



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



PROJECT:

PRO-MOTION. Sensitive career management

Call: EACEA/34/2019: Social inclusion and common values: the contribution in the field of education and training, project number: 621491-EPP-1-2020-1-PL-EPPKA3-IPI-SOC-IN

TITLE OF DOCUMENT:

Deliverable 4.4: Supporting materials for HR: examples of exercises

ENGLISH VERSION

**Authors: scenariusze: Ana – Maria Agape;
wprowadzenie: Monika Baryła-Matejczuk**

Partner: Expert Psy



WSPIERANIE ROZWOJU KARIERY OSÓB WYSOKO WRAŻLIWYCH

WPROWADZENIE

Wrażliwość przetwarzania sensorycznego (ang. *Sensory Processing Sensitivity* - SPS) to cecha opisująca międzyludzkie różnice we wrażliwości na środowisko, zarówno pozytywne, jak i negatywne. Wrażliwość przetwarzania sensorycznego jest dziedziczną cechą temperamentu. Cecha ta wiąże się ryzykiem psychopatologii i występowaniem problemów związanych ze stresem, kiedy osoba wzrasta, wychowuje się i przebywa w niewłaściwym, negatywnych warunkach/środowisku. Ponadto cecha ta wiąże się ze szczególnymi korzyściami (m.in. pozytywny nastrój, większa świadomość, reakcje na interwencje) gdy osoba wzrasta, wychowuje się i przebywa w pozytywnych warunkach/środowisku (Pluess, 2015). Osoby, które charakteryzują się wysokim nasileniem cechy określa się mianem wysoko wrażliwych.

W populacji obserwuje się różnice na kontinuum od niskiej do wysokiej wrażliwości na środowisko. O wrażliwości przetwarzania sensorycznego (SPS) zaczęto pisać nieco ponad 20 lat temu (Aron & Aron, 1997). Cecha ta nie jest nowym odkryciem, ale przez lata często była rozumiana i interpretowana w ramach innych podejść teoretycznych. Na zagadnienia wrażliwości przetwarzania sensorycznego uwagę zwróciła i rozpowszechniła je amerykańska psycholog Elaine N. Aron.

Sposób wartościowania w danej kulturze wrażliwości (ceni/wyśmiewa) przekłada się na samoocenę osób wrażliwych, na ich wiarę we własne możliwości czy planowanie przyszłości (Evers, Rasche, & Schabracq, 2008). Szczególnie ważnym obszarem życia osób dorosłych jest funkcjonowanie zawodowe. W związku ze spostrzeganiem osób wysoko wrażliwych ale też wieloma mitami na temat wrażliwości, wyzwaniem okazuje się kwestia wyboru zawodu i późniejszego rozwoju zawodowego. Cechy powiązane z wrażliwością mogą okazać się szczególnie korzystne na rynku pracy. Uważność na niuanse, głębokie przetwarzanie, analiza, empatia, społeczne kompetencje. Wiele z cech osób wysoko wrażliwych może też być uciążliwa dla nich samych i jakości ich pracy. Trudnością może być intensywne uświadamianie sobie emocji i potrzeb innych, potrzeba aprobaty, trudności w

asertywnym odmawianiu, silne odczuwanie stresu i trudnych emocji, radzenie sobie z napięciem. Kluczowe w tym kontekście jest odnalezienie tego kim się jest, jakie ma zasoby i potencjał, a nie tego kim inni chcieliby nas widzieć. Nie ma bowiem zasady, która mówi, że niektóre zawody, zadania są poza możliwościami osób wysoko wrażliwych. Chodzi o to, by odnaleźć sposób ich robienie po swojemu, zgodnie z własnymi zasobami, kompetencjami i intuicją.

Biorąc pod uwagę, iż nasilenie wrażliwości może mieć znaczenie nie tylko dla funkcjonowania w sferze emocjonalnej ale też poznawczej i społecznej, analiza korelatów jakości pracy osób wysoko wrażliwych jest szczególnie ważnym zadaniem. Badań tego obszaru podjął się zespół ekspertów projektu PRO-MOTION [EACEA/34/2019: Social inclusion and common values: the contribution in the field of education and training, project number: 621491-EPP-1-2020-1-PL-EPPKA3-IPI-SOC-IN]. Dzięki przeprowadzonym badaniom (badania ilościowe i jakościowe), opracowano zalecenia dla ustawodawców, projektantów kariery, doradców zawodowych, działów HR i samych osób wysoko wrażliwych. Dla komplementarności podejmowanych działań proponujemy Ci, opracowany przez psychologa zestaw materiałów, który może być pomocny w pracy pomocowej i profilaktycznej szczególnie dla osób wysoko wrażliwych (wysoko wrażliwych pracowników). Poniżej znajdują się materiały, które mogą być wykorzystane w celu grupowego doradztwa zawodowego dla wysoko wrażliwych pracowników. Do zestawu należą:

