie moderatora: „*To ćwiczenie pomoże Ci zbadać Twoje osobiste i zawodowe cele, wyzwania, przed którymi stoisz, oraz mocne strony i wsparcie, które możesz wykorzystać, aby je osiągnąć. Będziemy również ćwiczyć aktywne słuchanie i empatię.*” Podkreśl, że dzielenie się jest dobrowolne, a przestrzeń jest bezpieczna.
- Krzesła ułożone w okręgu, o jeden mniej niż liczba uczestników.
- Facylitator odczytuje po kolei kolejne stwierdzenia.
- Uczestnicy wstają i zmieniają miejsca, jeśli stwierdzenie dotyczy ich.
- Przykładowe stwierdzenia:
 - Zmień miejsce, jeśli chcesz kiedyś zamieszkać w innym kraju.
 - Zmień miejsce, jeśli chcesz nieustannie uczyć się nowych rzeczy.
 - Zmień miejsce, jeśli marzysz o stworzeniu czegoś, co przetrwa dłużej niż Ty.
 - Zmień miejsce, jeśli chcesz, aby Twoje życie było dobrze zrównoważone między pracą a czasem wolnym.
 - Zmień miejsce, jeśli cenisz sobie głębokie, długotrwałe relacje bardziej niż poznawanie wielu nowych osób.
 - Zmień miejsce, jeśli chcesz podjąć w tym roku wyzwanie związane z czymś zupełnie nowym.
 - Zmień miejsce, jeśli uważasz, że pomaganie innym jest jednym z Twoich największych priorytetów w życiu.
 - Zmień miejsce, jeśli chcesz być dumny z siebie każdego dnia za to, że żyjesz zgodnie ze swoimi wartościami.
 - Dodaj więcej, jeśli to konieczne...

Krok 2: Creative Mapping – My Journey Map

Cel: Zastanów się nad celami, przeszkodami i wsparciem, korzystając z metody wizualnej. *Ważne jest, aby poprowadzić uczestników przez tę metodę rysowania. Najpierw wyjaśnij, co będą robić, aby mogli przewidzieć efekt końcowy. Następnie poprowadź ich przez poszczególne etapy. Jeśli uznasz to za przydatne, możesz połączyć ich w pary lub grupy, aby mogli porozmawiać między sobą o ważnych kwestiach i podzielić się nimi – na przykład podzielić się swoimi celami lub porozmawiać o tym, co zamierzają napisać.*

Instrukcje:

1. Narysuj ścieżkę od lewej do prawej strony na kartce papieru formatu A3 (może być prosta, kręta, stroma, prowadząca przez rzekę...).
2. Po prawej stronie kartki zapisz swój cel – swoje cele i aspiracje (na 2 miesiące, 1 rok, 5 lat). Możesz użyć symboli lub krótkich słów.
3. Wzdłuż ścieżki narysuj przeszkody (skały, ściany, burze itp.) i opisz je (np. „brak czasu”, „wątpliwości”).
4. Po lewej stronie (punkt startowy) – dodaj swoje obecne mocne strony i zasoby (umiejętności, ludzie, nawyki) jako obrazy wspierające (np. mosty, narzędzia, pomocne dłonie). Obok nich możesz napisać, jakie masz umiejętności.

1. 5. Gdzieś na samym początku zapisz jeden mały krok, który możesz podjąć w tym tygodniu.

Krok 3: Rozmowy z partnerem – słuchanie i refleksja

- Utwórzcie pary: jedna osoba zaczyna jako mówca, a druga jako słuchacz.
 - Mówca: Wyjaśnia swoją mapę, zastanawiając się nad każdą częścią.
 - Słuchacz: Praktykuje aktywne słuchanie – bez przerywania, udzielania rad lub wyrażania osobistych opinii; w razie potrzeby zadaje jedynie pytania wyjaśniające.
- Po około 5 minutach zamieńcie się rolami.

Krok 4: Refleksja grupowa

Skup się na roli mówcy:

- Jakie to było uczucie, dzielić się swoimi przemyśleniami otwarcie?
- Czy wizualizacja twoich celów i wyzwań pomogła ci spojrzeć na nie z innej perspektywy?
- Czy słuchanie własnych wypowiedzi zmieniło twoje spojrzenie na jakieś cele lub przeszkody?
- „Co zaskoczyło Cię w Twoich własnych odpowiedziach lub przemyśleniach?”
- „W jaki sposób taka refleksja może pomóc Ci w radzeniu sobie z wyzwaniami dorosłości lub zatrudnienia?”
- „Jaka jest jedna rzecz, którą wyniosłeś z tego ćwiczenia i którą możesz zastosować w swoich rzeczywistych celach?”

Następnie krótko o roli słuchacza:

- Jakie to było uczucie słuchać bez udzielania rad?
- Czy trudno było po prostu słuchać i nie proponować rozwiązań? Dlaczego?

Podsumowanie:

Po dyskusjach w parach zbierz uczestników na wspólną refleksję (15 minut). Poproś, aby skupili się na swojej roli jako mówców.

- O doświadczeniu:
 - „Jakie to było uczucie, dzielić się swoimi przemyśleniami otwarcie?”
 - „Jakie to było uczucie, gdy ktoś po prostu słuchał bez przerywania?”
 - „Czy odzwierciedla to rzeczywiste sytuacje w pracy lub rozmowy, które prowadzisz? Które aspekty chciałbyś przenieść do rzeczywistych sytuacji, a czego Ci brakowało?”
- Wnioski:
 - „Co zaskoczyło Cię w Twoich własnych odpowiedziach lub przemyśleniach?”
 - „Czy wysłuchanie siebie samego zmieniło twoje spojrzenie na jakieś przeszkody lub cele?”
- O zastosowaniu:
 - „W jaki sposób taka refleksja może pomóc Ci w radzeniu sobie z wyzwaniami dorosłości lub zatrudnienia? wyzwaniach związanych z dorosłością lub pracą?”

- „Jaka jest jedna rzecz, którą wyniosłeś z tego ćwiczenia i którą możesz zastosować w swoich rzeczywistych celach?” Na koniec możesz również skupić się na roli słuchacza:
- „Jakie to było uczucie słuchać myśli i doświadczeń innej osoby? Czy trudno było wczuć się w sytuację drugiej osoby i nie udzielać porad/nie przedstawiać swojego punktu widzenia – dlaczego?”.

Wykorzystane materiały/materiały informacyjne:

DYSKUSJA W PARACH

- Cele i aspiracje:
 - „Co chcesz osiągnąć w ciągu najbliższych 2 miesięcy, roku lub pięciu lat – osobiście lub zawodowo?”
 - „Co najbardziej Cię ekscytuje w tych celach?”
- Przeszkody:
 - „Jakie przeszkody – wewnętrzne lub zewnętrzne – uniemożliwiają Ci osiągnięcie tych celów?”
 - „Jak się czujesz w obliczu tych przeszkód?”
- Samopomoc:
 - „Jakie masz mocne strony, które mogą pomóc Ci pokonać te wyzwania?”
 - „Jakie zewnętrzne zasoby lub osoby mogą ci pomóc?”
 - „Jakie małe kroki możesz podjąć w tym tygodniu, aby zbliżyć się do jednego ze swoich celów?”

ZMIANA TWOJEJ REAKCJI



Kategoria:

Zrozumienie emocji i radzenie sobie z nimi



Opis:

To ćwiczenie pomaga uczestnikom przemyśleć swoje reakcje na typowe frustracje i konflikty w sytuacjach społecznych i zawodowych. Dzięki analizie poszczególnych przypadków i poszukiwaniu alternatywnych interpretacji negatywnych doświadczeń uczestnicy nauczą się umiejętności poprawiających kontrolę emocjonalną i zwiększających zdolność rozwiązywania problemów.



Cele:

- Rozpoznawanie typowych frustracji i konfliktów w swoim otoczeniu oraz sposobów, w jakie obecnie na nie reagują.
- Odkrywaj alternatywne interpretacje i reakcje na negatywne doświadczenia, korzystając z technik z przewodnikiem.
- Rozwój kontroli emocjonalnej i umiejętności rozwiązywania problemów w celu skuteczniejszego radzenia sobie ze złożonymi sytuacjami.



Kontekst i uczestnicy:

Zajęcia te można przeprowadzić w różnych placówkach edukacyjnych, podczas warsztatów dotyczących zdrowia psychicznego lub zajęć integracyjnych. Najlepiej sprawdzają się w grupach sześcioosobowych i są odpowiednie dla osób dorosłych lub młodzieży zainteresowanych kwestią zdrowia psychicznego.



Wskazówki dotyczące realizacji:

- Zapewnij bezpieczne środowisko do dyskusji, wolne od oceniania.
- Dostosuj poszczególne przypadki, wykorzystując realistyczne i zrozumiałe przykłady, aby zachęcić uczestników do zaangażowania.
- Podczas wprowadzania technik należy podawać jasne instrukcje i przykłady, aby pomóc uczestnikom połączyć teorię z praktyką.
- W przypadku pracy indywidualnej (mentoring lub indywidualna refleksja) należy zastąpić dyskusje grupowe dialogiem z przewodnikiem lub pisemną autorefleksją, zachęcając uczestników do powiązania przykładów z ich osobistymi wyzwaniem.
- W przypadku grup wrażliwych uprość studia przypadków i skup się na krótszych, konkretnych przykładach, zapewniając uczestnikom wsparcie i pozytywne wzmocnienie. Połącz wyjaśnienia słowne z pomocami wizualnymi lub pisemnymi, aby zaspokoić różne potrzeby edukacyjne.
- W wielokulturowych lub mieszanych kontekstach edukacyjnych dostosuj odgrywanie ról lub przykłady, aby uniknąć założeń opartych na uprzedzeniach kulturowych, i poproś uczestników o zaproponowanie przypadków, które wydają się autentyczne w ich rzeczywistości.



Materiały:

- Wydrukowane lub przedstawione opisy przypadków (patrz poniżej)
- Flipchart lub tablica do burzy mózgów w grupie
- Materiały do pisania (zeszyty i długopisy).



Czas trwania:

60 - 75 minut

Przebieg ćwiczenia:

Krok 1:

Zacznij od przedstawienia celu ćwiczenia: pomoc uczestnikom przemyśleć sposób, w jaki reagują na frustracje i konflikty, skupiając się na kontroli emocji i skutecznym rozwiązywaniu problemów. Wyjaśnij, że choć sytuacje nie zawsze mogą ulec zmianie, to jednak można zmienić sposób reagowania na nie. Omów, w jaki sposób ta zmiana perspektywy może prowadzić do zdrowszego stanu emocjonalnego i lepszych relacji międzyludzkich.

Krok 2:

Przedstaw krótki przegląd technik przekształcania negatywnych doświadczeń i zarządzania emocjami, takich jak zmiany poznawcze (1), uważność (2) lub asertywna komunikacja (3).

1. Zidentyfikuj swoją pierwszą reakcję na sytuację i zadaj sobie pytanie: „Czy istnieje inny sposób interpretacji tej sytuacji?”. Zastąp negatywne założenia neutralnymi lub pozytywnymi alternatywami. Skoncentruj się na tym, co możesz kontrolować w danej sytuacji.
2. Zanim zareagujesz na trudną sytuację, zatrzymaj się i weź kilka głębokich oddechów, aby się wyciszyć. Obserwuj swoje emocje bez osądzania, uznając je, ale nie pozwalając, aby dyktowały Twoje działania.
3. Wyraź jasno swoje uczucia i potrzeby bez obwiniania i agresji. Używaj zwrotów zaczynających się od „ja”, aby uniknąć brzmienia oskarżycielskiego (np. „Czuję się sfrustrowany, gdy moje osiągnięcia są pomijane”).

Posłuż się przykładami, aby zilustrować, jak te techniki można zastosować w rzeczywistych sytuacjach.

Krok 3:

Przedstaw uczestnikom dwa lub trzy opisy przypadków (patrz materiały informacyjne) przedstawiające typowe frustracje lub konflikty. Przeczytaj pierwsze studium przypadku na głos lub pokaż je wszystkim. Poprowadź dyskusję grupową, zadając uczestnikom następujące pytania:

- Jakie założenia przyjęto w tej sytuacji?
- Jak może się czuć ta osoba i dlaczego?
- Jakie alternatywne interpretacje można rozważyć?

Zachęć uczestników do burzy mózgów na temat możliwych sposobów reagowania na tę sytuację, podkreślając zastosowanie technik przedstawionych wcześniej.

Alternatywnie można poprosić grupę o przyjęcie ról opisanych w każdym studium przypadku i odegranie ich.

Dzięki temu ćwiczenie będzie bardziej interaktywne i zabawne.

Poniższe studia przypadków można omawiać w mniejszych grupach lub wszyscy razem.

Krok 4:

Po omówieniu przypadków poproś uczestników, aby zastanowili się nad osobistą frustracją lub konfliktem, którego ostatnio doświadczyli. Daj im kilka minut na ciche zapisanie sytuacji, swojej początkowej reakcji i jej wyniku. Zachęć ich, aby zastanowili się, w jaki sposób mogą

wykorzystać zdobytą wiedzę, aby inaczej zinterpretować to wydarzenie i inaczej na nie zareagować.

Krok 5:

Poproś ochotników o podzielenie się swoimi przemyśleniami (opcjonalnie) i poprowadź dyskusję na temat wniosków wyciągniętych z ćwiczenia.

Podsumowanie:

Zapewnij refleksyjną i integracyjną dyskusję podsumowującą, skupiając się na następujących tematach i pytania:

- Czy były jakieś sytuacje, które wydawały się szczególnie bliskie Tobie?
- Czy pojawiły się nowe perspektywy, które podważyły Twój dotychczasowy sposób myślenia o konflikty lub frustracje?
- Jak łatwe lub trudne jest Twoim zdaniem przeformułowanie sytuacji w danej chwili? Co mogłoby
- może ułatwić to zadanie?
- Jaki strategię komunikacyjną Twoim zdaniem mogłyby pomóc w bardziej konstruktywnym rozwiązywaniu konfliktów w Twoim życiu?
- Jaka jest jedna zmiana, którą chciałbyś wprowadzić w swoim sposobie reagowania na frustrację lub konflikt, i jak zamierzasz to wprowadzić w życie?

Studia przypadków:

Sarah i Tom są współpracownikami pracującymi nad projektem grupowym. Sarah uważa, że Tom ignoruje jej pomysły podczas spotkań zespołu, co sprawia, że czuje się niedoceniana i sfrustrowana. Z kolei Tom uważa, że Sarah lekceważy jego wkład w projekt. W miarę narastania napięcia ich współpraca staje się coraz bardziej trudniejsza, co ma wpływ na harmonogram projektu.

Pytania do refleksji:

- Jakie założenia mogą mieć Sarah i Tom na temat siebie nawzajem?
- W jaki sposób każda ze stron mogłaby zmienić swoje spojrzenie na sytuację?
- Jakie kroki mogłoby podjąć Sarah lub Tom, aby konstruktywnie rozwiązać ten konflikt?

Emma słyszy, jak jej kolega z zespołu, Mike, podczas przerwy na lunch żartuje na temat jej nawyków związanych z pracą. Chociaż Mike twierdzi, że to tylko żart, Emma czuje się urażona i uważa, że jej wysiłki nie są doceniane przez zespół. Zaczyna unikać rozmów i współpracy z zespołem.

Pytania do refleksji:

- Jakie założenia mogą mieć Emma i Mike w tej sytuacji?
- W jaki sposób Emma mogłaby zwrócić się do Mike'a, aby konstruktywnie wyrazić swoje uczucia?
- Jakie kroki mógłby podjąć Mike, aby odbudować zaufanie i poprawić dynamikę zespołu?

Lila ciężko pracuje nad prezentacją do projektu zespołowego. Po prezentacji jej przełożony przekazuje jej szczegółową informację zwrotną, skupiając się głównie na obszarach wymagających poprawy. Lila odbiera to jako ostrą krytykę i czuje się niedoceniona pomimo swoich wysiłków. Zniechęca się i kwestionuje swoje umiejętności.

Pytania do refleksji:

- Jak Lila może interpretować tę informację zwrotną?
- Jakie alternatywne perspektywy mogłaby rozważyć w odniesieniu do intencji swojego przełożonego?
- Jak Lila mogłaby konstruktywnie zareagować na informacje zwrotne, zachowując jednocześnie swoją pewność siebie?

Podczas spotkania zespołu Alexowi kilkakrotnie przerywa koleżanka, Kim, która zaczyna przedstawiać swoje pomysły, zanim Alex zdąży dokończyć wypowiedź. Alex czuje się nieszanowany i staje się coraz bardziej sfrustrowany, co prowadzi do napiętej wymiany zdań. Po spotkaniu Alex unika kontaktu z Kim, a atmosfera staje się napięta.

Pytania do refleksji:

- Jakie założenia mogą mieć Alex i Kim na temat zachowania drugiej osoby?
- W jaki sposób Alex mógłby zmienić swoje odczucia związane z przerywaniem, aby podejść do sytuacji spokojniej?
- Jakie strategie mógłby zastosować Alex, aby konstruktywnie przekazać Kim swoje obawy?

EKSPLODUJĄCY BALON



Kategoria:

Rozumienie emocji i radzenie sobie z nimi



Opis:

To ćwiczenie ma na celu nauczenie uczestników zarządzania emocjami, zwłaszcza frustracją i gniewem. Wykorzystując analogię eksplodującego balonu, uczestnicy dowiedzą się, jak ważne jest rozpoznawanie czynników wywołujących emocje oraz poznają pozytywne i negatywne sposoby kontrolowania i wyrażania tych emocji.



Cele:

- Zidentyfikowanie osobistych czynników wyzwalających, które prowadzą do uczucia frustracji i gniewu.
- Zrozumienie skutków nieefektywnego radzenia sobie z gniewem.
- Ćwiczenie technik radzenia sobie z gniewem i wyrażania go w pozytywny i konstruktywny sposób.
- Ocena osobistych strategii radzenia sobie z gniewem i opracowanie planów poprawy.



Wskazówki dotyczące realizacji:

- Przed rozpoczęciem ćwiczenia z balonami upewnij się, że uczestnicy czują się komfortowo – niektórzy mogą bowiem uznać głośny huk za nieprzyjemny lub stresujący. W razie potrzeby zapewnij możliwość wyjścia lub udziału w alternatywnej aktywności.
- Przekaż jasne, krok po kroku instrukcje i upewnij się, że zostały dobrze zrozumiane – szczególnie, że ćwiczenie łączy elementy fizyczne i emocjonalne.
- W pracy indywidualnej (np. w mentoringu) ćwiczenie to dobrze sprawdza się jako refleksja z przewodnikiem: uczestnik może wykonać je samodzielnie, a następnie omówić swoje wyzwacze i strategie radzenia sobie w bardziej prywatny, dopasowany do siebie sposób.
- W przypadku grup szczególnie wrażliwych rozważ zastąpienie przebijania balonów powolnym wypuszczaniem z nich powietrza, aby uniknąć stresu lub lęku. Wykorzystaj pomoce wizualne, uproszczone instrukcje i wskazówki, aby pomóc uczestnikom rozpoznać i nazwać emocje. Skoncentruj się na pozytywnych strategiach radzenia sobie i zapewnij uczestnikom wsparcie przez cały czas.
- Pracując w różnych kontekstach kulturowych lub edukacyjnych, dostosuj przykłady „czynników wyzwalających” do sytuacji, z którymi uczestnicy mogą się spotkać. Jeśli uczestnicy mają różny poziom umiejętności czytania i pisanie, mogą zamiast pisać – rysować symbole lub obrazki na balonach.
- Zarezerwuj wystarczająco dużo czasu na podsumowanie, zachęcając uczestników do powiązania metafory z własnymi doświadczeniami i do refleksji nad jej znaczeniem w rzeczywistości, podkreślając znaczenie zdrowych strategii radzenia sobie.



Materiały:

- Balony (po jednym dla każdego uczestnika)
- Markery
- Flipchart lub tablica suchościeralna
- Karteczki samoprzylepne
- Długopisy
- Igła lub szpilka (do przebicia balonu)
- Materiały informacyjne: „Strategie radzenia sobie z gniewem”



Czas trwania:

60 minut

Przebieg ćwiczenia:

Krok 1:

Rozpocznij od krótkiej dyskusji na temat emocji. Zapytaj uczestników:

- Jakie są typowe emocje, których wszyscy doświadczamy?
- Jak zazwyczaj czujesz się, gdy jesteś sfrustrowany lub zły?

Wprowadź uczestników w temat, wyjaśniając, że gniew może być jak balon. Kiedy nie potrafimy kontrolować swoich emocji, mogą one narastać, aż w końcu wybuchną, tak jak balon.

Krok 2:

Rozdaj każdemu uczestnikowi balon i marker. Poproś ich, aby pomyśleli o sytuacjach lub czynnikach wywołujących frustrację lub złość.

Poproś uczestników, aby:

- Zapisali lub narysowali swoje czynniki wywołujące złość na balonie za pomocą markera.
- Za każdym razem, gdy zapisują czynnik wywołujący, powinni nadmuchać balon (ale nie zawiązywać go).
- Jeśli czują się komfortowo, niech podzielą się tymi czynnikami z grupą. Dzięki temu każdy balon będzie miał dodatkowe czynniki.

Krok 3:

Gdy balony zostaną napełnione kilkoma oddechami powietrza, zapytaj: „Jak się teraz czuje balon?”.

„Jak myślisz, co się stanie, jeśli będziemy nadal wdmuchiwać do niego powietrze?”

Omówcie, że podobnie jak balon, kiedy wypełniamy się frustracją i gniewem bez uwalniania ich, w pewnym momencie na pewno „wybuchniemy”.

Krok 4:

Weź jeden balon (może swój własny) i napełniaj go, aż pęknie.

Zwróć uwagę na poziom hałasu, jaki to powoduje. Zapytaj, jakie to było uczucie, gdy balon pękł. Omów analogię: gdy pozwalamy, aby nasze emocje narastały, nie zajm0.

Krok 5:

Przedstaw listę mechanizmów radzenia sobie (patrz poniżej). Można omówić je jeden po drugim. Poproś uczestników, aby wypuszczali powietrze z balonów za każdym razem, gdy zastosowali dany mechanizm radzenia sobie lub uważają, że może on być dla nich przydatny. Wyjaśnij, że są to sposoby na zdrowe rozładowanie gniewu. Omów, jakie odczucia towarzyszyły powolnemu wypuszczaniu powietrza. Połącz to z rozładowywaniem frustracji i gniewu poprzez zdrowe strategie radzenia sobie.

Krok 6: (opcjonalnie)

Na tablicy flipchart lub tablicy suchościeralnej utwórz dwie kolumny: „Negatywne sposoby wyrażania gniewu” i

„Pozytywne sposoby wyrażania gniewu”. Zachęć uczestników do podzielenia się swoimi pomysłami i doświadczeniami, zapisując je w odpowiedniej kolumnie.

Podsumowanie:

- Jak obecnie radzisz sobie ze swoją złością? Czy te metody są pomocne, czy szkodliwe?
- Czy przychodzi Ci do głowy sytuacja, w której ktoś wybuchnął? Jak można było postąpić inaczej?

Rozdaj uczestnikom karteczki samoprzylepne i poproś ich, aby zapisali jedną zdrową strategię radzenia sobie, którą mogą zastosować następnym razem, gdy poczują frustrację lub złość. Poproś ochotników, aby podzielili się tym, co zapisali i dlaczego uważają, że to pomoże.

COPING MECHANISMS

Głębokie oddychanie Przerwa Aktywność fizyczna Prowadzenie dziennika Rozmowa Uważność Kreatywna ekspresja Problem-Solving Medytacja Liczenie do dziesięciu Zmiana perspektywy negatywnych myśli	Korzystanie z piłki antystresowej Pozytywne myślenie Spacer Praktykowanie wdzięczności Głaskanie zwierząt Wizualizacja lub wyobrażenia z przewodnikiem Zaangażowanie się w hobby Kontakt z naturą Techniki uziemienia Humor lub śmiech
--	--

GGDZIE JESTEM



Kategoria:

Zrozumienie emocji i radzenie sobie z nimi



Opis:

To ćwiczenie pozwala zrozumieć własne doświadczenia związane z wyzwaniami psychicznymi. Dzięki temu uczestnicy mogą dostrzec i poczuć, że wyzwania psychiczne nie są czymś odosobnionym, ale dotyczą nas wszystkich.



Cele edukacyjne i uczestnictwo:

Uświadomienie sobie, że wyzwania psychiczne dotyczą wszystkich i zmniejszenie piętna związanego z problemami zdrowia psychicznego.



Kontekst i uczestnicy:

Wiek: 16–20 lat.



Wskazówki dotyczące realizacji:

Jest to delikatne zadanie. Wymaga jasnych instrukcji i wskazówek podczas całego ćwiczenia. Jeśli to możliwe, powinno być przeprowadzone pod nadzorem doświadczonego specjalisty, aby zapewnić jego skuteczność i uniknąć odrzucenia.

Jeśli uczestnicy dobrze angażują się w to ćwiczenie, można je wykorzystać również w odniesieniu do innych tematów: moja odporność psychiczna (pytania dotyczące mojej wrodzonej strategii radzenia sobie w trudnych sytuacjach), doświadczenia związane z pracą itp. W zależności od poziomu zaangażowania uczestników w temat pomocy psychologicznej, przed przystąpieniem do tego ćwiczenia warto przeprowadzić inne ćwiczenia dotyczące wiedzy na temat zdrowia psychicznego, zgodnie z propozycją zawartą w niniejszym tool-kicie.

Zalecana wielkość grupy: 5–30 osób

Jak wykorzystać to ćwiczenie w sytuacji indywidualnej: Nie zaleca się wykonywania tego ćwiczenia w sytuacji indywidualnej.

Jak dostosować aktywność do potrzeb grup szczególnie wrażliwych:

- **Wyraźnie podkreśl możliwość wyboru:** przypomnij uczestnikom, że w każdej chwili mogą się wycofać, zrezygnować lub opuścić zajęcia bez podawania przyczyny.
- **Ustal „słowo bezpieczeństwa” lub sygnał,** aby grupa mogła wstrzymać lub przerwać ćwiczenie, jeśli ktoś poczuje się przytłoczony.
- **Unikaj wyodrębniania poszczególnych osób:** nie proś uczestników o wyjaśnianie swoich kroków ani dzielenie się szczegółami, chyba że sami się do tego zgłoszą.
- **Zastosuj anonimową refleksję:** po zakończeniu ćwiczenia pozwól uczestnikom zapisać swoje przemyślenia anonimowo, a następnie zbierz je do dyskusji.
- **Unikaj wyzwalających sformułowań:** Zastąp potencjalnie wyzwalające słowa (np.

- „niepokój”, „beznadziejność”) łagodniejszymi sformułowaniami (np. „czułem się bardzo zmartwiony”, „czułem się przygnębiony przez jakiś czas”).
- **Zapewnij zasoby:** Przygotuj listę lokalnych placówek zajmujących się zdrowiem psychicznym lub doradców, którzy mogą być potrzebni uczestnikom po zakończeniu zajęć.

Jak dostosować zajęcia do różnych kontekstów kulturowych lub edukacyjnych:

- **Używaj prostego, jasnego języka:** unikaj żargonu i skomplikowanych terminów.
- **Kultury kolektywistyczne a indywidualistyczne:** W kulturach kolektywistycznych należy kłaść nacisk na refleksję grupową i wspólne doświadczenia. W kulturach indywidualistycznych należy skupić się na refleksji osobistej i autonomii.
- **W przypadku dzieci lub nastolatków:** używaj języka i przykładów odpowiednich dla wieku (np. „czułem się naprawdę smutny” zamiast „depresja”).
- **W przypadku dorosłych o niskim poziomie umiejętności czytania i pisanie:** używaj wyjaśnień ustnych i unikaj materiałów pisemnych. Skoncentruj się na werbalnej refleksji i dyskusji.

Należy pamiętać, że ćwiczenie to może wywołać trudne emocje u niektórych uczestników. Należy zachować ostrożność podczas wykonywania zadania, a w razie potrzeby przerwać je i zaoferować pomoc. Należy przygotować materiały pomocnicze.

Materiały:

Miejsce z wystarczającą ilością przestrzeni, aby uczestnicy mogli wygodnie stać obok siebie w linii, dobrze sprawdzi się miejsce na świeżym powietrzu..

Czas trwania:

40 minut



Przebieg ćwiczenia:

Krok 1:

Poproś uczestników, aby stanęli obok siebie.

Krok 2:

EWyjaśnij zasady: Każdy sam decyduje, czy chce wziąć udział w ćwiczeniu. Jeśli czuje się niekomfortowo, może w dowolnym momencie zrezygnować. Wyjaśnij, że wszystko, co zostanie powiedziane, jest poufne: to, co zostało powiedziane w grupie, pozostaje w grupie! Następnie powiedz: Za chwilę usłyszycie kilka stwierdzeń. Jeśli mieliście podobne doświadczenia, zróbcie krok do przodu. Jeśli nie, pozostaniecie na swoich miejscach.

Krok 3:

Odsunąć się o kilka metrów od uczestników.

Krok 4:

Przeczytaj wszystkie stwierdzenia po kolei. Po każdym stwierdzeniu poczekaj chwilę, aby wszyscy uczestnicy mieli wystarczająco dużo czasu, aby zrobić krok do przodu, jeśli chcą.

Krok 5:

Po zakończeniu pytań przeprowadź wspólną refleksję z uczestnikami.

Podsumowanie:

Krok 6:

Grupa opowiada, jak się czuła.

Krok 7: YZapytaj, kto chce podzielić się osobistym doświadczeniem.

Możliwe pytania do podsumowania:

1. „Rozglądając się po sali podczas ćwiczenia, co zwróciło waszą uwagę w liczbie osób, które zgłosiły się do każdego stwierdzenia? Jak wpłynęło to na wasze odczucia dotyczące własnych doświadczeń?”
2. „Przed tym ćwiczeniem, jak postrzegaliście lub mówiliście o wyzwaniach związanych ze zdrowiem psychicznym? Czy wasze spojrzenie zmieniło się po tym, gdy zobaczyliście, jak wielu z nas miało podobne doświadczenia?”
3. Jakie mieliście odczucia, gdy szliście do przodu lub pozostawialiście w miejscu podczas ćwiczenia?”
4. „Co waszym zdaniem nasza szkoła, społeczność lub społeczeństwo mogłoby zrobić, aby ułatwić ludziom rozmowę o problemach psychicznych? Jak możemy przyczynić się do tej zmiany?”

Krok 8: Omów z grupą, czy uważają, że problemy związane ze zdrowiem psychicznym są wystarczającoporuszane w naszym społeczeństwie i jeśli nie to co można zrobić, aby to poprawić.

Wykorzystane materiały/materiały informacyjne:

Materiały informacyjne „Gdzie jestem (moje doświadczenia związane ze zdrowiem psychicznym)”

Pytania dotyczące moich doświadczeń związanych z problemami zdrowia psychicznego

1. Czy zauważyłeś, że osoby z Twojego najbliższego otoczenia coraz bardziej się wycofują lub ich zachowanie uległo znacznej zmianie?
2. Czy w Twoim otoczeniu są osoby, które często opuszczają pracę lub szkołę, a Ty nie wiesz dlaczego?
3. Czy kiedykolwiek doświadczyłeś objawów takich jak niepokój lub panika w określonych sytuacjach?
4. Czy w ciągu ostatnich kilku miesięcy zauważyłeś u siebie oznaki emocjonalnego cierpienia lub stresu?
5. Czy kiedykolwiek odczuwałeś smutek lub beznadziejność, które trwały dłużej niż dwa tygodnie?
6. Czy doświadczyłeś w swoim życiu okresów, w których czułeś się odizolowany lub samotny?
7. Czy kiedykolwiek czułeś się znacząco obciążony problemami psychicznymi bliskiej osoby?
8. Czy kiedykolwiek zauważyłeś u siebie zachowania w stresującej sytuacji, które Cię niepokoją?
9. Czy kiedykolwiek rozmawiałeś z kimś o swoich problemach psychicznych?
10. Czy Ty lub ktoś z Twojego bliskiego otoczenia szukał kiedyś profesjonalnej pomocy w związku z problemami ze zdrowiem psychicznym?

03. WZMOCNIENIE I KOMUNIKACJA



WZMOCNIENIE I KOMUNIKACJA

TEMAT

Empowerment to umiejętność bronięcia własnych interesów, podejmowania pewnych decyzji i nawiązywania wartościowych relacji. Skuteczna komunikacja jest podstawą empowermentu, umożliwiając jednostkom jasne wyrażanie swoich potrzeb i budowanie pozytywnych relacji. Ta sekcja skupia się na rozwijaniu asertywności, samoświadomości i umiejętności skutecznej komunikacji w różnych sytuacjach.

WGLĄD

Młodzi ludzie często wyrażają obawy, że nie będą w stanie skutecznie komunikować się w środowisku zawodowym, powołując się na brak pewności siebie i strach przed dyskryminacją. Poprawa umiejętności komunikacyjnych pozwala młodym ludziom wyrażać siebie w autentyczny sposób i skuteczniej radzić sobie z wyzwaniami zawodowymi.

AKTYWNOŚCI

Uczestnicy nauczą się rozpoznawać swoje mocne strony i ograniczenia, jednocześnie opracowując strategie pokonywania wyzwań. Badając sygnały niewerbalne, ton głosu i techniki wyznaczania granic, rozwiną umiejętności potrzebne do wyrażania siebie z pewnością i empatią. Umiejętności te są nie tylko niezbędne do rozwoju osobistego, ale także mają kluczowe znaczenie dla poruszania się w środowisku zawodowym i konstruktywnego rozwiązywania konfliktów.

RYSOWANIE PLECAMI DO SIEBIE



Kategoria:

Wzmocnienie i komunikacja



Opis:

To ćwiczenie skupia się na rozwijaniu umiejętności komunikacyjnych. Uczestnicy, próbując narysować to, co opisują słowa, bez możliwości zobaczenia obrazka, rozumiejąc jak ważna jest jasna i jednoznaczna komunikacja oraz jak trudno jest komunikowania się bez możliwości monitorowania elementów niewerbalnych.



Cele:

- Zrozumienie znaczenia przekazywania jasnych i zrozumiałych informacji
- Uświadomienie sobie nieodzownej roli sygnałów niewerbalnych i wizualnych w komunikacji
- Ćwiczenie technik poprawiających umiejętności komunikacji werbalnej oraz wyrażanie opinii w pozytywny i konstruktywny sposób



Kontekst i uczestnicy:

Zajęcia te można przeprowadzić w sali lekcyjnej lub w sali konferencyjnej biura. Uczestnikami mogą być uczniowie szkół średnich, studenci lub młodzi profesjonaliści, którzy dopiero zaczynają swoją karierę zawodową. Problemy mogą pojawić się w przypadku osób z niepełnosprawnością słuchową, a także osób o ograniczonym zasobie słownictwa.



Wskazówki dotyczące realizacji:

- Zalecana wielkość grupy: liczba uczestników powinna zależeć od wielkości dostępnej przestrzeni i powinna być ograniczona do liczby, która pozwala każdej parze osób wybrać wygodne miejsce i rozmawiać między sobą (optymalnie 12 uczestników).
- Aby wykorzystać to ćwiczenie w ramach zajęć indywidualnych (np. mentoring, praca indywidualna), jeden z uczestników może wykonać to zadanie wspólnie z trenerem.
- Zajęcia te, prowadzone z grupami szczególnie wrażliwymi (np. młodymi migrantami, młodzieżą z trudnościami w nauce lub problemami emocjonalnymi), nie powinny sprawiać żadnych szczególnych trudności. Zaleca się wybór neutralnych obrazów, które nie wywołują skojarzeń z kontekstami lub doświadczeniami mogącymi wywołać negatywne emocje u uczestników.
- W przypadku grup wielokulturowych i wielojęzycznych zaleca się stosowanie neutralnych obrazów, które nie wywołują negatywnych skojarzeń w danej kulturze, a uczestnicy mogą być dobierani w pary tak, aby w każdej parze przynajmniej jedna osoba posługiwała się wspólnym językiem.
- Można przygotować dwa różne obrazy dla każdej pary, tak aby każdy członek pary miał możliwość doświadczenia obu ról: wydawania poleceń i rysowania.
- Grupa może wybrać parę, której udało się przetworzyć obraz z największą dokładnością, i nagrodzić ją niewielką nagrodą.
- Powtórzenie ćwiczenia w odwróconych rolach może zwiększyć zaangażowanie. Dyskusja

- w parach może zwiększyć zaangażowanie, ponieważ jedna osoba będzie dzielić się więcej, ale ważne jest również, aby partnerzy podzielili się wrażeniami z grupą po zakończeniu ćwiczenia, ponieważ pary mogą mieć bardzo zróżnicowane doświadczenia związane z ćwiczeniem.



Materiały:

- Arkusze robocze z obrazkami
- Czysty papier
- Materiały do pisania (ołówki, kredki, gumka)



Czas trwania:

45 minut

Przebieg ćwiczenia:

Krok 1:

Podziel uczestników na pary. Siedzą plecami do siebie na krzesłach w odpowiedniej odległości tak, aby nie rozpraszały ich inne pary. Rozdaj każdej parze jedno zdjęcie i jedną czystą kartkę papieru. Upewnij się, że tylko jedna osoba z pary widzi zdjęcie.

Krok 2:

Poproś uczestników, aby rozpoczęli pracę od tego, że osoba, która otrzymała zdjęcie, wyjaśni swojemu partnerowi, co ma narysować na czystej kartce papieru. Mają 10 minut na wykonanie rysunków.

Poproś uczestników, aby nie używali żadnych innych środków komunikacji poza mową. Bardzo ważne jest, aby tylko uczestnik, który ma zdjęcie w ręku, mógł mówić. Jego partner nie może zadawać żadnych pytań.

W międzyczasie monitoruj postępy każdej pary.

Krok 3:

Po upływie wyznaczonego czasu poproś uczestników, aby odwrócili lub złożyli swoje rysunki na pół i czekali na swoją kolej. Poproś każdą parę, aby zaprezentowała całej grupie zarówno oryginalny rysunek, jak i ten, który powstał podczas ćwiczenia. Porównają oni oba obrazy, przedstawiając trudności, jakie napotkali podczas rysowania tego co im wskazano, oraz aspekty, które sprawdziły się lub nie sprawdziły się w komunikacji między nimi.

Krok 4:

Przedstaw ogólny zarys zagadnienia wzajemnych powiązań między werbalnymi i niewerbalnymi elementami komunikacji.

Podaj przykłady z praktyki, kiedy dochodzi do nieporozumień w przypadku braku jednego z elementów komunikacji, takich jak:

1. PROBLEM Z KODOWANIEM:

- Scenariusz: Lekarz wyjaśnia pacjentowi złożoną diagnozę medyczną, używając bardzo specjalistycznego żargonu.
- Brakujący element: Skuteczne kodowanie komunikatu. Lekarz nie przetłumaczył informacji na język zrozumiały dla pacjenta.
- Wynik: Pacjent opuszcza gabinet zdezorientowany i zaniepokojony, nie rozumiejąc w pełni swojego stanu zdrowia ani planu leczenia.

2. PROBLEM Z ROZSZYFROWANIEM:

- Scenariusz: Przedstawiciel obsługi klienta wysyła e-mail z przeprosinami za zakłócenia w świadczeniu usług, ale klient interpretuje formalny ton jako nieszczerzy i lekceważący.
- Brakujący element: Dokładne rozszyfrowanie wiadomości. Klient błędnie interpretuje ton i intencje wiadomości z powodu własnych uprzedzeń lub doświadczeń.
- Wynik: Klient pozostaje niezadowolony i może złożyć skargę, która naruszy relacje z firmą.

3. BRAK INFORMACJI ZWROTNEJ:

- Scenariusz: Nauczyciel zadaje złożone zadanie domowe, ale nie daje uczniom możliwości zadawania pytań wyjaśniających ani uzyskania informacji zwrotnej na temat ich postępów.
- Brakujący element: Mechanizm informacji zwrotnej. Uczniowie nie są w stanie sprawdzić swojego zrozumienia ani uzyskać wskazówek, co prowadzi do potencjalnych błędów i frustracji.
- Wynik: Uczniowie mogą mieć trudności z wykonaniem zadania, co prowadzi do słabych wyników, spadku motywacji i braku zrozumienia tematu.

4. NIEPOROZUMIENIE KONTEKSTOWE:

- Scenariusz: Kolega wysyła żart za pośrednictwem komunikatora internetowego, który jest uważany za obraźliwy przez innego kolegę, który nie zna typowego dla nadawcy humoru w komunikacji.
- Brakujący element: Zrozumienie kontekstu wiadomości. Odbiorca nie posiada informacji niezbędnych do interpretacji wiadomości w kontekście typowego stylu komunikacji nadawcy.
- Rezultat: Wiadomość jest traktowana poważnie, co prowadzi do zranionych uczuć, obrazy i potencjalnego konfliktu w miejscu pracy.

Aby ćwiczenie było bardziej interaktywne, można poprosić uczestników o podanie przykładów nieporozumień i błędów w komunikacji, które miały miejsce w ich codziennym życiu.

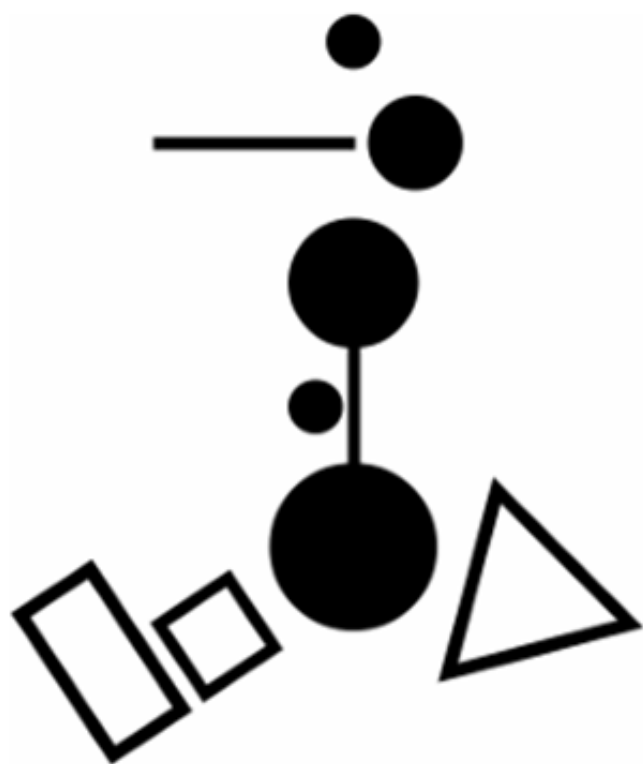
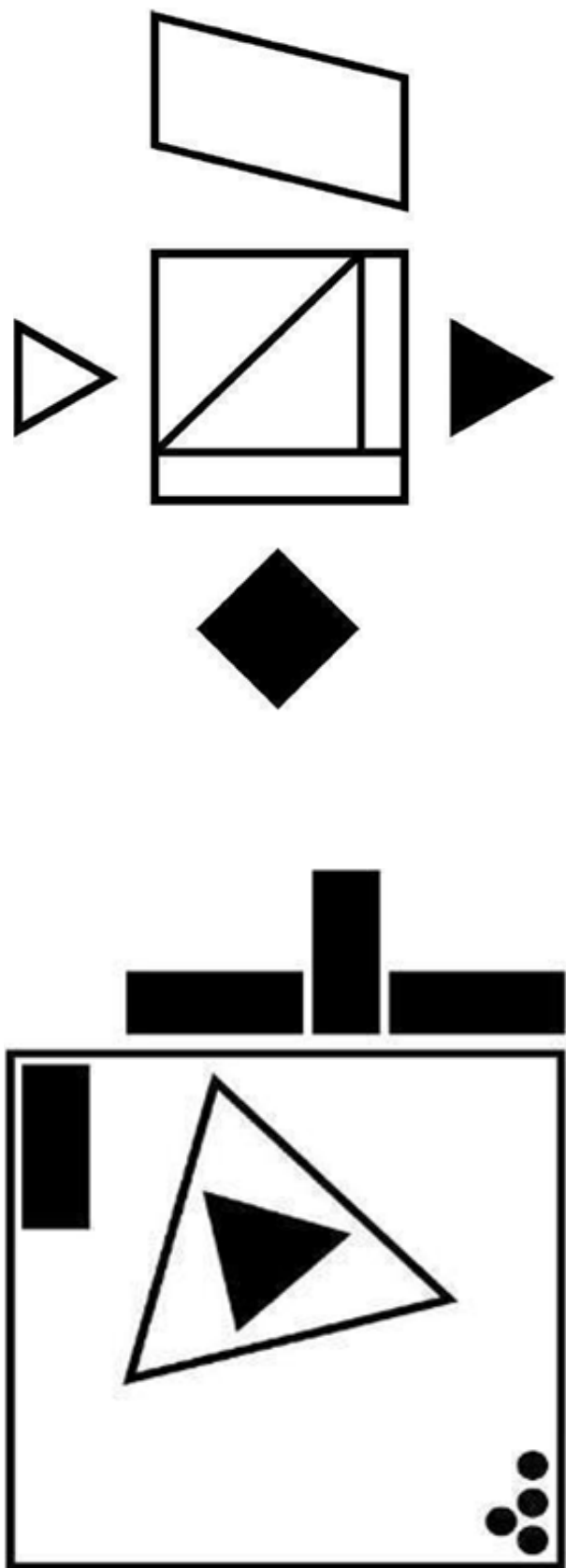
Podsumowanie:

Zakończ ćwiczenie, oceniając pracę w parach i podkreślając potrzebę jasnej komunikacji. Ponownie podkreśl znaczenie komunikacji niewerbalnej i informacji wizualnych.

Zadaj uczestnikom następujące pytania:

- Jak wyglądała praca bez możliwości rozmowy?
- Co się wam podobało, a co nie w instrukcjach partnera?
- Jakie korzyści płyną dla was osobiście z tego ćwiczenia?
- Jakie kroki należy podjąć podczas dialogu, aby uniknąć wzajemnych nieporozumień?

Wykorzystane materiały/materiały informacyjne:



SKUTECZNA KOMUNIKACJA DOŚWIADCZENIE



Kategoria:

Wzmocnienie pozycji i komunikacja



Opis:

Jest to ćwiczenie wzmacniające skuteczność komunikacji, przeznaczone dla małych grup. Koncentruje się ono na odgrywaniu ról w sytuacjach stresujących lub wywołujących silny niepokój, aby pomóc uczestnikom w opracowaniu mechanizmów radzenia sobie z nimi. Pod kierunkiem trenera młodzi ludzie mogą analizować scenariusze „co by było, gdyby” w kontrolowanych warunkach. Będą oni wspierani przez rówieśników w dyskusjach i odkrywaniu skuteczniejszych strategii komunikacyjnych i działań.



Cele:

- Rozpoznawanie problemów komunikacyjnych w sytuacjach stresowych lub wywołujących silny niepokój.
- Opracowanie bardziej wydajnych i skutecznych strategii i narzędzi komunikacyjnych.
- Omówienie przyczyn stresu i niepokoju oraz zidentyfikowanie strategii wyjścia.



Kontekst i uczestnicy:

Możliwe ustawienia:

- Szkoła
- Miejsce pracy

Grupa docelowa:

- Mała grupa lekcyjna lub grupa tematyczna (do 10 uczniów)
- Małe zespoły projektowe lub biurowe (do 10 uczestników)



Wskazówki dotyczące realizacji:

Informacje o otoczeniu:

- Zajęcia wymagają nieformalnego otoczenia, które różni się od zwykłego, formalnego środowiska uczestników.
- W szkole jako miejsce realizacji działania można wykorzystać salę lekcyjną, ale lepiej, aby nie była to sala, w której grupa docelowa zazwyczaj ma zajęcia, aby mogli poczuć różnicę w otoczeniu.
- To samo dotyczy środowiska biurowego.
- Aby wykorzystać to ćwiczenie w sytuacjach indywidualnych (np. mentoring, praca indywidualna), można je dostosować tak, aby skupiało się wyłącznie na doświadczeniach danej osoby. Zamiast korzystać ze wspólnej talii kart, trener i uczestnik mogą wspólnie tworzyć scenariusze oparte na rzeczywistych wyzwaniach uczestnika (np. lęk przed egzaminem, stres związany z rozmową kwalifikacyjną, konflikt z przyjacielem). Opcje odgrywania ról w sytuacjach indywidualnych:
 - Uczestnik wciela się w siebie, a mentor odgrywa inną rolę (nauczyciela, kolegi, szefa itp.).

- Mentor modeluje adaptacyjną lub nieadaptacyjną reakcję, a uczestnik zastanawia się nad nią.
- Uczestnik może „zamrozić” odgrywanie ról i przed kontynuacją przeprowadzić burzę mózgów na temat alternatywnych rozwiązań.

Informacje o docelowych odbiorcach:

- Zalecana wielkość grupy: 8–15 uczestników. Taka liczba pozwala na różnorodność scenariuszy i zapewnia wystarczającą liczbę obserwatorów i aktorów, nie pozostawiając nikogo bezczynnym przez zbyt długi czas.
- Istotne jest, aby uczestnicy mogli omawiać i odgrywać wspólne, zrozumiałe, stresujące lub wywołujące niepokój sytuacje. Dzięki temu ćwiczenie jest bardziej skuteczne i łatwiejsze do przeniesienia na rzeczywiste scenariusze.
- Aby dostosować ćwiczenie do potrzeb grup szczególnie wrażliwych (np. młodych migrantów, młodzieży z trudnościami w nauce lub problemami emocjonalnymi), trener może uprościć karty ról – używać krótkich, bezpośrednich zdań lub symboli do wskazania ról i celów. Należy zapewnić dodatkowe wskazówki lub połączyć uczestników w pary, aby mogli się wzajemnie wspierać.
- Stwórz bezpieczne środowisko, zwłaszcza dla młodzieży z trudnościami emocjonalnymi lub behawioralnymi, wyjaśniając, że udział jest dobrowolny i zawsze istnieje możliwość „rezygnacji”. Zachęcaj do zamiany ról, aby uczestnicy mogli poznać różne perspektywy (np. bycie osobą zestresowaną a bycie osobą wspierającą). Podczas podsumowania podkreśl strategie radzenia sobie, takie jak głębokie oddychanie, szukanie pomocy lub zmiana sposobu myślenia o negatywnych myślach.

O trenerze:

- Trener powinien posiadać umiejętności skutecznej komunikacji i pedagogiczne.

About the Role-Playing Scenarios:

- Scenariusze powinny być dostosowane do uczestników (np. związane z rozmowami kwalifikacyjnymi, testami szkolnymi lub rozmowami oceniającymi).
- Najlepiej, jeśli obejmują one sytuacje wywołujące silny stres lub niepokój (np. rozmowy z rodzicami, konflikty z nauczycielami lub korepetytorami).

Materiały:

- Talia kart „Co by było, gdyby”

Przygotowane przez trenera we współpracy z nauczycielem lub kierownikiem biura. Karty te służą do rozpoczęcia odgrywania ról.

Karty powinny zawierać następujące informacje o scenie:

- Krótka historia opisująca otoczenie (z wykorzystaniem 5 pytań: kto, co, gdzie, kiedy, dlaczego)
- Krótkie opisy i charakterystyki ról aktorów





Karty można przygotować wcześniej lub stworzyć w czasie rzeczywistym wraz z uczestnikami. W tym przypadku potrzebne będą materiały piśmienne.

- Notatniki lub papier dla obserwatorów (opcjonalnie)
- Długopisy lub ołówki



Czas trwania:

60 minut (bez tworzenia kart podczas sesji)

80 minut (z tworzeniem kart podczas sesji)



Przebieg ćwiczenia:

Krok 1: Prezentacja ćwiczenia

- Powitaj uczestników i wyjaśnij strukturę, cel i wyniki ćwiczenia.
- Ustal zasady obowiązujące w grupie: udział jest dobrowolny, każdy może odejść w dowolnym momencie, należy szanować wszystkie opinie. Zarówno uczestnicy, jak i trener są odpowiedzialni za utrzymanie bezpiecznego i pełnego szacunku środowiska.

Step 2 (opcjonalnie): Tworzenie kart „Co by było, gdyby”

- Wyjaśnij, że grupa stworzy talię kart „Co by było, gdyby”. Każda karta opisuje stresującą lub trudną sytuację związaną z doświadczeniami uczniów.
- Podaj przykład: „17-letni uczeń ma jutro sprawdzian z matematyki. Matematyka jest dla niego trudna. Po dwóch godzinach nauki z najlepszym przyjacielem zaczyna panikować, uważając, że nie jest przygotowany”.
- Poproś każdego uczestnika, aby napisał jeden scenariusz na karcie.
- Zbierz karty i ułóż z nich talię.

Krok 3: Przygotowanie sceny

- Wyciągnij kartę z talii i przeczytaj scenariusz na głos (ale nie ujawniaj jeszcze szczegółów dotyczących ról).
- Poproś ochotników o zagranie sceny i wybierz jednego obserwatora.
- Przekaż prywatne instrukcje:
 - Każdy aktor otrzymuje opis swojej roli.
 - Obserwator otrzymuje wytyczne dotyczące obserwacji.
 - Nikt nie zna ról innych osób.
 - Pomóż aktorom przygotować scenę (rekwizyty, krzesła lub drobne poprawki).

Krok 4: Odgrywanie scenariusza „co by było, gdyby”

- Poproś uczestników, którzy nie biorą udziału w odgrywaniu scenek, aby robili notatki dotyczące kluczowych momentów lub zachowań.
- Przeprowadź odgrywanie ról raz, bez przerw.
- Przeprowadź odgrywanie ról po raz drugi, ale tym razem obserwator może zatrzymać akcję maksymalnie 3 razy (na 5 sekund każdorazowo), aby podkreślić ważne punkty.

Krok 5: Indywidualna informacja zwrotna

- Ujawnij pełną treść kart, w tym role i cele.
- Poproś aktorów i obserwatora, aby podzielili się:
 - Jak się czuli w swojej roli.
 - Co zauważyli w zakresie komunikacji i emocji.
 - Co się sprawdziło, a co było trudne.

Krok 6: Dyskusja grupowa

- Rozpocznij dyskusję, korzystając z pytań pomocniczych, np.
 - „Jakie problemy komunikacyjne pojawiły się w tej sytuacji?”
 - „Jak Twoim zdaniem, czuli się poszczególni uczestnicy?”
 - „Co zrobilibyście inaczej, gdybyście znaleźli się w tej sytuacji ponownie?”
- Zachęć uczestników do znalezienia strategii, które mogłyby zmniejszyć stres lub poprawić jakość komunikacji.
- Uwagi dla trenera: podsumuj najciekawsze pomysły, zwróć uwagę na skuteczne rozwiązania i – w razie potrzeby – przedstaw praktyczne wskazówki dotyczące komunikacji.

Krok 7: Powtórka „Co by było, gdyby”

- Poproś ochotników (innych niż poprzednio), aby ponownie odegrali ten sam scenariusz, ale tym razem uwzględniając sugestie grupy.
- Po powtórce zapytaj nowych aktorów i grupę:
 - Co się zmieniło w porównaniu z poprzednią wersją?
 - Czy komunikacja i emocje uległy poprawie?
 - Które strategie okazały się najbardziej skuteczne

Krok 8: Końcowe przemyślenia i opinie

- Podsumuj ćwiczenie: podkreśl znaczenie zdolności adaptacyjnych, świadomości emocjonalnej i komunikacji.
- Poproś uczestników, aby podzielili się **jedną kluczową lekcją** lub wnioskiem, który wynieśli z tego doświadczenia.
- Podziękuj wszystkim za aktywny udział i zaangażowanie.

Podsumowanie:

- Przypomnij uczestnikom: **jakość kart „Co by było, gdyby”** ma duży wpływ na przebieg ćwiczenia. Scenariusze powinny być realistyczne i adekwatne.
- Podkreśl, że to ćwiczenie można dostosować do różnych **tematów, grup wiekowych i celów edukacyjnych**.
- Zachęć uczestników do refleksji nad dynamiką:
 - Co pomogło bohaterom osiągnąć ich cele?
 - Co utrudniło im osiągnięcie tych celów?
- Zachęć uczestników do zgłębienia swoich **emocjonalnych doświadczeń**:
 - Jak się czuliście podczas odgrywania ról?
 - Które emocje wywołały w Tobie największy oddźwięk?
 - Jak poradzilibyście sobie z podobnymi emocjami w prawdziwym życiu?

Wykorzystane materiały/materiały informacyjne:

Karta „Co by było, gdyby”	
Tytuł	Rozmowa kwalifikacyjna na staż
Fabula	Sterylnie, nowoczesne biuro. Promienie słońca wpadają przez duże okna, podkreślając tańczące w powietrzu drobinki kurzu. Sarah siedzi nerwowo na krawędzi krzesła, bawiąc się swoim CV. Naprzeciwko niej siedzi osoba przeprowadzająca rozmowę kwalifikacyjną, pani Johnson, która zachowuje neutralny wyraz twarzy, przeglądając podanie Sarah. Pani Johnson nieoczekiwanie kwestionuje kwalifikacje Sarah lub zadaje pytanie, które całkowicie ją zaskakuje.
Postacie	Sarah: świeżo upieczona absolwentka college’u z doskonałymi wynikami w nauce, ale ograniczonym doświadczeniem praktycznym. Bardzo chce zdobyć staż w prestiżowej firmie marketingowej. Cel: mimo zdenerwowania wykazać się pewnością siebie i kompetencjami. Pani Johnson: Starszy kierownik ds. marketingu, znana z bezpośredniego i nieśmiałego stylu bycia. Ocenia ona przydatność Sarah do pracy w dynamicznym środowisku stażowym. Cel: Ustalenie, czy Sarah posiada umiejętności i odporność niezbędne do odniesienia sukcesu w wymagającym środowisku.

Karta „Co jeśli”	
Tytuł	Pierwszy dzień
Historia	Tętniące życiem biuro typu open space, wypełnione dźwiękami dzwoniących telefonów i stuków klawiatur. Nowy pracownik, Chris, siedzi przy nieznanym sobie biurku, czując się przytłoczony i niepewny, co ma robić. Jego koledzy wydają się zajęci i pochłonięci pracą, więc waha się, czy przerywać im pytaniami. Chris zostaje poproszony o wykonanie zadania, którego nie rozumie.
Postacie	Chris: świeżo upieczony absolwent, który rozpoczyna swoją pierwszą pracę na pełen etat. Chce wyrzeć dobre wrażenie, ale czuje się zagubiony i onieśmielony nowym otoczeniem. <u>Cel:</u> Przetrwać pierwszy dzień, zrozumieć swoje obowiązki i zacząć budować relacje z kolegami. Alex: Przyjazny i otwarty współpracownik, który pracuje w firmie od kilku lat. <u>Cel:</u> Pomóc Chrisowi poczuć się mile widzianym i komfortowo w nowej roli.

Karta „Co jeśli”	
Tytuł	Ocena wyników
Historia	Mała sala konferencyjna. Michael, młody pracownik, który jest zatrudniony od sześciu miesięcy, siedzi zdenerwowany naprzeciw swojej przełożonej, Sarah. Sarah zwołała to spotkanie, żeby omówić wyniki Michaela i przekazać mu informację zwrotną na temat jego pracy. Sarah rozpoczyna ocenę od negatywnej uwagi, a Michael przyjmuje postawę obronną i ma trudności z zaakceptowaniem informacji zwrotnej.
Postacie	Michael: Niepewny swoich wyników i obawiający się krytyki. <u>Cel:</u> Otwarte przyjmowanie informacji zwrotnych i wykazywanie chęci do nauki i doskonalenia się. Sarah: Chce przekazać konstruktywną informację zwrotną i jasno określić oczekiwania dotyczące rozwoju Michaela. <u>Cel:</u> Skuteczne przekazanie informacji zwrotnej i zmotywowanie Michaela do poprawy wyników.

MOJE MOCNE STRONY



Kategoria:

Poczucie własnej wartości i wzmocnienie pozycji w środowisku zawodowym



Opis:

Uczestnik rozpoznaje swoje mocne strony na podstawie profilowania



Cele:

- Określenie osobistych mocnych stron
- Wzmocnienie poczucia własnej wartości oraz rozwijanie samoświadomości i pewności siebie w prezentowaniu swoich mocnych stron przed innymi.



Kontekst i uczestnicy:

Participants who are not sure about their strengths

Age 16-24



Wskazówki dotyczące realizacji:

- Uczestnicy powinni zostać poproszeni o wymienienie trzech swoich mocnych stron. Niektórzy będą w stanie je wymienić, wielu będzie miało problemy z wykonaniem tego zadania. Jeśli uczestnicy znają się nawzajem, można rozpocząć od następującego krótkiego ćwiczenia: na stole należy położyć tyle kopert, ile jest uczestników, z ich imionami. Każda osoba otrzymuje tyle karteczek, ile jest uczestników minus jeden (10 uczestników → każdy uczestnik otrzymuje 9 karteczek). Następnie poproś uczestników, aby na każdym karteczce napisali jedną pozytywną cechę każdego z pozostałych uczestników. Poproś ich, aby włożyli karteczki do odpowiednich kopert. Kiedy wszyscy skończą, rozdaj uczestnikom koperty z ich imionami. Teraz powinni oni otrzymać kilka pozytywnych cech, które mogą uznać za swoje mocne strony.
- Po rozdaniu materiałów i ołówków trener powinien przejść się po sali i w razie potrzeby pomóc uczestnikom w zrozumieniu zadania.
- Po zakończeniu ćwiczenia uczestnicy powinni zapisać wszystkie mocne strony, które otrzymały dwie lub trzy gwiazdki. Powinni zapisać co najmniej jedną sytuację, w której wykazali się daną mocną stroną.
- Wariant dla osób kreatywnych i artystycznych: Narysuj na papierze androgeniczną postać i namaluj symbole mocnych stron.
- Zalecana wielkość grupy: od 1 do 30 osób
- Jak wykorzystać to ćwiczenie w sytuacjach indywidualnych (np. mentoring, praca indywidualna): To ćwiczenie można łatwo przeprowadzić w sytuacji indywidualnej. Najpierw przeprowadź burzę mózgów z uczestnikiem na temat typowych mocnych stron w środowisku pracy.

- Jak dostosować ćwiczenie do grup szczególnie wrażliwych (np. młodych migrantów, młodzieży trudnościami w nauce lub problemami emocjonalnymi): Zmieniaj tekst na prostszy język, dodaj zdjęcia.
- Jak dostosować ćwiczenie do różnych kontekstów kulturowych lub edukacyjnych: W niektórych kulturach otwarte mówienie o osobistych mocnych stronach może być postrzegane jako przechwalanie się. Dostosuj ćwiczenie, przedstawiając je jako „umiejętności, które pomagają grupie” lub „cechy, które wnosisz do zespołu”.
 - W przypadku uczestników o ograniczonej umiejętności czytania i pisania, należy zapewnić bardziej wizualną formę (zdjęcia, symbole lub przykłady odgrywania ról zamiast pisemnych kwestionariuszy).
 - Najpierw zadbaj o bezpieczeństwo – autorefleksja może budzić poczucie bezbronności. Zacznij od burzy mózgów w grupie, zanim przejdzie się do osobistej wymiany doświadczeń.
 - Używaj prostych określeń opisujących mocne strony (np. „miły”, „pracowity”, „dobry słuchacz”) i wyjaśnij je na konkretnych przykładach.

Materiały:

- Kwestionariusz „Ja i moje mocne strony”
- Ołówek
- Arkusz papieru
- Ewentualnie koperty i mniejsze kartki papieru, jeśli uznasz wstępne ćwiczenie za przydatne



Czas trwania:

20-30 minut

Przebieg ćwiczenia:

Krok 1:

Trener prosi grupę o zdefiniowanie osobistych mocnych stron. Zapisuje definicję i prosi uczestników o podanie różnych mocnych stron, również je zapisując.

Krok 2:

Uczestnicy proszeni są o zapisanie trzech swoich mocnych stron.

Krok 3:

Trener rozdaje kwestionariusze i wyjaśnia zadanie: Przeczytaj uważnie każdy przykład mocnej strony oraz trzy opcje różnych zachowań. Następnie zaznacz tę, która Twoim zdaniem najlepiej Cię opisuje.

Krok 4:

Podczas gdy uczestnicy wypełniają kwestionariusz, trener krąży między nimi i w razie potrzeby pomaga im zrozumieć zadanie.

Krok 5:

Kiedy uczestnicy skończą, sprawdzają mocne strony, które zaznaczyli w co najmniej dwóch polach.

Krok 6:

Następnie zapisują te mocne strony. Są to ich własne mocne strony. Po każdej mocnej stronie podają jeden przykład, w którym ją wykazali (np. „Biorę odpowiedzialność: wziąłem odpowiedzialność za opiekę nad młodszym rodzeństwem po południu”).

Alternatywa dla osób kreatywnych i artystycznych: rysują na kartce sylwetkę człowieka i malują w niej symbole swoich mocnych stron.

Podsumowanie:

Następnie odbywa się dyskusja na temat tego, jakie mocne strony mają uczestnicy i czy odkryli nowe.

Wykorzystane materiały/materiały informacyjne:

Kwestionariusz „Ja i moje mocne strony”

Kwestionariusz „Ja i moje mocne strony”

1. Pomocność

- Oferuję pomoc w noszeniu ciężkich toreb z zakupami osobom, które mają z tym trudności w mojej okolicy.
- Wspieram kolegę lub koleżankę z klasy, omawiając pomysły lub współpracując przy zadaniu grupowym.
- Jestem wolontariuszem podczas wydarzeń takich jak zbiórki żywności lub sprzątanie parków.

2. Skuteczna komunikacja

- Potrafię jasno wyjaśnić zasady nowej gry moim znajomym podczas spotkania.
- Kiedy mam problem z członkiem rodziny, poruszam tę kwestię i staram się znaleźć kompromis
- Jeśli klient w pracy głośno zgłasza niesprawiedliwą skargę, potrafisz zachować spokój i rozmawiać z szacunkiem, ale jasno przedstawiać swój punkt widzenia.

3. Umiejętność rozwiązywania problemów

- Kran w domu cieknie. Oglądasz tutoriale i używasz dostępnych narzędzi, aby go naprawić.
- Rezerwacja miejsca, w którym Twój najlepszy przyjaciel chciał świętować swoje urodziny, zostało odwołane. Dzwonisz więc i znajdujesz alternatywne miejsce.
- Masz prezentację w pracy, a oprogramowanie do prezentacji nie działa. Znajdujesz rozwiązanie i prezentujesz za pomocą innego oprogramowania lub bez niego.

4. Umiejętność dostosowania się

- Twoja rodzina chciała pójść na basen, ale teraz pada deszcz. Szybko zmieniasz plany i organizujesz coś innego.
- Spodziewasz się wizyty osoby z ograniczeniami dietetycznymi (nietolerancja glutenu lub laktozy, weganizm...). Uczysz się więc gotować nowe danie, uwzględniając te ograniczenia.
- Twój współpracownik zachorował, a szef prosi Cię, abyś został dłużej. Zmieniasz termin spotkania, aby to zrobić.

5. Zarządzanie czasem

- W przyszłym tygodniu masz dwa egzaminy i jedną prezentację. Tworzysz harmonogram, w którym planujesz, kiedy przygotować się do poszczególnych zadań. Trzymasz się swojego harmonogramu.
- Chcesz upiec ciasto dla przyjaciela i dziadków, ponieważ mają urodziny tego samego dnia. Teraz sąsiad prosi cię o pomoc. Przygotowujesz ciasta, a potem pomagasz sąsiadowi.
- Twój szef poprosił Cię o obsługę kasy. Zauważyłeś, że ktoś rozlał mleko w przejściu, więc je posprzątałeś.

6. Praca zespołowa

- Koordynujesz z przyjaciółmi organizację przyjęcia-niespodzianki i dzielisz obowiązki, aby praca została równo rozłożona.
- Zgłaszasz się na ochotnika do zorganizowania akcji sprzątania okolicy wraz z sąsiadami.
- Twój kolega ma termin, ale nie zdążył. Kończysz to za niego, nawet jeśli musisz pracować po godzinach.

7. Dbłość o szczegóły

- Chcesz ugotować obiad według nowego przepisu. Dokładnie czytasz instrukcję i sprawdzasz, czy masz wszystkie potrzebne składniki.
- Przed wysłaniem ważnego zaproszenia zauważasz literówkę i poprawiasz ją przed wydrukowaniem.
- Sprawdzasz raport finansowy, aby upewnić się, że nie ma w nim żadnych rozbieżności.

8. Inteligencja emocjonalna

- Pocieszasz przyjaciela przechodzącego trudny okres, słuchając go i oferując wsparcie.
- Pomagasz dziecku radzić sobie z frustracją, spokojnie omawiając jego uczucia.
- Prowadzisz dyskusję zespołową, dzięki czemu wszystkie głosy są wysłuchane, a napięcia zostają złagodzone

9. Niezawodność i rzetelność

- Jeden z Twoich przyjaciół nie czuje się dobrze. Dbasz o to, aby bezpiecznie dotarł do domu.
- Zawsze wykonujesz swoje zadania, czy to zadania domowe, czy prace domowe.
- Twój szef poprosił Cię o przygotowanie ważnej prezentacji na przyszły tydzień. Dostarczasz ją na czas, przygotowując wszystkie niezbędne materiały.

10. Myślenie analityczne

- Chcesz wyjechać gdzieś na wakacje. Porównujesz opcje podróży, aby znaleźć najbardziej opłacalną trasę.
- Chcesz kupić nowy samochód. Dlatego analizujesz swoje miesięczne wydatki, aby zidentyfikować obszary, w których możesz zaoszczędzić pieniądze.
- Chcesz poprawić wyniki sprzedaży w swojej firmie, więc przeglądasz opinie klientów, aby zidentyfikować trendy i zaproponować innowacje produktowe.

MOJA SUPERMOC



Kategoria:

Wzmocnienie pozycji i komunikacja



Opis:

To ćwiczenie pomaga uczestnikom budować wiarę w siebie i wewnętrzną siłę poprzez identyfikację i zaakceptowanie unikalnej umiejętności, która zwiększa ich pewność siebie. Wyobrażając sobie tę siłę jako „supermoc”, mogą lepiej ją zrozumieć i wykorzystać w rzeczywistych sytuacjach.



Cele:

To ćwiczenie pozwala uczestnikom zidentyfikować swoje mocne strony. Rozwija pozytywne nastawienie poprzez skupienie się na tych mocnych stronach, a nie na słabościach, w relaksującej atmosferze, która sprzyja kreatywności i wyobraźni.



Kontekst i uczestnicy:

Jest to idealne rozwiązanie dla osób znajdujących się w okresie przejściowym swojego życia, które mogą potrzebować zidentyfikować swoje mocne strony, aby przezwyciężyć początkową niepewność. Wiek nie ma znaczenia.



Wskazówki dotyczące realizacji:

Obserwuj uważnie uczestników podczas całego ćwiczenia. Jeśli niektóre osoby wydają się mieć problemy z określeniem swoich mocnych stron, podejdź do nich i zapytaj, jakie pozytywne cechy widzą w nich inni ludzie.

Możesz również skorzystać z ćwiczenia „Moje mocne strony” zamieszczonego w niniejszej broszurze na stronie 106. Pomocne może być regularne powtarzanie tego ćwiczenia, ponieważ stopniowo buduje ono pewność siebie i pomaga przeniesienie uwagi z tego, czego brakuje, na to, w czym każda osoba jest dobra

Zalecana wielkość grupy: od 1 do 20 osób

Jak wykorzystać to ćwiczenie w sytuacjach indywidualnych (np. mentoring, praca indywidualna): Ćwiczenie to można z powodzeniem stosować w sytuacjach indywidualnych. Jest ono szczególnie dobrze przyjmowane przez dzieci i osoby o artystycznych zdolnościach.

Jak dostosować ćwiczenie do grup szczególnie wrażliwych (np. młodych migrantów, młodzieży z trudnościami w nauce lub problemami emocjonalnymi)

- W niektórych kulturach ćwiczenia oparte na wizualizacji i wyobraźni są bardzo popularne (np. uważność, medytacja z przewodnikiem); w innych uczestnicy mogą preferować praktyczne, konkretne podejście.
- To ćwiczenie sprawdza się dobrze w przypadku młodszych lub mniej wykształconych uczestników,
- ponieważ mogą oni lepiej reagować na rysunki i pisemne wyjaśnienia.

- Podaj jasne, proste przykłady „supermocy” (np. „bycie dobrym słuchaczem”, „zawsze kończenie zadań”, „wnoszenie humoru”).
- Wykorzystaj materiały wizualne (kartki, obrazy, symbole) jako inspirację.



Materiały:

- Wygodne krzesła lub maty, na których uczestnicy mogą się położyć
- Stoły
- Papier
- Kolorowe kredki
- Tablica z pisakami



Czas trwania:

40 minut



Przebieg ćwiczenia:

Krok 1:

Trener wcześniej tworzy spokojną i przyjemną atmosferę, na przykład przyciemniając światło, zapalając świece LED, włączając relaksującą muzykę.

Zapytaj uczestników, jakie umiejętności miękkie są pomocne w środowisku pracy, i zapisz je na tablicy. Poproś uczestników, aby przedyskutowali, jakie umiejętności posiadają i w jaki sposób pomogły im one w konkretnej sytuacji.

Wyjaśnij cel poniższego ćwiczenia: odkrycie i wzmocnienie osobistej, unikalnej cechy lub właściwości, która daje uczestnikom pewność siebie i siłę, wyobrażonej jako „supermoc”.

Krok 2:

Trener prosi wszystkich, aby zamknęli oczy i wzięli kilka głębokich oddechów, aby się wyciszyć. Może użyć takich zwrotów jak:

„Wyobraź sobie miejsce, w którym czujesz się całkowicie bezpiecznie i swobodnie. Może to być miejsce, w którym naprawdę byłeś, lub takie, które stworzyłeś w swojej wyobraźni. Jak wygląda? Rozejrzyj się. Co słyszysz? Skoncentruj się na swoim centrum i pocuj ciepło”.

Krok 3:

Teraz trener zachęca uczestników, aby skupili się na osobistej sile lub cechie, z której są dumni lub na której polegają w trudnych chwilach. Może to być:

- umiejętność zachowania spokoju w sytuacjach stresowych.
- talent do rozwiązywania problemów.
- ich życzliwość, determinacja, kreatywność, odwaga, optymizm lub odporność.

Trener prosi uczestników, aby poczuli tę „supermoc” i wyobrazili sobie, jak się ona objawia: jako świecąca aura, konkretne narzędzie, symbol, a nawet strój, który przemienia ich w superbohatera. Można im pomóc, podając następujące instrukcje: „Wyobraź sobie, że stoisz prosto, z silną postawą. Czujesz potężną energię promieniującą z twojego wnętrza. To twoja własna, wyjątkowa supermoc – coś, co sprawia, że jesteś zdolny, silny i gotowy do podejmowania wyzwań”.

Krok 4:

Po kilku minutach trener delikatnymi wskazówkami prowadzi uczestników z powrotem do chwili obecnej:

„Powoli skierujcie swoją uwagę z powrotem na salę. Weźcie głęboki oddech i otwórzcie oczy, kiedy będziecie gotowi”.

Teraz trener prosi ich, aby narysowali na papierze swoją supermoc.