- 9 scenariuszy spotkań grupowych
- 10 scenariuszy spotkań indywidualnych

Celem proponowanych aktywności jest harmonizacja stosunków interpersonalnych, lepsza komunikacja i socjalizacja pod kątem opracowywania własnych strategii rozwiązywania konfliktów w miejscu pracy. Szczegółowe cele spotkań grupowych to:

- Poznanie siebie i innych – dzielenie się wiedzą z innymi
- Stworzenie przyjemnej atmosfery
- Zmniejszenie napięcia emocjonalnego



- Wspieranie kreatywności grupy/spójności grupy;
- Identyfikacja negatywnych wzorców
- Ustalanie i ochrona granic osobistych
- Rozwój asertywnej komunikacji
- Wyrażanie pozytywne uczucia wobec danej osoby
- Poprawa samooceny i zadowolenia z siebie
- Budowanie zaufania. Sprzyjanie współpracy
- Zarządzanie stresem w kontaktach z osobami „trudnymi”
- Rozwój technik socjalizacji w organizacji;
- Zwiększenie odporności i elastyczności w celu osiągnięcia osobistego sukcesu.

Scenariusze przygotowane do realizacji w czasie spotkań indywidualnych zakładają realizację indywidualnych celów uczestnika. Ich celem jest uwolnienie potencjału twórczego, wspieranie uczestnika w radzenie sobie z trudnym zachowaniem, pogłębienie świadomości. Wspólnie z psychologiem/doradcą pracownik ma możliwość określenia aspektów funkcjonowania powodujących stres i określenie czynników środowiskowych w miejscu pracy, które nie odpowiadają potrzebom uczestnika sesji jako pracownikowi, w celu zapewnienia skuteczności i wykorzystania jego potencjału. Kolejne spotkania przybliżają zagadnienie zarządzania stresem, wspierania odporności m.in. na krytykę i niekorzystne wpływy społeczne. Wspólnie z prowadzącym pracownik ma możliwość określania swoich podstawowych wartości i sposobu ich postrzegania. Kolejnym zadaniem indywidualnej pracy jest identyfikacja stanu napięcia i planowanie sposobów radzenia sobie z nim. Kolejna sesja ma na celu przybliżenie różnic pomiędzy asertywnym/nieasertywnym/agresywnym rodzajem komunikacji. Ostatnie spotkanie poświęcone jest procesowi adaptacji do określonych zawodowych warunków.



Bibliografia

- Aron, E., Aron, A., & Davies, K. M. (2005). Adult shyness: The interaction of temperamental sensitivity and an adverse childhood environment. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *31*, 181–197.
- Aron, E. N. (2002). *The Highly Sensitive Child: Helping Our Children Thrive When The World Overwhelms Them*. New York City: Harmony.
- Aron, E. N., & Aron, A. (1997). Sensory-Processing Sensitivity and Its Relation to Introversion and Emotionality. *Journal of Personality and Social Psychology*, *73*(2), 345–368. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.73.2.345>
- Boyce, W. T., & Ellis, B. J. (2005). Biological sensitivity to context : I . An evolutionary – developmental theory of the origins and functions of stress reactivity. *Development and Psychopathology*, *17*(2), 271–301. <https://doi.org/10.1017/s0954579405050145>
- Evers, A., Rasche, J., & Schabracq, M. J. (2008). High Sensory-Processing Sensitivity at Work. *International Journal of Stress Management*, *15*(2), 189–198. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.15.2.189>
- Pluess, M. (2015). Individual Differences in Environmental Sensitivity. *Child Development Perspectives*, *9*(3), 138–143. <https://doi.org/10.1111/cdep.12120>



PROGRAM GRUPOWEGO DORADZTWA ZAWODOWEGO DLA OSÓB WYSOKO WRAŻLIWYCH materiały dla psychologa

Grupa skupiona wokół określonego zagadnienia tematycznego może stanowić korzystne środowisko ułatwiające proces poznania siebie, interakcję i akceptację własnych doświadczeń. Wraz z rosnącym zaufaniem, uczestnicy otwierają się, wypowiadają się na forum, nie czując się odizolowani, szukając nowych rozwiązań dla sytuacji problemowych.