Krok 5:

Uczestnicy proszeni są o podzielenie się z grupą swoją supermocą i wyjaśnienie jej. Mogą opisać ją w kategoriach:

- Czym jest ta supermoc
- Dlaczego ją wybrali

- Jak się dzięki niej czują

Podsumowanie:

Zainicjuj dyskusję na temat tego, jak te supermoce można wykorzystać w rzeczywistych sytuacjach. Na przykład:

- „W jaki sposób Twoja supermoc może pomóc Ci w pokonaniu kolejnego wyzwania w pracy lub szkole?”
- „W jakich sytuacjach w Twoim życiu łatwiej byłoby Ci sobie poradzić, mając na uwadze tę supermoc?”
- Zachęć uczestników, aby zabrali ze sobą zdjęcie swojej supermocy, aby czerpać z niej siłę.

Wykorzystane materiały/materiały informacyjne:

Możesz skorzystać z poniższych przykładów.



Stworzone za pomocą Dall-E poprzez czat GPT



WYZNACZANIE GRANIC

Kategoria:

Wzmocnienie pozycji i komunikacja

Opis:

W tym interaktywnym ćwiczeniu dotyczącym wyznaczania granic uczestnicy tworzą pary, w których jedna osoba ma zasłonięte oczy i stoi nieruchomo, a druga powoli się do niej zbliża. Zadaniem uczestnika z zasłoniętymi oczami jest powiedzenie „Stop”, gdy zacznie czuć się niekomfortowo, co pomaga mu zidentyfikować i wyznaczyć swoje osobiste granice. Ćwiczenie to sprzyja samoświadomości, zachęca do asertywnej komunikacji i uczy szacunku dla granic innych osób, a wszystko to w bezpiecznym i sprzyjającym środowisku.

Cele:

- Zrozumienie koncepcji granic osobistych
- Rozpoznawanie osobistych stref komfortu
- Ćwiczenie asertywnej komunikacji
- Szanowanie granic innych osób
- Zwiększanie samoświadomości
- Stosowanie wyznaczania granic w życiu codziennym

Kontekst i uczestnicy:

To zadanie jest przeznaczone dla młodych dorosłych, takich jak świeżo upieczeni absolwenci i studenci, którzy szykują się do wejścia na rynek pracy. Zadanie to jest szczególnie przydatne dla grup wsparcia młodzieży, takich jak programy doradcze i inicjatywy mentorskie, gdzie może pomóc w budowaniu samoświadomości i umiejętności komunikacyjnych.

Wskazówki dotyczące realizacji:

- Zalecana wielkość grupy to od 15 do 20 uczestników.
- Podkreśl, że granice mogą być zarówno fizyczne, jak i emocjonalne.
- Należy wspomnieć, że granice każdego człowieka są inne i należy je szanować, nawet jeśli różnią się od naszych własnych.
- Omów, w jaki sposób to ćwiczenie przekłada się na rzeczywiste sytuacje, w których konieczna jest werbalna komunikacja dotycząca granic.
- Oferuj wsparcie, jeśli ktoś wydaje się czuć niekomfortowo lub jest zdezorientowany.
- Weź pod uwagę wcześniejsze doświadczenia uczestników związane z ciemnością lub zasłanianiem oczu. Jeśli zauważysz oznaki dyskomfortu, zaproponuj im, aby po prostu zamknęli oczy lub wykonali to ćwiczenie z otwartymi oczami.
- Pary mogą wykonać obie wersje ćwiczenia: najpierw z zasłoniętymi oczami, a następnie z otwartymi oczami. Po zakończeniu ćwiczenia warto zapytać uczestników, czy odczuli różnicę między tymi dwiema wersjami.
- Otwórz dyskusję na ostatnie pytania lub komentarze uczestników.

- Podziękuj wszystkim za udział i podziel się dodatkowymi materiałami na temat granic, jeśli są dostępne.
- Zadanie wykonywane w grupie osób z trudnymi doświadczeniami (np. młodzi migranci, młodzież z trudnościami w nauce lub problemami emocjonalnymi) może wywołać trudniejsze emocje i reakcje, na które prowadzący powinien być przygotowany.
- Jeśli zadanie jest wykonywane w grupie o innej kulturze, warto zmienić sygnał „stop” na słowo w ich języku. Pomocne może być również dodanie gestu oznaczającego „stop”.
- Aby wykorzystać to ćwiczenie w sytuacji indywidualnej (np. mentoring, praca indywidualna), uczestnik może wykonać to zadanie wraz z prowadzącym.



Materiały:

- Przestrzeń
- Opaski na oczy



Czas trwania:

50 minut

Przebieg ćwiczenia:

Step 1

Wprowadzenie do tematu.

- Zdefiniowanie osobistych granic.
- Burza mózgów na temat: Dlaczego granice są ważne?
- Zapytaj uczestników o wyzwania związane z tematem (informacje dostępne w załączniku).

Step 2

Wyjaśnienie ćwiczenia.

- Podziel uczestników na pary i poproś ich, aby wybrali jedną osobę, która założy opaskę na oczy.
- Osoba z opaską na oczach da sygnał „Stop”, gdy zacznie czuć się niekomfortowo, gdy osoba podchodząca zbliży się do niej.
- Poinstruuuj osoby zbliżające się:
 - Obejdźcie osobę z opaską na oczach.
 - Poruszajcie się powoli w kierunku osoby z opaską na oczach, gdy powie ona „Chodź do mnie”.
 - Pamiętajcie, aby zachowywać się z szacunkiem i uważnością, zatrzymując się natychmiast, gdy osoba z opaską na oczach powie „Stop”.
- Poinformuj uczestników z zasłoniętymi oczami:
 - Skup się na swoich uczuciach i zwróć uwagę na wszelkie zmiany w poziomie komfortu.
 - Powiedz „stop”, gdy poczujesz, że musisz wyznaczyć granicę.

Step 3

Rozpocznij ćwiczenie i pozwól parom je wykonać. Ćwiczenie powinno trwać około 5 minut na osobę, a następnie poproś pary o zamianę ról, aby każdy uczestnik doświadczył obu pozycji (osoba z zasłoniętymi oczami i osoba podchodząca).

Step 4

Czas na refleksję. Zachęć uczestników do podzielenia się swoimi przemyśleniami i odczuciami.

- Jakże to było uczucie powiedzieć „Stop”, gdy miałeś zasłonięte oczy? Czy było to łatwe, czy trudne?
- Jakże to było uczucie być osobą podchodzącą i szanować granice drugiej osoby?
- Czy coś Cię zaskoczyło w kwestii Twojej przestrzeni osobistej lub poziomu komfortu?

Step 5

Końcowe przemyślenia:

- Podkreśl znaczenie granic w utrzymywaniu zdrowych relacji i szacunku do samego siebie.

Zachęć uczestników do ćwiczenia wyznaczania granic w codziennym życiu.



Podsumowanie:

To ćwiczenie dotyczące ustalania granic jest dostosowane do potrzeb młodych osób przygotowujących się do wejścia na rynek pracy. Skupiając się na samoświadomości, asertywnej komunikacji i wzajemnym szacunku, uczestnicy zdobędą niezbędne umiejętności, które pomogą im poruszać się w złożonym środowisku społecznym i zawodowym, ostatecznie sprzyjając zdrowym relacjom i poprawiając ich samopoczucie w momencie rozpoczęcia kariery zawodowej.

Wykorzystane materiały/materiały informacyjne:

nie dotyczy

Annexe

Jak wyznaczać granice?

1. Ustal swoje standardy

Zacznij od zastanowienia się, co jest dla Ciebie korzystne i wartościowe. Weź pod uwagę swoje osobiste preferencje, potrzeby i wartości. Określ, co chcesz włączyć do swojego życia, a co równie ważne, czego nie jesteś gotów tolerować. Jasność w tych kwestiach stanowi podstawę zdrowych granic.

2. Komunikuj swoje granice

Po ustaleniu swoich granic wewnętrznych, ważne jest, aby wyrazić je innym. Nie oznacza to zwoływania spotkania przyjaciół i rodziny, aby ogłosić: „Od teraz będę mówić NIE!”. Nie o to chodzi. Zamiast tego, reaguj na naruszenia granic w momencie, gdy się pojawiają. Na przykład, jeśli ktoś przekroczy granicę, po prostu powiedz: „Nie będę tego tolerować” lub „Nie zamierzam tego robić”. Spokojna, bezpośrednia komunikacja pomaga innym zrozumieć Twoje stanowisko.

3. Wzmocnij swoje granice

Kiedy zaczniesz wyznaczać granice, spodziewaj się dyskomfortu ze strony osób z Twojego otoczenia. Dlaczego? Po pierwsze, ponieważ nie są one przyzwyczajone do takich ograniczeń. Po drugie, ponieważ utrudnia im to osiągnięcie swoich celów Twoim kosztem. Niektórzy mogą próbować manipulować Tobą, wywołując poczucie winy lub obwiniając Cię.

Pamiętaj, że nie jesteś odpowiedzialny za to, jak inni się czują lub reagują na Twoje granice. Ich reakcje emocjonalne są ich własnymi, często wywołanymi przez utrwalone wzorce reakcji emocjonalnych. Twoim podstawowym obowiązkiem jest dbanie o siebie. Pomyśl o wytycznych obowiązujących w samolotach:

„Najpierw załóż maskę tlenową, a dopiero potem pomagaj innym”. Zasada ta nie wynika z egoizmu, ale z praktyczności. Dbanie o swoje dobre samopoczucie gwarantuje, że w razie potrzeby będziesz skuteczny i będziesz mógł wspierać innych.

Wyznaczając i przestrzegając granic, szanujesz zarówno siebie, jak i osoby w swoim otoczeniu, budując zdrowsze i bardziej zrównoważone relacje.

GRY KOMUNIKACYJNE



Kategoria:

Wzmocnienie pozycji i komunikacja



Opis:

Rozwijanie umiejętności komunikacji werbalnej, zdolności do dokładnego przekazywania i odbierania informacji, aktywnego słuchania oraz omawiania barier komunikacyjnych.



Cele:

- Określenie wpływu komunikacji niewerbalnej na dynamikę zespołu.
- Omów, w jaki sposób subtelne sygnały mogą wzmacniać lub wpływać na innych w procesach decyzyjnych.
- Rozwijaj umiejętności obserwacji i interpretacji sygnałów niewerbalnych w środowisku opartym na współpracy.
- Zwiększ zdolność uczestników do podejmowania strategicznych decyzji w oparciu o niekompletne informacje



Kontekst i uczestnicy:

To ćwiczenie nadaje się do szkoleń w miejscu pracy, budowania zespołu lub warsztatów rozwoju zawodowego, szczególnie dla młodych ludzi, którzy dopiero wchodzą na rynek pracy. Można je przeprowadzić z grupami od 6 do 15 uczestników, co sprawia, że jest idealne dla członków zespołu, którzy chcą poprawić swoje umiejętności komunikacyjne i współpracy.



Wskazówki dotyczące realizacji:

- Zachęcaj uczestników do kreatywnego myślenia, zwracaj uwagę na szczegóły
- Podkreśl znaczenie strategicznego rozwiązywania problemów i dyskusji grupowych podczas rysowania danych liczbowych
- Stwórz środowisko sprzyjające aktywnemu uczestnictwu i krytycznej refleksji podczas podsumowania.
- Aby wykorzystać to ćwiczenie w sytuacjach indywidualnych (np. mentoring, praca indywidualna), uczestnik może wykonać to zadanie wraz z liderem zadania
- Zadanie wykonywane w grupie osób z trudnymi doświadczeniami (np. młodzi migranci, młodzież z trudnościami w nauce lub problemami emocjonalnymi) może wywołać trudniejsze emocje, takie jak irytacja, rezygnacja i reakcje, na które lider powinien być przygotowany. Jeśli lider zauważy trudności w wykonaniu zadania, pomocne może być wsparcie osoby opisującej dane liczbowe.



Materiały:

- Czysta kartka papieru i długopis dla każdego uczestnika.
- Karty z figurami geometrycznymi: KARTA A, KARTA B



Czas trwania:

40 - 50 minut

Przebieg ćwiczenia:

Krok 1:

Moderator wyjaśnia uczestnikom ćwiczenie, podkreślając znaczenie precyzyjnej komunikacji werbalnej. Na tym etapie uczestnicy nie znają jeszcze treści kart zamieszczonych w załączniku.

Krok 2:

Prowadzący wybiera jednego uczestnika, który będzie „opisującym”. Osoba ta opisuje to, co widzi na karcie A, skupiając się na szczegółach, takich jak rozmiar, kształt i położenie figur, a także wszelkich innych ważnych cechach rysunku.

Pozostali uczestnicy słuchają opisu i próbują odtworzyć rysunek. Opisujący nie może powtarzać swoich instrukcji, a uczestnicy nie mogą zadawać pytań ani prosić o wyjaśnienia (instrukcja w załączniku).

Krok 3:

W przypadku karty B proces jest podobny, ale tym razem uczestnicy mogą zadawać pytania w celu wyjaśnienia instrukcji i zapewnienia większej dokładności w odtworzeniu wzoru. Osoba opisująca musi odpowiedzieć na te pytania, ale nie może poprawiać ani powtarzać wcześniejszych instrukcji.

Krok 4:

Po ukończeniu obu rysunków uczestnicy porównują swoje reprodukcje z oryginalnymi szablonami z karty A i karty B z załącznika. Grupa ocenia, które podejście – opis bez zadawania pytań lub opis z zadawaniem pytań – okazało się bardziej skuteczne.

Krok 5:

Ćwiczenie kończy się dyskusją skupiającą się na wyzwaniach związanych z dokładną komunikacją i mechanizmami interakcji niewerbalnej. Uczestnicy zastanawiają się nad znaczeniem jasnego, precyzyjnego języka i analizują, w jaki sposób zadawanie pytań i udzielanie informacji zwrotnych poprawia zrozumienie.

Krok 6:

Indywidualna refleksja:

- Poproś uczestników, aby zamknęli na chwilę oczy i zastanowili się, co czuli podczas ćwiczenia. Jakie były ich pierwsze reakcje? Czy czuli się pewnie, słuchając instrukcji, czy też byli zdenerwowani i niepewni?
- Pominięte elementy i błędy: Zaczniij od omówienia różnic między oryginalnymi kartami a rysunkami uczestników. Jakie elementy rysunków były najczęściej pomijane? Jakie błędy były najczęstsze? Czy były momenty, w których uczestnicy byli pewni swoich rysunków, ale potem odkryli, że popełnili błąd?
- Rola aktywnego słuchania: Podkreśl znaczenie aktywnego słuchania w komunikacji. Czy uczestnicy zauważyli różnicę w jakości swoich rysunków, gdy mieli możliwość

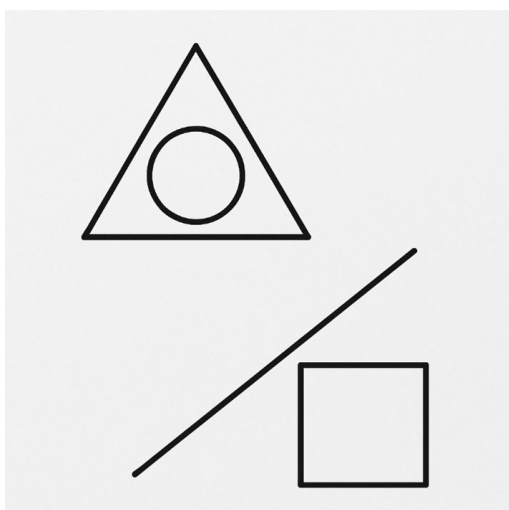
- zadawania pytań? Czy pytania pomogły im lepiej zrozumieć instrukcje?
- Wyzwania związane z komunikacją jednokierunkową: Omów trudności związane z komunikacją jednokierunkową, gdy odbiorca nie ma możliwości zadawania pytań. Jakie uczucia towarzyszyły uczestnikom podczas tej części ćwiczenia? Czy czuli się bardziej pod presją?
- Dostosowanie komunikacji: Omów znaczenie dostosowania komunikacji do potrzeb odbiorcy. Czy osoba opisująca rysunek próbowała dostosować swój sposób mówienia do grupy, czy też mówiła w ten sam sposób niezależnie od sytuacji?
- Wnioski i zastosowanie w miejscu pracy: Zachęć uczestników do zastanowienia się, w jaki sposób wnioski z tego ćwiczenia można zastosować w miejscu pracy. Gdzie jeszcze mogą napotkać podobne wyzwania komunikacyjne? Jakie strategie mogą zastosować, aby poprawić jakość komunikacji i tym samym jakość wykonywanych zadań?

Podsumowanie:

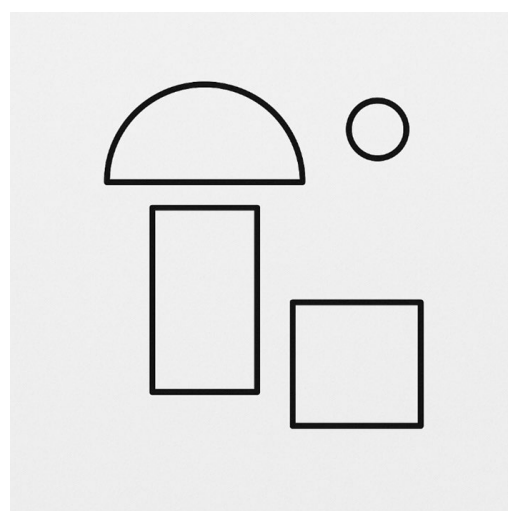
Uczestnicy zyskują większą świadomość komunikacji werbalnej, co poprawia dynamikę zespołu oraz ich zdolność do obserwowania i reagowania na sygnały innych osób. Ćwiczenie poprawia umiejętności podejmowania decyzji w złożonych sytuacjach, sprzyjając krytycznemu myśleniu. Pomaga zrozumieć znaczenie komunikacji werbalnej, zadawania pytań i udzielania właściwych odpowiedzi.

Sesja podsumowująca pozwala na krytyczną refleksję, łącząc doświadczenia z rzeczywistym życiem. scenariusze, które zwiększają skuteczność komunikacji uczestników.

Wykorzystane materiały/materiały informacyjne:



Karta A



Karta B

TEATR UCIŚNIONYCH

Kategoria:

Wzmocnienie pozycji i komunikacja

Opis:

Wykorzystaj odgrywanie ról, aby zbadać i rozwiązać typowe wyzwania, przed którymi stają młodzi ludzie w okresie przejścia do dorosłości i zatrudnienia, w tym konflikty interpersonalne, dylematy w miejscu pracy i podejmowanie decyzji. Uczestnicy zastanowią się nad tym, jak ich działania i perspektywy mogą wpływać na wyniki w rzeczywistych sytuacjach.

Cele:

- Ćwiczenie radzenia sobie z rzeczywistymi wyzwaniami poprzez odgrywanie ról.
- Zbadanie i przetestowanie różnych strategii rozwiązywania problemów i komunikacji.
- Zbudowanie pewności siebie w radzeniu sobie z konfliktami i stresem w miejscu pracy.
- Zastanów się nad emocjami i rozwijaj empatię, wcielając się w inną rolę.

Kontekst i uczestnicy:

W przypadku nastolatków i młodych dorosłych (w wieku 18–30 lat) – nieformalne otoczenie/ warsztaty itp.

Wskazówki dotyczące realizacji:

- Zalecana wielkość grupy: idealna jest liczba 5–10 uczestników, aby umożliwić aktywny udział i bezpieczną dyskusję. Większe grupy można podzielić na mniejsze podgrupy, z których każda zajmie się innym scenariuszem.
- Jak wykorzystać to ćwiczenie w sytuacjach indywidualnych (np. mentoring, praca indywidualna): Ćwiczenie nie może być wykonywane w sytuacjach indywidualnych, ale można zachęcić uczestnika do odegrania sytuacji, z którą się zmagają – może odegrać siebie lub inną rolę, ale należy starać się umieścić go w sytuacji, w której czuje się komfortowo i pewnie. Pomocne może być odegranie tej roli przez facylitatora, aby uczestnicy mogli zobaczyć różne reakcje, ale należy pamiętać o omówieniu tego.
- Jak dostosować ćwiczenie do grup szczególnie wrażliwych (np. młodych migrantów, młodzieży z trudnościami w nauce lub problemami emocjonalnymi):
 - Zastosuj proste, łatwo zrozumiałe scenariusze (szkoła, przyjaźnie, codzienne wyzwania) zamiast złożonych konfliktów w miejscu pracy.
 - Podaj jasne opisy ról i, jeśli to konieczne, użyj pomocy wizualnych lub pisemnych wskazówek.
 - Pozwól uczestnikom pełnić rolę obserwatorów, jeśli odgrywanie ról jest dla nich zbyt stresujące; refleksja może być równie cenna.
 - Zawsze miej pod ręką „słowo bezpieczeństwa” i przypominaj uczestnikom, że w każdej chwili mogą się wycofać.
- Jak dostosować ćwiczenie do różnych kontekstów kulturowych lub edukacyjnych:
 - Dostosuj scenariusze do rzeczywistych sytuacji, z którymi uczestnicy mają do czynienia

- w swoim kontekście (np. konflikt między nauczycielem a uczniem uczniem zamiast konfliktem między kierownikiem a pracownikiem).
- Pamiętaj o normach kulturowych dotyczących autorytetu, ról płciowych lub stylów komunikacji.
- Zachęcaj do porównań: „Jak ta sytuacja wyglądałaby w Twojej kulturze/społeczności?”.



Materialy:

- Lista scenariuszy związanych z miejscem pracy (opcjonalnie, dla inspiracji).
- Zegar do zarządzania zmianami ról (opcjonalnie).
- Przestronne pomieszczenie umożliwiające swobodę ruchów i odgrywanie ról.



Czas trwania:

30 - 60 minut (w zależności od liczby rozgrywanych scenariuszy)

Przebieg ćwiczenia:

****** Przed rozpoczęciem ćwiczenia należy wziąć pod uwagę następujące kwestie: Omówić i wprowadzić

„słowo bezpieczeństwa”, aby uczestnicy wiedzieli, że mogą przerwać ćwiczenie lub zrezygnować z odgrywania roli, jeśli poczują się zbyt niekomfortowo. Ważne jest, aby uczestnicy czuli się bezpiecznie i mieli poczucie kontroli podczas ćwiczenia.

0. Ćwiczenie rozgrzewkowe

Round 1 – Copy the Move

- W tle włącz energiczną, funkową muzykę, aby poprawić atmosferę.
- Uczestnicy stają w kręgu.
- Jedna osoba wykonuje prosty ruch (np. podnosi ręce, kręci się, klaszcze w rytm muzyki).
- Wszyscy inni naśladują go razem.
- Kontynuujcie w kółku, aż wszyscy podzielą się jednym ruchem.

Runda 2 – „Tak, zrobmy to!” Akcje

- Uczestnik wykrzykuje akcję zaczynającą się od „Zrobmy...” (np. „Lećmy jak ptaki!”).
- Wszyscy głośno odpowiadają: „Tak, zrobmy to!” i wykonują czynność przez około 10 sekund.
- Następnie każdy może zaproponować kolejną czynność (np. „Udawajmy, że spóźniamy się na autobus!”, „Zachowujmy się jak leniwce!”).

Runda 3 – Zabawne postacie

- Jeśli grupa nadal czuje się skrupowana, dodaj zabawny element: czynności powinny teraz obejmować odgrywanie zabawnych postaci.
- Przykłady: „Bądźmy biegnącym Jackiem Sparrowem!”, „Bądźmy Kung Fu Pandą, gdy modliszka szczypie go w nerw!”.
- Zachęcaj do przesadzonych, zabawnych ruchów.

1. Przedstaw ćwiczenie

- Krótko wyjaśnij koncepcję Teatru Uciśnionych:
 - „To ćwiczenie pozwala nam zmierzyć się z prawdziwymi wyzwaniami poprzez odgrywanie ról. Wcielając się w różne postacie, możemy wypróbować strategie radzenia sobie w trudnych sytuacjach i zastanowić się, jak nasze działania wpływają na wyniki”.
- Podkreśl, że jest to bezpieczna przestrzeń do eksperymentowania i nie ma złych odpowiedzi – nawiązując do ustalenia „bezpiecznego słowa” i „zasad” dla tego ćwiczenia.

2. Przygotuj scenę

- Wybierz lub poproś uczestników o zaproponowanie scenariusza związanego z miejscem pracy lub dorosłością. Uczestnicy poczują się bardziej zaangażowani, jeśli wspólnie wymyślą przykłady, a jeden z nich zostanie wybrany przez grupę, dlatego ważne jest, aby poświęcić czas na tę fazę.

Przykłady, od których można rozpocząć burzę mózgów, mogą być następujące:

- Konflikt w miejscu pracy: Nieporozumienie między dwoma współpracownikami dotyczące obowiązków służbowych.
- Rozmowa kwalifikacyjna: Kandydat ma do czynienia z wymagającym rozmówcą.
- Nierozsądne obciążenie pracą: pracownik zostaje poproszony o podjęcie dodatkowej pracy bez uprzedniego powiadomienia.
- Dyskryminacja: subtelny przykład stronniczości podczas spotkania zespołu.
- **WAŻNE** — zrównoważ scenariusze: nie wszystkie powinny być pełne konfliktów. Uwzględnij co najmniej jedno pozytywne wyzwanie (np. negocjowanie wsparcia, prośenie o informację zwrotną).
- Przydziel role dwóm lub więcej uczestnikom, aby odegrali daną sytuację (np. pracownik, kierownik, osoba przeprowadzająca rozmowę kwalifikacyjną, współpracownik).

3. Rozpoczęcie odgrywania ról

- Wybrani uczestnicy zaczynają odgrywać scenariusz.
- Każdy obserwujący uczestnik może w dowolnym momencie powiedzieć „Stop!”, jeśli uważa, że sytuacja mogłaby potoczyć się inaczej lub lepiej.
 - Kiedy padnie komenda „Stop”, uczestnik wciela się w rolę jednej z osób występujących w scenie i kontynuuje interakcję.
 - Celem jest zbadanie alternatywnych podejść i strategii.
- Powtórz ten proces tyle razy, ile jest to konieczne, aby zbadać różne wyniki.
- Uwaga: przy wielu przerwach typu „Stop!” ćwiczenie może się przedłużyć — ustal limit (np. 2–3 interwencji na scenariusz) lub nawet przydziel trzy „Stop” na rundę konkretnym uczestnikom.

Podsumowanie:

Po odegraniu scenariusza poprowadź dyskusję grupową, korzystając z poniższych wskazówek:

- Scenariusz:
 - „Co zaobserwowaliście w dynamice tej sytuacji?”
 - „Jakie strategie sprawdziły się i dlaczego?”
 - „Jakie podejścia pogorszyły sytuację lub nie doprowadziły do rozwiązania konfliktu?”
- W odniesieniu do zastosowania w prawdziwym życiu:
 - „Czy spotkałeś się z podobnym wyzwaniem w swoim życiu lub pracy? Jak sobie z nim poradziłeś?”
 - „Co mógłbyś zrobić inaczej w przyszłości, gdybyś znalazł się w podobnej sytuacji?”
- O emocjach i komunikacji:
 - „Jakie to było uczucie wcielić się w rolę i spróbować poradzić sobie z tą sytuacją?”
 - „Jaką rolę odegrała komunikacja w rozwiązaniu tego wyzwania?”
 - „Jaką rolę odegrała komunikacja w rozwiązaniu tego wyzwania?”

POTRZEBY / OCZEKIWANIA

Kategoria:

Wzmocnienie pozycji i komunikacja

Opis:

Zajęcia pomagają uczestnikom zidentyfikować różnicę między ich aspiracjami a potrzebami w procesie poszukiwania pracy, zastanowić się nad strategiami pozwalającymi zaspokoić obie te potrzeby oraz zbadać emocjonalny wpływ realizacji celów związanych z zatrudnieniem.

Cele:

- Rozróżniaj między pragnieniami a potrzebami podczas planowania zatrudnienia lub wyborów zawodowych.
- Zastanów się nad osobistymi priorytetami i emocjami, słuchając głośnego odczytywania własnych list.
- Ćwicz samoświadomość i podejmowanie decyzji dotyczących równoważenia aspiracji z praktycznymi krokami.
- Poznaj strategie i zasoby, które mogą pomóc w przekształceniu pragnień i potrzeb w realistyczne cele.

Kontekst i uczestnicy:

Z młodzieżą i młodymi dorosłymi (w wieku 20–29 lat), w nieformalnym otoczeniu/warsztatach itp.

** Ponieważ ćwiczenie wymaga znacznej autorefleksji i introspekcji, a także poczucia bezpieczeństwa w grupie, z którą się dzielisz, jest ono odpowiednie dla już ukształtowanej grupy osób, które pracują nad tym tematem od dłuższego czasu i czują się ze sobą swobodnie.

Wskazówki dotyczące realizacji:

- Zalecana wielkość grupy: Najlepiej 9–18 uczestników (3–6 trójek).
- Jak wykorzystać to ćwiczenie w sytuacjach indywidualnych (np. mentoring, praca indywidualna): Facylitator może na przemian czytać potrzeby i pragnienia, a następnie prowadzić dyskusję lub głębszą rozmowę z uczestnikiem.
- Jak dostosować ćwiczenie do grup szczególnie wrażliwych (np. młodych migrantów, młodzieży z trudnościami w nauce lub problemami emocjonalnymi):
 - Zachowaj delikatność podczas odgrywania ról w trójkach: jeśli głośne czytanie wydaje się zbyt ekspozycyjne, uczestnicy mogą po prostu dzielić się swoimi przemyśleniami w parach lub z moderatorem.
 - Należy zapewnić uczestników, że ich „pragnienia” są uzasadnione i nie są nierealne.
 - Ćwiczenie należy dostosować, jeśli pracujesz z grupą osób z określonymi niepełnosprawnościami (np. z upośledzeniem słuchu) – w takich przypadkach konieczne jest skorzystanie z pomocy profesjonalnego personelu itp.



- Jak dostosować ćwiczenie do różnych kontekstów kulturowych lub edukacyjnych.
 - Dostosuj pytania związane z pracą do rzeczywistości uczestników (projekty szkolne, wolontariat, staże zamiast zatrudnienia).
 - W ramach formalnej edukacji nawiąż do doradztwa zawodowego lub przygotowywania CV.
 - W grupach międzykulturowych należy podkreślić, jak pragnienia/potrzeby mogą się różnić w zależności od kultury, i zachęcać do dzielenia się nimi z szacunkiem.



Materialy:

- Papier formatu A4 i długopisy dla uczestników
- Timer lub stoper
- Przestrzeń do ruchu i interakcji



Czas trwania:

50 minut

Przebieg ćwiczenia:

1. Rozgrzewka – Zamień się miejscami, jeśli...

- Krzesła ustawione są w kręgu, w liczbie o jedno krzesło mniejszej niż liczba uczestników (lub tak, aby pozostawić wystarczającą ilość miejsca do poruszania się).
- Prowadzący odczytuje takie stwierdzenia jak:
 - „Zmień miejsce, jeśli chcesz mieć pracę, która pozwala na podróżowanie”.
 - „Zmień miejsce, jeśli wolisz pracować w zespole”.
 - „Zmień miejsce, jeśli bardziej cenisz sobie stabilność pracy niż elastyczność”.
 - „Zmień miejsce pracy, jeśli chcesz mieć pracę, która pozwala Ci pracować z domu”.
 - „Zmień miejsce pracy, jeśli chcesz dostawać wysokie wynagrodzenie”.
 - Dodaj więcej, w zależności od grupy...
- Jeśli uczestnicy zgadzają się z danym stwierdzeniem, wstają i zamieniają się miejscami z kimś innym.
- Kontynuuj przez kilka rund, łącząc aspekty wartościowe i praktyczne związane z pracą.

2. Indywidualna refleksja – pragnienia a potrzeby

Celem tego ćwiczenia jest rozróżnienie osobistych aspiracji od praktycznych kroków prowadzących do znalezienia pracy.

- Rozdaj każdemu uczestnikowi dwa osobne arkusze lub karteczki samoprzylepne: jeden z napisem „Chcę”, a drugi „Potrzebuję”.
- *Pragnienia = osobiste cele/aspiracje związane z pracą („Chcę pracę, która jest zgodna z moimi pasjami”, „Chcę pracować zdalnie”).*
- *Potrzeby = praktyczne lub niezbędne działania wymagane do zdobycia pracy („Muszę napisać CV”, „Muszę nawiązać kontakty”).*
- Uczestnicy zapisują 3–5 pozycji na każdym arkuszu.
- Zachęć ich do szczerości i konkretności.
- Opcjonalna wersja kreatywna: narysuj serce lub okrąg podzielony na dwie części i zilustruj ich pragnienia oraz potrzeby.

3. Triad Role-Play – Wants / Needs Reading

Cel: Usłyszeć własne pragnienia/potrzeby z zewnętrznej perspektywy, dostrzec reakcje emocjonalne i uzyskać głębszy wgląd.

- Utwórzcie trzyosobowe grupy – każda osoba będzie pełnić po kolei każdą z ról.
- W tej rundzie jeden uczestnik jest słuchaczem („właścicielem” pragnień/potrzeb).
- Przekazuje on swoją kartę pragnień jednemu członkowi grupy, a kartę potrzeb drugiemu.
- Przez następne dwie minuty:
 - One group member reads the Wants list aloud.
 - The other reads the Needs list aloud.
- Po upływie czasu słuchacz zastanawia się:
 - Jak to było uczucie, gdy ktoś czytał na głos Twoje listy?
 - Czy coś brzmiało inaczej niż wtedy, gdy to pisałeś?
 - Czy chcesz coś zmienić, dodać lub usunąć?
 - (Opcjonalnie mogą zapisać swoje odczucia lub spostrzeżenia).
- Zamieńcie się rolami, aby każdy mógł być słuchaczem, czytelnikiem „Chce” i czytelnikiem „Potrzeby”.

Podsumowanie:

Poprowadź dyskusję grupową, korzystając z poniższych wskazówek

- O emocjach:
 - „Jakie to było uczucie, gdy ktoś inny czytał Twoje pragnienia i potrzeby?”
 - „Czy zauważyłeś jakieś wzorce w swoich emocjach lub priorytetach?”
- Strategie:
 - „Jakie strategie mogłyby pomóc Ci w osiągnięciu równowagi między tym, czego pragniesz, a tym, czego potrzebujesz?”
 - „Jak ustalasz priorytety między tymi dwoma aspektami podczas podejmowania decyzji dotyczących swojej kariery?”
- O zastosowaniu w życiu codziennym:
 - „W jaki sposób to ćwiczenie może pomóc Ci podjąć konkretne kroki w kierunku osiągnięcia celów związanych z zatrudnieniem?”
 - „Jakiego wsparcia lub zasobów potrzebujesz, aby przekształcić swoje pragnienia i potrzeby w osiągalne cele?”
 - Czy ćwiczenie skłoniło Cię do ponownego przemyślenia swoich priorytetów?



04. UMIEJĘTNOŚCI WSPÓŁPRACY I ZARZĄDZANIE DYNAMIKĄ GRUPOWĄ





CZĘŚĆ 2 DZIAŁANIA

Umiejętności współpracy i zarządzanie dynamiką grupy



UMIEJĘTNOŚCI WSPÓŁPRACY I ZARZĄDZANIE DYNAMIKĄ GRUPOWĄ

TEMAT

Umiejętność skutecznej współpracy jest niezbędna w dzisiejszym, wzajemnie powiązanym świecie. Niezależnie od tego, czy chodzi o środowisko edukacyjne, miejsce pracy czy środowisko społeczne, praca zespołowa wymaga zaufania, komunikacji i zrozumienia dynamiki grupy. Ta sekcja wyposaża uczestników w narzędzia pozwalające rozwinąć te umiejętności, przygotowując ich do radzenia sobie w sytuacjach wymagających współpracy z pewnością siebie i empatią.

WGLĄD

Wielu młodych ludzi czuje się nieprzygotowanych do pracy zespołowej, często wskazując konflikty w miejscu pracy jako źródło stresu. Rozwijanie umiejętności współpracy pozwala rozwiązać te problemy, wzmacniając wiarę uczestników w ich zdolność do efektywnej współpracy z innymi.

AKTYWNOŚCI

Zajęcia w tej sekcji pozwalają uczestnikom radzić sobie z konfliktami, akceptować różne punkty widzenia i pracować nad wspólnymi celami. Zajęcia mają na celu symulowanie rzeczywistych wyzwań, dostarczając uczestnikom praktycznych strategii poprawiających wydajność grupy i sprzyjających wzajemnemu szacunkowi.

BUDOWANIE ZAUFANIA

Kategoria:

Umiejętności współpracy i zarządzanie dynamiką grupy

Opis:

To ćwiczenie koncentruje się na rozwijaniu umiejętności komunikacyjnych i współpracy. Pracując w zespołach nad budową wieży z klocków, uczestnicy zrozumieją znaczenie jasnej komunikacji, zaufania i współpracy między członkami zespołu dla osiągnięcia wspólnego celu.

Cele:

- Zrozumienie znaczenia zaufania w przywództwie
- Nauka budowania zaufania między członkami zespołu
- Rozwijanie skutecznych umiejętności komunikacyjnych

Kontekst i uczestnicy:

Zajęcia te można przeprowadzić zarówno w sali lekcyjnej, jak i w sali konferencyjnej biura. Można je potraktować jako ćwiczenie integracyjne dla młodych profesjonalistów, którzy po raz pierwszy pracują z nowymi współpracownikami. Uczestnikami mogą być również uczniowie szkół średnich lub studenci.

Wskazówki dotyczące realizacji:

- Zalecana wielkość grupy: 3-4 osoby w zespole
- Osobom z niepełnosprawnością fizyczną, które mogą mieć trudności z budowaniem wieży lub noszeniem opasek na oczy, trener może zaproponować alternatywne materiały, takie jak klocki magnetyczne, lub zadania wyłącznie werbalne.
- Zaleca się, aby trener udzielał jasnych instrukcji, które mogą się nieznacznie różnić w zależności od celów szkolenia lub cech zespołu (na przykład uczestnicy nie mogą rozmawiać podczas etapu 2 ćwiczenia, a podczas etapu 5 wszyscy członkowie zespołu mają zasłonięte oczy, z wyjątkiem jednej osoby, która prowadzi zespół przez całe ćwiczenie). Umiejętności i wiedza trenera są bardzo ważne, aby dostosować ćwiczenie szkoleniowe do uczestników.
- Trener powinien pozwolić uczestnikom na samodzielną pracę przy budowaniu wież.
- Zrób zdjęcia lub nagraj filmy przedstawiające wieże i pokaż je podczas podsumowania, aby uczestnicy mogli na własne oczy zobaczyć efekty swoich strategii komunikacyjnych i budowania zaufania.