Czynniki terapeutyczne typowe dla pracy z grupą (I. Yalom):

Zaszczepianie nadziei;

Uniwersalność;

Rozwój technik socjalizacji;

Uczenie się interpersonalne;

Katharsis (odreagowanie zablokowanego napięcia, stłumionych emocji)

Spójność grupy;

Cele:

- Harmonizacja stosunków interpersonalnych, lepsza komunikacja i socjalizacja pod kątem opracowywania własnych strategii rozwiązywania konfliktów w stosunkach ze współpracownikami i przełożonymi;
- Harmonizacja stosunków międzyludzkich, lepsza komunikacja i socjalizacja pod kątem opracowywania własnych strategii rozwiązywania konfliktów w miejscu pracy.

Sesja I

Cel ogólny:

Poznanie siebie i wzajemna wiedza na temat innych;

Zbieranie informacji;

1. Ćwiczenie: Wzajemna wiedza na temat innych

Wielkość grupy	5-10 uczestników
Czas	15 minut



Cel	Poznanie uczestników i stworzenie przyjemnej atmosfery
Przebieg	<p>Uczestnik przedstawia się i opowiada o swoim ulubionym daniu. Kolejna osoba powtarza usłyszane informacje, a następnie wykonuje dokładnie to samo zadanie. Ćwiczenie dobiega końca, kiedy wszyscy uczestnicy przedstawiają się i podadzą swoje ulubione danie. Aby zapamiętać imiona, uczestnicy przemieszczają się i nominują pozostałych (*ulubione danie), mając w ten sposób kontakt z innymi uczestnikami.</p> <p>Uczestnicy siedzą w dwóch równoległych rzędach; z każdego rzędu występuje po jednej osobie i odgrywają one scenkę (np. w tramwaju) z zastrzeżeniem, mogą jedynie zadawać pytania, bez używania zaprzeczeń; osoba, która popełni błąd, wędruje na koniec rzędu; kolejna osoba, która wychodzi na środek zmienia temat, inicjując następną scenkę.</p>
Ewaluacja	Uczestnicy odpowiadają na pytania: „Czy byłeś w stanie skoncentrować się na tym zadaniu, czy z łatwością zapamiętałeś imię i nazwisko innej osoby oraz jej ulubione danie?” Jakie trudności napotkałeś podczas drugiego ćwiczenia?”

2. Ćwiczenie: Szkic swobodny

Wielkość grupy	5-10 uczestników
Czas	35 minut
Materiały	arkusze papieru, akwarele, pędzle
Cel	zmniejszenie napięcia emocjonalnego
Przebieg	Przy dźwiękach relaksującej muzyką w tle prowadzący zachęca uczestników do namalowania swoich pragnień i sposobów ich realizacji. Po skończeniu rysunków uczestnicy tworzą z nich galerię, a każdy



	uczestnik opowiada o swoich przemyśleniach i emocjach, które pojawiły się podczas tworzenia obrazu.
--	---

Sesja II

Cel ogólny:

Wspieranie kreatywności grupy/spójności grupy;

1. Ćwiczenie: MOJE LOGO MARZEŃ

Wielkość grupy	5-10 uczestników
Czas	15 minut
Materialy:	Arkusze papieru Markery/kredki
Cel	-samopoznanie i dzielenie się wiedzą z innymi -odblokowanie negatywnych wzorców -ustalanie granic w skomplikowanych systemach grupowych
Przebieg	Uczestnicy proszeni są o wyszukanie logo, które ich definiuje, a następnie narysowanie go. Każdy z uczestników dzieli się z innymi narysowanym symbolem i tym, co przekazuje za jego pośrednictwem. Uczestnicy rysują/dzielią się swoim logo marzeń – jak wyglądałoby ich życie, gdyby wszystkie marzenia się spełniły, a następnie porównują z poprzednio narysowanym logo, próbując odpowiedzieć na pytanie jak mogliby urzeczywistnić te marzenia.



	<p>Wariant - uczestnicy sporządzają logo dla siebie nawzajem (grupy, które już wcześniej miały okazję się poznać). Otwarta krytyka lub widoczna stronniczość są zabronione.</p> <p>Wariant – logo grupy.</p>
Ewaluacja	<p>Wszystkie zajęcia w zabawny sposób pozwalają na swobodne wypowiedzianie się i otwartą komunikację grupową.</p>

2. Ćwiczenie: Puste krzesło

Wielkość grupy	5-10 uczestników
Czas	W zależności od liczby osób biorących udział w scenie. Od 45 minut do 2 godzin łącznie z analizą.
Materiały:	2 krzesła stojące naprzeciwko siebie
Cel	Uczestnicy ćwiczą empatię i doświadczenia związane z tym procesem
Przebieg	<p>Etapy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2 puste krzesła ustawiane są naprzeciwko siebie • Jeden z uczestników siada na krzesło i zaczyna rozmowę z wymyśloną postacią siedzącą na drugim krzesle na swój temat, opowiadając w jaki sposób postrzega samego siebie • Następnie dokonuje zamiany krzesła i rozmawia o sobie, ale już z punktu widzenia tej drugiej osoby.



Ewaluacja	<p>Uczestnicy odpowiadają na pytania:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Czy twoja opinia są zgodne z opinią drugiej osoby? • Czy trudno było znaleźć się w sytuacji drugiej osoby? • Co czułeś podczas ćwiczenia empatii? • Co oznacza elastyczność w takiej sytuacji? • Czy zdolność adaptacyjna może pomóc w zrozumieniu, jak inni się czują i postrzegają tę samą kwestię? <p>Wskazówki i triki:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wykorzystywanie empatii jest czasami trudne, ale można ją również przenosić na inne kwestie lub omawiane tematy: dlaczego istnieją różnice między tobą a /kolegami/przełożonymi/podwładnymi, co twoim zdaniem myślą koledzy, kiedy podejmujesz decyzję bez konsultacji z nimi?
------------------	--

3. Ćwiczenie: Miłość bez słów

Wielkość grupy	5-10 uczestników
Czas	30 minut
Materiały:	szarfa do zawiązywania oczu
Cel	Uczestnicy ćwiczą, jak wyrażać pozytywne uczucia wobec danej osoby
Przebieg	Ćwiczenie przebiega w ciszy. Jeden z uczestników z zawiązanymi oczami stoi w środku kręgu pozostałych, którzy podchodzą do niego, wyrażając pozytywne uczucia w sposób niewerbalny w wybranej przez siebie formie



	(przez 4–5 minut). Następnie chętni uczestnicy mogą zamienić się z nim miejscami.
Ewaluacja	Doświadczenie pracy w grupie jest niezwykle i ważne dla każdej osoby. Dokonanie ewaluacji może być niezbędne po to, aby każdy mógł wypowiedzieć się na temat swoich odczuć, chociaż dyskusja nie zawsze okazuje się pomocna w opisywaniu lub odkrywaniu uczuć i emocji.

Sesja III

Cele ogólne:

rozwój asertywnej komunikacji;

rozwój samooceny;

1. Ćwiczenie: Samozadowolenie

Wielkość grupy	5-10 uczestników
Czas	20 minut
Materiały:	karty lub karty katalogowe, długopisy
Cel	Uczestnicy ćwiczą szacunek i akceptację samego siebie.
Przebieg	Grupa zasiada w kręgu. Prowadzący prosi wszystkich, nie patrząc na nikogo ani z nikim nie rozmawiając, o napisanie pozytywnych cech na środku papierowego arkusza. Muszą być co najmniej cztery cechy, które można wyrazić przy pomocy słów, rysunków lub zdań.
Ewaluacja	Prowadzący uczestniczy w pracy grupy zachęcając ją do działania, chwalać za podanie znacznie więcej cech niż wymagane cztery. Następnie uczestnicy cichutko przemieszczają się z kartką umocowaną



	na klatce piersiowej, tak aby każdy mógł przeczytać jej treść. Jeśli czas pozwoli, można podzielić uczestników na pary lub 3-osobowe grupy w celu uzyskania szczegółowych informacji lub wyjaśnień na temat treści.
--	---

2. Ćwiczenie: Jak reagujesz?

Wielkość grupy	5-10 uczestników
Czas	20 minut+ analiza
Materiały:	kopie materiału z trzema pytaniami
Cel	Uczestnicy ćwiczą umiejętność wspierania się, nie stosując krytyki.
Przebieg	<p>Co odpowiedziałbyś będąc na miejscu osób, które otrzymały poniższe uwagi krytyczne i chciałbyś wykorzystać technikę empatii?</p> <p>„Wygląda na to, że wyśmiewasz wszystko, co proponuję”.</p> <p>„Nigdy nie będę kochany, i nie będę mógł prowadzić normalnego życia jak inni”.</p> <p>„To dziecko wygląda tak jak inne dzieci z rodziny męża: też nie chciały się uczyć”.</p>
Ewaluacja	<p>Uczestnicy odpowiadają na pytania:</p> <ul style="list-style-type: none"> • W jaki sposób poczułeś empatię? • Gdzie pojawiły się trudności? <p>Wskazówki i podpowiedzi:</p>