Materiały

- Klocki
- Opaski na oczy

Materiały

90 minut

Przebieg ćwiczenia:

Krok 1:

Podziel zespół na grupy składające się z 3–4 osób. Każdej grupie przekaz zestaw klocków.

Krok 2:

Poproś każdą grupę, aby zbudowała jak najwyższą wieżę.

Krok 3:

Po około 20 minutach poproś każdą grupę o wyjaśnienie, w jaki sposób zbudowała wieżę i jakie wyzwania napotkała podczas tego procesu.

Krok 4:

Omów znaczenie zaufania w budowaniu udanej wieży oraz sposoby budowania zaufania wśród członków zespołu.

Krok 5:

Poproś każdą grupę, aby w ciągu 25 minut zbudowała kolejną wieżę, ale tym razem z zasłoniętymi oczami.

Krok 6:

Po upływie czasu poproś każdą grupę o wyjaśnienie, w jaki sposób zbudowała wieżę i jakie wyzwania napotkała podczas tego procesu.

Krok 7:

Omów, jak skuteczna komunikacja i zaufanie wpłynęły na sukces lub porażkę w budowaniu wieży z zasłoniętymi oczami.

Podsumowanie:

- Czy przychodzi Ci do głowy sytuacja z życia codziennego – w szkole, pracy lub życiu osobistym – w której zaufanie odegrało kluczową rolę? W jaki sposób to ćwiczenie pomaga Ci inaczej podejść do tej sytuacji?
- Czy nauczyłeś się nowych strategii budowania zaufania w życiu osobistym lub zawodowym?
- Czy ćwiczenie pomogło Ci zidentyfikować obszary, w których możesz potrzebować popracować nad budowaniem zaufania?
- W jaki sposób to zadanie wpłynęło na Twoją zdolność do komunikowania się i współpracy z innymi?
- Czy ćwiczenie zapewniło bezpieczne i sprzyjające środowisko do dyskusji na tematy związane z zaufaniem?
- Czy polecilibyś to ćwiczenie innym jako sposób na poprawę umiejętności budowania zaufania?

ZARZĄDZANIE KONFLIKTAMI

Kategoria:

Umiejętności współpracy i zarządzanie dynamiką grupy

Opis:

Ćwiczenie koncentruje się na nauczaniu umiejętności zarządzania konfliktami w kontekście zawodowym. Uczestnicy będą ćwiczyć oddzielanie osobistych opinii od problemu, stosowanie asertywnej komunikacji i współpracę w celu znalezienia kompromisu.

Cele:

- Rozpoznawanie dynamiki konfliktu w środowisku zawodowym
- Rozpoznawanie, w jaki sposób osobiste uprzedzenia i opinie mogą wpływać na konflikt, oraz nauka oddzielenia ich od głównego problemu
- Rozwijanie umiejętności asertywnej komunikacji, takich jak używanie wypowiedzi zaczynających się od „ja”, aktywne słuchanie i jasne wyrażanie swoich poglądów.
- Identyfikowanie obszarów potencjalnego kompromisu w sprzecznych stanowiskach.

Kontekst i uczestnicy:

Zajęcia mogą być prowadzone w salach lekcyjnych, podczas warsztatów dla młodzieży z udziałem 4–5 uczestników w grupie, pochodzących ze szkół średnich lub będących absolwentami, lub studentami szkół zawodowych.

Wskazówki dotyczące realizacji:

- Rozpocznij sesję od ustalenia zasad, które kładą nacisk na szacunek, przypominając uczestnikom, że celem jest nauka, a nie wygranie debaty. Zasady mogą być ustalane wspólnie z uczestnikami lub przez nich, aby jeszcze bardziej zachęcić ich do refleksji.
- Omów pokrótce zasady asertywnej komunikacji, podając przykłady komunikacji asertywnej w przeciwieństwie do komunikacji pasywnej lub agresywnej, aby dać konkretne zrozumienie tego, czego oczekuje się podczas odgrywania ról.
- Przypomnij uczestnikom, aby skupili się na przydzielonej im roli i unikali dominacji osobistych przekonań w swoich argumentach.

Zalecana wielkość grupy: 20/30 osób

W sesjach indywidualnych ćwiczenie można dostosować tak, aby skupiało się na ćwiczeniu asertywności. komunikacja i zarządzanie konfliktami poprzez kierowane odgrywanie ról.

1. **Wybór scenariusza** – mentor przedstawia uproszczoną wersję problemu (np. korzyści ekonomiczne a zagrożenia dla środowiska) lub inną istotną sytuację konfliktową.
2. **Odwrócenie ról** – uczestnik najpierw przedstawia jedną stronę problemu, a mentor zajmuje stanowisko przeciwne. Następnie zamieniają się rolami, co pozwala uczestnikowi doświadczyć i zrozumieć obie perspektywy.

1. **Znalezienie kompromisu** – po dyskusji mentor i uczestnik wspólnie pracują nad znalezieniem zrównoważonego rozwiązania, podkreślając wspólne obawy i obszary kompromisu.
2. **Refleksja** – krótko omów, które strategie okazały się skuteczne, jakie wyzwania się pojawiły i jak te umiejętności można zastosować w rzeczywistych konfliktach (w szkole, pracy, życiu osobistym).

Wskazówka: Skup się na komunikacji opartej na szacunku (używaj wypowiedzi zaczynających się od „ja”, aktywnie słuchaj) i zachęcaj uczestnika do oddzielenia osobistych uczuć od przypisanej mu roli.

W przypadku pracy z grupami szczególnie wrażliwymi należy upewnić się, że zadanie jest uproszczone i ma charakter wspierający.

- **Uprość język:** używaj jasnych, konkretnych słów i zapewnij krótkie pisemne wskazówki lub materiały wizualne dla każdej roli.
- **Zapewnij elastyczny udział:** pozwól uczestnikom wyrażać swoje argumenty na różne sposoby (mówiąc, pisząc lub rysując) i daj im dodatkowy czas na przygotowanie się.
- **Stwórz bezpieczne scenariusze:** wybierz neutralne lub mniej kontrowersyjne tematy, jeśli główny scenariusz wydaje się zbyt delikatny, jednocześnie skupiając się na ćwiczeniu asertywnej komunikacji i kompromisu.
- **Zachęcaj do współpracy:** łącz uczestników w pary lub tworzyć mniejsze grupy, aby czuli się bardziej wspierani.
- **Świadomość kulturowa:** pamiętaj o różnych kulturowych perspektywach dotyczących konfliktu i zachęcaj uczestników do dzielenia się własnymi doświadczeniami, jeśli czują się z tym komfortowo.



Materiały:

- Miejsce, w którym uczestnicy będą mogli podzielić się na dwie grupy.
- Notatniki i długopisy dla uczestników do burzy mózgów na temat danego zagadnienia.



Czas trwania:

60-90 minut



Przebieg ćwiczenia:

Part 1: wprowadzenie i przygotowanie

Krok 1:

Przedstaw temat i stwórz atmosferę szacunku i zaangażowania, omawiając znaczenie zrozumienia różnych punktów widzenia.

Krok 2:

Przedstaw kontekst ćwiczenia z odgrywaniem ról i wprowadź temat „Decyzja rządu dotycząca nowego źródła energii kopalnej może pobudzić gospodarkę, ale ma poważny wpływ na środowisko”. Temat można zmienić, może dotyczyć dowolnej kwestii.

Part 2: Tworzenie grup i przydzielanie ról

Krok 3:

Podziel uczestników na małe grupy (4-5) i przydziel role w ramach każdej grupy, wyznaczając niektóre jako „pro-ekonomiczne”, a inne jako „pro-ekologiczne”.

Krok 4:

W swoich grupach uczestnicy rozpoczynają burzę mózgów na temat swojej roli i omawiają swoje punkty widzenia, identyfikując potencjalne kompromisy i formułując swoje podejście do dyskusji.

Part 3: Dyskusja z odgrywaniem ról

Krok 5:

Każda grupa bierze udział w odgrywaniu ról, przedstawia swoje argumenty i dyskutuje, stosując asertywne komunikowanie się i aktywne słuchanie.

Każda strona ma 2 minuty na przedstawienie lub odparcie argumentu, podczas gdy druga strona aktywnie słucha. Mów spokojnie i wyraźnie, nie podnosząc głosu. Używaj zwrotów zaczynających się od „ja”, takich jak „Uważam, że...” lub „Naszym zdaniem...”, aby wyrazić swoje poglądy bez obwiniania.

Krok 6:

Po wstępnej dyskusji należy zrobić przerwę, aby zidentyfikować wspólne obawy lub obszary, w których obie strony mogą się zgodzić, a grupy pracują nad znalezieniem kompromisu, który uwzględnia zarówno kwestie ekonomiczne, jak i środowiskowe.

Podsumowanie:

Wymiana doświadczeń w grupach i podsumowanie (20 min): Daj uczestnikom trochę czasu na samodzielną refleksję nad ćwiczeniem. Zbierz wszystkich uczestników i poproś każdą z małych grup o podzielenie się swoimi doświadczeniami i osiągniętymi kompromisami.

Moderator może poprowadzić podsumowanie, zadając pytania takie jak:

- „Jakie strategie pomogły wam przekazać swój punkt widzenia?”
- „Jakie wyzwania napotkaliście podczas dyskusji?”
- „Jak te umiejętności można zastosować w rzeczywistych sytuacjach?”
- „Jakie emocje towarzyszyły Wam podczas ćwiczenia?”

Na koniec podsumuj kluczowe pojęcia związane z asertywną komunikacją i kompromisem, omawiając znaczenie tych umiejętności w kontekście zawodowym, zwłaszcza dla uczestników przechodzących z etapu edukacji do etapu pracy zawodowej.

Wykorzystane materiały/materiały informacyjne:

Materiały informacyjne dotyczące scenariusza:

pisemny lub ustny przegląd scenariusza, wyjaśniający propozycję rządu dotyczącą nowych zasobów energii kopalnej, potencjalne korzyści ekonomiczne i długoterminowe zagrożenia dla środowiska.

Włączanie świadomości zdrowia psychicznego

Podczas podsumowania i omówienia wyników moderatorzy mogą podkreślić związek między zarządzaniem konfliktami a zdrowiem psychicznym:

1. Zastanów się nad emocjami. Zapytaj uczestników:

- „Jakie emocje towarzyszyły wam podczas dyskusji?”
- „W jaki sposób te emocje wpłynęły na sposób, w jaki się komunikowałeś?”
Pomaga to uczestnikom zrozumieć, w jaki sposób konflikty i emocje wpływają na zdrowie psychiczne.

2. Powiązanie stresu i komunikacji. Omów pokrótce, w jaki sposób sytuacje konfliktowe mogą generować stres oraz jak asertywna komunikacja i kompromis mogą pomóc zmniejszyć napięcie i wspierać dobre samopoczucie.

3. Sprawdź samoświadomość. Zachęć uczestników, aby zwrócili uwagę na swój stan emocjonalny przed i podczas odgrywania ról oraz na to, jak może on wpływać na ich reakcje i interakcje.

4. Podkreśl strategie radzenia sobie. Podaj praktyczne wskazówki, takie jak głębokie oddychanie, zatrzymanie się przed udzieleniem odpowiedzi i rozpoznanie emocji przed reakcją, podkreślając, że strategie te wspierają zarówno skuteczną komunikację, jak i zdrowie psychiczne.

5. Pytania do refleksji

- „W jaki sposób zarządzanie emocjami pomogło Ci podczas dyskusji?”
- „Jakie strategie można zastosować w przyszłych konfliktach, aby chronić swoje dobre samopoczucie psychiczne?”

Handout:

Rząd ogłosił propozycję zagospodarowania nowych zasobów energii kopalnej. Decyzja ta wywołała szeroką debatę ze względu na potencjalne korzyści gospodarcze i znaczne zagrożenia dla środowiska.

Perspektywa ekonomiczna:

- Stworzenie tysięcy miejsc pracy, co przyczyni się do wzrostu lokalnej i krajowej stopy zatrudnienia.
- Stabilizacja kosztów energii i zmniejszenie zależności od zagranicznych źródeł energii.
- Generowanie znacznych dochodów, które można ponownie zainwestować w infrastrukturę, opiekę zdrowotną i edukację.

Zespół proekonomiczny:

Twoim zadaniem jest podkreślenie korzyści ekonomicznych i społecznych wynikających z propozycji. Opracuj mocne argumenty przemawiające za koniecznością realizacji projektu i zaproponuj rozwiązania łagodzące obawy związane z ochroną środowiska.

Perspektywa środowiskowa:

- Przyspieszenie wylesiania, zakłócenie życia dzikich zwierząt i zniszczenie ekosystemów.
- Zwiększenie emisji gazów cieplarnianych, przyczyniające się do zmian klimatycznych.
- Powoduje zanieczyszczenie powietrza, wody i zagrożenie dla zdrowia publicznego.

Zespół proekologiczny:

Twoim zadaniem jest podkreślenie zagrożeń dla środowiska i zdrowia związanych z projektem. Opowiadaj się za zrównoważonymi alternatywami energetycznymi i wyjaśnij ich znaczenie dla długoterminowego dobrobytu ekologicznego i społecznego.

Dodatkowe scenariusze do dyskusji (opcjonalnie):

- Firma proponuje obniżenie kosztów poprzez zmniejszenie świadczeń pracowniczych, co może wpłynąć
- na samopoczucie pracowników.
- Szkoła rozważa wydłużenie godzin nauki w celu poprawy wyników w nauce, ale ogranicza to czas wolny uczniów i możliwości pozalekcyjne.
- Zespół w miejscu pracy musi zdecydować, czy wdrożyć nową technologię, która poprawia wydajność, ale może prowadzić do redukcji zatrudnienia.
- Korzystanie z mediów społecznościowych przed ukończeniem 18 lat.

WYZWANIE EGG DROP

Kategoria:

Umiejętności współpracy i zarządzania dynamiką grupy

Opis:

Wyzwanie z jajkiem to ekscytująca gra, w której grupa współpracuje, aby rozwiązać zadanie konstrukcyjne: zbudować konstrukcję chroniącą surowe jajko przed stłuczeniem po upadku z wysokości.

Cele:

Wyzwanie „Egg Drop Challenge” odzwierciedla rzeczywiste scenariusze, w których poszczególne osoby muszą współpracować, zarządzać zasobami i rozwiązywać problemy w ograniczonych warunkach. Umiejętności te mają kluczowe znaczenie dla młodych profesjonalistów wchodzących na rynek pracy, gdzie wysoko ceni się pracę zespołową, komunikację i zdolność adaptacji.

Dzięki temu mogą oni zrozumieć znaczenie ról i obowiązków w zespole oraz zbadać, jak podejmowanie decyzji grupowych wpływa na sukces w zadaniach wykonywanych w miejscu pracy.

Uczestnicy mogą rozwinąć uniwersalne umiejętności, takie jak współpraca, krytyczne myślenie i komunikacja.

Kontekst i uczestnicy:

- Przedstaw ćwiczenie jako symulację miejsca pracy, w której uczestnicy muszą współpracować, aby „zrealizować projekt” (ochronić jajko).
- Obserwator pełni rolę „trenera zespołu”, który udziela informacji zwrotnych, podobnie jak menedżer oceniający dynamikę zespołu.
- Podkreśl podobieństwa między ograniczonymi zasobami w ćwiczeniu a ograniczeniami w miejscu pracy, takimi jak budżet, czas i materiały.
- Podkreśl znaczenie jasnej komunikacji, aby wszyscy członkowie zespołu zrozumieli plan i mogli skutecznie wnieść swój wkład.
- Skoncentruj się na dostosowywaniu planów w oparciu o wyniki testów, podobnie jak w przypadku iteracyjnego rozwiązywania problemów w środowisku zawodowym.

Wskazówki dotyczące realizacji:

Powinna być wystarczająca ilość miejsca, aby stworzyć strukturę dla każdego zespołu. Należy wybrać miejsce, w którym można rzucać jajka z różnych wysokości, np. z drabiny. Zespoły muszą zrozumieć, że nie otrzymają dodatkowych materiałów. Jajka należy rzucać na zewnątrz, aby nie zabrudzić sal konferencyjnych. Uczestnicy będą zadowoleni, jeśli różne wysokości zostaną zmierzone za pomocą taśmy mierniczej.

Zalecana wielkość grupy: od 4 do 30 osób

Jak wykorzystać to ćwiczenie w sytuacjach indywidualnych (np. mentoring, praca indywidualna):

Ponieważ jest to ćwiczenie oparte na współpracy, nie jest zalecane w sytuacjach indywidualnych.

Jak dostosować ćwiczenie do grup szczególnie wrażliwych (np. młodych migrantów, młodzieży z trudnościami w nauce lub problemami emocjonalnymi)

- Niektóre grupy mogą postrzegać rozbicie jajka jako „porażkę” – należy przedstawić to jako okazję do analizy strategii, a nie jako „przegrana”.
- W przypadku młodszych lub mniej doświadczonych uczestników uprościć instrukcje i dać im więcej czasu.
- Aby zmniejszyć zamieszanie, należy przedstawić wizualne przykłady materiałów.

Jak dostosować ćwiczenie do różnych kontekstów kulturowych lub edukacyjnych

- W kulturach, które cenią kolektywizm i harmonię, rywalizacja może być niekomfortowa.
- Potraktuj to jako wspólny eksperyment edukacyjny, a nie konkurs.
- W kulturach o silnej hierarchii uczestnicy mogą podporządkowywać się „liderowi”. Trener może wyraźnie zachęcać do równego udziału wszystkich uczestników.
- W przypadku grup zaawansowanych (profesjoniści, inżynierowie, studenci) należy zwiększyć stopień złożoności zadania (dodając ograniczenia, takie jak czas, budżet lub prezentacje projektów).



Materiały:

Dla każdego zespołu:

- Jedna rolka taśmy
- Jedno surowe jajko (warianty: bomba wodna, delikatna konstrukcja z klocków Lego)
- Nożyczki
- 10 arkuszy papieru A4 (alternatywnie 4 arkusze dużej gazety)
- Papier i długopis dla obserwatora
- Miarka



Czas trwania:

40 minut



Przebieg ćwiczenia:

Krok 1:

Trener dzieli uczestników na zespoły budowlane składające się z 3-5 osób i jednego obserwatora.

Każda drużyna otrzymuje te same materiały: jedną rolkę taśmy, jedno surowe jajko, nożyczki i 20 kartek papieru.

Obserwator otrzymuje kartkę papieru, długopis i następujące instrukcje: Obserwuj różne zespoły. Jak współpracują? Kto wnosi konstruktywny wkład? Kto pracuje? Jak radzą sobie z różnicami i frustracjami? Rób notatki.

Krok 2:

Trener wyjaśnia zadanie: Każda drużyna musi zaprojektować i zbudować konstrukcję chroniącą jajko. Celem jest zapobieżenie stłuczeniu jajka podczas upadku. Drużyny mają 25 minut (lub więcej, w zależności od sytuacji) na stworzenie swoich projektów po otrzymaniu materiałów i instrukcji.

Krok 3:

Po zakończeniu fazy konstrukcyjnej wszystkie zespoły wychodzą na zewnątrz, aby przetestować swoje projekty, upuszczając jajka z różnych wysokości, zaczynając od długości ramienia trenera. Zwycięża zespół, którego jajko nie pęknie po upadku z najwyższego wybranego punktu.

Podsumowanie:

Trener zachęca do dyskusji na temat metod i procesu podejmowania decyzji przez grupy. Obserwator może wnieść nieoceniony wkład. Należy skupić się na tym, które strategie są ważne dla osiągnięcia dobrych wyników pracy, a które zachowania utrudniają dobrą pracę zespołową.

Pytania do grup:

1. W jaki sposób wasz zespół podjął decyzję o podziale ról (np. lider, konstruktor)? Czy było to zaplanowane, czy też ktoś naturalnie przejął rolę lidera?
2. W jaki sposób Twój zespół zadbał o to, aby wysłuchano pomysłów wszystkich osób, zwłaszcza tych bardziej cichych? Czy ktoś czuł się pominięty?
3. W jaki sposób Twój zespół przeprowadził burzę mózgów i wybrał projekt? Czy opieraliście się na pomysłach innych osób, czy też realizowaliście plan jednej osoby?
4. Jak Twój zespół radził sobie z nieporozumieniami lub sytuacjami, w których pomysł kogoś został odrzucony?
5. Czy Twój zespół przetestował projekt przed ostatecznym wprowadzeniem go na rynek? Dlaczego tak lub dlaczego nie?
6. Jak Twój zespół reagował na błędy lub niepowodzenia? Czy były one postrzegane jako okazje do nauki, czy jako porażki?
7. Jaka jest jedna rzecz, którą Twój zespół zrobił dobrze, a jaka jest jedna rzecz, którą poprawiłbyś, gdybyś miał to zrobić ponownie?



Pytania dla obserwatora:

1. Czy zauważyłeś, że zespół miał trudności z podjęciem decyzji? Jakie zachowania przyczyniły się do tego?
2. Jakie konkretne działania wyróżniały się?
3. Czy zauważyłeś, że jedna osoba dominowała w procesie podejmowania decyzji? Jak to wpłynęło na wynik?
4. Czy niektórzy członkowie byli ignorowani? Jak to wpłynęło na proces?

Pytania do wszystkich:

1. „W jaki sposób to zadanie odnosi się do pracy zespołowej w Twoim miejscu pracy/szkole/społeczności?”
2. „Jakie zachowania z tego zadania uważacie za najważniejsze dla udanej współpracy w prawdziwym życiu?”
3. „Jak możesz wykorzystać dzisiejszą wiedzę, aby poprawić pracę zespołową w codziennym życiu?”
4. „Jakie cechy sprawiły, że ktoś był dobrym liderem w tym zadaniu? Jak można rozwinąć te cechy?”
5. „W jaki sposób zespoły mogą zapewnić wykorzystanie mocnych stron wszystkich członków, nawet w sytuacjach pod wysoką presją?”

Wskazówki dotyczące prowadzenia podsumowania

- **Zachęcaj do szczerości:** Przypomnij uczestnikom, że celem jest nauka, a nie krytyka.
- **Wykorzystaj obserwatora:** Notatki obserwatora mogą zapewnić obiektywną perspektywę i pobudzić do głębszej dyskusji.
- **Skup się na zachowaniach:** Koncentruj rozmowę na działaniach i strategiach, a nie na cechach osobistych.
- **Zarządzanie czasem:** Przeznacz wystarczającą ilość czasu, aby każdy mógł się wypowiedzieć, ale dbaj o to, aby dyskusja była skoncentrowana na temacie.

OCZEKIWANIA W MIEJSCU PRACY

Kategoria:

Umiejętności współpracy i zarządzanie dynamiką grupy

Opis:

Ćwiczenie pomaga uczestnikom zbadać dynamikę zarządzania oczekiwaniami w środowisku zawodowym, w tym zrozumieć własne oczekiwania i dostosować je do oczekiwań innych osób, aby osiągnąć wspólny cel.

Cele:

- Określenie osobistych oczekiwań i ról w ramach wspólnego projektu.
- Ćwiczenie dostosowywania różnych perspektyw w celu stworzenia wspólnego planu.
- Rozwijaj umiejętności pracy zespołowej i negocjacyjne poprzez zarządzanie sprzecznymi pomysłami.
- Zrozum znaczenie jasnej komunikacji dla udanej współpracy.

Kontekst i uczestnicy:

Z młodymi dorosłymi (w wieku 20–29 lat), w nieformalnym otoczeniu/warsztatach itp. Jeśli uczestnicy nie pracowali nad projektami grupowymi w pracy lub w innym otoczeniu, refleksja nad scenariuszami może być dla nich trudna – zaleca się, aby przed przeprowadzeniem ćwiczenia moderator zorganizował sesję burzy mózgów na temat ogólnych sytuacji w pracy (lub zapytał uczestników o wyzwania, z jakimi zetknęli się podczas pracy nad projektami grupowymi itp.).

Wskazówki dotyczące realizacji:

- Zalecana wielkość grupy: Najlepiej 9–18 uczestników (3–6 grup po trzy osoby).
- Jak wykorzystać to ćwiczenie w sytuacjach indywidualnych (np. mentoring, praca indywidualna): Zamiast pracy w grupie, mentor wciela się w rolę „członków zespołu”. Młoda osoba najpierw określa swoje oczekiwania, a następnie omawia z mentorem, w jaki sposób mogą one być zgodne/sprzeczne z oczekiwaniami innych członków prawdziwego zespołu. Skoncentruj się na refleksji: „Jak dostosowałbyś się, gdyby ktoś inny miał inne priorytety?”.
- Jak dostosować ćwiczenie do grup szczególnie wrażliwych (np. młodych migrantów, młodzieży z trudnościami w nauce lub problemami emocjonalnymi)
 - Należy stosować uproszczone i konkretne scenariusze z miejsca pracy (projekt szkolny, wycieczka grupowa, planowanie wydarzenia).
 - Przeznacz więcej czasu na dzielenie się pomysłami, zwłaszcza jeśli barierą jest język lub brak pewności siebie.
 - Zachęcaj do bardziej ukierunkowanego prowadzenia dyskusji, aby zapewnić, że głos każdego zostanie wysłuchany.
 - Osoby z wadami słuchu lub ograniczonym słownictwem mogą mieć trudności z uczestnictwem w ćwiczeniu. W takich przypadkach sugerujemy zaangażowanie osoby, która może pomóc im w uczestnictwie w rozmowie.



- Jak dostosować ćwiczenie do różnych kontekstów kulturowych lub edukacyjnych:
 - Dostosuj scenariusze dotyczące miejsca pracy do rzeczywistości uczestników (np. projekty wolontariackie, zadania studenckie, obowiązki rodzinne).
 - W kulturach o silnej hierarchii należy wyjaśnić, że podczas zajęć wszystkie głosy są równie ważne.



Materiały:

- Scenariusze dla każdej grupy (patrz poniżej)
- Papier i długopisy



Czas trwania:

40 - 45 minut



Przebieg ćwiczenia:

Krok 1: Utworzenie grup

- Każda grupa otrzymuje krótki opis przydzielonego jej projektu dotyczącego miejsca pracy – WAŻNE jest zapoznanie się z sytuacjami przedstawionymi poniżej w materiałach informacyjnych:
 - Cel: Co należy osiągnąć
 - Dostępne zasoby: ludzie, czas, budżet
 - Wyzwania: konkretne ograniczenia lub nieporozumienia, które należy rozwiązać

Krok 2: Praca indywidualna

- Każdy uczestnik otrzymuje dwa zadania do wykonania (w oparciu o to, co zrobiłby w danej sytuacji, biorąc pod uwagę swoją osobowość/umiejętności itp.):
 - Zapisanie osobistych celów i oczekiwań związanych z projektem
 - Zaproponuj, w jaki sposób mógłby wnieść swój wkład w projekt (np. role, zadania, harmonogram)

Krok 3: Dyskusja w grupie

- Członkowie grupy dzielą się tym, co napisali indywidualnie:
- Razem omawiają:
 - W jaki sposób wasze oczekiwania są zbieżne lub różnią się od siebie?
 - Jakie wyzwania przewidujecie w zakresie zrównoważenia tych oczekiwań?
 - Jak połączyć pomysły w jeden realistyczny plan projektu.

Krok 4: Prezentacja wyników

- Każda grupa przedstawia swój ostateczny plan projektu i zastanawia się nad procesem dostosowywania swoich oczekiwań.

Krok 5: Podsumowanie i refleksja

- Zamiast oddzielnych podsumowań, poprowadź jedną wspólną dyskusję z udziałem wszystkich uczestników.
 - Jakże to było uczucie wyrazić własne oczekiwania, a następnie dostosować je do grupy?
 - Jakie różnice lub konflikty się pojawiły i jak sobie z nimi poradziłeś?
 - Co pomogło Twojej grupie osiągnąć porozumienie?
 - W jaki sposób proces ten odzwierciedla pracę zespołową i zarządzanie oczekiwaniami w rzeczywistych miejscach pracy lub szkołach?
 - Jakie umiejętności były dziś najbardziej przydatne (np. słuchanie, kompromis, komunikacja) i byłyby również przydatne w rzeczywistych sytuacjach życiowych?

Podsumowanie:

Indywidualne doświadczenia

- Jakie były Twoje odczucia związane z określeniem własnych oczekiwań i podzieleniem się nimi z zespołem?
- Czy wyrażanie swoich pomysłów było dla Ciebie łatwe czy trudne? Dlaczego? Dynamika zespołu
- W jaki sposób Twój zespół radził sobie z różnymi oczekiwaniami lub sprzecznymi pomysłami?
- Czy doszło do jakichś kompromisów? Jak je ustaliliście?
- Czy zauważyłeś jakieś niewypowiedziane założenia w swojej grupie? Jak wpłynęły one na na dyskusję?

Znaczenie dla miejsca pracy

- Jak Twoim zdaniem zarządzanie oczekiwaniami ma zastosowanie w rzeczywistych sytuacjach w miejscu pracy?
- Jakie strategie można zastosować, aby dostosować oczekiwania do innych osób w środowisku zawodowym?
- W jaki sposób słaba komunikacja lub niejasne oczekiwania mogą wpływać na wyniki zespołu?

Umiejętności potrzebne do osiągnięcia sukcesu

- Jakie umiejętności wykorzystałeś podczas zadania (np. aktywne słuchanie, negocjacje, praca zespołowa)?
- Jak można poprawić te umiejętności, aby skuteczniej zarządzać oczekiwaniami?

Wykorzystane materiały/materiały informacyjne:

Scenariusz 1: Organizacja wydarzenia integracyjnego

Cel: Plan and organize a half-day team-building activity for 15 employees to strengthen teamwork and communication.

Dostępne zasoby:

- Osoby: Twój zespół składający się z 3 organizatorów i asystenta ds. kadr zapewniającego wsparcie.
- Czas: dwa tygodnie na sfinalizowanie i realizację planu.
- Budżet: 300 euro.

Wyzwania:

- Nie wszyscy pracownicy chcą wziąć udział w wydarzeniu – niektórzy uważają, że to strata czasu.
- Wydarzenie musi być zgodne z wartościami firmy dotyczącymi zrównoważonego rozwoju i integracji.
- Jeden z członków kierownictwa wyższego szczebla wyraził niezadowolenie z poprzednich wydarzeń integracyjnych.



Scenariusz 2: Opracowanie inicjatywy na rzecz dobrego samopoczucia w miejscu pracy

Cel: Stworzenie prostej inicjatywy wellness mającej na celu poprawę samopoczucia i morale pracowników w miejscu pracy.

Dostępne zasoby:

- Ludzie: Twój trzyosobowy zespół oraz koordynator ds. budżetu wellness, który służy pomocą.
- Czas: trzy dni na przygotowanie projektu i przedstawienie propozycji kierownictwu.
- Budżet: 150 euro na materiały lub działania.

Wyzwania:

- Członkowie zespołu mają różne pomysły dotyczące inicjatywy (np. zajęcia fitness, sesje mindfulness, zdrowsze przekąski).
- Nie wszyscy pracownicy są entuzjastycznie nastawieni do programów wellness, a udział w nich musi być dobrowolny.
- Propozycja musi być opłacalna i przynosić wyraźne korzyści w zakresie zadowolenia pracowników.

Scenariusz 3: Rozpoczęcie kampanii w mediach społecznościowych

Cel: Stworzenie i przeprowadzenie dwutygodniowej kampanii w mediach społecznościowych promującej nową butelkę wielokrotnego użytku skierowaną do młodych dorosłych, którzy cenią sobie zrównoważony rozwój i styl.

Szczegóły produktu:

- Nazwa: AquaPure Eco Bottle
- Cechy
 - Wykonana ze stali nierdzewnej, nie zawiera BPA.
 - Utrzymuje temperaturę napojów przez 24 godziny w przypadku napojów zimnych i przez 12 godzin w przypadku napojów gorących.
 - Dostępna w trzech modnych kolorach: ocean blue, forest green i sunset orange.
 - Kompaktowa, szczelna konstrukcja odpowiednia do codziennego użytku.

Dostępne zasoby:

- Ludzie: Twój zespół składający się z 3 członków o różnym doświadczeniu w mediach społecznościowych oraz niezależny grafik zajmujący się tworzeniem treści wizualnych.
- Czas: Kampania musi zostać uruchomiona w ciągu tygodnia.
- Budżet: 500 euro na reklamy, narzędzia i zasoby zewnętrzne.

Wyzwania:

- Członkowie zespołu mają sprzeczne pomysły dotyczące tonu kampanii (np. profesjonalny a zabawny).
- Ograniczony czas na przetestowanie skuteczności strategii kampanii.
- Klient oczekuje, że kampania osiągnie co najmniej 5000 interakcji w ciągu dwóch tygodni, ale nie podał jasnych wytycznych.

MOCNE I SŁABE STRONY

Kategoria:

Umiejętności współpracy i zarządzania dynamiką grupy

Opis:

Zajęcia pomagają uczestnikom zidentyfikować swoje mocne i słabe strony, dostrzec wartość współpracy oraz zrozumieć, w jaki sposób wykorzystanie mocnych stron innych osób może pomóc w pokonaniu indywidualnych słabości w środowisku zawodowym.

Cele:

- Poznaj swoje mocne i słabe strony.
- Naucz się wykorzystywać swoje mocne strony do radzenia sobie z wyzwaniami.
- Zobaczyć, jak różne mocne strony w grupie mogą się wzajemnie wspierać.
- Poczuj się pewniej w tym, w czym jesteś dobry.

Kontekst i uczestnicy:

Z młodzieżą i młodymi dorosłymi (w wieku 18–26 lat), w nieformalnym otoczeniu/ warsztatach itp.

Wskazówki dotyczące realizacji:

- Zalecana wielkość grupy: Idealna wielkość grupy to 10–20 uczestników. Pozwala to na różnorodną wymianę doświadczeń podczas gry w bingo i dyskusji w kręgu, przy jednoczesnym zachowaniu osobistej i bezpiecznej atmosfery.
- Jak wykorzystać to ćwiczenie w sytuacjach indywidualnych (np. mentoring, praca indywidualna): Facylitator może poprowadzić wizualizację, a następnie poprosić młodą osobę o szczegółowy opis momentu, w którym poczuła swoją siłę. Zamiast bingo możemy użyć listy sytuacji i poprosić uczestnika o zaznaczenie tych, które go dotyczą. Wspólnie identyfikujemy 2–3 mocne strony i jedną słabość, a następnie zastanawiamy się, w jaki sposób mocne strony mogą zrównoważyć lub wesprzeć słabość. Pytania (dotyczące tego, kiedy pojawia się słabość, jak wpływa na uczestnika i jak mocne strony mogą pomóc) służą jako punkty wyjścia do głębszej rozmowy.
- Jak dostosować ćwiczenie do grup szczególnie wrażliwych (np. młodych migrantów, młodzieży z trudnościami w nauce lub problemami emocjonalnymi):
 - Najpierw zadбай o bezpieczeństwo – pozwól uczestnikom dzielić się tylko tym, z czym czują się (dzielenie się słabościami powinno zawsze pozostać opcjonalne).
 - Zamiast pisemnego bingo, w przypadku którego barierą może być umiejętność czytania, użyj uproszczonego języka i pomocy wizualnych (ikony, symbole, rysunki). Bingo, w przypadku gdy umiejętność czytania i pisanie może stanowić barierę.
 - Zaproponuj alternatywę artystyczną (rysowanie mocnych stron na sylwetce człowieka) jako opcję główną, a nie tylko dodatkową, ponieważ wspiera ona wyrażanie się poza słowami.
 - W przypadku grup wrażliwych emocjonalnie moderatorzy powinni być przeszkoleni,



- aby dostrzegać dyskomfort i w razie potrzeby przekierowywać uwagę z powrotem na pozytywne mocne strony.
- Zachęcaj do tworzenia par wsparcia rówieśniczego, aby żaden uczestnik nie czuł się odizolowany podczas rozmowy o słabościach.
- Jak dostosować ćwiczenie do różnych kontekstów kulturowych lub edukacyjnych:
 - W kulturach, w których rozmowa o osobistych słabościach może wydawać się zbyt intymna, należy najpierw położyć większy nacisk na mocne strony, a słabości przedstawić jedynie jako „obszary do rozwoju” lub „rzeczy, w których chcę się poprawić”.
 - Dostosuj przykłady w arkuszu bingo, aby odzwierciedlały doświadczenia istotne z kulturowego punktu widzenia (np. sytuacje ze szkoły, społeczności, rodziny lub życia zawodowego).
 - W formalnych kontekstach edukacyjnych należy powiązać to zadanie z przygotowaniem do kariery zawodowej lub umiejętnościami pracy zespołowej, tak aby miało ono związek z celami akademickimi lub zawodowymi.
 - W nieformalnych sytuacjach lub podczas pracy z młodzieżą zachowaj zabawowy i kreatywny ton, poświęcając więcej czasu na rysowanie, opowiadanie historii i ćwiczenia ruchowe w grupie.



Materiały:

- Lista bingo dla każdego uczestnika
- Ołówek
- Arkusz papieru



Czas trwania:

40 - 50 minut



Przebieg ćwiczenia:

Krok 1: Wizualizacja z przewodnikiem – odkrywanie chwili siły

Celem jest stworzenie swobodnej i bezpiecznej atmosfery, aby uczestnicy mogli otwarcie mówić o swoich mocnych stronach. Moderator prowadzi krótką wizualizację: *„Zamknijcie oczy i weźcie kilka głębokich oddechów. Pomyślcie o chwili w swoim życiu, kiedy czuliście się naprawdę silni, zdolni lub dumni z siebie. Mogło to być coś małego lub coś wielkiego. Wyobraź sobie tę sytuację szczegółowo – gdzie byłeś, co widziałeś wokół siebie, kto tam był, co robiłeś, co czułeś. Skoncentruj się na konkretnych działaniach, które sprawiły, że ta chwila była dla Ciebie znacząca”*.