	<p>Cechą charakterystyczną niemal wszystkich problemów z komunikacją jest to, iż osoby, o których mowa, nie czują się ani słuchane ani rozumiane. Bycie niesłuchanym oznacza brak szacunku (przynajmniej w mniemaniu tychże osób). Empatia polega na uważnym wsłuchaniu się w to, co ktoś inny ma do powiedzenia i w to, czego nie mówi (co ukrywa, nie ma odwagi powiedzieć lub nie chce powiedzieć) poprzez rejestrowanie niewerbalnych wiadomości wysyłanych do ciebie i które czasami zaprzeczają wypowiedzanym słowom (mimika, intonacja głosu).</p>
Ocena	<p>Często mówi się o empatii, iż polega ona na wczuciu się w sytuację drugiej osoby.</p> <p>Trzy podstawowe funkcje empatii:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) uważne słuchanie drugiej osoby b) sygnalizowanie jej, że rozumiemy; c) ewentualnie zwracanie się do niej o wyjaśnienia, dodatkowe informacje lub potwierdzenie. <p>Empatia nigdy nie występuje samodzielnie i nie odbywa się w sposób automatyczny. Tak jak technika rozbrojenia, jest to jedynie wstęp do twojej odpowiedzi, która musi zawierać własną opinię i odczucia. Zaleca się przełożenie tego, co powiedział rozmówca na własny język, ale z zachowaniem jak największej wierności jego wypowiedzi.</p>

Sesja IV

Cel ogólny:

Zaszczepienie nadziei i zaufania;

Uniwersalność;

1. Ćwiczenie: Ściana

Wielkość grupy	5-10 uczestników



Czas	30 minut
Materiały:	wstążki z tkaniny
Cel	Budowanie pewności siebie. Pokładanie zaufania w zmysłach innych niż wzrok, w szczególności w wymiarze czasoprzestrzennym.
Przebieg	Uczestnicy ustawiają się w rzędzie w odległości około 2 metrów od przeszkody, w niewielkiej odległości od siebie (aby w jak największym stopniu zakryć całą ścianę). Mając zamknięte oczy chętny uczestnik oddala się od grupy do pewnej odległości, a następnie musi pobiec z jak największą prędkością (ale kontrolowaną) w kierunku przeszkody. Grupa będzie próbowała go złapać/zatrzymać, nie ruszając się z miejsca, aby uczestnik nie uderzył o ścianę.
Ewaluacja	Ważne jest, aby przed rozpoczęciem ćwiczenia uczestnicy wiedzieli jak 'łapie się' innych, w sposób ostrożny, bezpieczny, bez powodowania jakichkolwiek szkód. Ćwiczenie powinno być prowadzone w grupach, w których zbudowano już zaufanie pomiędzy uczestnikami.

2. Ćwiczenie: Wieża kontrolna

Wielkość grupy	5-10 uczestników
Czas	15 minut
Materiały:	wstążki z tkaniny
Cel	Budowanie zaufania. Sprzyjanie współpracy.



Przebieg	Utwórz pary i zdecyduj, kto jest „statkiem powietrznym” a kto jest „wieżą”. Pas startowy to dwa rzędy siedzeń i przeszkody na drodze lądowania. „Statek powietrzny” nie ma widoczności, a „wieża” musi mu słownie podać instrukcje jak bezpiecznie wylądować z ominięciem przeszkód. Następuje zamiana ról, i możliwe jest także wprowadzenie zmian na torze przeszkód.
Ewaluacja	Jak czuli się uczestnicy? Uwagi: „Wieże” muszą utrzymywać „statki powietrzne” w powietrzu do momentu lądowania na pasie startowym.

Sesja V

Cele ogólne:

Zarządzanie stresem w kontaktach z osobami trudnymi;

Rozwój technik socjalizacji w organizacji;

1. Ćwiczenie: **KOMBINACJE**

Wielkość grupy	5-10 uczestników
Czas	15 minut
Materiały:	Pojemnik z biletami zawierającymi popularne słowa, takie jak lew, nóż, telefon, paw, itp. (po jednym słowie na każdym bilecie, bilety w liczbie uczestników)
Cel	Uczestnicy zapoznają się z zasadami spójnego wyrażania wypowiedzi w zabawny sposób
Przebieg	Etapy:



	<p>1. Każdy uczestnik losuje bilet bez czytania jego zawartości aż do momentu kiedy wszyscy uczestnicy będą mieć już bilet.</p> <p>2. Uczestnicy zapoznają się z zawartością biletów, nie informując o znajdującym się na nim słowie pozostałych uczestników grupy.</p> <p>3. Zadaniem uczestników jest przedstawienie się grupie poprzez znalezienie pozytywnych podobieństw między nimi a rzeczownikiem widocznym na bilecie, np. Jeśli ktoś ma na imię George, a słowo widniejące na bilecie to nóż, powie: „Mam na imię George. Jestem niczym nóż, bo jestem ostry i przebijam się przez setki informacji, aby dojść do sedna”.</p>
Ewaluacja	<p>Uczestnicy odpowiadają na pytania:</p> <p>Czy trudno było znaleźć porównanie?</p> <p>Czy uważasz, że jest ono właściwe?</p> <p>Przydziel punkty za zastosowanie czterech zasad służących do spójnego wyrażania przekazu</p>

2. Ćwiczenie: Niewidoczna tarcza

Wielkość grupy	5-10 uczestników
Czas	15 minut
Materiały:	<p>Duży kawałek pleksiglasu</p> <p>Karteczki samoprzylepne</p>
Cel	Uczestnicy ćwiczą, jak chronić się w kontaktach osobistych, nie pozwalając innym na uderzanie w swoje słabe punkty.
	Etapy:



Przebieg	<p>1. Każdy uczestnik zapisuje na karcie wiadomość, która może pomóc mu zachować przytomność umysłu podczas konfrontacji z agresorem, nie dając mu możliwości zapoznania się z tą wiadomością. Przykłady: „Nie muszę odpowiadać”, „jestem dumny z tego, kim jestem”, nie ma władzy, aby sprawić, bym poczuł się..., „jeżeli wykona bezmyślny gest, nie zgodzę się na to, abym to ja ponosił winę”.</p> <p>2. Kawałek pleksiglasu pełni funkcję niewidocznej tarczy między uczestnikami a agresorem.</p> <p>3. Uczestnicy przyklejają karteczki na przezroczysty panel.</p> <p>4. Jeden z nich wchodzi w rolę agresora.</p> <p>5. Mają za zadanie zainicjować scenkę rodzajową korzystając z notatek na niewidzialnej tarczy.</p>
Ewaluacja	<p>Uczestnicy odpowiadają na pytania:</p> <p>Czy trudno było utworzyć wiadomość?</p> <p>Czy uważasz, że jest ona właściwa?</p> <p>Przydziel punkty za zastosowanie czterech zasad służących do spójnego wyrażania przekazu. To my decydujemy o zablokowaniu wiadomości i złagodzeniu ataków agresora.</p>

Sesja VI

Cel ogólny:

Uczestnicy ćwiczą zlecanie innym rzeczy, którymi dotąd zajmowali się sami;

1. Ćwiczenie: Lęki z mojego bagażu!

Wielkość grupy	5-10 uczestników
Czas	15 minut



Materiały:	karty z załączonym rysunkiem
Cel	Uczestnicy ćwiczą zasady spójnego wyrażania wypowiedzi w zabawny sposób
Przebieg	Etapy: <ul style="list-style-type: none">• Każdy uczestnik otrzymuje kartę i walizkę• Następnie zapisuje na tej karcie rzeczy, które uważa za lęki, zmartwienia i które w jego ocenie stoją na przeszkodzie zbudowania dobrych relacji• Karty są anonimowe• Wszystkie karty są zbierane i tasowane• Każdy uczestnik losuje kartę, a następnie próbuje znaleźć sposoby na przezwycięzenie tych lęków
Ewaluacja	Uczestnicy odpowiadają na pytania: <ul style="list-style-type: none">• Jak poczułbyś się, gdyby można było zniwelować „wagę w bagażu”?• Czy znalazłeś rozwiązanie na przezwycięzenie swoich obaw?

2. Ćwiczenie: Portret

Wielkość grupy	5-10 uczestników
Czas	20 minut + analiza
Materiały:	Materiały nie są wymagane



Cel	Uczestnicy dowiedzą się, w jaki sposób odnoszą się do nich inni.
Przebieg	<p>Etapy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ochotnik wychodzi z sali, W międzyczasie, pozostali uczestnicy wybierają jedną osobę, na temat której osoba będąca na zewnątrz może zadawać pytania, pod warunkiem, że odpowiedzią będzie tylko „TAK” i „NIE”. • Zadanie polega na odgadnięciu tajemniczej postaci przy pomocy jak najmniejszej ilości pytań. (należy unikać pytań, które ściśle odnoszą się do aspektów fizycznych: kolor włosów, waga itp.)
Ewaluacja	<p>Uczestnicy odpowiadają na pytania:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Co myślisz na temat postrzegania innych osób? • Czy pojawiły się jakieś odpowiedzi, które cię zaintrygowały lub skłoniły do myślenia?