- Po minucie ciszy i refleksji uczestnicy otwierają oczy i zachowują pamięć w umyśle. Są zaproszeni do podzielenia się wspomnieniem, jeśli chcą, ale nie jest to obowiązkowe.

Krok 2: Bingo mocnych stron

To ćwiczenie pomoże uczestnikom odkryć swoje mocne strony w interaktywny i przyjemny sposób.

- Każdy uczestnik otrzymuje kartę do gry w bingo z wieloma różnymi sytuacjami, które wskazują na różne mocne strony („Pomógł komuś rozwiązać problem”, „Zachował spokój w sytuacji stresowej”, „Wymyślił kreatywne rozwiązanie”, „Zorganizował wydarzenie”, „Wysłuchał osoby potrzebującej wsparcia”) – patrz materiały poniżej.
- Uczestnicy poruszają się po sali, rozmawiając ze sobą i szukając osób, które doświadczyły tych sytuacji.
- Kiedy znajdą taką osobę, podpisuje ona pole odpowiadające danej sytuacji.
- Ważne:
 - Każdy uczestnik musi starać się zebrać podpisy za każdą czynność.
 - Każdy uczestnik powinien podpisać co najmniej pięć różnych sytuacji.
 - Uczestnicy powinni również zaznaczyć pola, które dotyczą ich samych (więc kiedy podpisują pole, zaznaczają je w swoim bingo).

Krok 3: Zrozumienie osobistych mocnych

- Przed rozpoczęciem pracy w parach moderator przedstawia pojęcie mocnych stron: *Mocne strony to pozytywne cechy, umiejętności i wzorce zachowań, które pomagają osiągać cele, pokonywać wyzwania i pozytywnie wpływać na siebie i innych.*
- Uczestnicy w grupie wymieniają różne mocne strony (empatia, kreatywność, przywództwo, wytrwałość, praca zespołowa, rozwiązywanie problemów, zdolność adaptacji). Facylitator zapisuje je, aby były widoczne dla wszystkich.
- Facylitator przedstawia również mocne i słabe strony jako dwie strony samoświadomości. Słabe strony nie są porażkami, ale obszarami, w których można się rozwijać lub w których pomocna jest współpraca.
- Następnie uczestnicy dzielą się na pary.
 - Uczestnicy patrzą na zaznaczone pola bingo i wybierają trzy sytuacje, w których mogą wymienić co najmniej trzy mocne strony, które według nich posiadają. Mogą mieć trudności z wymienieniem mocnych stron, więc należy być tego świadomym i pomóc uczestnikom.

- Zapisują swoje mocne strony i dodają konkretny przykład sytuacji, w której je wykazali każdą z nich.
- Następnie zastanawiają się nad jedną swoją słabością i, jeśli czują się komfortowo, dzielą się nią z drugą osobą – dlaczego uważają to za słabość, kiedy to zauważają itp. Podczas rozmowy w parach mogą skorzystać z poniższych pytań:
 - Kiedy myślisz o wymienionej przez siebie słabości, w jakich sytuacjach pojawia się ona najczęściej?
 - Jak ta słabość zazwyczaj wpływa na Ciebie – na Twoją pracę, relacje lub pewność siebie?
 - Czy pamiętasz sytuację, w której jedna z Twoich mocnych stron pomogła Ci poradzić sobie z tą słabością lub zmniejszyć jej wpływ?
 - Która z mocnych stron z dzisiejszej aktywności mogłaby ci pomóc, gdy pojawi się ta słabość?

* Alternatywa dla osób kreatywnych i artystycznych: malują one na kartce kształt człowieka i rysują w nim symbole swoich mocnych stron, pracując w parach.

Krok 4: Dzielenie się w kręgu i grupowanie według mocnych stron

- Każdy uczestnik dzieli się z grupą jedną ze swoich mocnych stron.
- Moderator prosi uczestników, aby utworzyli grupy na podstawie podobnych mocnych stron (wszyscy, którzy wymienili „kreatywność”, stają razem, wszyscy, którzy wymienili „empatię”, tworzą inną grupę). Uczestnicy mogą również wybrać grupę, z którą się identyfikują, nawet jeśli nie wymienili tej mocnej strony podczas dzielenia się. Grupy powinny liczyć od 3 do 5 osób, nie więcej.
- W tych grupach uczestnicy omawiają:
 - Jak ta mocna strona może pomóc im w sytuacji, w której czują się zablokowani, niepewni lub słabi.
 - Jak może ona służyć jako przeciwwaga dla osobistej słabości – uczestnicy rozmawiają w parach o wymienionych przez siebie słabościach i dyskutują, w jaki sposób ich konkretna mocna strona może pomóc im poradzić sobie z tą słabością. Moderator może rozdać poniższe pytania jako wskazówki:
 - W jakich obszarach ta moc może pomóc Ci przewyciężyć Twoje słabości?
 - W jaki sposób ta mocna strona może ci pomóc, gdy ujawni się ta słabość?
 - W jaki sposób możesz wykorzystać tę mocną stronę jako przeciwwagę dla tej słabości w przyszłości?
 - Jaki mały krok możesz podjąć, aby przekształcić tę słabość w okazję do nauki?

Krok 5: Zamknięcie kręgu

- Każda grupa krótko dzieli się z pozostałymi jedną spostrzeżeniem wynikającym z dyskusji.
- Pytanie do refleksji na zakończenie:
- „Pomyśl o jednym sposobie, w jaki możesz wykorzystać jedną ze swoich mocnych stron w nadchodzącym tygodniu, aby pomóc sobie lub komuś innemu”.



Podsumowanie

Możesz poprowadzić uczestników przez poniższe pytania:

- Jakie wrażenie wywarło na Was dzisiejsze rozważanie i dzielenie się swoimi mocnymi i słabymi stronami?
- Czy odkryliście jakieś mocne lub słabe strony, których wcześniej nie byliście w pełni świadomi?
- W jaki sposób wasze mocne strony mogą wam pomóc, gdy ujawni się słaba strona lub gdy staniecie przed wyzwaniem?
- Czy przychodzi Ci do głowy jakaś sytuacja z ostatniego czasu, w której wykorzystanie jednej z Twoich mocnych stron mogło mieć znaczenie?
- Czy zauważyłeś jakieś wzorce lub podobieństwa w mocnych stronach innych osób?
- Jak możemy połączyć nasze mocne strony jako grupa, aby się wzajemnie wspierać?

Wykorzystane materiały/materiały informacyjne:

Karta do gry w bingo

BINGO – OSOBISTE MOCNE STRONY

W ostatnim tygodniu pomogłem/łam przyjacielowi z klasy rozwiązać problem.	Ostatnio zachowałem/łam spokój, kiedy sprawy nie potoczyły się zgodnie z planem.	W przeszłości znalazłem/łam kreatywne rozwiązanie trudnego problem	Zorganizowałem /łam spotkanie lub wydarzenie grupowe.	W ciągu ostatnich dwóch tygodni wysłuchałem/łam kogoś, kto potrzebował rozmowy.
W tym miesiącu nauczyłem/łam się nowej umiejętności lub poszerzyłem wiedzę o sobie.	Często motywuję innych, gdy czują się zniechęceni.	Wziąłem/łam odpowiedzialność za coś, czego inni nie chcieli zrobić.	Ostatnio szybko dostosowałem/łam się, gdy plany nagle się zmieniły.	Potrafię dobrze współpracować w zespole, aby osiągnąć cel.
W ciągu ostatniego miesiąca pomogłem/łam rozwiązać konflikt	Podjąłem/łam inicjatywę rozpoczęcia projektu lub zadania bez proszenia mnie o to.	IW ostatnim tygodniu zrobiłem coś zupełnie nowego.	Ukończyłem projekt przed wyznaczonym terminem.	Często wyjaśniam rzeczy w jasny i klarowny sposób, aby inni mogli je zrozumieć.
Ostatnio stanąłem/łam w czyjejs obronie albo broniłem pomysłu, w który wierzę.	Ostatnio udało mi się coś naprawić albo rozwiązać jakiś problem techniczny.	Ostatnio pomogłem/łam grupie uporządkować materiały, ludzi lub zadania.	Wykazałem/łam się cierpliwością w trudnej sytuacji.	Ostatnio pokazałem/łam komuś, jak zrobić coś nowego.
W ciągu ostatniego miesiąca przekształciłem/łam błąd w lekcję i wyciągnąłem wnioski.	Ostatnio systematycznie pracowałem nad własnym celem.	Ostatnio włączyłem/łam do działania kogoś, kto czuł się pominięty.	Przyjąłem/łam informację zwrotną i wykorzystałem/łam ją, aby coś poprawić.	Ostatnio zaproponowałem/łam pomysł, z którego skorzystali inni.
Pomogłem/łam komuś nabrać pewności w tym, co robi.	W ostatnim tygodniu rozwiązałem /łam problem mimo presji czasu.	Zachęciłem/łam innych, aby podzielili się swoimi pomysłami w dyskusji.	W ostatnim miesiącu spróbowałem/łam czegoś zupełnie nowego.	Ostatnio wspierałem/łam przyjaciela lub członka rodziny w trudnym momencie

SYNERGIA ZESPOŁOWA ODGRYWANIE RÓL

Kategoria:

Umiejętności współpracy i zarządzanie dynamiką grupy

Opis:

Ćwiczenie opiera się na symulacjach ról, które przedstawiają sytuacje spotykane w pracy: konflikty, nieporozumienia czy trudne decyzje zespołowe. Po odegraniu scenariuszy uczestnicy wspólnie analizują przebieg wydarzeń i omawiają praktyczne metody, które mogą wspierać skuteczną współpracę i komunikację.

Cele:

- Rozpoznawanie typowych wyzwań w miejscu pracy oraz ich przyczyn.
- Doskonalenie umiejętności komunikacji, współpracy i rozwiązywania konfliktów.
- Wzmacnianie pewności siebie w skutecznym pokonywaniu problemów zawodowych

Kontekst i uczestnicy:

Ćwiczenie jest skierowane do młodzieży w wieku 16–20 lat, zwłaszcza uczniów szkół zawodowych oraz osób stawiających pierwsze kroki na rynku pracy. Najlepiej sprawdza się w grupach od 10 do 20 osób i może być realizowane w klasie, centrum smłodzieżowym lub w ramach programu szkoleniowego.

Wskazówki dotyczące realizacji:

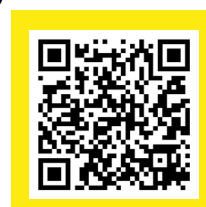
- Zadbaj o atmosferę wsparcia — unikaj oceniania i wytykania uczestników podczas odgrywania ról.
- Przekazuj jasne instrukcje i posługuj się przykładami, aby ułatwić zrozumienie scenariuszy.
- Wybieraj sytuacje, które odzwierciedlają realne doświadczenia uczestników na podstawowych stanowiskach pracy.
- W pracy indywidualnej uprość scenki — możesz sam wcielić się w brakujące role albo poprosić uczestnika o opisanie, jak by zareagował, a następnie wspólnie omówić sytuację.
- W grupach szczególnie wrażliwych stosuj krótsze i prostsze scenariusze, kładąc nacisk na jasną komunikację zamiast na wynik. Podkreślaj, że nie ma dobrych ani złych odpowiedzi, a uczestników zachęcaj do udzielania wspierającej informacji zwrotnej, aby wzmacniać ich pewność siebie.
- W różnych kontekstach kulturowych i edukacyjnych dostosowuj scenariusze tak, by były zgodne z rzeczywistością zawodową i normami społecznymi znanymi uczestnikom.
- Po każdej scenie poświęć czas na refleksję i wspólną dyskusję, akcentując uniwersalne wnioski związane ze współpracą i komunikacją.

Materiały:

- Sześć wcześniej przygotowanych kart z opisami scenariuszy do odgrywania ról (dotyczących sytuacji w miejscu pracy).
- Długopisy i papier do notatek dla uczestników.
- Tablica lub flipchart do podsumowania punktów dyskusji i strategii

Czas trwania:

60–75 minut



Przebieg ćwiczenia:

Kork 1

Rozpocznij od krótkiej dyskusji wprowadzającej. Poproś uczestników, aby podzielili się przykładami wyzwań, z jakimi – ich zdaniem – mogą spotkać się pracownicy w miejscu pracy. Jeśli to możliwe, zachęć ich także do przywołania własnych doświadczeń. Podczas rozmowy podkreśl szczególnie takie obszary, jak: nieporozumienia, trudności we współpracy zespołowej oraz sposoby radzenia sobie ze stresem.

Step 2

Podziel uczestników na grupy 3–4 osobowe i przydziel każdej grupie przygotowany scenariusz. Daj im około pięć minut na zapoznanie się z opisem, omówienie ról i podjęcie decyzji, w jaki sposób odegrają scenkę. Wyjaśnij, że ich zadaniem jest najpierw pokazanie problemu, a następnie zaprezentowanie możliwego rozwiązania.

Step 3

Poproś grupy, aby kolejno zaprezentowały swoje scenki. Po każdym wystąpieniu:

- Poprowadź dyskusję na temat tego, co wydarzyło się w scenariuszu.
- Poproś uczestników o wskazanie kluczowych wyzwań i zaproponowanie strategii ich rozwiązania.
- Zapisz skuteczne rozwiązania na tablicy/flipcharcie, aby móc się do nich później odwołać.

Podsumowanie:

Zakończ ćwiczenie, podsumowując najważniejsze wnioski i zwracając uwagę na kluczowe elementy skutecznej współpracy: jasną komunikację, empatię oraz umiejętność pracy zespołowej. Zachęć uczestników do refleksji nad tym, jak mogą wykorzystać te umiejętności w przyszłych środowiskach pracy. Przykładowe pytania:

- Jakie strategie komunikacyjne okazały się najskuteczniejsze w rozwiązywaniu konfliktów lub nieporozumień podczas odgrywania ról?
- Jakie wrażenia towarzyszyły Ci podczas przyjmowania różnych perspektyw w zespole? Czego nauczyło Cię to doświadczenie o pracy grupowej?
- Które z podejść wypracowanych w dzisiejszych scenariuszach można wykorzystać w rzeczywistych sytuacjach wymagających współpracy pod presją lub rozwiązywania sporów?



Zespół otrzymuje instrukcje od przełożonego, ale każdy interpretuje je w inny sposób. Prowadzi to do zamieszania i trudności w realizacji zadania. Jak można temu zaradzić?	Dwóch członków zespołu jest sfrustrowanych, ponieważ uważają, że jedna osoba nie angażuje się wystarczająco w pracę grupową. Jak można rozwiązać tę sytuację?
Klient otrzymał wadliwy produkt i jest niezadowolony. Jeden z członków zespołu reaguje defensywnie. Jak zespół może wspólnie działać, aby uspokoić klienta i profesjonalnie rozwiązać problem?	Podczas spotkania dwóch uczestników kłóci się o to, kto powinien kierować ważnym projektem. Konflikt zaczyna opóźniać postępy. Jak kierownik zespołu może skutecznie rozwiązać ten spór?
Nowy członek zespołu ma trudności z adaptacją i czuje się wykluczony z rozmów. Jak grupa może stworzyć przyjazną atmosferę i ułatwić mu integrację?	Członek zespołu popełnia błąd, który powoduje opóźnienia w projekcie. Reszta zespołu jest sfrustrowana, a napięcie narasta. W jaki sposób zespół może konstruktywnie zareagować i przywrócić projekt na właściwe tory?
Na spotkaniach jedna osoba często przerywa innym, co powoduje frustrację i utrudnia konstruktywną dyskusję. Jak zespół może uprzejmie, ale stanowczo zareagować, by każdy miał szansę się wypowiedzieć?	Jeden z członków zespołu ma problemy z dotrzymywaniem terminów z powodu trudności osobistych. Reszta zespołu nie wie, jak mu pomóc, nie naruszając prywatności. Jak można zaoferować wsparcie, jednocześnie szanując granice tej osoby?

05. ŚWIADOMOŚĆ I ĆWICZENIA RELAKSACYJNE



ĆWICZENIA ŚWIADOMOŚCI I RELAKSACYJNE

TEMAT

Uważność jako praktyka, to skuteczne narzędzie w radzeniu sobie ze stresem, poprawie koncentracji i budowaniu samoświadomości. W szybkim przejściu od edukacji do pracy praktyki mindfulness dostarczają młodym ludziom technik, które pomagają utrzymać równowagę i dobre samopoczucie. W tej części przedstawione są ćwiczenia sprzyjające relaksowi, redukcji lęku i refleksji.

WGLĄD

Prawie 60% młodych osób deklaruje doświadczanie niepokoju. Uważność stanowi praktyczne podejście do redukcji stresu i odzyskiwania poczucia kontroli w czasie życiowych zmian.

AKTYWNOŚCI

Ćwiczenia te umożliwiają uczestnikom wypróbowanie różnych technik – od pracy z oddechem po progresywną relaksację mięśni – pozwalając im odkryć, co najlepiej odpowiada ich potrzebom. Są one proste, łatwe do włączenia w codzienną rutynę i stanowią trwałe narzędzia wspierające zarządzanie stresem oraz dbanie o siebie.

ĆWICZENIE OBSERWACJI ODDECHU

Kategoria:

Ćwiczenia uważności i relaksacyjne

Opis:

Uczestnicy biorą udział w krótkim ćwiczeniu uważności, które polega na obserwacji własnego oddechu. Siadają w wygodnej, ale wyprostowanej pozycji i skupiają się na naturalnym rytmie wdechu i wydechu, bez prób jego kontrolowania. Za każdym razem, gdy pojawią się rozproszenia, zachęceni są do delikatnego kierowania uwagi z powrotem na oddech. Ćwiczenie rozwija świadomość i koncentrację, a także pokazuje, jak świadome oddychanie może wspierać uczestników w codziennym życiu – szczególnie w radzeniu sobie ze stresem i w sytuacjach zawodowych wymagających spokoju oraz skupienia.

Cele:

- Rozwijanie świadomości własnego oddechu i naturalnych wzorców oddychania.
- Ćwiczenie uważności poprzez skupienie uwagi na chwili obecnej.
- Wzmacnianie umiejętności rozpoznawania rozprożeń i łagodnego powracania do skupienia.
- Refleksja nad tym, w jaki sposób uważność może wspierać w codziennych wyzwaniach – np. poprawiać koncentrację i pomagać w redukcji stresu.

Kontekst i uczestnicy:

Ćwiczenie najlepiej przeprowadzać w spokojnym, cichym miejscu, gdzie nic nie rozprasza uwagi. Może być realizowane zarówno indywidualnie, jak i w grupie – np. podczas warsztatów, zajęć medytacyjnych czy ćwiczeń integracyjnych. Jest odpowiednie dla wszystkich – zarówno osób, które dopiero zaczynają swoją praktykę uważności, jak i tych bardziej doświadczonych.

Wskazówki dotyczące realizacji:

- Zaczynaj od wyjaśnienia celu ćwiczenia: rozwijanie uważności, umiejętności radzenia sobie z rozproszeniami i poprawy koncentracji.
- Wprowadź uczestników w pojęcie „błądzenia umysłu”. Podkreśl, że to naturalne zjawisko, a całe ćwiczenie polega na delikatnym trenowaniu uwagi i wracaniu do oddechu.
- Zachęcaj, aby podchodzili do praktyki z ciekawością i bez oceniania siebie.
- Przypominaj, by łagodnie kierowali uwagę z powrotem na oddech i byli wobec siebie wyrozumiali, jeśli ich myśli zaczną odpływać.
- Wyjaśnij, że celem jest obserwowanie oddechu, a nie jego kontrolowanie. To okazja, by lepiej poznać siebie.
- Zadbaj o spokojną atmosferę – przygotuj wygodne krzesła, poduszki lub maty do siedzenia.
- Upewnij się, że pomieszczenie jest ciche i nic nie będzie rozpraszać uczestników.
- Zalecana liczba uczestników zależy od dostępnej przestrzeni – najlepiej, by grupa nie przekraczała 15 osób, tak aby każdy mógł znaleźć komfortowe miejsce.

- Jak wykorzystać to ćwiczenie w sytuacjach indywidualnych (np. mentoring, praca indywidualna): ćwiczenie można przeprowadzić samodzielnie, trzymając się tych samych kroków.
- Jak dostosować ćwiczenie do grup szczególnie wrażliwych (np. młodych migrantów, młodzieży z trudnościami w nauce lub problemami emocjonalnymi): podkreśl, że myśli mogą kierować się ku nieprzyjemnym wspomnieniom. Wtedy szczególnie ważne jest, by świadomie wracać do oddechu i nie pogrążyć się w tych treściach.
- Jak dostosować ćwiczenie do różnych kontekstów kulturowych lub edukacyjnych: ćwiczenie nie wymaga modyfikacji – jego przebieg i cel pozostają uniwersalne.



Materiały:

- Krzesła lub poduszki zapewniające wygodę siedzenia
- Zegar do mierzenia czasu (opcjonalnie)
- Krótka ulotka wyjaśniająca korzyści płynące ze świadomego oddychania oraz jego wpływ na koncentrację i radzenie sobie ze stresem (opcjonalnie)



Czas trwania:

20 minut

Przebieg ćwiczenia:

Krok 1:

Poproś uczestników, aby usiedli w wygodnej, ale wyprostowanej pozycji – mogą wybrać krzesło (z nogami stabilnie opartymi na podłodze) lub poduszkę na podłodze (ze skrzyżowanymi nogami).

Wyjaśnij, że celem ćwiczenia jest obserwowanie oddechu i ćwiczenie koncentracji.

Podkreśl, że błędzenie myśli jest czymś zupełnie naturalnym – za każdym razem, gdy uczestnicy zauważą, że ich uwaga odpłynęła, powinni delikatnie skierować ją z powrotem na oddech.

To właśnie ten proces rozwija uważność, skupienie i wewnętrzny spokój.

Krok 2:

Poproś uczestników, aby zamknęli oczy lub łagodnie skierowali wzrok w dół.

Zachęć ich, by zwrócili uwagę na naturalny rytm oddechu – bez prób jego kontrolowania.

Niech przez chwilę poobserwują, gdzie w ciele najbardziej odczuwają oddech: w nozdrzach, klatce piersiowej czy w brzuchu.

Zwróć uwagę, że nie ma jednej właściwej odpowiedzi – chodzi jedynie o spokojną obserwację.

Krok 3:

Zachęć uczestników, by skupili się na samym doznaniu oddechu – na tym, jak powietrze wpływa i wypływa z nozdrzy lub jak brzuch lekko unosi się i opada przy każdym wdechu i wydechu.

Jeśli zauważą, że ich myśli odpłynęły, niech zwrócą uwagę, co je rozproszyło, a następnie spokojnie powrócą do obserwowania oddechu.

Krok 4:

Przypomnij uczestnikom, że błędzenie myśli to naturalna część ćwiczenia.

Za każdym razem, gdy świadomie kierują uwagę z powrotem na oddech, wzmacniają swoją koncentrację i rozwijają uważność.

Podkreśl, że chodzi o cierpliwe, łagodne podejście – bez oceniania czy frustracji.

Krok 5:

Zakończ ćwiczenie, zapraszając uczestników do krótkiej refleksji nad swoim doświadczeniem. Porozmawiajcie o tym, jak się czuli podczas praktyki, co zauważyli w swoim oddechu i jak często ich myśli odpływały.

Zachęć ich do zastanowienia się, w jaki sposób ta praktyka może wspierać ich w codziennym życiu – na przykład w utrzymaniu koncentracji, redukcji stresu lub radzeniu sobie z trudnymi sytuacjami w pracy i w domu.

Podsumowanie:

Uczestnicy zyskują większą świadomość swoich myśli oraz czynników, które rozpraszają ich uwagę. Uczą się skupiać na chwili obecnej w sposób spokojny i bez oceniania, a także poznają praktyczne narzędzie wspierające redukcję stresu.

Dzięki obserwacji oddechu doświadczają poczucia równowagi i wewnętrznego spokoju. Ćwiczenie to może być pomocne w utrzymywaniu koncentracji oraz lepszym radzeniu sobie z wyzwaniami zarówno w życiu zawodowym, jak i osobistym.

Wykorzystane materiały/materiały informacyjne:

nie dotyczy

Załącznik

Świadome oddychanie to prosta, ale bardzo skuteczna praktyka, która wspiera koncentrację, redukuje stres i poprawia ogólne samopoczucie.

Podczas spokojnego, uważnego oddychania aktywuje się przywspółczulny układ nerwowy – odpowiedzialny za stan odprężenia i regeneracji. W rezultacie obniża się tętno, spada ciśnienie krwi, a umysł staje się spokojniejszy i bardziej skupiony.

Regularne ćwiczenie koncentracji na oddechu wzmacnia zdolność mózgu do utrzymywania uwagi i zmniejsza podatność na rozproszenia. Każde zauważenie, że myśli odpływają, i delikatne powrót do obserwacji oddechu buduje samoświadomość i odporność emocjonalną.

Świadome oddychanie pomaga w radzeniu sobie ze stresem, dając praktyczne narzędzie do uspokojenia ciała i umysłu w trudnych momentach. Regularna praktyka wspiera także koncentrację, sprawność poznawczą i zdolność do utrzymania równowagi emocjonalnej.

Dzięki tej technice łatwiej zachować spokój, złagodzić napięcie mięśni i wprowadzić ciało w stan odprężenia. Zwiększa to poczucie stabilności, klarowności myślenia i ogólnego dobrostanu.

Świadome oddychanie można włączyć do codzienności w prosty sposób:

- przed ważnym spotkaniem lub prezentacją – aby się wyciszyć i skupić,
- w stresujących sytuacjach – by odzyskać poczucie kontroli i jasność umysłu,
- wieczorem – jako element relaksacji przed snem, pomagający poprawić jego jakość,
- w rozmowach i relacjach – by zachować spokój i uważność w trudnych momentach komunikacji.

Regularne praktykowanie świadomego oddechu pomaga lepiej radzić sobie z codziennymi wyzwaniami, wspiera dobre samopoczucie i ułatwia podejmowanie bardziej spokojnych, przemyślanych decyzji.

UŚCISK MOTYLA



Kategoria:

Uważność i relaksacja



Opis:

„Uścisk motyla” to proste ćwiczenie uważności, które pomaga się wyciszyć i odzyskać równowagę emocjonalną. Sprawdza się szczególnie u młodych osób stojących przed nowymi wyzwaniami – takimi jak poszukiwanie pracy, rozmowy kwalifikacyjne czy początki w nowym miejscu zatrudnienia. Technika ta łagodzi napięcie, obniża poziom stresu i wspiera budowanie odporności psychicznej. Uczy także akceptacji siebie i życzliwości wobec własnych emocji.



Cele:

- Poznanie prostej metody redukcji stresu i napięcia w codziennych sytuacjach zawodowych.
- Rozwijanie umiejętności samoregulacji i wspierania własnego dobrostanu psychicznego.
- Ćwiczenie akceptacji siebie oraz współczucia wobec własnych emocji i reakcji.
- Wzmacnianie pewności siebie i umiejętności radzenia sobie w stresujących momentach.



Kontekst i uczestnicy:

Ćwiczenie przeznaczone jest dla młodych osób (18–25 lat) przygotowujących się do wejścia na rynek pracy. Można je wykorzystać podczas warsztatów rozwoju zawodowego, zajęć doradczych w szkołach i na uczelniach, spotkań w centrach młodzieżowych czy programów stażowych. Sprawdza się zarówno w pracy grupowej, jak i w formie indywidualnej – także online.



Wskazówki dotyczące realizacji

- Zadbaj o spokojną, wspierającą atmosferę, w której uczestnicy będą czuli się bezpiecznie i swobodnie – tak, by mogli otwarcie dzielić się swoimi doświadczeniami i opiniami.
- Zachęcaj do otwartości i aktywnego udziału, budując w grupie poczucie wspólnoty i zaufania.
- Przypomnij uczestnikom, aby podczas ćwiczenia skupili się na spokojnym oddechu i rytmicznym, naprzemiennym stukaniu dłońmi. To właśnie połączenie oddechu i ruchu wzmacnia efekt relaksacji i wyciszenia.
- Zapewnij odpowiednią ilość czasu na wizualizację z przewodnikiem oraz chwilę refleksji opartej na uważności – te elementy są kluczowe, by w pełni doświadczyć korzyści płynących z ćwiczenia.
- Po zakończeniu sesji rozważ kontakt z uczestnikami – możesz zapytać, w jaki sposób wykorzystują technikę w codziennym życiu, podczas poszukiwania pracy lub w miejscu zatrudnienia.
- Zalecana wielkość grupy: liczba uczestników powinna być dostosowana do dostępnej przestrzeni. Najlepiej, by każdy miał wystarczająco dużo miejsca, by czuć się komfortowo – optymalnie do 15 osób.

- Jak wykorzystać to ćwiczenie w sytuacjach indywidualnych (np. mentoring, praca indywidualna): Ćwiczenie zostało zaprojektowane tak, aby można je było z powodzeniem stosować także w pracy indywidualnej. Należy przeprowadzać je zgodnie z przedstawionymi instrukcjami, zachowując spokojne tempo i wspierając uczestnika w skupieniu na oddechu oraz rytmicznym ruchu dłoni.
- Jak dostosować ćwiczenie do grup szczególnie wrażliwych (np. młodych migrantów, młodzieży z trudnościami w nauce lub problemami emocjonalnymi): Warto podkreślić, że w trakcie ćwiczenia mogą pojawić się myśli lub wspomnienia o negatywnym charakterze. W takich sytuacjach szczególnie istotne jest, aby świadomie kierować uwagę z powrotem na oddech, bez oceniania i bez pogrążania się w tych myślach. Prowadzący powinien zachować uważność i wspierać uczestników w utrzymaniu poczucia bezpieczeństwa i stabilności emocjonalnej.
- Jak dostosować ćwiczenie do różnych kontekstów kulturowych lub edukacyjnych: Kontekst kulturowy ani edukacyjny nie powinny znacząco wpływać na przebieg ćwiczenia – technika jest uniwersalna i może być stosowana w dowolnym środowisku, niezależnie od pochodzenia uczestników.



Materiały:

- Głośnik
- Karteczki samoprzylepne
- Długopisy



Czas trwania:

30 minut

Przebieg ćwiczenia:

Krok 1:

Zadbaj o spokojne, ciche miejsce, wolne od czynników rozpraszających uwagę. Aby wzmocnić atmosferę relaksu, możesz włączyć delikatną muzykę bez słów lub odgłosy natury – zapytaj uczestników, jaki rodzaj dźwięków najbardziej im odpowiada.

Po przygotowaniu przestrzeni poprowadź krótkie ćwiczenie świadomego oddychania. Pomóż uczestnikom skupić uwagę na oddechu i stopniowo wyciszyć myśli, by mogli w pełni zaangażować się w ćwiczenie.

Krok 2:

Poproś uczestników, aby usiedli wygodnie – najlepiej na podłodze lub macie – zamknęli oczy i zaczęli wykonywać głębokie, powolne oddechy: wdech nosem, wydech ustami. Zachęć ich, by skupili uwagę na rytmie oddechu, pozwalając, aby ich ciało i umysł stopniowo się rozluźniały.

Możesz wykorzystać następujące komunikaty, aby poprowadzić ich przez proces:

- Skoncentruj się na swoim oddechu.
- Zamknij oczy i wyobraź sobie miejsce, które daje ci spokój i bezpieczeństwo.
- Poczuj, jak powietrze wypełnia płuca i powoli je opuszcza.
- Z każdym oddechem Twoje ciało staje się coraz bardziej rozluźnione.
- Wyobraź sobie, że wraz z każdym wydechem uwalniasz napięcie i stres.
- Poczuj, jak ciepło i spokój rozchodzą się po całym Twoim ciele.

Krok 3:

Poproś uczestników, aby skrzyżowali ręce na klatce piersiowej, kładąc dłonie na ramionach tak, by utworzyły kształt przypominający motyla.

Następnie zaproś ich, aby delikatnie i naprzemiennie stukali dłońmi w ramiona – w spokojnym, rytmicznym tempie.

Wyjaśnij, że te ruchy mają symbolizować trzepot skrzydeł motyla i pomagają w rozładowaniu napięcia oraz przywróceniu równowagi emocjonalnej.

Krok 4:

Poproś uczestników, aby wyobrazili sobie miejsce, w którym czują się bezpiecznie i spokojnie – może to być cicha plaża, zielony las, ulubione miejsce w domu lub inna przestrzeń, która daje im ukojenie.

Zachęć ich, by w pełni zanurzyli się w tym obrazie: niech spróbują usłyszeć dźwięki, poczuć zapachy, ciepło słońca czy delikatny powiew wiatru.

Podczas wizualizacji możesz zaproponować powtarzanie afirmacji, takich jak: „Jestem zdolny”, „Zasługuję na sukces.”, „Z ufnością wchodzę w nowe wyzwania.”

Krok 5:

Po około 5–10 minutach rytmicznego stukania i wizualizacji delikatnie poprowadź uczestników z powrotem do chwili obecnej.

Zachęć ich, aby wzięli kilka głębokich oddechów, otworzyli oczy i poświęcili chwilę na spokojną refleksję nad tym, co właśnie poczuli.

Podsumowanie:

Po zakończeniu ćwiczenia zaproś uczestników do spokojnej refleksji i podzielenia się swoimi przemyśleniami oraz odczuciami.

- Jak się czułeś podczas ćwiczenia „Uścisk motyla”?
- Jakie odczucia towarzyszyły Ci podczas rytmicznego stukania w ramiona?
- Jakie emocje pojawiły się podczas wizualizacji?
- Czy łatwo było Ci skupić się na pozytywnych myślach i afirmacjach, czy raczej było to wyzwanie? Dlaczego?
- Jak myślisz – w jaki sposób taka praktyka uważności może Ci pomóc podczas poszukiwania pracy albo w nowym miejscu zatrudnienia?
- Czy był taki moment w ćwiczeniu, kiedy poczułeś szczególny spokój albo rozluźnienie?
- Jak możesz wykorzystać poznane dziś techniki w codziennych sytuacjach – w pracy, w domu, w relacjach z innymi?
- Jakie strategie można zastosować, aby radzić sobie ze stresem przed rozmową kwalifikacyjną lub spotkaniem networkingowym?
- C Co z dzisiejszego ćwiczenia było dla Ciebie najbardziej wartościowe albo zaskakujące?
- Jak się czujesz teraz – po zakończeniu ćwiczenia, w kontekście siebie i swoich emocji?
- czy chciałbyś włączyć podobne ćwiczenia uważności do swojej codziennej rutyny? Dlaczego tak lub dlaczego nie?
- Jakie inne techniki relaksacyjne lub uważnościowe chciałbyś poznać w przyszłości?

** wybierz te, które są najbardziej odpowiednie dla Twojej grupy.

Wykorzystane materiały/materiały informacyjne:

nie dotyczy

Załącznik

Świadome oddychanie to prosta, ale bardzo skuteczna praktyka, która wspiera koncentrację, redukuje stres i poprawia ogólne samopoczucie.

Podczas spokojnego, uważnego oddychania aktywuje się przywspółczulny układ nerwowy – odpowiedzialny za stan odprężenia i regeneracji. W rezultacie obniża się tętno, spada ciśnienie krwi, a umysł staje się spokojniejszy i bardziej skupiony.

Regularne ćwiczenie koncentracji na oddechu wzmacnia zdolność mózgu do utrzymywania uwagi i zmniejsza podatność na rozproszenia. Każde zauważenie, że myśli odpływają, i delikatne powrót do obserwacji oddechu buduje samoświadomość i odporność emocjonalną.

Świadome oddychanie pomaga w radzeniu sobie ze stresem, dając praktyczne narzędzie do uspokojenia ciała i umysłu w trudnych momentach. Regularna praktyka wspiera także koncentrację, sprawność poznawczą i zdolność do utrzymania równowagi emocjonalnej.

Dzięki tej technice łatwiej zachować spokój, złagodzić napięcie mięśni i wprowadzić ciało w stan odprężenia. Zwiększa to poczucie stabilności, klarowności myślenia i ogólnego dobrostanu.

Świadome oddychanie można włączyć do codzienności w prosty sposób:

- przed ważnym spotkaniem lub prezentacją – aby się wyciszyć i skupić,
- w stresujących sytuacjach – by odzyskać poczucie kontroli i jasność umysłu,
- wieczorem – jako element relaksacji przed snem, pomagający poprawić jego jakość,
- w rozmowach i relacjach – by zachować spokój i uważność w trudnych momentach komunikacji.

Regularne praktykowanie świadomego oddechu pomaga lepiej radzić sobie z codziennymi wyzwaniami, wspiera dobre samopoczucie i ułatwia podejmowanie bardziej spokojnych, przemyślanych decyzji.

DZIENNIK UWAŻNOŚCI – PISANIE, KTÓRE POMAGA ZROZUMIEĆ SIEBIE



Kategoria:

Ćwiczenia uważności i relaksacji



Opis:

To ćwiczenie wprowadza uczestników w praktykę prowadzenia dziennika jako narzędzia rozwijającego samoświadomość i pomagającego w radzeniu sobie ze stresem. Podczas zajęć uczestnicy poznają korzyści płynące z journalingu poprzez rozmowę i wykonywanie zadań, które zachęcają do świadomej refleksji nad sytuacjami stresującymi w pracy, emocjonalnymi reakcjami oraz sposobami na bardziej przemyślane i spokojne reagowanie.



Cele:

Uczestnicy poznają korzyści płynące z prowadzenia dziennika jako narzędzia autorefleksji i redukcji stresu. Nauczą się rozpoznawać emocjonalne wyzwalacze oraz czynniki stresujące w sytuacjach zawodowych, a także opracują własne strategie świadomego reagowania na stres.