Sesja VII:

Ogólny cel:

Zwiększenie odporności i elastyczności w celu osiągnięcia osobistego sukcesu.

1.Ćwiczenie: *ŚCIEŻKA ZAUFANIA*

Wielkość grupy	5-10 uczestników
Czas	30 min + analiza
Materiały:	Materiały nie są wymagane



Cel	Uczestnicy będą w stanie przetestować poczucie zaufania.
Przebieg	Etapy: <ul style="list-style-type: none">• Utwórz 4-5-osobowe grupy.• Jedna osoba z każdej grupy ma zasłonięte oczy i przemieszcza się po sali z pomocą jednego z uczestników.• Po kilku minutach osoba z zasłoniętymi oczami kieruje się wyłącznie słyszonym głosem, aby dalej móc przemieszczać się po sali.
Ewaluacja	Uczestnicy odpowiadają na pytania: <ul style="list-style-type: none">• Jak się czułeś, gdy poruszałeś się z zamkniętymi oczami?• Czy kiedykolwiek otworzyłeś oczy podczas spaceru? Jeśli tak, to dlaczego, jeśli nie, to dlaczego?• Dlaczego zaufanie jest ważne, gdy znajdujemy się w trudnej sytuacji? Wskazówki i podpowiedzi: W jaki sposób kontrolować nasze lęki? 1. Zaakceptuj lęk Nie wstydź się, iż odczuwasz lęk, bez wątpienia odczuwanie strachu w normalnych granicach jest sygnałem alarmowym o istnieniu zagrożenia, dlatego też nie próbuj go całkowicie zniwelować, lecz raczej modulować, obniżając jego intensywność do czasu, gdy będzie on częścią normalnego i samodzielnego życia. 2. Wypracuj sposoby kontrolowania lęku Poczucie lęku często wiąże się z poczuciem braku kontroli nad sytuacją, dlatego też, aby zwiększyć kontrolę nad tym, co powoduje strach, doskonałym sposobem jest uświadomienie sobie tego.



	<p>Innym sposobem kontrolowania strachu jest nauka techniki relaksacji, z której skorzystasz, kiedy ogarnia cię poczucie lęku.</p> <p>Oczywiście nie należy zapominać o tym, iż można wykazywać się aktywnym podejściem do strachu, co jest jednym z najskuteczniejszych środków zaradczych.</p> <p>3. Zmier się ze swoim lękiem</p> <p>To, w jaki można się z nim zmierzyć, musi uwzględniać cztery zasady:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Konfrontacja musi pozostawać pod twoją kontrolą. Konfrontacja ma miejsce jedynie wtedy, gdy chcesz jej dokonać lub jeśli musisz przezwyciężyć swój lęk. • Stawiaj czoła lękom stopniowo, zaczynając od mniej istotnych aspektów. Jeśli boisz się zwierząt, najpierw obejrzyj tylko fotografie, następnie filmy, a później odwiedź hodowców, itp. • Musisz podtrzymywać konfrontację: innymi słowy, należy zaakceptować niepokojącą sytuację na tak długo, aby twój lęk zmniejszył się o połowę. • Musisz mierzyć się regularnie z sytuacjami, które budzą lęk. <p>4. Weź byka za rogi</p> <p>Wiele badań pokazuje, iż mamy tendencję do odrzucania tych wszystkich niepokojących myśli. Najlepiej jest dogłębnie się zastanowić i zapytać samego siebie, czy rzeczywiście pokonałeś swoje lęki, czy wymyśliłeś sobie cały ten katastrofalny scenariusz. Zapytaj siebie, jakie są prawdziwe zagrożenia.</p>
--	--

2. Ćwiczenie: Piłeczka odporna na stres

Wielkość grupy	5-10 uczestników
Czas	20 minut + analiza



Materiały:	Płeczka antystresowa
Cel	Uczestnicy dowiedzą się, w jaki sposób można radzić sobie z sytuacjami stresowymi.
Przebieg	<p>Etapy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • założenie – w jaki sposób płeczka antystresowa przypomina osobowość odporną na stres? Najczęściej udzielane odpowiedzi to: wraca do swojego pierwotnego stanu, poddaje się uderzeniu, nie jest sztywna, ma delikatne wnętrze, po naciśnięciu wraca do swego pierwotnego kształtu
Ewaluacja	Płeczka antystresowa stanowi bardzo dobry wizualny punkt odniesienia dla lekcji, które możemy odebrać. Możemy zdecydować się na akceptację tego, co los przyniesie, i odciąć się od trudności życia codziennego, pod warunkiem że pozostaniemy elastyczni i odporni.