Kontekst i uczestnicy:

Ćwiczenie sprawdza się podczas warsztatów rozwoju zawodowego, sesji integracyjnych oraz programów szkoleniowych dotyczących dobrostanu psychicznego. Jest szczególnie przydatne w środowisku pracy, ale może być również wykorzystywane w kursach przygotowujących do wejścia na rynek pracy. Najlepiej realizować je w małych lub średnich grupach (5–15 osób). Ćwiczenie można z powodzeniem dostosować także do formuły online.



Wskazówki dotyczące realizacji

- Zadbaj o spokojną, wspierającą atmosferę, wolną od ocen i presji.
- Zachęcaj uczestników do uważności i przypominaj, że prowadzenie dziennika to proces całkowicie osobisty – nie ma w nim dobrych ani złych sposobów!
- Zaproponuj różne formy pracy: pisanie, rysowanie, a nawet krótkie refleksje ustne – tak, aby każdy mógł wybrać metodę, która najlepiej pomaga mu się zaangażować.
- W pracy indywidualnej lub w relacji mentoringowej dziennik może stać się regularną, wspólną praktyką. Mentor może proponować pytania i inspiracje do pisania, przeglądać wpisy (jeśli uczestnik wyrazi na to zgodę) oraz pomagać w zauważaniu wzorców i refleksji pojawiających się z czasem.
- W przypadku grup szczególnie wrażliwych warto stosować proste, otwarte podpowiedzi. Można też zaproponować alternatywne formy – np. zdjęcia, słowa kluczowe czy mapy myśli – dla osób, które mają trudności językowe lub z pisanem. Dodatkowym wsparciem mogą być krótkie rozmowy o emocjach przed i po pisaniu.

- W zróżnicowanych środowiskach kulturowych lub edukacyjnych dostosuj tematy i pytania tak, aby odzwierciedlały znane uczestnikom doświadczenia i sytuacje stresowe. Zachęcaj ich do wyboru formy ekspresji, która jest im najbliższa – może to być opowiadanie historii, poezja, list lub szkic.



Materiały:

- Dzienniki lub zeszyty (po jednym dla każdego uczestnika)
- Długopisy lub ołówki
- Wskazówki dotyczące prowadzenia dziennika



Czas trwania:

45–60 minut

Przebieg ćwiczenia:

Krok 1:

Przedstaw uczestnikom cel ćwiczenia – poznanie prowadzenia dziennika jako narzędzia wspierającego autorefleksję i radzenie sobie ze stresem.

Krótko omów korzyści wpływające z tej praktyki, takie jak większa samoświadomość, lepsza regulacja emocji oraz rozwijanie uważności.

Zapytaj uczestników, czy mieli wcześniej doświadczenie z prowadzeniem dziennika lub innymi formami refleksji nad swoimi emocjami i doświadczeniami.

Krok 2:

Poprowadź dyskusję grupową na temat czynników wywołujących emocje i stres – szczególnie w kontekście pracy lub nauki.

Zadaj kilka otwartych pytań, które pobudzą refleksję:

- „Jakie sytuacje najczęściej wywołują u Ciebie stres lub napięcie w pracy (lub w szkole)?”
- „Jak zazwyczaj reagujesz na stresujące sytuacje?”
- „Jakie strategie pomagają Ci zachować spokój lub odzyskać równowagę?”

Krok 3:

Wprowadź uczestników w praktykę journalingu, przedstawiając jej sens i zalety w przystępny, osobisty sposób.

Dlaczego warto prowadzić dziennik? Wyjaśnij, że dziennik to bezpieczna, prywatna przestrzeń do autorefleksji, która pomaga porządkować myśli, rozumieć emocje i dostrzec powtarzające się schematy.

Podkreśl, że to sprawdzona metoda redukcji stresu, rozwijania uważności oraz wzmacniania umiejętności rozwiązywania problemów.

Jak prowadzić dziennik? Zwróć uwagę, że nie chodzi o idealne zdania ani poprawność językową – pisanie w dzienniku to forma szczerego wyrażania siebie.

Nie ma jednego „właściwego” sposobu prowadzenia dziennika – najważniejsze, by odkryć, co działa najlepiej dla danej osoby.

Jak włączyć pisanie do codziennego życia? Zachęć uczestników, by zastanowili się, jak mogliby wpieścić journaling w swoją codzienną rutynę.

- Poranna praktyka: poświęć 5–10 minut na zapisanie intencji, celów lub priorytetów dnia.
- Wieczorna refleksja: zapisz myśli dotyczące wyzwań, sukcesów lub emocji, które pojawiły się w ciągu dnia.
- W ciągu dnia: miej przy sobie notes lub aplikację do notatek i zapisuj krótkie refleksje w przerwach lub chwilach spokoju.

Jeśli grupa czuje się komfortowo, refleksje można omówić w parach lub małych grupach.

Krok 4:

Rozdaj uczestnikom dzienniki i przybory do pisania.

Podaj **jedno lub kilka pytań lub tematów do refleksji**, które mogą posłużyć jako punkt wyjścia (możesz je wyświetlić lub rozdać w formie kart).

Wyjaśnij, że są to jedynie **inspiracje**, a każdy może je dostosować do własnych potrzeb i nastroju.

Zachęć, by pisali swobodnie, bez oceniania i **bez dążenia do perfekcji**, skupiając się na autentyczności i szczerości zapisu.

Alternatywa: Niektórzy uczestnicy mogą woleć inne formy ekspresji – np. rysowanie, tworzenie map myśli lub krótkie refleksje ustne. Warto umożliwić im wybór formy, która najbardziej im odpowiada.

Krok 5:

Przeznacz około 20 minut na pisanie (lub – w razie potrzeby – na inne formy refleksji, np. rysowanie czy mapy myśli).

Zadbaj o spokojne, wspierające warunki – możesz włączyć delikatną muzykę instrumentalną lub zachować pełną ciszę, by pomóc uczestnikom się skoncentrować.

Poinformuj uczestników, że po zakończeniu sesji mogą wracać do swoich notatek, rozwijając refleksje i traktując dziennik jako element własnej drogi rozwoju i samoświadomości.

Krok 6:

Invite participants to share their reflections if they feel comfortable doing so, emphasising that sharing is optional.

Krok 7 (Opcjonalnie):

Po zakończeniu warsztatu możesz **nawiązać kontakt z uczestnikami** – np. wysyłając im dodatkowe pytania refleksyjne lub inspiracje do dalszego pisania.

Zachęć ich, by kontynuowali tę praktykę samodzielnie, traktując dziennik jako narzędzie wspierające rozwój osobisty i radzenie sobie ze stresem.

Conclusion/debriefing:

Przeprowadź rozmowę podsumowującą, zachęcając uczestników do refleksji nad swoim doświadczeniem.

Możesz wykorzystać poniższe pytania, wybierając te, które najlepiej pasują do grupy:

- Jak się czułeś/czułaś podczas dzisiejszego pisania w dzienniku?
- Czy łatwo było Ci przelać myśli na papier, czy raczej przyszło Ci to z trudem?
- Czy podczas pisania zauważyłeś/zauważyłaś jakieś powtarzające się emocje lub myśli?
- Czego nowego dowiedziałeś/dowiedziałaś się o sobie dzięki temu ćwiczeniu?
- Czy prowadzenie dziennika pomogło Ci spojrzeć na stres lub trudne sytuacje w inny sposób?
- Czy myślisz, że pisanie mogłoby stać się częścią Twojej codziennej rutyny?
- Jeśli tak – kiedy i w jaki sposób chciałbyś/chciałabyś to robić?
- A jeśli nie – co mogłoby ułatwić Ci rozpoczęcie takiej praktyki?

Wykorzystane materiały/materiały informacyjne:

Temat	Propozycje do dziennika (pytania refleksyjne)
Czynniki stresogenne i ich wpływ na emocje	Jakie są trzy główne źródła stresu w Twoim codziennym życiu? W jaki sposób wpływają one na Twoje emocje i produktywność?
Czynniki stresogenne i ich wpływ na emocje	Opisz konkretną sytuację, która wywołała u Ciebie stres. Co było jej przyczyną i jak się wtedy czułeś/czułaś?
Sposoby, które pomagają poradzić sobie ze stresem	Jak zazwyczaj reagujesz, gdy czujesz się zestresowany/zestresowana? Czy te reakcje rzeczywiście pomagają Ci zmniejszyć stres?
Sposoby, które pomagają poradzić sobie ze stresem	Jakie pozytywne sposoby radzenia sobie ze stresem już stosujesz? Jak możesz je rozwinąć lub ulepszyć?
Świadoma refleksja	Pomyśl o sytuacji, w której skutecznie poradziłeś/poradziłaś sobie ze stresem. Co wtedy zrobiłeś/zrobiłaś i dlaczego to było skuteczne?
Świadoma refleksja	Jakie sposoby możesz zastosować, by w przyszłości spokojniej i bardziej uważnie reagować w stresujących sytuacjach?
Co wywołuje Twoje emocje?	Wymień trzy rzeczy, które często wywołują u Ciebie silne emocje. Jak obecnie reagujesz w takich sytuacjach?
Co wywołuje Twoje emocje?	Jak możesz lepiej przygotować się na sytuacje, które wywołują silne emocje, zachowując większą samoświadomość i spokój?
Mocne strony i zasoby	Jakie są Twoje mocne strony lub wewnętrzne zasoby, które pomagają Ci radzić sobie ze stresem? Jak możesz korzystać z nich częściej?
Mocne strony i zasoby	Kto lub co w Twoim życiu daje Ci wsparcie, gdy czujesz się przytłoczony/przytłoczona?
Skąd czerpiesz wsparcie, gdy czujesz się przytłoczony/przytłoczona?	Wypisz trzy rzeczy, za które jesteś wdzięczny/wdzięczna – w życiu osobistym lub zawodowym.
Skąd czerpiesz wsparcie, gdy czujesz się przytłoczony/przytłoczona?	Pomyśl o pozytywnym momencie, którego ostatnio doświadczyłeś/doświadczyłaś. Co sprawiło, że był wyjątkowy? Jak możesz tworzyć więcej takich chwil?

GESTY, KTÓRE DAJĄ SPOKÓJ



Kategoria:

Ćwiczenia uważności i relaksacji



Opis:

To ćwiczenie pomaga wzmocnić pewność siebie w stresujących sytuacjach zawodowych, takich jak rozmowa kwalifikacyjna czy spotkanie z przełożonym.

Uczestnicy poznają proste gesty i techniki, które dodają energii i wewnętrznej równowagi, pomagając zachować spokój i opanowanie w trudnych momentach.



Cele:

Celem ćwiczenia jest rozwijanie umiejętności radzenia sobie z emocjami w sytuacjach stresu, niepewności czy napięcia.

Uczestnicy uczą się rozpoznawać własne reakcje emocjonalne i świadomie je regulować, korzystając z prostych technik wspierających spokój i koncentrację.

Dzięki wymianie doświadczeń w grupie odkrywają różne sposoby radzenia sobie z trudnymi emocjami oraz uczą się czerpać wsparcie z interakcji z innymi.

Ćwiczenie sprzyja również budowaniu zaufania w grupie, wzmacnianiu poczucia wspólnoty oraz rozwijaniu odporności emocjonalnej poprzez praktyczne, angażujące działania oparte na realistycznych sytuacjach.



Kontekst i uczestnicy:

Ćwiczenie jest przeznaczone dla młodych osób w wieku od 16 do 29 lat.

Można je przeprowadzić w dowolnym spokojnym miejscu – w sali warsztatowej, klasie lub przestrzeni wspólnej.

Kluczowe jest stworzenie atmosfery bezpieczeństwa i zaufania i akceptacji, w której uczestnicy będą mogli swobodnie się otworzyć i zaangażować w ćwiczenie.



Wskazówki dotyczące realizacji

- Daj uczestnikom tyle czasu, ile potrzebują, by odnaleźć swój własny „mini-gest” – drobny ruch lub czynność, która pomaga im się uspokoić i odzyskać równowagę. Jeśli ktoś ma trudność z wyborem, możesz podać przykłady: spokojne, głębokie oddychanie, lekkie pstrykanie palcami, poruszanie kolanami, delikatne potrząsanie głową czy inne subtelne gesty.
- Zacznij od krótkiego ćwiczenia integracyjnego, które pomoże przełamać lody i wprowadzi swobodniejszą atmosferę.
- Zachęcaj uczestników do uważnego słuchania siebie nawzajem oraz do okazywania wzajemnego szacunku i zrozumienia.
- Zalecana liczba uczestników: od 1 do 16 osób.
- Jak wykorzystać to ćwiczenie w sytuacji indywidualnej: przygotuj ćwiczenie, omawiając z

uczestnikiem wcześniej, jak reaguje w różnych sytuacjach (np. stres, konflikt, wyzwanie, radość, duma). Wspólnie wybierzcie gesty lub mikroruchy, które są dla tej osoby naturalne i komfortowe. Zapewnij przestrzeń i czas na spokojne wypróbowanie różnych możliwości.

- Jak dostosować ćwiczenie do grup szczególnie wrażliwych:
 - **Bezpieczeństwo przede wszystkim.** Zadbaj o to, by przestrzeń była bezpieczna, spokojna i wolna od ocen. Unikaj kontaktu fizycznego lub ruchów, które mogą wywołać dyskomfort – na przykład kontaktu wzrokowego, jeśli jest on kulturowo nieodpowiedni lub może budzić niepożądane reakcje. Utrzymuj łagodne tempo zajęć, w razie potrzeby wprowadzaj przerwy i powtarzaj instrukcje, aby każdy czuł się komfortowo.
 - **Wybór i kontrola.** Daj uczestnikom pełną swobodę – mogą pominąć dowolny etap ćwiczenia lub zaproponować alternatywne ruchy. Podkreśl, że nie ma jednego „właściwego” sposobu wykonywania mikroruchów; ważne jest, by każdy dobrał je do swoich potrzeb i granic.
 - **Uproszczony język.** Używaj prostego, jasnego języka, unikaj żargonu i abstrakcyjnych pojęć. Jeśli to możliwe, zademonstruj ćwiczenie zamiast je tylko opisywać. Pomoce wizualne lub demonstracje będą szczególnie pomocne dla osób z trudnościami językowymi lub poznawczymi.
 - **Dostosowanie materiałów.** Zapewnij alternatywne formy dostępu do informacji – np. materiały w dużym druku, w brajlu lub nagrania audio. W razie potrzeby pozwól uczestnikom udzielać odpowiedzi ustnych zamiast pisemnych.
 - **Profesjonalne wsparcie.** Jeśli pracujesz z osobami, które doświadczyły traumy lub zmagają się z problemami ze zdrowiem psychicznym, upewnij się, że dostępne jest wsparcie psychologiczne lub obecność osoby, która może udzielić pomocy w razie potrzeby
- Jak dostosować ćwiczenie do różnych kontekstów kulturowych lub edukacyjnych:
 - **Język i metafory.** Używaj przykładów, porównań i idiomów bliskich danej kulturze, aby w przystępny sposób wyjaśnić związek między emocjami a ruchem ciała.
 - **Dynamika grupy.** W kulturach kolektywistycznych warto podkreślać znaczenie współpracy, dzielenia się doświadczeniami i wzajemnego wsparcia. W kulturach bardziej indywidualistycznych należy z kolei dbać o poszanowanie prywatności i osobistej przestrzeni uczestników.
 - **Instrukcje ustne.** Zamiast materiałów pisemnych możesz korzystać z opowieści, przykładów lub pokazów, co ułatwia zrozumienie treści i buduje większe zaangażowanie.
 - **Wzajemne uczenie się.** Zachęcaj uczestników do dzielenia się swoimi sposobami wykonywania ruchów z grupą – sprzyja to budowaniu zaufania, otwartości i poczucia wspólnoty.



Materiały:

- Arkusze papieru
- Ołówki
- Materiały informacyjne wyjaśniające naukowe podstawy „mini-gestów”



Czas trwania:

40 minut

Przebieg ćwiczenia:

Krok 1:

Wyjaśnij uczestnikom, w jaki sposób emocje, myśli i ruchy ciała są ze sobą powiązane. Możesz posłużyć się materiałami pomocniczymi (np. Dołączoną ulotką), aby zilustrować te zależności.

Krok 2:

Poproś uczestników, aby skupili się na swoim ciele – zwrócili uwagę na oddech, ułożenie stóp, sposób siedzenia, pozycję pleców, karku i ogólne odczucia płynące z ciała.

Krok 3:

Zachęć uczestników, by wypróbowali różne subtelne, naturalne gesty lub ruchy i zauważyli, które z nich sprawiają im przyjemność lub przynoszą poczucie spokoju. Możesz zaproponować kilka przykładów, np. delikatne pstrykanie palcami, lekkie poruszanie nogą, położenie dłoni na brzuchu czy spokojne przeciągnięcie się.

Krok 4:

Poproś uczestników, aby zapisali wybrane przez siebie ruchy – te, które najbardziej im odpowiadają i te które chcieliby stosować w codziennych sytuacjach.

Krok 5:

Zachęć uczestników, by pomyśleli o sytuacji, która regularnie wywołuje w nich stres, niepewność lub napięcie, i zapisali ją na odwrocie kartki.

Krok 6:

Poproś ochotników, aby w parach lub małych grupach odegrali tę sytuację, wykorzystując swoje mini-ruchy jako sposób na zachowanie spokoju i pewności siebie w trakcie odgrywania roli.

Podsumowanie:

Krok 7:

Zaproś grupę do podzielenia się wrażeniami: jak się czuli podczas ćwiczenia i jak ich mini-gest wpłynął na samopoczucie lub sposób reagowania.

Krok 8:

Podkreśl, że taki mini-gest można wykorzystać w każdej trudnej lub stresującej sytuacji – to proste, dyskretne narzędzie, które pomaga odzyskać równowagę, spokój i poczucie kontroli.

Wykorzystane materiały/materiały informacyjne:

Materiały do ćwiczenia: GESTY, KTÓRE DAJĄ SPOKÓJ

Wiele badań potwierdza, że emocje wpływają nie tylko na naszą postawę ciała (np. skrzyżowane ramiona w sytuacji obronnej czy spuszczone wzrok przy poczuciu niepewności), ale także że nasze ruchy fizyczne mogą oddziaływać na emocje. Na przykład siedzenie prosto i patrzenie przed siebie przed rozmową kwalifikacyjną może zwiększyć poczucie pewności siebie.

Zasada ta jest szeroko wykorzystywana w coachingu i szkoleniach z zakresu samoregulacji emocjonalnej, ponieważ opiera się na zrozumieniu, że emocje, myśli i procesy fizjologiczne są ze sobą ściśle powiązane.

Zmiana jednego elementu – np. postawy ciała – może pozytywnie wpłynąć na samopoczucie i sposób myślenia.

To zjawisko jest znane jako „praca z ciałem”, będąca częścią koncepcji psychologicznej zwanej poznaniem ucieleśnionym (embodied cognition).

W ramach tego podejścia celowo wykorzystuje się postawę ciała i ruchy, by aktywować pozytywne emocje, zwiększać motywację i wspierać gotowość do działania.

Metody te okazują się szczególnie przydatne w wychodzeniu z negatywnych stanów emocjonalnych lub w utrzymywaniu pozytywnego nastroju przez dłuższy czas.

Choć praca z postawą i gestem wymaga pewnej samoświadomości i uważności na ciało, stanowi praktyczny sposób na wykorzystanie połączenia umysłu i ciała dla własnego dobrostanu.

W Modelu Zasobów Zuryskich (ZRM) mini-gesty to niewielkie, celowe ruchy ciała, które działają jak „fizyczne kotwice”.

Pomagają one aktywować i wzmacniać pożądane emocje oraz stany psychiczne, kierując uwagę i zachowanie osoby w stronę określonego celu.

W ZRM gesty te wykorzystywane są do budowania połączenia między ciałem a emocjami – zgodnie z koncepcją ucieleśnienia.

Oznacza to, że postawa i ruch mogą wpływać na nastrój, motywację i sposób reagowania. Mini-gesty pomagają utrwalać pozytywne stany emocjonalne i ułatwiają dostęp do zasobów, takich jak pewność siebie, spokój czy poczucie sprawczości.

Przykładem może być niewielki gest, taki jak rozciągnięcie ramion lub oparcie dłoni na klatce piersiowej – powtarzany regularnie, aby przywołać określony stan emocjonalny lub wspierać realizację celu.

Mini-gesty są zawsze indywidualne – dostosowane do danej osoby i stosowane w sposób świadomy i intencjonalny w różnych sytuacjach.

Źródła:

Przegląd koncepcji ucieleśnienia poznawczego: https://en.wikipedia.org/wiki/Embodied_cognition

The Embodied Mind: Cognitive Science and Human Experience autorstwa Francisco J. Varela, Evan Thompson i Eleanor Rosch, strony 172–173.

Dla ZRM: Ucieleśnienie i samokontrola zgodnie z modelem zasobów zuryskich (ZRM) autorstwa Maja Storch i Wolfgang Tschacher, w książce: Podręcznik medycyny osteopatycznej (str. 709-716)

KRÓTKA PRAKTYKA JOGI NIDRA



Kategoria:

Walka ze stresem: ćwiczenia uważności i relaksacyjne



Opis:

Pod okiem trenera uczestnicy wykonują krótką sekwencję prostych pozycji jogi połączonych z głębokim, spokojnym oddychaniem.

Praktyka ta skupia się na powolnych, płynnych ruchach, świadomym oddechu i delikatnym rozciąganiu, które pomagają rozluźnić ciało, uwolnić napięcie i odzyskać poczucie spokoju oraz równowagi.



Cele:

- Rozwijanie umiejętności skutecznego radzenia sobie ze stresem, napięciem i lękiem.
- Budowanie pozytywnego nastawienia oraz poczucia wewnętrznego spokoju i równowagi emocjonalnej.
- Zachęcanie do samopoznania poprzez uważność, obserwację oddechu i większą świadomość ciała.



Kontekst i uczestnicy:

Ćwiczenie można przeprowadzić w sali gimnastycznej, warsztatowej lub konferencyjnej – ważne, aby przestrzeń była wolna od mebli, zapewniała swobodę ruchu i możliwość położenia się na podłodze.

Zajęcia są odpowiednie dla uczniów, studentów oraz pracowników, najlepiej w małych grupach – do 10 osób, co sprzyja spokojnej atmosferze i indywidualnemu podejściu trenera do uczestników.



Wskazówki dotyczące realizacji

- Zalecana wielkość grupy: liczba uczestników powinna być dostosowana do dostępnej przestrzeni. Najlepiej, jeśli grupa liczy około 10 osób – tak, by każdy mógł swobodnie się poruszać i czuć komfortowo.
- Aby wykorzystać to ćwiczenie w sytuacji indywidualnej (np. mentoring, praca indywidualna), uczestnik może wykonać to zadanie wraz z trenerem.
- Jak dostosować ćwiczenie do grup szczególnie wrażliwych (np. młodych migrantów, młodzieży z trudnościami w nauce lub problemami emocjonalnymi): zwróć uwagę, że w trakcie ćwiczenia mogą pojawiać się trudne emocje lub stresujące myśli. Warto je zauważyć, zaakceptować i pozwolić im odejść, kierując uwagę z powrotem na oddech i chwilę obecną.
- Zarówno joga, jak i praktyki uważności można łatwo modyfikować, aby były dostępne dla wszystkich – niezależnie od sprawności fizycznej.
- Przykłady:
 - Medytacja z przewodnikiem lub joga dla osób z zaburzeniami wzroku lub słuchu
 - Joga na krześle dla osób o ograniczonej mobilności
 - Wykorzystanie akcesoriów wspomagających stabilność i równowagę.

Dodatkowe materiały: <https://getyourselfactive.org/guide/top-4-yoga-videos-for-disabled-people/>

- Rola trenera: głos prowadzącego towarzyszy uczestnikom przez całą sesję, pomagając im rozluźnić napięcia – zarówno mięśniowe (np. wynikające z nieprawidłowej postawy lub stresu), jak i psychiczne czy emocjonalne.
- Aby relaksacja przebiegała w sposób pełny i skuteczny, należy zwrócić szczególną uwagę na przygotowanie przestrzeni – otoczenie powinno zapewniać uczestnikom spokój, ciszę i poczucie bezpieczeństwa.
- Nie ma znaczenia, czy zajęcia odbywają się w pomieszczeniu zamkniętym, czy na świeżym powietrzu – ważne, by miejsce było czyste, dobrze wentylowane i miało odpowiednią temperaturę.
- W celu zminimalizowania czynników rozpraszających warto uporządkować przestrzeń, usunąć zbędne przedmioty oraz poprosić uczestników o wyłączenie telefonów komórkowych.
- Dodatkowe elementy, takie jak subtelny zapach (np. kadzidło lub olejek eteryczny) oraz delikatna muzyka w tle, mogą sprzyjać koncentracji i pogłębieniu efektu relaksacji.



Materiały:

- Mata do jogi
- Wygodny, niekrępujący ruchów strój – najlepiej wykonany z oddychającego materiału.
- Koc lub lekka narzuta do przykrycia – pozwala uczestnikom zachować ciepło i poczucie bezpieczeństwa podczas fazy relaksacji, zwłaszcza w chłodniejszych porach roku.



Czas trwania:

40 minut



Prezbieg ćwiczania:

Krok 1:

Poproś uczestników, aby usiedli na matach w wygodnej dla siebie pozycji. Zachęć ich, by zamknęli oczy i skupili uwagę na swoim oddechu – obserwując jego naturalny rytm, bez próby kontrolowania.

Krok 2: Asana „Sukhasana” (pozycja łatwa)

- Poproś uczestników, by skrzyżowali nogi i oparli dłonie na kolanach.
- Następnie niech połączą kciuk z palcem wskazującym, kierując dłonie wnętrzami ku górze.
- Poproś, by zamknęli oczy i zwrócili uwagę na swoje ciało – utrzymując wyprostowany, lecz rozluźniony kręgosłup.
- Zachęć do spokojnego, głębokiego oddychania, z brodą lekko skierowaną w stronę mostka.
- Przypomnij, by rozluźnili ramiona i szyję, unikając napięcia.
- Poproś uczestników, aby utrzymali pozycję przez 5 minut lub tak długo, jak jest to dla nich komfortowe.

Krok 3: Asana „Balasana” (pozycja dziecka)

- Poproś uczestników, by uklękli na macie i usiedli na piętach.
- Następnie niech pochylą się do przodu, aż czoło dotknie maty.
- Poproś, by ręce wyciągnęli do przodu lub ułożyli wzdłuż ciała – tak, jak będzie im wygodniej.
- Zachęć, by skupili się na rytmie oddechu, obserwując każdy wdech i wydech.
- Poproś ich, aby pozostali w pozycji tak długo, jak potrzebują – ważne, by czuli się spokojni i rozluźnieni zarówno fizycznie, jak i psychicznie.

Krok 4: Asana „Tadasana” (pozycja góry)

- Wyjaśnij, że choć ta pozycja wygląda prosto, jest jedną z najważniejszych, ponieważ stanowi podstawę wszystkich innych asan.
- Powiedz uczestnikom, że pomaga ona poczuć równowagę ciała, ugruntowanie i stabilność.
- Wspomnij o jej zaletach: relaksuje, uspokaja umysł, przywraca równowagę, rozciąga kręgosłup oraz wzmacnia mięśnie brzucha i pleców.
- Poproś uczestników, by stanęli prosto, rozstawiając nogi na szerokość bioder.
- Ramiona powinny pozostać wyprostowane i swobodnie opuszczone wzdłuż ciała.
- Zachęć ich, by równomiernie rozłożyli ciężar ciała na obu stopach, skupiając się na odczuciach w ciele i oddechu.
- Utrzymaj pozycję przez 2 minuty lub dłużej – tak, aby każdy mógł poczuć rozluźnienie i stabilność i wewnętrzny spokój.

Krok 5: Asany „Marjariasana” i „Bitilasana” (kot i krowa)

- Poproś uczestników, aby uklękli na macie i oparli dłonie na podłodze, tak aby znajdowały się na szerokość barków, a kolana bezpośrednio pod biodrami.

- Podczas wdechu niech uniosą głowę i klatkę piersiową, delikatnie wyginając dolną część pleców – jak w pozycji „krowy”.
- Podczas wydechu niech zaokrągla kręgosłup, opuszczając głowę i miednicę w dół – jak w pozycji „kota”.
- Poproś, by powtórzyli tę sekwencję co najmniej pięć razy, w swoim rytmie i tempie oddechu.

Krok 6: Asana „Shavasana”

- Poproś uczestników, aby położyli się na macie na plecach. Ręce niech ułożą wzdłuż ciała, w lekkim oddaleniu (ok. 20 cm), z dłońmi skierowanymi ku górze.
- Jeśli ktoś odczuwa dyskomfort, może podłożyć pod głowę cienką poduszkę lub złożony koc.
- Niech stopy pozostaną lekko rozstawione, a oczy zamknięte.
- Poprowadź uczestników głosem przez relaksację ciała: niech kolejno rozluźniają prawą rękę, łokieć, ramię, prawe biodro, udo, kolano, łydkę, stopę – a następnie powtórzą ten proces po lewej stronie.
- Następnie niech skierują uwagę na głowę, szyję, klatkę piersiową i brzuch, rozluźniając każdą część ciała.
- Zachęć, by poczuli, jak ich ciało coraz bardziej stapia się z podłogą, uwalniając resztki napięcia.
- Upewnij się, że ich kręgosłup i głowa są w jednej linii, a podbródek lekko skierowany ku mostkowi.
- Poproś uczestników, aby skupili się na naturalnym rytmie oddechu.
- Aby ułatwić koncentrację, możesz zaproponować im liczenie oddechów od 27 do zera: „Wdycham 27”, „Wydycham 27”, „Wdycham 26”, „Wydycham 26...” - aż do zera.

Podsumowanie:

Po zakończeniu Shavasany zaproś uczestników, aby powoli przeszli do pozycji siedzącej. Poproś ich, by chwilę pozostali z zamkniętymi oczami i zastanowili się nad pytaniami:

- 1) Jak się teraz czuję?
- 2) Co było dla mnie najtrudniejsze podczas ćwiczeń?

Na zakończenie zajęć można przeprowadzić krótką sesję poświęconą pojęciu stresu i uważności.

Czym jest stres?

Stres można zdefiniować jako stan niepokoju lub napięcia psychicznego, wywołany trudną sytuacją. Jest to naturalna reakcja człowieka, która skłania nas do podejmowania wyzwań i reagowania na zagrożenia pojawiające się w naszym życiu.

Stres wpływa zarówno na umysł, jak i na ciało.

Niewielki poziom stresu jest korzystny – może pomóc nam w codziennym funkcjonowaniu i realizowaniu zadań. Zbyt wysoki poziom stresu może jednak prowadzić do problemów ze zdrowiem fizycznym i psychicznym.

Umiejętność radzenia sobie ze stresem pozwala ograniczyć poczucie przytłoczenia oraz

wspiera nasze dobre samopoczucie psychiczne i fizyczne.
(Definicja WHO)

Uważność stanowi kluczowy element redukcji stresu.

Jest to praktyka polegająca na świadomym skupieniu uwagi na chwili obecnej i akceptowaniu jej bez osądzania.

Istnieje wiele sposobów praktykowania uważności, jednak celem każdej z tych technik jest osiągnięcie stanu skupionego relaksu poprzez celowe skierowanie uwagi na teraźniejszość i przyjęcie jej bez oceniania — tak, jak uczestnicy zrobili to dziś podczas krótkiej praktyki asan jogi nidry.

Wykorzystane materiały/materiały informacyjne:

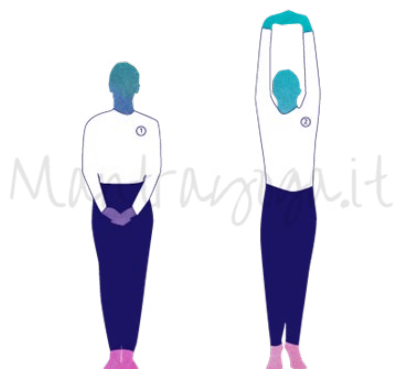
Krok 2: Asana jogi „Sukhasana”



Krok 3: Asana jogi „Balasana”



Krok 4: „Tadasana” Asana jogi



Krok 5: „Marjariasana+Bitilasana” Asana jogi

Film przedstawiający sekwencję [TUTAJ](#)

Krok 6: Asana jogi „Tadasana”



Jeśli chcesz praktykować uważność w codziennym życiu, oto kilka prostych przykładów:

<https://www.mindful.org/take-a-mindful-moment-5-simple-practices-for-daily-life/>

Jeśli chcesz nauczyć się więcej asan, tutaj znajdziesz kilka pozycji jogi dla początkujących:

<https://www.health.com/yoga-poses-7568541>

Tutaj znajdziesz więcej pozycji jogi dla średnio zaawansowanych:

<https://yogapose.com/poses-by-level/intermediate-yoga-poses/>

Tutaj znajdziesz więcej pozycji jogi dla zaawansowanych:

<https://www.yogabreezebali.com/advanced-yoga-poses/>

PROGRESYWNE ROZLUŻNIENIE MIĘŚNI



Kategoria:

Ćwiczenia uważności i relaksacyjne



Opis:

Ćwiczenie wprowadzające uczestników w prostą, a zarazem skuteczną technikę relaksacyjną, pomagającą obniżyć poziom stresu, rozluźnić napięcie mięśni i poprawić koncentrację. Regularna praktyka wspiera równowagę emocjonalną oraz dobrostan, co jest szczególnie ważne w okresie przechodzenia z nauki do dorosłego życia i pierwszych doświadczeń zawodowych.



Cele:

- Poznanie prostej, praktycznej techniki relaksacyjnej, która pomaga redukować napięcie mięśniowe i obniżać poziom stresu.
- Rozwijanie świadomości własnego ciała – rozpoznawanie sygnałów napięcia i umiejętność odróżniania stanu napięcia od stanu rozluźnienia.
- Wypracowanie osobistych strategii radzenia sobie ze stresem, które można stosować zarówno w codziennych sytuacjach, jak i w środowisku pracy.
- Wzmacnianie koncentracji, samokontroli oraz umiejętności regulowania emocji w wymagających momentach.



Kontekst i uczestnicy:

Ćwiczenie jest przeznaczone dla młodzieży i młodych dorosłych w wieku od 16 do 30 lat. Najlepiej sprawdza się w spokojnym, cichym pomieszczeniu, w którym uczestnicy mogą się wygodnie położyć lub usiąść, by w pełni skupić się na relaksacji i pracy z ciałem.



Zalecenia dotyczące skutecznego wdrożenia:

- Zalecana wielkość grupy: ćwiczenie można przeprowadzić w grupie dowolnej wielkości (5–20+ osób). W mniejszych grupach – do 15 uczestników – warto po sesji dodać krótką rundę wymiany wrażeń.
- Jak wykorzystać to ćwiczenie w sytuacjach indywidualnych (np. mentoring, praca indywidualna): Ćwiczenie jest przystosowane do pracy indywidualnej.
- Jak dostosować ćwiczenie do grup szczególnie wrażliwych (np. młodych migrantów, młodzieży z trudnościami w nauce lub problemami emocjonalnymi):
 - Posługuj się prostym, spokojnym językiem i rób wyraźne pauzy, aby uczestnicy mogli łatwiej podążać za instrukcjami.
 - Jeśli to pomocne, krótko pokaż różnicę między napięciem a rozluźnieniem, bez wymuszania kontaktu wzrokowego.
 - Pozwól uczestnikom zachować otwarte oczy, jeśli zamknięcie ich powoduje dyskomfort lub poczucie niepewności.

- Skróć czas trwania ćwiczenia, koncentrując się np. tylko na wybranych partiach ciała (ręce, ramiona, barki), aby nie przytłoczyć uczestników.
- Zadbaj o spokojne, przytulne otoczenie z ograniczoną liczbą bodźców. Delikatne oświetlenie i łagodna muzyka w tle mogą dodatkowo sprzyjać wyciszeniu i poczuciu bezpieczeństwa..
- Jak dostosować ćwiczenie do różnych kontekstów kulturowych lub edukacyjnych:
 - Przedstaw tę technikę jako praktyczne narzędzie do radzenia sobie ze stresem, a nie jako formę terapii.
 - W szkołach połącz ćwiczenie z tematami takimi jak stres egzaminacyjny, koncentracja czy uspokojenie przed wystąpieniami.
 - W środowisku zawodowym odnieś je do sytuacji związanych z presją czasu, spotkaniami, terminami czy rozmowami kwalifikacyjnymi.
 - W grupach międzykulturowych podkreśl neutralny, uniwersalny charakter metody – zaznacz, że nie jest ona powiązana z żadnym systemem duchowym ani religijnym, dzięki czemu każdy może z niej korzystać swobodnie



Materiały:

- Wygodne krzesła lub maty do leżenia
- Ciche, spokojne pomieszczenie (opcjonalnie przytłumione światło)
- Delikatna muzyka w tle (opcjonalnie)
- Zegar lub stoper do odmierzenia czasu



Czas trwania:

40 minut

Przebieg ćwiczenia:

Krok 1: Przygotowanie

- Poproś uczestników, aby usiedli wygodnie – stopy płasko na podłodze, dłonie swobodnie na kolanach lub udach. Zachęć ich do zamknięcia oczu lub opuszczenia wzroku, by ograniczyć rozproszenia i łatwiej się skupić.
- Poprowadź krótkie ćwiczenie oddechowe, mówiąc spokojnym tonem:
 - „Weź głęboki wdech przez nos, licząc do czterech... zatrzymaj oddech na dwa... i powoli wypuść powietrze przez usta, licząc do sześciu.”
 - Powtórz ten cykl 3 – 4 razy.
 - Przypomnij uczestnikom, że jeśli ich myśli uciekną, to zupełnie naturalne – ważne, by z życzliwością wrócili uwagę do swojego ciała i oddechu.

Krok 2: Rozluźnianie mięśni

- Poproś uczestników, by skupili się na mięśniach dolnych części ciała - palcach stóp, stopach, łydkach, udach i pośladkach.
 - „Powoli napnijcie wszystkie mięśnie dolnej części ciała – zwińcie palce stóp, napnijcie łydki, uda i pośladki. Utrzymajcie napięcie przez 8 sekund... 1... 2... 3... 4... 5... 6... 7... 8. A teraz rozluźnijcie mięśnie i poczućcie, jak stają się miękkie i ciężkie. Zwróćcie uwagę na różnicę między napięciem a rozluźnieniem.”
 - Powtórz Powtórz cykl 3–5 razy. Po każdym rozluźnieniu zachęć uczestników, by skupili się na ciepłym, odprężającym uczuciu w ciele.
- Skieruj uwagę na górną część ciała - dłonie, ramiona, barki, klatkę piersiową i plecy.
 - „Zaciśnijcie dłonie w pięści, napnijcie ramiona, unieście barki do uszu, napnijcie mięśnie klatki piersiowej i pleców. Wytrzymajcie 8 sekund... a teraz rozluźnijcie wszystko i zauważcie, jak górna część ciała staje się lżejsza i spokojniejsza.”
 - Powtórz cykl 3–5 razy.
- Skoncentruj się na mięśniach szyi, szczęki i twarzy.
 - „Teraz delikatnie zaciśnijcie szczękę, zmarszczcie brwi i lekko napnijcie mięśnie szyi. Utrzymajcie napięcie przez 8 sekund... 1... 2... 3... 4... 5... 6... 7... 8. A teraz rozluźnijcie twarz, rozluźnijcie szczękę i pozwólcie, by spokój rozlał się po całej twarzy.”
 - Powtórz cykl 3–5 razy.
- Dla chętnych można zaproponować krótką wizualizację lub odwołać się do filmu instruktażowego: https://www.youtube.com/watch?v=_1h-zizAGsc

Krok 3: Zakończenie sesji i refleksja

- Delikatnie wyprowadź uczestników ze stanu relaksu: „Weźcie głęboki wdech... i powoli wypuście powietrze. Poczujcie ciężar swojego ciała na krześle, kontakt stóp z podłogą, dźwięki wokół. Kiedy będziecie gotowi, powoli otwórzcie oczy.” Daj im chwilę na przeciągnięcie się lub zmianę pozycji.
- Po krótkim powrocie do „tu i teraz”, powiąż doświadczenie z codziennymi sytuacjami: „Teraz, kiedy doświadczyliście procesu stopniowego rozluźniania mięśni, poświęćcie chwilę, aby zwrócić uwagę na to, jak czuje się wasze ciało w porównaniu z początkiem ćwiczenia. Ten stan relaksu to narzędzie, z którego możecie skorzystać zawsze, gdy poczujecie narastający stres lub napięcie. Zatrzymując się i świadomie się rozluźniając, dajecie sobie szansę na zresetowanie i reagowanie na wyzwania z większym

spokojem, jasnością i kontrolą – zamiast działać impulsywnie. Potraktujcie to jako sposób na budowanie odporności psychicznej. Za każdym razem, gdy wykonujecie to ćwiczenie, trenujecie swoje ciało i umysł, by lepiej radziły sobie ze stresem w zdrowszy, bardziej konstruktywny sposób. Zachęcam was, byście korzystali z tej techniki w ciągu dnia lub tygodnia – szczególnie wtedy, gdy czujecie się przytłoczeni lub potrzebujecie ponownie się skupić.”

Podsumowanie:

Pytania do dyskusji

1. Uczucia i doświadczenia:
 - “How did you feel during and after the relaxation exercise?”
 - “Was it difficult to tense or relax any specific muscles?”
2. Zastosowanie w życiu codziennym:
 - “How can you use this technique to manage stress in your daily life or workplace?”
 - “When could this technique be most helpful (e.g., before a big meeting, during a busy day)?”
3. Podkreślanie korzyści:
 - Highlight the connection between physical relaxation and mental clarity, improved focus, and stress reduction.
 - Reinforce how PMR can help with common workplace stressors like deadlines, conflicts, and job uncertainty.

CZĘŚĆ 3
WYTYCZNE DŁA
PRACODAWCÓW

WSPIERANIE DOBREGO SAMOPOCZUCIA EMOCJONALNEGO I PSYCHICZNEGO MŁODYCH W OKRESIE PRZEJŚCIA ZE SZKOŁY DO RYNEK PRACY

WPROWADZENIE

Jak pokazują liczne badania, przejście młodych ludzi ze szkoły na rynek pracy jest jednym z najbardziej wymagających etapów w ich życiu. W tym kluczowym okresie ogromne znaczenie ma **rola pracodawcy**, który może realnie wpłynąć na to, czy proces adaptacji będzie dla młodego człowieka wspierający, płynny i zdrowy. Dobrze zaplanowane działania w tym zakresie mają pozytywny wpływ na **samopoczucie emocjonalne i psychiczne młodych pracowników**, wspierają ich poczucie bezpieczeństwa, zaangażowanie oraz rozwój zawodowy. Ta część toolkit'u zawiera praktyczne wskazówki dla pracodawców dotyczące tego jak tworzyć środowisko pracy sprzyjające pomyślnej integracji młodych osób w zespole i organizacji. Przedstawione strategie koncentrują się na budowaniu pozytywnej atmosfery w miejscu pracy, wzmacnianiu odporności emocjonalnej i psychicznej młodych ludzi oraz rozwijaniu poczucia przynależności i równowagi.

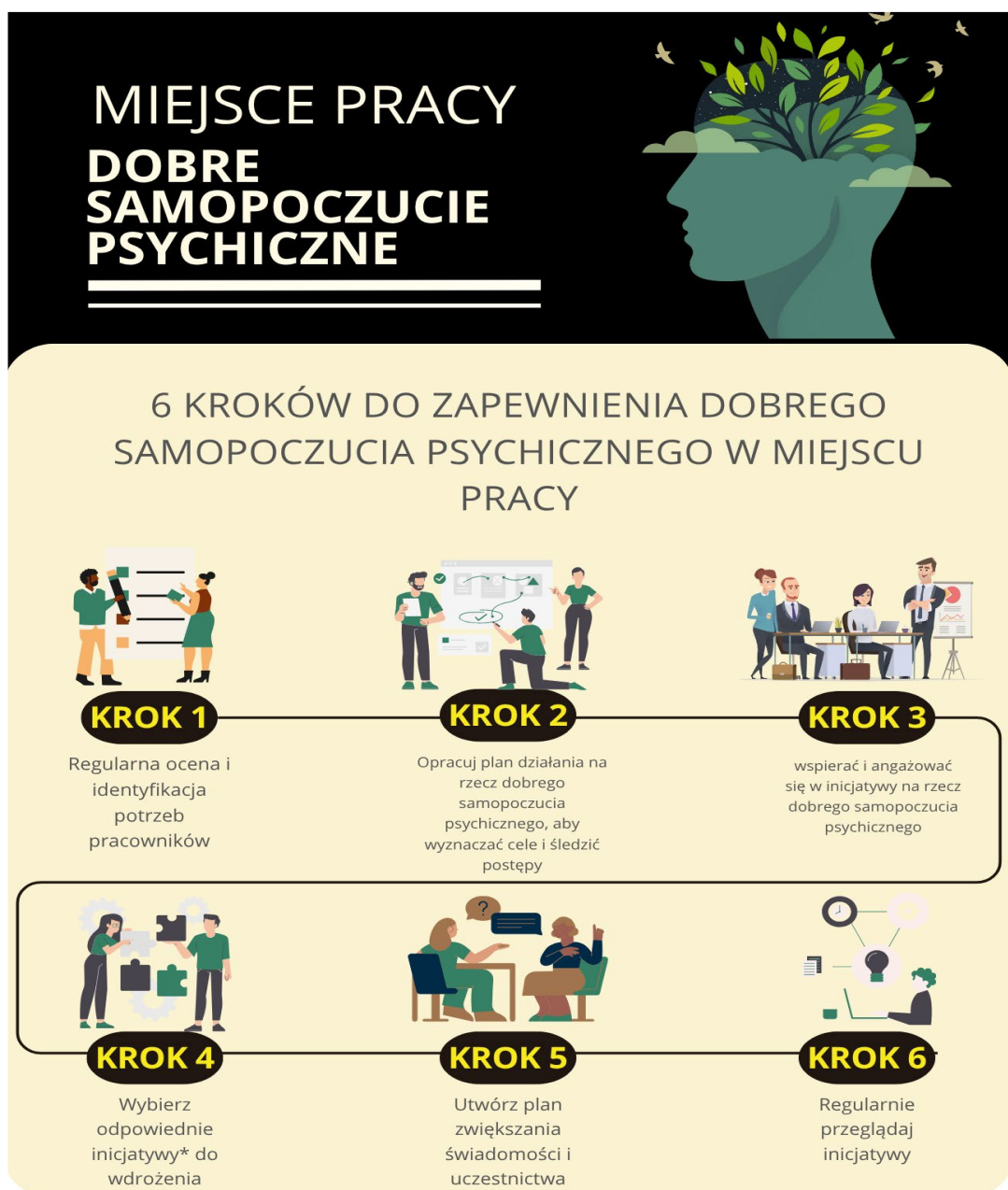
1. ZROZUMIENIE PROCESU PRZEMIANY

Badania przeprowadzone w ramach projektu **Mind the Gap** wskazują na szereg istotnych wyzwań, z jakimi mierzą się młodzi ludzie w okresie przechodzenia ze szkoły do pracy. Zrozumienie tych trudności jest kluczowe, aby móc skutecznie im przeciwdziałać, ograniczać ich negatywne skutki oraz wspierać pracowników w procesie adaptacji. Poniżej przedstawiono najczęstsze wyzwania zidentyfikowane w badaniach:

- **Niepewność i presja:** Badania wykazały, że nowi pracownicy – a szczególnie młodzi ludzie rozpoczynający swoją pierwszą pracę – często odczuwają niepokój związany z koniecznością spełnienia oczekiwań, dostosowania się do kultury organizacyjnej oraz odnalezienia się w nowym środowisku zawodowym. Towarzyszy temu silna presja, by osiągać dobre wyniki, robić pozytywne wrażenie na pracodawcy i jak najszybciej dopasować się do panujących zasad. Wszystko to generuje stres i może wpływać na obniżenie poczucia własnej skuteczności.
- **Utrata struktury:** W porównaniu ze środowiskiem szkolnym, miejsce pracy jest często mniej uporządkowane i mniej przewidywalne. W szkole młodzi ludzie funkcjonują w jasno określonych ramach – z wyraźnymi zasadami, harmonogramem i wsparciem nauczycieli lub wychowawców. W środowisku zawodowym takiej struktury często brakuje, co może prowadzić do dezorientacji, braku poczucia bezpieczeństwa i niepewności co do obowiązków czy granic odpowiedzialności. W rezultacie młodzi pracownicy mogą mieć trudności z przystosowaniem się do nowej rzeczywistości.
- **Brak pewności siebie:** Jak pokazują liczne badania, wielu nowych pracowników – szczególnie tych, którzy dopiero wchodzi na rynek pracy – zmagają się z wątpliwościami dotyczącymi własnych kompetencji i wartości zawodowej. Wiele

z nich doświadcza tzw. **syndromu oszusta** – poczucia, że nie zasługują na swoje stanowisko, że nie są wystarczająco dobrzy lub że wkrótce zostaną „zdemaskowani”. To wewnętrzne przekonanie prowadzi często do nadmiernej presji, potrzeby udowadniania swojej wartości, a w konsekwencji do zwiększonego stresu i obniżonego samopoczucia psychicznego.

- **Utrata sieci kontaktów i izolacja społeczna:** Opuszczenie znanego środowiska szkolnego, w którym młodzi ludzie mieli bliskie relacje z przyjaciółmi, nauczycielami i rodziną, bywa emocjonalnie trudne. Początek pracy oznacza konieczność zbudowania nowych relacji i znalezienia swojego miejsca w grupie współpracowników, co nie zawsze przychodzi łatwo. Brak wsparcia może prowadzić do poczucia osamotnienia i izolacji, szczególnie jeśli młody pracownik nie ma naturalnych okazji do nawiązywania kontaktów w miejscu pracy.
- **Osiągnięcie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym:** Adaptacja do nowego środowiska zawodowego, obowiązków i tempa pracy często wiąże się ze stresem oraz zmęczeniem wśród młodych osób wchodzących na rynek pracy.



2. POTRZEBA STWORZENIA SPRZYJAJĄCEGO ŚRODOWISKA PRACY

Pierwszym krokiem w budowaniu wspierającej organizacji jest stworzenie **zdrowego psychicznie miejsca pracy** – środowiska, w którym młodzi pracownicy czują się **doceniani, wspierani, szanowani i wysłuchani**. Wśród działań, które mogą pomóc w osiągnięciu tego celu, warto wymienić:

- **Ustanowienie i wdrożenie skutecznego, jasno określonego procesu adaptacji nowych pracowników oraz systemu szkoleń:** Wdrażanie (onboarding) to proces, którego celem jest wprowadzenie nowego pracownika w jego rolę, kulturę organizacyjną i codzienne funkcjonowanie firmy. Nie jest to jednorazowe wydarzenie, ale **ciągły proces**, który może trwać od kilku tygodni do kilku miesięcy. Dobrze zaplanowany i przejrzysty program wdrożeniowy – zawierający jasne informacje o obowiązkach, oczekiwaniach, zasadach panujących w firmie i dostępnych zasobach – **pomaga młodym pracownikom szybciej odnaleźć się w nowym środowisku**, zmniejsza stres, buduje pewność siebie i ułatwia integrację z zespołem. Skuteczny proces wdrażania obejmuje następujące etapy:

Pre-Onboarding: To etap przygotowawczy, którego celem jest przyjęcie nowego pracownika jeszcze przed jego pierwszym dniem pracy. Obejmuje on przekazanie niezbędnych informacji organizacyjnych, pomoc w załatwieniu formalności oraz stworzenie pierwszego pozytywnego kontaktu między pracownikiem a organizacją. Dzięki temu młoda osoba czuje się mile widziana i lepiej przygotowana do rozpoczęcia nowego etapu zawodowego.

Wdrażanie i powitanie nowych pracowników – Orientacja: Ten etap obejmuje pierwszy dzień i pierwszy tydzień pracy. Zawiera działania takie jak: powitanie nowego pracownika, przedstawienie zespołu, oprowadzenie po miejscu pracy oraz realizację podstawowych szkoleń wstępnych. Celem jest stworzenie atmosfery otwartości i bezpieczeństwa, w której nowa osoba od samego początku czuje się częścią zespołu.

Szkolenie dostosowane do stanowiska: To etap ciągły, obejmujący zarówno szkolenia merytoryczne związane z wykonywaną funkcją, jak i szkolenia z zakresu przepisów, standardów bezpieczeństwa oraz korzystania z firmowych narzędzi i zasobów. W tej fazie kluczową rolę odgrywają przełożeni, mentorzy lub bardziej doświadczeni współpracownicy, którzy wspierają nowego pracownika w zrozumieniu obowiązków i oczekiwań.

Integracja: To jest to proces długofalowy, wykraczający poza pierwsze tygodnie pracy. Obejmuje regularne spotkania z przełożonymi lub mentorami, rozmowy rozwojowe, udzielanie informacji zwrotnych i okresowe oceny postępów.

Stałe wsparcie: To ciągły element kultury organizacyjnej, polegający na zapewnieniu pracownikom regularnych informacji zwrotnych, możliwości rozwoju zawodowego oraz poczucia, że ich praca ma znaczenie. Stałe wsparcie sprzyja długoterminowemu zaangażowaniu, rozwojowi kompetencji i budowaniu stabilnych relacji w miejscu pracy.

5 FAZY SKUTECZNEGO WDROŻENIA

CZYM JEST ONBOARDING?

Wprowadzenie obejmuje wszystkie działania podejmowane przez pracodawcę w celu zapoznania nowego pracownika z jego nowym stanowiskiem i miejscem pracy.

1

Prima dell'onboarding:

Przygotowania do przyjazdu nowego pracownika; upewnić się, że poczuje się mile widziany przed pierwszym dniem pracy; dostarczyć niezbędnych informacji; nawiązać wstępną relację między pracownikiem a pracodawcą.



2

Wdrożenie i powitanie – orientacja

Powitajmy nowego pracownika; Prowadzenie prezentacji, oprowadzanie po obiekcie, oferowanie szkoleń wstępnych i ogólnych.

3

Specyficzne dla aktywności szkolenie

Szkolenia ukierunkowane na konkretną aktywność; Szkolenia z zakresu zgodności; zapewnianie dodatkowych zasobów w razie potrzeby



4

Integracja

Regularne wykonywanie Rozmowy telefoniczne z przełożonymi i mentorami, sesje informacji zwrotnej i oceny wyników pracy



5

Ciągłe wsparcie

Zapewnij ciągłość Wsparcie, zapewnienie możliwości rozwoju, wzmocnienie roli w nowym środowisku pracy w celu promowania długoterminowego zaangażowania, rozwoju i wzrostu.

Szablon wdrożenia:

LISTA KONTROLNA WPROWADZENIA PRACOWNIKA

Pracownik

[Wpisz imię i nazwisko pracownika]

Data rozpoczęcia:

[Wpisać datę rozpoczęcia pracy przez pracownika]

Kierownik:

[Wpisz nazwisko przełożonego]

Osoby zaangażowane w proces wdrażania nowych pracowników

[Wpisać imię i nazwisko 1]

[Wpisać imię i nazwisko 2]

[Wpisać imię i nazwisko 3]

[Wpisać imię i nazwisko 4]

[Wpisać imię i nazwisko 5]

[Wpisać imię i nazwisko 6]

[Wpisać imię i nazwisko 7]

PRZED PIERWSZYM DNIEM

Zadanie

Termin

Osoba odpowiedzialna

Zakończone?

PIERWSZY DZIEŃ

Zadanie

Termin

Osoba odpowiedzialna

Zakończone?

PIERWSZY TYDZIEŃ

Zadanie

Termin

Osoba odpowiedzialna

Zakończone?

PO PIERWSZYM TYGODNIU

Zadanie

Termin

Osoba odpowiedzialna

Zakończone?

PIERWSZE 4–8 TYGODNI

Zadanie

Termin

Osoba odpowiedzialna

Zakończone?

PO 6 MIESIĄCACH

Zadanie

Termin

Osoba odpowiedzialna

Zakończone?

- **Wprowadzenie systemu mentorskiego i programu „buddy” dla nowych pracowników:** Przydzielenie nowym pracownikom – zwłaszcza tym, którzy dopiero przechodzą z etapu nauki do pracy – mentora lub tzw. „buddy” (osoby wspierającej w zespole) pomaga im szybciej odnaleźć się w nowym środowisku. Taki system zapewnia nie tylko wsparcie społeczne, ale także pomaga rozwiewać wątpliwości i dostarcza praktycznych wskazówek ułatwiających adaptację. Program partnerski jest korzystny dla obu stron – nowi pracownicy otrzymują indywidualne wsparcie sprzyjające płynnemu wdrożeniu, natomiast mentorzy rozwijają swoje umiejętności komunikacyjne i przywódcze oraz zyskują uznanie jako aktywni członkowie zespołu. Do zadań mentora lub partnera należy m.in.:
 - Nauczanie, instruowanie i wyjaśnianie nieznanych zadań
 - Udzielanie wskazówek dotyczących korzystania ze sprzętu biurowego, oprogramowania itp.
 - Zapoznanie nowego pracownika z wytycznymi, normami, kulturą i wartościami organizacji
 - Dzielenie się doświadczeniem i praktycznymi spostrzeżeniami dotyczącymi obowiązujących procedur (zarówno formalnych, jak i nieformalnych);
 - Angażowanie nowego pracownika w nieformalne działania, takie jak przerwy, spotkania grupowe czy inicjatywy zespołowe itp.
- **Przeprowadzanie rozmów kontrolnych i oferowanie wsparcia oraz informacji zwrotnych:** Regularne rozmowy i indywidualne spotkania z nowymi pracownikami dają przełożonym możliwość oceny postępów, omówienia napotkanych trudności oraz udzielenia wsparcia – także w zakresie emocjonalnego i psychicznego dobrostanu. Skuteczny system informacji zwrotnej, który wspiera efektywność i integrację nowych pracowników w miejscu pracy, powinien uwzględniać następujące elementy:



- **Konkretność:** Informacja zwrotna powinna być jasna i odnosić się do konkretnej sytuacji lub celu związanego z wydajnością pracy. Musi jasno określać oczekiwania organizacji wobec pracownika oraz jego roli w określonym czasie.
- **Odpowiedniość (dobrze sformułowana):** Celem informacji zwrotnej jest poprawa wyników, wzrost motywacji i przezwyciężenie trudności. Powinna być więc formułowana w sposób pozytywny, wspierający i niebudzący obaw – zwłaszcza u nowych pracowników.
- **Używanie języka opisowego:** Warto odwoływać się do konkretnych zdarzeń i kontekstu, opisując wpływ zachowania pracownika na efekty pracy. Skupienie się na zachowaniach, a nie na cechach osobowości, ułatwia zrozumienie przekazu i sprzyja poprawie wyników.
- **Unikanie języka oceniającego w przekazywaniu informacji zwrotnej:** Język oceniający często wywołuje reakcję obronną i utrudnia przyjęcie informacji zwrotnej. Unikanie ocen pozwala zachować obiektywność i zwiększa otwartość pracownika na rozmowę.
- **Ciągłość:** Informacja zwrotna powinna być procesem, a nie jednorazowym działaniem. Regularne spotkania – np. comiesięczne rozmowy o wynikach – pomagają utrzymać kontakt, wspierać rozwój i budować zaufanie. Warto też zachęcać do krótkich, nieformalnych rozmów na co dzień, które mają pozytywny wpływ na relacje i efektywność pracy.
- **Umiar w udzielaniu informacji zwrotnej:** Zbyt duża liczba uwag może być przytłaczająca, zwłaszcza dla nowych pracowników. Informacja zwrotna powinna być przekazywana w odpowiedniej ilości – tyle, by była przyswajalna i możliwa do zastosowania w praktyce.
- **Zrozumiałość:** Informacja zwrotna ma na celu inspirowanie do działania i zmian, dlatego musi być przekazana w sposób klarowny i zrozumiały. Niejasny przekaz lub błędna interpretacja mogą prowadzić do odwrotnych efektów.
- **Wzajemność i współpraca:** Proces przekazywania informacji zwrotnej powinien być dialogiem. Warto dać pracownikom przestrzeń do wyrażenia własnego zdania i refleksji. Współuczestnictwo w tym procesie zwiększa poczucie odpowiedzialności i gotowość do działania.

Skuteczny system informacji zwrotnej powinien uwzględniać wiele z powyższych elementów. Przełożeni, którzy chcą zwiększyć efektywność pracy i jednocześnie dbać o stabilność emocjonalną – szczególnie nowych pracowników – powinni włączyć te zasady do swoich praktyk komunikacyjnych.

- **Zapewnienie różnych opcji pracy:** Postęp technologiczny umożliwił elastyczne formy zatrudnienia, w tym pracę zdalną i ruchome godziny. Umożliwienie młodym pracownikom korzystania z takich rozwiązań – tam, gdzie to możliwe – wspiera ich integrację, zwiększa

produktywność i pomaga zachować zdrową równowagę między życiem zawodowym a prywatnym. Ta równowaga ma kluczowe znaczenie dla dobrego samopoczucia emocjonalnego i psychicznego.

- **Tworzenie integracyjnego środowiska pracy i kultury organizacyjnej:** Poczucie przynależności odgrywa ogromną rolę w procesie adaptacji zawodowej. Budowanie zespołu opartego na różnorodności i integracji sprzyja produktywności, satysfakcji i dobrym relacjom między pracownikami. Warto organizować działania integracyjne, które pomagają przełamywać bariery społeczne, wzmacniają więzi w zespole i przeciwdziałają izolacji – zwłaszcza w przypadku nowych pracowników. Takie podejście wspiera **dobrostan emocjonalny i psychiczny** oraz pozytywnie wpływa na klimat organizacyjny.

3. ZAPEWNIANIE I GWARANTOWANIE PRACOWNIKOM DOSTĘPU DO ZASOBÓW ZWIĄZANYCH ZE ZDROWIEM PSYCHICZNYM

Znaczenia zdrowia psychicznego w miejscu pracy nie da się przecenić – szczególnie w przypadku nowych i młodych pracowników. Dobry stan psychiczny jest bezpośrednio powiązany z ich wydajnością, zaangażowaniem i ogólnym samopoczuciem. Dlatego inwestowanie w zasoby wspierające zdrowie psychiczne oraz uczynienie tego obszaru widocznym priorytetem organizacji ma kluczowe znaczenie. Zapewnienie dostępu do odpowiedniego wsparcia – zwłaszcza osobom przechodzącym z etapu edukacji do pracy – pomaga utrzymać stabilność emocjonalną i psychiczną w tym wrażliwym okresie.

Wśród działań i zasobów, które mogą wspierać ten cel, warto wymienić:

Edukacja w zakresie zdrowia psychicznego: Pracodawcy powinni włączać tematykę zdrowia psychicznego do procesów wdrażania nowych pracowników oraz oferować regularne szkolenia i warsztaty w tym zakresie. Dzięki nim pracownicy zyskują wiedzę i umiejętności potrzebne do rozpoznawania objawów stresu, lęku czy wypalenia zawodowego oraz wiedzą, gdzie mogą szukać pomocy. Takie działania pomagają również przełamać tabu i stygmatyzację związaną z tematyką zdrowia psychicznego poprzez promowanie otwartej, wspierającej komunikacji w miejscu pracy.

Wdrożenie poufnych systemów doradztwa i wsparcia, takich jak **Employee Assistance Program (EAP)**, pozwala nowym pracownikom – szczególnie tym w okresie przejścia ze szkoły do pracy – poznać dostępne formy pomocy i nauczyć się z nich korzystać. Tego typu programy zwiększają świadomość w zakresie dbania o zdrowie psychiczne i tworzą bezpieczne, wspierające środowisko. Wśród dodatkowych strategii, które mogą pozytywnie wpływać na dobrostan emocjonalny i psychiczny nowych pracowników, znajdują się:

- Stworzenie bezpiecznej przestrzeni do rozmów.
- Zachęcanie do dbania o siebie
- Rozwijania system wzajemnego wsparcia
- Korzystanie z cyfrowych narzędzi wspierających zdrowie psychiczne
- Określenie jasnych oczekiwań dotyczących komunikacji po godzinach pracy

Zachęcanie do korzystania z zasobów dotyczących uważności i dobrostanu: Promowanie działań wspierających **samopiekę i dobre samopoczucie psychiczne** – zarówno indywidualnie, jak i w zespole – ma ogromne znaczenie dla budowania zdrowej kultury organizacyjnej. Warto wspierać i finansować inicjatywy takie jak: zajęcia sportowe, medytacja, warsztaty uważności, joga, a także programy wellbeingowe. Mogą to być np. **dofinansowania członkostwa w klubach fitness**, zajęciach jogi czy uczestnictwo w warsztatach rozwojowych. Takie działania pomagają utrzymać równowagę psychiczną i emocjonalną, zwiększają odporność na stres oraz sprzyjają pozytywnej atmosferze w miejscu pracy.



PT. 3 WYTYCZNE DLA PRACODAWCÓW



PT. 3 WYTYCZNE DLA PRACODAWCÓW



OBSZAR	FOKUS	SUGEROWANE DZIAŁANIA	CEL DZIAŁANIA	OPIS DZIAŁANIA
Budowanie świadomości na temat zdrowia psychicznego	Skoncentruj się na wyposażeniu pracowników w wiedzę dotyczącą zdrowia psychicznego i jego znaczenia.	Interaktywne warsztaty	Promowanie otwartych dyskusji, świadomości i zrozumienia wśród pracowników w zakresie dobrego samopoczucia emocjonalnego i psychicznego.	Zorganizuj interaktywne warsztaty z udziałem profesjonalnych moderatorów w bezpiecznym środowisku, gdzie pracownicy będą mogli rozmawiać o zdrowiu emocjonalnym i psychicznym. Sesje powinny mieć charakter angażujący i obejmować ćwiczenia oparte na rzeczywistych doświadczeniach oraz przykłady z życia. Celem warsztatów jest uświadomienie uczestnikom, jak codzienny stres zawodowy wpływa na ich samopoczucie oraz jak można sobie z nim radzić poprzez praktyczne strategie. Dzięki temu uczestnicy zdobędą narzędzia wspierające stabilność emocjonalną i psychiczną oraz rozwiną poczucie więzi z zespołem poprzez otwartą komunikację.
		Anonimowe ankiety dotyczące samopoczucia	Zbieranie opinii pracowników na temat ich samopoczucia, aby umożliwić pracodawcom opracowanie programów wsparcia dostosowanych do konkretnych potrzeb.	Anonimowe ankiety dotyczące dobrostanu pracowników to cenne narzędzie umożliwiające im wyrażenie opinii na temat stresu, obciążenia pracą i ogólnego samopoczucia, bez obaw o ocenę. Proste pytania i otwarte odpowiedzi pozwalają zidentyfikować obszary wymagające poprawy oraz działania, które mogą zwiększyć komfort i satysfakcję w pracy. Uzyskane dane stanowią podstawę do wprowadzania skutecznych rozwiązań w zakresie zdrowia psychicznego w miejscu pracy.
		Szkolenia dla kadry kierowniczej dotyczące dobrego samopoczucia emocjonalnego i psychicznego	Zapewnienie menedżerom i liderom zespołów umiejętności rozpoznawania i rozwiązywania problemów związanych ze zdrowiem psychicznym w środowisku pracy.	Szkolenia dla kadry kierowniczej w zakresie dobrostanu emocjonalnego i psychicznego powinny być prowadzone dla menedżerów i liderów zespołów, aby wyposażyc ich w praktyczne narzędzia rozpoznawania trudności, wspierania zespołów i promowania kultury troski. Program może obejmować m.in. techniki prowadzenia rozmów wspierających, rozpoznawania oznak wypalenia zawodowego oraz budowania zdrowego środowiska pracy sprzyjającego dobrostanowi.
		Cotygodniowe spotkania „Mental Health Moments”	Wspieranie otwartej komunikacji i normalizowanie rozmów o zdrowiu psychicznym w miejscu pracy.	Podczas regularnych spotkań zespołu warto poświęcić kilka minut na rozmowę o samopoczuciu. Można zapytać pracowników, jak czują się w danym tygodniu, np. prosząc o ocenę nastroju w skali 1–10, a następnie przekazać im słowa wsparcia lub krótką refleksję. Takie działania pomagają budować kulturę otwartości, empatii i wzajemnego zrozumienia, a także zwiększają zaangażowanie pracowników i poczucie wspólnoty.



OBSZAR	FOKUS	SUGEROWANE DZIAŁANIA	CEL DZIAŁANIA	OPIS DZIAŁANIA
Inicjatywy budowania zespołu w zakresie zdrowia psychicznego	Promuj pracę zespołową i współpracę w środowisku pracy, jednocześnie dbając o zdrowie i dobre samopoczucie pracowników.	Zawody typu escape room i podobne wyzwania	Wspieranie współpracy, umiejętności rozwiązywania problemów i skutecznej komunikacji w zespołach, a także promowanie dobrostanu psychicznego poprzez wspólne, przyjemne i angażujące doświadczenia.	Zajęcia typu escape room lub podobne wyzwania oparte na współpracy i rozwiązywaniu problemów mogą być ciekawym sposobem na zacieśnianie relacji w zespole. Tego rodzaju aktywności sprzyjają budowaniu zaufania, poprawiają samopoczucie psychiczne i wspierają dobrą atmosferę w miejscu pracy.
		Warsztaty doceniania i „Ściana wdzięczności” w miejscu pracy	Promowanie wzajemnego doceniania i budowanie pozytywnej kultury pracy opartej na wdzięczności, zaufaniu i życzliwości.	Stwórz w miejscu pracy specjalną przestrzeń – np. tablicę lub ścianę – na której pracownicy mogą umieszczać krótkie wiadomości z podziękowaniami lub wyrazami uznania wobec współpracowników. Tego rodzaju inicjatywa wzmacnia relacje, wspiera pozytywne emocje i sprzyja integracji zespołu.
		„Cykl pozytywnych zdarzeń” podczas spotkań zespołu	Umożliwienie pracownikom dzielenia się pozytywnymi doświadczeniami spoza pracy, rozwijanie empatii i poczucia wspólnoty.	Podczas spotkań zespołu, zwłaszcza pod koniec tygodnia lub miesiąca, można wprowadzić krótką sekcję „w centrum uwagi”, w której członkowie zespołu dzielą się swoimi pozytywnymi doświadczeniami z życia prywatnego lub zawodowego. Takie rozmowy sprzyjają lepszej komunikacji, wzmacniają więzi i wspierają emocjonalny dobrostan zespołu.
		Kręgi opowiadania historii – dzielenie się wyzwaniami i doświadczeniami	Tworzenie przestrzeni do autentycznego dzielenia się doświadczeniami, wspierania komunikacji i wzajemnego uczenia się w zespole.	Organizuj cykliczne spotkania w formie „kręgów opowieści”, podczas których pracownicy dzielą się swoimi trudnościami, sposobami radzenia sobie i osiągnięciami. Tego typu inicjatywy pomagają budować zaufanie, poczucie wspólnoty i wspierają zdrowie psychiczne pracowników.
		Sesje pytań i odpowiedzi prowadzone przez przełożonych – „Co chcesz wiedzieć?”	Wspieranie młodych pracowników w budowaniu poczucia bezpieczeństwa, otwartości i zaufania poprzez dostęp do informacji i szczery dialog z kadrą kierowniczą.	Organizuj regularne spotkania, podczas których nowi pracownicy mogą anonimowo lub bezpośrednio zadawać pytania menedżerom. Tego rodzaju sesje pozwalają rozwiewać niepewność, wzmacniają przejrzystość komunikacji i poczucie wsparcia w organizacji.
		Wyjazdy integracyjne dla zespołu	Łączenie budowania relacji zespołowych z działaniami promującymi dobrostan psychiczny i emocjonalny.	Organizuj wyjazdy integracyjne, które łączą ćwiczenia zespołowe z aktywnościami wspierającymi zdrowie psychiczne, takimi jak joga, mindfulness, spacer czy warsztaty zarządzania stresem. Takie inicjatywy wzmacniają więzi między pracownikami, redukują stres i sprzyjają regeneracji.
		Cykle wsparcia rówieśniczego	Stworzenie bezpiecznej przestrzeni dla młodych pracowników do dzielenia się doświadczeniami, budowania relacji i wzajemnego wsparcia.	Zorganizuj w zespole małe grupy wsparcia składające się z młodych pracowników. Regularne spotkania pozwolą im rozmawiać o wyzwaniach, sukcesach i wspólnych doświadczeniach, wzmacniając poczucie przynależności i bezpieczeństwa emocjonalnego.



PT. 3 WYTYCZNE DLA PRACODAWCÓW



PT. 3 WYTYCZNE DLA PRACODAWCÓW



OBSZAR	FOKUS	SUGEROWANE DZIAŁANIA	CEL DZIAŁANIA	OPIS DZIAŁANIA
Zaangażowanie grup ds. zdrowia psychicznego	Zachęcanie zespołu do udziału w działaniach wspierających i poprawiających zdrowie psychiczne pracowników.	Grupy działań związanych z uważnością (prowadzone przez profesjonalistów)	Stworzenie pracownikom możliwości korzystania z technik relaksacyjnych, które pomagają budować poczucie spokoju, redukować stres i zmniejszać presję w miejscu pracy.	Dzięki profesjonalnemu wsparciu takie aktywności sprzyjają wzmocnieniu świadomości, budowaniu więzi i redukcji stresu związanego z pracą, zwłaszcza wśród młodych pracowników. To doskonała okazja do nauki technik relaksacyjnych, takich jak medytacja, praktyka uważności czy ćwiczenia oddechowe w grupie. Uczestnicy uczą się radzić sobie ze stresem i rozwijają odporność emocjonalną, a zdobyte umiejętności mogą wykorzystywać w codziennym życiu zawodowym. Zajęcia tego typu wspierają zbiorowe poczucie dobrostanu, budują zaufanie i sprzyjają tworzeniu zdrowszej kultury pracy.
		Grupowe sesje fitness	Promowanie pozytywnego zdrowia psychicznego w pracy i wzmocnienie więzi między pracownikami.	Grupowe zajęcia fitness to połączenie aktywności fizycznej, motywacji i integracji społecznej. Można je organizować, zapraszając pracowników do wspólnej zabawy i ćwiczeń prowadzonych przez instruktora – np. aerobiku, tańca, jogi lub treningu obwodowego. Tego typu aktywności pozwalają rozładować stres, poprawiają nastrój i wzmocniają poczucie współpracy, co pozytywnie wpływa zarówno na zdrowie fizyczne, jak i psychiczne pracowników.
		Dni losowych aktów dobroci w pracy	Promowanie kultury życzliwości i empatii, wspierającej emocjonalny dobrostan w miejscu pracy.	W wybranym dniu każdego miesiąca zachęcaj pracowników do wykonywania drobnych gestów życzliwości wobec siebie nawzajem – mogą to być pozytywne notatki, wiadomości z podziękowaniami, drobne upominki lub spontaniczna pomoc. Takie inicjatywy wzmocniają kulturę doceniania, empatii i wsparcia, co przekłada się na lepszą atmosferę i relacje w



OBSZAR	FOKUS	SUGEROWANE DZIAŁANIA	CEL DZIAŁANIA	OPIS DZIAŁANIA
Strategie dobrego samopoczucia emocjonalnego	Zainicjuj działania wspierające rozwój inteligencji emocjonalnej i równowagi emocjonalnej, pomagające pracownikom skuteczniej radzić sobie ze stresem.	Terapia sztuką ekspresyjną – malowanie, rysowanie, muzyka itp.	Stworzenie przestrzeni umożliwiającej pracownikom przetwarzanie i komunikowanie emocji poprzez twórczość artystyczną.	Organizuj cykliczne (np. kwartalne) sesje terapii sztuką, podczas których pracownicy mogą wyrażać swoje emocje i nastroje poprzez malarstwo, ceramikę, muzykę, rysunek lub inne formy twórczości. Tego typu zajęcia pomagają w redukcji stresu, rozwijaniu samoświadomości emocjonalnej i wspierają poczucie wewnętrznej równowagi.
		Spacery wellness jako część spotkań zespołu	Promowanie aktywności fizycznej, redukcja stresu oraz inspirowanie do bardziej kreatywnych rozmów podczas wspólnych spacerów i dyskusji – zarówno na tematy zawodowe, jak i prywatne.	Organizuj regularne spotkania zespołowe w formie spacerów, najlepiej w otwartej przestrzeni lub w spokojnym otoczeniu, z dala od biura. Tego typu aktywności sprzyjają rozluźnieniu, wzmacniają relacje w zespole i pomagają w budowaniu pozytywnej atmosfery pracy.
		Szkolenie z zakresu odporności emocjonalnej dla młodych pracowników	Wypożyczenie młodych pracowników w praktyczne umiejętności pomagające pokonywać wyzwania i utrzymywać dobre samopoczucie emocjonalne oraz psychiczne.	Organizuj szkolenia prowadzone przez trenerów, koncentrujące się na radzeniu sobie ze stresem i rozwijaniu umiejętności reagowania na nieoczekiwane sytuacje w pracy. Zajęcia mogą obejmować krótkie ćwiczenia praktyczne, dyskusje grupowe, wymianę doświadczeń oraz scenki z odgrywaniem ról, które pomagają uczestnikom ćwiczyć realne strategie radzenia sobie w trudnych momentach. Szkolenia te uczą, jak utrzymać stabilność emocjonalną i psychiczną, a także jak budować odporność na presję i stres w miejscu pracy.
		Ćwiczenia świadomego oddychania	Nauka technik poprawiających koncentrację, skupienie i efektywność, a także redukujących stres i napięcie w pracy.	Zorganizuj krótkie sesje oddechowe prowadzone przez specjalistów, które pomogą uczestnikom rozładować napięcie, odzyskać koncentrację i spokój w stresujących sytuacjach. Regularne stosowanie technik świadomego oddychania wspiera zdolność do zachowania równowagi psychicznej, poprawia skupienie i ogólne samopoczucie pracowników.

4. WSPARCIE DLA NOWYCH PRACOWNIKÓW W ROZWIJANIU ODPORNOŚCI EMOCJONALNEJ I PSYCHOLOGICZNEJ

Wspieranie młodych ludzi w proaktywnym rozwijaniu odporności emocjonalnej i psychicznej jest kluczowe dla utrzymania ich stabilnego zdrowia psychicznego. Budowanie tej odporności pomaga chronić przed trudnościami emocjonalnymi, stresem i presją, które często towarzyszą wczesnym etapom kariery zawodowej.

Poniżej przedstawiono kilka strategii, które mogą wspierać ten proces:

Stwórz mechanizmy wspierające rozwój i wzrost: Pomóż młodym pracownikom w wyznaczaniu realistycznych celów zawodowych i osobistych. Regularnie oferuj konstruktywną informację zwrotną, stosuj strategie motywacyjne i okazuj uznanie za osiągnięcia. Docenianie postępów i sukcesów wzmacnia pewność siebie, wspiera rozwój kompetencji oraz buduje poczucie sensu i zaangażowania w pracy.

Zaproponuj szkolenie z zakresu zarządzania stresem: Organizuj szkolenia rozwijające umiejętności skutecznego radzenia sobie ze stresem – w tym zarządzania czasem, stosowania technik relaksacyjnych, dbania o równowagę między pracą a życiem prywatnym czy utrzymywania zdrowych nawyków.

Tego rodzaju inicjatywy pomagają młodym pracownikom wzmocnić odporność psychiczną, zwiększają ich poczucie sprawczości oraz sprzyjają stabilności emocjonalnej w okresie adaptacji do środowiska zawodowego.

Stwórz środowisko sprzyjające otwartej komunikacji: Zapewnij młodym pracownikom przestrzeń do zadawania pytań, dzielenia się obawami i poszukiwania wsparcia bez lęku przed oceną. Otwartość komunikacyjna zmniejsza presję, ułatwia adaptację i buduje atmosferę zaufania. Środowisko, w którym pracownicy czują się wysłuchani i wspierani, sprzyja nie tylko ich dobrostanowi emocjonalnemu i psychicznemu, ale również wpływa pozytywnie na zaangażowanie i efektywność zespołu.



5. PROMUJ KONTAKTY SPOŁECZNE I DZIAŁANIA WSPIERAJĄCE ADAPTACJĘ

Relacje społeczne w miejscu pracy mają kluczowe znaczenie dla dobrego samopoczucia emocjonalnego, szczególnie w przypadku nowych pracowników wchodzących do nowego środowiska zawodowego.

Zachęcanie do działań integracyjnych sprzyjających budowaniu więzi między pracownikami – takich jak spotkania zespołowe, wydarzenia społeczne czy inicjatywy międzypokoleniowe – pomaga przełamywać bariery i wspierać współpracę na różnych szczeblach organizacji. Takie inicjatywy tworzą naturalny system wsparcia w miejscu pracy, dając młodym pracownikom poczucie przynależności i możliwość poszukiwania pomocy w razie trudności, co znacznie ułatwia proces adaptacji i integracji z zespołem.

Równie ważne jest promowanie sieci **wsparcia rówieśniczego**, w ramach których młodzi pracownicy mogą dzielić się doświadczeniami, wymieniać porady i wspierać się nawzajem w podobnych sytuacjach zawodowych. Takie inicjatywy sprzyjają budowaniu zaufania, współpracy i pewności siebie w nowym środowisku pracy.

6. STWÓRZ ATMOSFERĘ SPRZYJAJĄCĄ ZDROWEJ RÓWNOWADZE MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM A PRYWATNYM

Zachowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym ma zasadnicze znaczenie dla zapobiegania stresowi i wypaleniu zawodowemu oraz dla utrzymania dobrego samopoczucia emocjonalnego i psychologicznego pracowników.

Pracodawcy mogą wspierać tę równowagę, monitorując obciążenie pracą – zwłaszcza wśród młodych i nowych pracowników – aby nie byli przytłoczeni obowiązkami. Warto także dbać, by oczekiwania wobec nich były realistyczne i dopasowane do ich umiejętności oraz etapu rozwoju zawodowego.

Dzięki temu pracownicy mogą rozwijać swoje kompetencje w sposób zrównoważony, co wzmacnia ich poczucie stabilności, efektywności i pewności siebie. **Zachęcaj do przerw i korzystania z urlopów:**

Promowanie kultury odpoczynku oznacza zachęcanie pracowników do regularnego korzystania z urlopów wypoczynkowych, dni regeneracyjnych czy krótkich przerw w ciągu dnia.

Dotyczy to szczególnie młodych osób, które często czują presję, by się wykazać lub spełnić oczekiwania.

Jednocześnie warto wspierać pracowników w **wyznaczaniu granic** między pracą a życiem osobistym – np. poprzez unikanie pracy po godzinach, w weekendy czy święta.

Takie podejście pomaga utrzymać równowagę, zapobiega przemęczeniu i wspiera ogólne zdrowie emocjonalne i psychologiczne młodych ludzi w okresie przejściowym.

7. PRZYJĘCIE I WSPIERANIE ŚRODKÓW PRZECIWDZIAŁAJĄCYCH DYSKRYMINACJI

W miejscu pracy wciąż zdarzają się przypadki dyskryminacji, szczególnie ze względu na rasę, orientację seksualną czy płeć. Może ona przybierać różne formy – zarówno otwarte, jak i subtelne – a jej skutki negatywnie wpływają na życie i samopoczucie pracowników, zwłaszcza tych nowych oraz osób wchodzących dopiero na rynek pracy. Doświadczenie nierównego traktowania może prowadzić do poczucia izolacji, stresu i niepokoju.

Aby temu przeciwdziałać, pracodawcy powinni wdrożyć skuteczną politykę antydyskryminacyjną, która zapewni wszystkim pracownikom poczucie bezpieczeństwa i sprzyjać będzie przyciąganiu różnorodnych talentów. W ramach takich działań warto wprowadzić jasne procedury dotyczące różnorodności i integracji w zatrudnieniu, które pomagają ograniczać nieświadome uprzedzenia i eliminować tendencje dyskryminacyjne. Istotnym elementem jest także stworzenie przejrzystych zasad zgłaszania przypadków niewłaściwego postępowania oraz przeciwdziałanie negatywnym reakcjom wobec osób, które zgłaszają incydenty dyskryminacji.

Ważną rolę odgrywają również szkolenia z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji, które pomagają pracownikom zrozumieć politykę organizacji, budować świadomość i wspierać

kulturę równego traktowania. W ten sposób można skutecznie ograniczać przypadki dyskryminacji i tworzyć środowisko pracy oparte na szacunku i zaufaniu.

Ogólnie rzecz biorąc, troska o dobrostan emocjonalny i psychologiczny młodych pracowników w okresie przejścia ze szkoły do pracy ma kluczowe znaczenie dla ich długofalowego rozwoju, stabilności oraz sukcesu – zarówno osobistego, jak i zawodowego. Zapewnienie wspierającego środowiska pracy, dostęp do zasobów dotyczących zdrowia psychicznego oraz wspieranie odporności emocjonalnej pozwalają młodym ludziom lepiej radzić sobie z wyzwaniami tego okresu i osiągać pełnię swojego potencjału. Działania te przynoszą korzyści nie tylko pracownikom, ale również całej organizacji, przyczyniając się do jej trwałego rozwoju i sukcesu.



CZĘŚĆ 4

INFORMACJE O

BANKU ZASOBÓW



PT. 4 INFORMACJE O BANKU ZASOBÓW



PT. 4 INFORMACJE O BANKU ZASOBÓW



Tytuł zasobu	Rodzaj zasobu	Opis	Kategoria zasobu	Języki	Adres URL
ReIntegra – ReIntegrate	Usługi lokalne	Zapewnia wsparcie w zakresie poprawy zatrudnienia i rozwoju zawodowego, oferując narzędzia oraz doradztwo dla osób poszukujących pracy. Umożliwia również uzyskanie informacji i konsultacji dotyczących zdrowia psychicznego.	2. Usługi wsparcia		https://reintegralleida.portalemp.com/
Ocell de Foc (Ponent) – Ognisty ptak	Usługi lokalne	Regionalny program wspierający młodych ludzi w wieku 16–30 lat, borykających się z problemami psychicznymi, pomagający w budowaniu niezależności osobistej i zawodowej. Oferuje wsparcie terapeutyczne, mentoring, warsztaty rozwoju zawodowego, programy integracyjne oraz działania przeciwdziałające stygmatyzacji, prowadzone we współpracy z organizacjami non-profit z Katalonii. Program obejmuje zajęcia i szkolenia z zakresu zdrowia psychicznego, rozwoju osobistego i przygotowania do pracy.	2. Usługi wsparcia		https://www.instagram.com/ocelldefocponent/?hl=en
Noves Oportunitats -Nowe Możliwości	Usługi lokalne	Program skierowany do młodych osób w wieku 16 – 24 lata, oferujący doradztwo, mentoring i szkolenia w takich dziedzinach jak handel, hotelarstwo i rzemiosło. Pomaga uczestnikom rozwijać kwalifikacje, zdobywać doświadczenie zawodowe oraz przygotować się do wejścia na rynek pracy.	2. Usługi wsparcia	Kataloński i hiszpański	https://novesoportunitatslleida.cat/
Platforma na rzecz zdrowia psychicznego i zatrudnienia młodzieży – Plataforma per la Salut Mental i l'Ocupació Juvenil	Strona internetowa	Bezpłatna platforma internetowa wspierająca osoby bezrobotne lub znajdujące się w trudnej sytuacji życiowej – szczególnie młodzież w wieku 16-35 lat poprzez indywidualne wsparcie psychologiczne, doradztwo zawodowe i szkolenia online	3. Zasoby dla młodzieży	hiszpański	https://plataformasaludmental.es/la-plataforma/
Biuletyn zasobów dotyczących zdrowia - Mental – Mental Bulletin	Bibliography document	Biuletyn zawierający przegląd najnowszych badań, publikacji i literatury naukowej z zakresu zdrowia psychicznego, opracowany z myślą o profesjonalistach pracujących z młodzieżą.	4. Zasoby dla profesjonalistów	hiszpański	https://www.injuve.es/sites/default/files/adjuntos/2022/03/boletin-recursos-documentales-salud-mental-y-juventud.pdf
„GenCat Canal Salut: Salut Mental – Kanał Zdrowie Psychiczne	Strona internetowa	Zawiera informacje, artykuły i przydatne linki dotyczące zdrowia psychicznego, przygotowane przez regionalny zespół zdrowia w Katalonii. Promuje edukację, profilaktykę i świadomość w zakresie zdrowia psychicznego oraz dobrostanu emocjonalnego.	1. Świadomość i Zdrowie psychiczne	Kataloński i hiszpański	https://canalsalut.gencat.cat/ca/vida-saludable/salut-mental/
Incorpora Fundació la Caixa	Strona internetowa	Zawiera informacje o usługach świadczonych przez Fundację „la Caixa” wspierających osoby zagrożone wykluczeniem społecznym w zakresie dostępu do rynku pracy poprzez doradztwo, szkolenia oraz współpracę z firmami i organizacjami.	3. Zasoby dla młodzieży	Kataloński i hiszpański	https://incorpora.fundacionlacaixa.org/ca/per-a-persones
Incorpora Fundació la Caixa	Strona internetowa	Oferuje szkolenia, kursy i materiały dla specjalistów pracujących w obszarze integracji zawodowej i zdrowia psychicznego. Zawiera praktyczne narzędzia, przewodniki oraz materiały wideo wspierające rozwój kompetencji zawodowych i współpracę międzysektorową.	4. Zasoby dla profesjonalistów		https://incorpora.fundacionlacaixa.org/ca/per-a-professionals
Som Salut Mental - 360	Strona internetowa	Platforma z zasobami i materiałami mającymi na celu wspieranie zdrowia psychicznego oraz promocję dobrych praktyk wśród profesjonalistów i instytucji. Zawiera treści interaktywne, artykuły i materiały wideo, które pomagają w rozwijaniu świadomości i kompetencji w zakresie zdrowia psychicznego.	4. Zasoby dla profesjonalistów	hiszpański	https://www.som360.org/es
La transició de l'etapa educativa al món laboral – Przejście Edukacja – Rynek Pracy	Artykuł	Artykuł przedstawiający główne wyzwania i strategie dotyczących przejścia ze szkoły do miejsca pracy.	1. Świadomość i Zdrowie psychiczne	Kataloński i hiszpański	https://www.som360.org/ca/blog/transicio-letapa-educativa-mon-laboral





PT. 4 INFORMACJE O BANKU ZASOBÓW



PT. 4 INFORMACJE O BANKU ZASOBÓW



Tytuł zasobu	Rodzaj zasobu	Opis	Kategoria zasobu	Języki	Adres URL
Co mogę zrobić dla swojego zdrowia psychicznego?	Podręcznik dla młodzieży	Podręcznik zawiera praktyczne wskazówki, narzędzia i techniki wspierające zdrowie psychiczne młodych ludzi. Pomaga im rozpoznawać problemy emocjonalne, redukować stres oraz rozwijać umiejętności radzenia sobie w trudnych sytuacjach.	3. Zasoby dla profesjonalistów	Słoweński	https://live.editiondigital.com/e/221cpggsc/prirocnik-kaj-lahko-naredim-da-mi-bo-lazje#!page1
Dojrzewanie dzięki programowi „To ja”	Podręcznik dla osób pracujących z młodzieżą, nauczycieli i innych specjalistów	Podręcznik opracowany przez Narodowy Instytut Zdrowia Publicznego, przeznaczony dla osób pracujących z młodzieżą w wieku dojrzewania. Wspiera rozwój emocjonalny, społeczny i psychiczny młodych ludzi. Zawiera zestaw ćwiczeń, scenariuszy i metod pracy grupowej, pomagających w profilaktyce problemów psychicznych i wzmacnianiu pozytywnych postaw.	4. Resources for Professionals	Słoweński	https://www.tosemjaz.net/assets/Prirocniki/tsj_prirocnik_e_objava_koncna_27_6_2019.pdf
MIRA: Krajowy program zdrowia psychicznego	Strona Internetowa	MIRA to ogólnokrajowy program promujący zdrowie psychiczne w Słowenii. Obejmuje tworzenie lokalnych sieci wsparcia, kampanii społecznych i działań edukacyjnych zwiększających świadomość społeczną oraz poprawiających jakość usług w zakresie zdrowia psychicznego.	2. Usługi wsparcia	Słoweński	https://www.zadusevnozdravje.si/na-delovnem-mestu/storitve-za-delovne-organizacije/
Monografia „Wkraczanie w dorosłość: aktualne trendy w badaniach”	Książka	Publikacja analizuje zjawisko wczesnej dorosłości oraz wyzwania towarzyszące młodym ludziom wchodzącym na rynek pracy. Zawiera wyniki badań empirycznych i przegląd teorii dotyczących przejścia z edukacji do dorosłości oraz jego wpływu na zdrowie psychiczne.	1.Świadomość i wiedza na temat zdrowia psychicznego	Słoweński (część również w języku angielskim)	https://ebooks.uni-lj.si/ZalozbaUL/catalog/view/305/445/6689
Nie w porządku? Powiedz to głośno!	Strona Internetowa	Kampania społeczna mająca na celu przełamywanie tabu wokół problemów ze zdrowiem psychicznym. Zawiera filmy, historie i materiały informacyjne zachęcające do otwartego mówienia o trudnościach emocjonalnych i szukania pomocy.	1.Świadomość i wiedza na temat zdrowia psychicznego	Słoweński	https://nisiokjejpovejnaprej.si/
Magazyn EuroHealthNet	Magazyn Internetowy	Internetowy magazyn poświęcony zdrowiu publicznemu i psychicznemu. Prezentuje innowacyjne inicjatywy, projekty i polityki zdrowotne z całej Europy, promując współpracę międzynarodową i wymianę dobrych praktyk.	1.Świadomość i wiedza na temat zdrowia psychicznego	Angielski, słoweński, francuski, niemiecki, hiszpański itp. (wiele różnych języków)	https://eurohealthnet-magazine.eu/sl/
Psychologia rozwojowa stosowana	Strona Internetowa	Platforma naukowa poświęcona badaniom nad rozwojem emocjonalnym i psychicznym człowieka. Zawiera artykuły naukowe, publikacje i aktualności z zakresu psychologii rozwojowej.	1.Świadomość i wiedza na temat zdrowia psychicznego	Słoweński i angielski	https://uporabna-razvojna.si/
Młodzi ludzie i wkraczanie na rynek pracy	Artykuł/Praca Licencjacka	Artykuł przedstawia wyniki badań nad wpływem bezrobocia na samopoczucie psychiczne młodych ludzi oraz ich proces adaptacji po zakończeniu edukacji. Wskazuje na znaczenie wsparcia instytucjonalnego i działań prewencyjnych w okresie przejścia na rynek pracy.	1.Świadomość i wiedza na temat zdrowia psychicznego	Słoweński	https://repozitorij.uni-lj.si/Dokument.php?id=192473&lang=eng
“Wiedza na temat zdrowia psychicznego w pracy informacyjnej z młodzieżą”	Publikacja	Przewodnik dla specjalistów pracujących z młodzieżą, skupiający się na praktycznych metodach wspierania zdrowia psychicznego w miejscu pracy. Zawiera przykłady dobrych praktyk i propozycje działań profilaktycznych.	4. Resources for Professionals 3. Zasoby dla profesjonalistów	Angielski	https://static1.squarespace.com/static/63e63a0eebdc006803f20644/t/65eb01f87662f045fe140bcc/1709900283635/YIMinds_GUIDE_FINAL.pdf
Przewodnik po treningu emocjonalnym dla profesjonalistów	Przewodnik szkoleniowy, publikacja	Materiał dla trenerów i mentorów prowadzących szkolenia z zakresu rozwoju kompetencji miękkich, budowania zespołu i wspierania dobrostanu psychicznego.	4. Resources for Professionals 3. Zasoby dla profesjonalistów	Angielski, kataloński, baskijski, hiszpański	https://redproem.es/guia-de-la-formacion-proademo-de-capacitacion-emocional-para-profesionales/
Narzędzie do segregacji	Przewodnik szkoleniowy, publikacja	Zbiór materiałów dla ekspertów pracujących z młodzieżą zagrożoną wykluczeniem społecznym, koncentrujący się na wsparciu zdrowia psychicznego i integracji społecznej.	4. Resources for Professionals 3. Zasoby dla profesjonalistów	Angielski, kataloński, baskijski, hiszpański	https://redproem.es/herramienta-de-triaje/
Praktyczne narzędzia przeznaczone dla profesjonalistów z sektorze opieki zdrowotnej, edukacji i młodzieży	Przewodnik szkoleniowy, publikacja	Zbiór praktycznych metod i narzędzi do pracy z młodzieżą, wspierających rozwój odporności emocjonalnej, radzenie sobie ze stresem i efektywną komunikację w środowisku zawodowym.	4. Resources for Professionals 3. Zasoby dla profesjonalistów	Angielski, kataloński, baskijski, hiszpański	https://redproem.es/guia-proademo-herramientas-practicas-destinadas-a-profesionales-del-ambito-sanitario-educativo-y-de-la-juventud/





PT. 4 INFORMACJE O BANKU ZASOBÓW



PT. 4 INFORMACJE O BANKU ZASOBÓW



Tytuł zasobu	Rodzaj zasobu	Opis	Kategoria zasobu	Języki	Adres URL
Praca socjalna z dziećmi i młodzieżą w szkołach	Usługi lokalne	Program wspiera dzieci i młodzież w rozwoju osobistym i edukacyjnym, pomagając im w radzeniu sobie z trudnościami w środowisku szkolnym. Oferuje indywidualne doradztwo, wsparcie psychologiczne oraz działania profilaktyczne.	2. Usługi wsparcia	niemiecki, angielski, inne języki w zależności od pracowników socjalnych	Beratungsangebote für Kinder, Jugendliche, Paare und Familien
Centrum pomocy dla osób uzależnionych Wildhof	Usługi lokalne	Ośrodek udziela informacji i wsparcia osobom uzależnionym oraz ich rodzinom.	2. Usługi wsparcia	Niemiecki, angielski	Offenbacher Arbeitsgruppe Wildhof e.V.
Psychospołeczne centrum kontaktowe i doradcze zarządzane przez Lebensräume Offenbach	Usługi lokalne	Centrum PsKB oferuje wsparcie psychospołeczne, udziela informacji o lokalnych usługach psychiatrycznych i społecznych, pomaga w uzyskaniu świadczeń socjalnych oraz organizuje odpowiednie formy pomocy.	5. Inne	Niemiecki, angielski	Lebensräume Offenbach: Beratung und offene Angebote
Usługi psychiatrii społecznej	Usługi lokalne	Zespół SPDl oferuje wsparcie, doradztwo i informacje osobom powyżej 18 roku życia z zaburzeniami psychicznymi lub oznakami takich zaburzeń oraz ich bliskim..	2. Usługi wsparcia	Niemiecki, angielski	Sozialpsychiatrischer Dienst / Kreis Offenbach
Co oznacza zdrowie psychiczne?	video	Krótki film wyjaśniający, czym jest zdrowie psychiczne i dlaczego warto o nie dbać.	3. Zasoby dla młodych ludzi	Niemiecki	Was bedeutet psychische Gesundheit?
I feel – z Liną Larissą Strahl Radio DasDing	podcast	Cotygodniowy podcast, w którym Lina Larissa Strahl dzieli się doświadczeniami dotyczącymi zdrowia psychicznego, przełamuje stereotypy i rozmawia z ekspertami oraz znanymi gośćmi o wyzwaniach dorastania.	1. Świadomość i wiedza na temat zdrowia psychicznego	Niemiecki	Fühl ich - mit Lina Larissa Strahl · Neue Folgen - Jetzt Podcast anhören!
Grupa robocza ds. Pomocy ds. Dzieci i młodzieży	Strona Internetowa	Krajowe forum i sieć organizacji wspierających dzieci i młodzież w Niemczech.	2. Usługi wsparcia	Niemiecki	https://www.agj.de/
Badanie SINUS Youth Study 2024	Strona Internetowa	Raport przedstawia, jak funkcjonują nastolatki w 2024 roku, ukazując różnice w wartościach, postawach i stylach życia młodych ludzi w wieku 14–17 lat.	2. Usługi wsparcia	Niemiecki	https://www.sinus-institut.de/media-center/studien/wie-ticken-jugendliche-2024
Razem Odważni	Strona Internetowa	Globalna inicjatywa wspierająca osoby zmagające się z lękiem i depresją. Udostępnia narzędzia do rozpoznawania objawów, samoopieki i poszukiwania pomocy.	3. Zasoby dla młodych	Niemiecki	https://www.maybelline.de/brave-together/sprich-darueber https://www.maybelline.de/brave-together/erkenne-die-anzeichen https://www.maybelline.de/brave-together/self-care
RoOF Richtig orientiert im Kreis Offenbach	Usługi lokalne	Biuro doradztwa młodzieżowego, oferujące pomoc w sprawach edukacyjnych, zawodowych i osobistych.	3. Zasoby dla młodych	Niemiecki	https://www.roof-kreis-offenbach.de/
Deutsche Depressionshilfe	e-learning	Interaktywny kurs online uczący, jak rozpoznawać objawy depresji, kiedy szukać pomocy i jak wspierać przyjaciół w trudnych sytuacjach.	3. Zasoby dla profesjonalistów	Niemiecki	https://www.deutsche-depressionshilfe.de/files/cms/unsere%20Angebote/alles-gut/articulate/schueler/index.html#/
FIDEO	Strona Internetowa	Platforma edukacyjna oferująca rzetelne informacje o depresji u młodych ludzi oraz wskazówki dotyczące pomocy i profilaktyki.	3. Zasoby dla profesjonalistów	Niemiecki	https://fideo.de/
Deutsche Depressionshilfe	Video	Pięć krótkich filmów wyjaśniających, czym jest depresja, jak ją leczyć i jak wspierać osoby nią dotknięte.	3. Zasoby dla profesjonalistów	Niemiecki	https://www.deutsche-depressionshilfe.de/unsere-angebote/fuer-betroffene-und-angehoerige/videoreihe-fuer-jugendliche
Deutsche Depressionshilfe	e-learning	Bezpłatny kurs online oferujący nauczycielom wiedzę i praktyczne wskazówki, jak rozpoznawać i wspierać uczniów z objawami depresji.	5. Inne	Niemiecki	https://www.deutsche-depressionshilfe.de/files/cms/unsere%20Angebote/alles-gut/articulate/lehrkraefte/index.html#/
FIDEO	Przewodnik dla nauczycieli	Bezpłatny zestaw materiałów dydaktycznych o depresji dla uczniów klas 7 i starszych – pomocny przy prowadzeniu lekcji i zajęć profilaktycznych.	5. Inne	Niemiecki	https://fideo.de/schule





PT. 4 INFORMACJE O BANKU ZASOBÓW



PT. 4 INFORMACJE O BANKU ZASOBÓW



Tytuł zasobu	Rodzaj zasobu	Opis	Category of Resource	Języki	Adres URL
DOBROBYT Dobrostan i stan zdrowia młodych ludzi z perspektywy indywidualnej, relacyjnej i społecznej	Publikacje	Raport opracowany przez Włoską Narodową Radę Młodzieży przedstawia „Indeks Dobrobytu” – narzędzie analizujące cztery wymiary życia młodych ludzi: indywidualny, relacyjny, przestrzenny (środowisko, bezpieczeństwo, jakość życia) i społeczny. Badanie przeprowadzone wśród osób w wieku 15–35 lat ukazuje aktualny obraz dobrostanu młodego pokolenia, podkreślając zarówno mocne strony, jak i obszary wymagające wsparcia.	1. Świadomość i wiedza na temat zdrowia psychicznego	Włoski	https://consigliunazionalegiovani.it/wp-content/uploads/2024/10/EURES_REPORT-INDICE-DI-WELL-FARE_02.pdf
+ PARI-PARE, wsparcie rówieśnicze i dyskusja grupowa	Usługi lokalne	Eksperymentalny program gminy Mediolan dla osób w wieku 18–35 lat, wspierający dobrostan psychiczny poprzez grupy rówieśnicze i spotkania w przestrzeniach miejskich. Uczestnicy mogą pełnić rolę moderatorów lub brać udział w sesjach dyskusyjnych.	2. Usługi wsparcia	Włoski	https://www.comune.milano.it/giovani/gruppi-di-ascolto-e-supporto-tra-pari
Zdrowie psychiczne w szkole: podręcznik	Podręcznik dla nauczycieli	Przewodnik dla nauczycieli, który pomaga rozpoznawać potrzeby uczniów w zakresie zdrowia psychicznego oraz wdrażać praktyczne strategie jego wspierania w środowisku szkolnym. Składa się z modułów tematycznych, które można stosować niezależnie.	4. Zasoby dla profesjonalistów	Włoski	https://www.iss.it/-/progetto-iss-salute-mentale-1
Zdrowie dzięki rozmowie Podcast wideo z młodymi ludźmi dla młodych ludzi	Film	Pięciodcinkowa seria wideo, w której młodzi ludzie (16–22 lata) rozmawiają o tematach związanych ze zdrowiem psychicznym i dobrostanem emocjonalnym, dzieląc się refleksjami i doświadczeniami.	3. Zasoby dla profesjonalistów	Włoski	https://www.youtube.com/playlist?list=PLzb55ZFZ6HBnzhXLb89itimDR0TmmK8gt
Koniec milczenia	Usługi lokalne	Program skierowany do rodziców i nauczycieli szkół średnich, promujący otwarty dialog o zdrowiu psychicznym młodzieży. Spotkania odbywają się stacjonarnie i online, oferując przestrzeń do rozmowy oraz narzędzia do rozpoznawania sygnałów ostrzegawczych i reagowania na nie.	2. Usługi wsparcia	Włoski	https://progettoitaca.org/projects/ending-the-silence/
Podręcznik przetrwania dla młodzieży	Podręcznik dla młodzieży	Publikacja zawiera praktyczne wskazówki, jak dbać o zdrowie psychiczne, rozwijać odporność emocjonalną i korzystać z dostępnych form wsparcia. Stworzona w ramach europejskiego projektu „RAY – Resilience and Adaptability in Youth”.	3. Zasoby dla profesjonalistów	Włoski, Angielski	https://ray4youth.com/the-survival-mannual/
Zestaw narzędzi dla osób pracujących z młodzieżą	Podręcznik dla pracowników młodzieżowych	Zbiór narzędzi i metod wspierających osoby pracujące z młodzieżą w promowaniu zdrowia psychicznego. Obejmuje materiały szkoleniowe i przykłady działań opracowane w ramach projektu „RAY – Resilience and Adaptability in Youth”.	4. Zasoby dla profesjonalistów	Włoski, Angielski	https://ray4youth.com/the-toolkit/
„Czy mnie widzisz?”	Film	Krótkometrażowy film stworzony w ramach projektu adoleSCIENZE, podnoszący świadomość na temat chorób psychicznych wśród młodzieży, ze szczególnym uwzględnieniem depresji – zjawiska nasilonego po pandemii.	1. Świadomość i wiedza na temat zdrowia psychicznego	Włoski	https://www.youtube.com/watch?v=UP9U7eeK09M&ab_channel=LundbeckItalia
Warsztaty dobrego samopoczucia	Strona Internetowa	Strona internetowa gromadząca materiały edukacyjne (gry, ćwiczenia, refleksje, wskazówki) dotyczące dobrostanu psychicznego i fizycznego. Jej celem jest promowanie zdrowia psychicznego i wzmacnianie czynników ochronnych wśród dorosłych pracujących z dziećmi i młodzieżą.	4. Zasoby dla profesjonalistów	Włoski	https://benessere.savethechildren.it/





PT. 4 INFORMACJE O BANKU ZASOBÓW



PT. 4 INFORMACJE O BANKU ZASOBÓW



Tytuł zasobu	Rodzaj zasobu	Opis	Kategoria zasobu	Języki	Adres URL
IMPROVE BY MOVE	Podręcznik dla osób pracujących z młodzieżą i nauczycieli	Podręcznik wspiera młodych ludzi, zwłaszcza pochodzących ze środowisk defaworyzowanych, w poprawie samopoczucia emocjonalnego i społecznego poprzez taniec i ruch. Zawiera program warsztatów łączących edukację nieformalną z zajęciami tanecznymi, które rozwijają samoakceptację, umiejętności komunikacyjne i zarządzanie emocjami. Oferuje praktyczne narzędzia dla osób pracujących z młodzieżą, wspierające ich rozwój osobisty i zawodowy.	4. Zasoby dla profesjonalistów	Polski	https://linktr.ee/improvebymove
Rozwijanie kompetencji społecznych, podręcznik dla osób pracujących z młodzieżą	Podręcznik dla osób pracujących z młodzieżą i nauczycieli	Publikacja stanowi praktyczny przewodnik dla osób pracujących z młodzieżą, mający na celu rozwijanie jej umiejętności społecznych i psychospołecznych. Zawiera struktury warsztatów i zestawy ćwiczeń wspierających samoświadomość, regulację emocji, komunikację oraz relacje międzyludzkie – szczególnie istotne w okresie wchodzenia w dorosłość i na rynek pracy.	4. Zasoby dla profesjonalistów	Polski	https://www.datocms-assets.com/36998/1608567928-ksztaltowanie-kompetencji-spoecznych.pdf
Szkoła promocji zdrowia psychicznego	Podręcznik dla osób pracujących z młodzieżą i nauczycieli	Publikacja zawiera kompleksowe scenariusze warsztatów i ćwiczeń dla młodzieży dotyczących m.in. budowania poczucia własnej wartości, radzenia sobie ze stresem, zarządzania czasem, promowania zdrowego stylu życia i przeciwdziałania przemocy rówieśniczej. Dzięki praktycznym wskazówkom i interaktywnym metodom młodzi ludzie uczą się rozumieć swoje emocje i rozwijać umiejętności społeczne.	4. Zasoby dla profesjonalistów	Polski	https://www.datocms-assets.com/36998/1624957120-scenariusze-2021.pdf
Stowarzyszenie Edukacji Antydyskryminacyjne	Strona internetowa	Platforma edukacyjna oferująca bibliotekę materiałów dydaktycznych, takich jak scenariusze lekcji, przewodniki i publikacje. Celem jest wspieranie młodych ludzi w przejściu ze szkoły na rynek pracy poprzez promowanie równości, różnorodności i edukacji antydyskryminacyjnej.	4. Zasoby dla profesjonalistów	Polski	https://tea.org.pl/biblioteka/
Jak miejsce pracy wpływa na nasze samopoczucie?	Podcast	Seria podcastów poświęcona zdrowiu psychicznemu młodzieży oraz wpływowi środowiska pracy na samopoczucie.	3. Zasoby dla profesjonalistów	Polski	" https://www.moznazwariowac.pl/podcasty/podcast-150 "
Punkt Zwrotny	Strona internetowa	Największy w Polsce partycypacyjny projekt edukacyjny poświęcony zdrowiu psychicznemu młodzieży. Oferuje scenariusze lekcji i materiały wspierające działania rówieśnicze oraz wczesną interwencję w sytuacjach kryzysowych.	4. Zasoby dla profesjonalistów	Polski	https://wsparcierowiesnicze.edu.pl/
Forum Przeciw Depresji – materiały dla nauczycieli	Film	Seria filmów poświęcona profilaktyce depresji, edukacji w zakresie zdrowia psychicznego i poszukiwaniu wsparcia przez młodzież.	3. Zasoby dla profesjonalistów	Polski	https://forumprzeciwdepresji.pl/nastoletnia-depresja/strefa-nastolatka
Forum Przeciw Depresji – materiały dla nauczycieli	Podręczniki i filmy edukacyjne	Zestaw materiałów i scenariuszy lekcji wspierających nauczycieli w prowadzeniu zajęć dotyczących profilaktyki depresji i edukacji emocjonalnej.	4. Zasoby dla profesjonalistów	Polski	https://forumprzeciwdepresji.pl/nastoletnia-depresja/strefa-nauczyciela
Młodzieżowy Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych (MŁOKOZZ)	Kwestionariusz	Narzędzie diagnostyczne wspierające rozpoznawanie zainteresowań zawodowych młodych ludzi oraz rozwijanie ich odporności emocjonalnej i świadomości zawodowej. Wskazuje znaczenie zdrowia psychicznego w procesie wyboru kariery.	4. Zasoby dla profesjonalistów	Polski	https://static.zpe.gov.pl/
Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych. Przegląd teorii i metod	Publikacja	Publikacja analizuje teorie i metody psychologiczne dotyczące zainteresowań zawodowych oraz decyzji o wyborze kariery. Omawia czynniki wpływające na rozwój zawodowy, szczególnie w okresie przejścia z edukacji do pracy.	4. Zasoby dla profesjonalistów	Polski	https://e.kul.pl/files/10244/public/psych_pref_zaw.pdf
Wspierajmy.pl		Platforma edukacyjna poświęcona wspieraniu zdrowia psychicznego.	4. Zasoby dla profesjonalistów	Polski	https://polecmyzewsparciem.pl/materialy
Let's Talk about Children	Website of LTC project founded byHealth4Europe	The "Let's Talk about Children" project focuses on a child-centered psychosocial intervention to promote mental health and prevent intergenerational transmission of issues. It aims to support children/youth (up 18 yo.), parents, and teachers by offering tools to better understand and address children's psychosocial needs.	4. Zasoby dla profesjonalistów	PL, EN, IT, FI, CS, PT, GR, RO, ET	https://letstalk.utu.fi/
Child Advocacy Centres Network	Strona internetowa	Free interdisciplinary support for children and youth (0-18 yo) who experienced abuse and trauma	2. Usługi wsparcia	Polski	https://centrapomocydzieciom.fdds.pl/