Sesja VIII.

Ogólny cel:

świadomość różnic;

skoncentrowanie się na chwili obecnej;

1. Ćwiczenie: **ROZBIEŻNE OPINIE**

Wielkość grupy	5-10 uczestników
Czas	45 minut



Materiały:	Arkusze flipchartowe
Cel	Uczestnicy ćwiczą w odpowiedni sposób wyrażanie emocji w relacjach międzyludzkich i zawodowych oraz opracują strategie radzenia sobie z tymi emocjami.
Przebieg	<p>Etap 1</p> <p>1. Uczestnicy są podzieleni na dwie drużyny. Zapoznaj się ze wskazówkami i podpowiedziami na temat podziału uczestników na zespoły.</p> <p>2. Każda drużyna pracuje nad elementem, z którym się identyfikują, w wyniku kryteriów podziału na drużyny. Mają 10 minut na wykonanie zadania.</p> <p>3. Każdy zespół dokonuje obserwacji pracy wykonanej przez drugi zespół, korzystając z techniki akwariowej. Kolejno wokół arkuszy flipchartowych formują się dwa koncentryczne okręgi. Na przykład, podczas gdy zespół 1 zbiera się wokół arkusza flipchartowego sporządzonego przez zespół 2, aby dokonać własnych obserwacji, zespół 2 tworzy kolejne koło wokół nich, aby móc obserwować zmiany wprowadzone przez zespół 1. Członkowie zespołu 2 nie mogą w jakikolwiek sposób i w jakiegokolwiek formie interweniować w sprawie wprowadzonych zmian. Zespół 1 może dokonywać wszelkich zmian.</p> <p>Etap 2</p> <p>Obie drużyny piszą pisma pojednawcze skierowane do drugiego zespołu, korzystając z odpowiednich wyrażen podanych na liście kontrolnej.</p> <p>Zespoły zapoznają się z pismami.</p>
Ewaluacja	<p>Uczestnicy odpowiadają na pytania:</p> <p>Jak się czułeś, kiedy drugi zespół dokonał modyfikacji twojej pracy?</p> <p>Co chciałeś wyrazić, ale nie byłeś w stanie? Jak się wtedy poczułeś?</p> <p>Jakie mogłyby być twoim zdaniem konsekwencje interwencji w tamtej chwili?</p>



	<p>Czy możesz podać przykłady z prawdziwego życia?</p> <p>Wskazówki i podpowiedzi</p> <p>Podział na drużyny dla celów tego ćwiczenia wymaga wyboru metody, która określa identyfikację danej osoby z drużyną. Jeżeli liczba kobiet jest w przybliżeniu równa liczbie mężczyzn, przyjętym kryterium może być podział na kobiety i mężczyzn, przy czym zadaniem zespołu kobiet jest opisanie zalet i wad bycia kobietą oraz opisanie zalet i wad bycia mężczyzną przez drużynę mężczyzn. Innym sposobem może być podział według kryteriów bycia za lub przeciw następującego stwierdzenia „Płacz jest formą manipulacji”. Można również wykorzystać inne stwierdzenia, uznane za kontrowersyjne na poziomie grupy.</p>
--	--

2. Ćwiczenie *Czy jesteś sprawcą wydarzeń czy istotą, która ich doświadcza?*

Wielkość grupy	5-10 uczestników
Czas	30 minut.
Materiały:	Materiały nie są wymagane
Cel	Uczestnicy stają się bardziej uważni i świadomi, koncentrując się na chwili obecnej.
Przebieg	Uczestnicy koncentrują się na oddychaniu przez 5–10 minut. Z uwagi na fakt, iż czynność wykonywana jest przy otwartych oczach, uczestnicy proszeni są o skupienie się w większym stopniu na zmysłach niż na myślach



	Jeśli zaczną komentować to, czego doświadczają, powinni starać się nie wydawać osądów, lecz ponownie skupić się na chwili obecnej i jej doznaniach.
Ewaluacja	<p>Uczestnicy odpowiadają na pytania:</p> <ul style="list-style-type: none"> • co widzę? Jeśli myślą o... i interpretują to, co widzą, to oznacza, że nie są w stanie medytacji. • Będą zachęceni jedynie do postrzegania bez wydawania żadnego osądu, interpretacji lub oceny. <p>W jaki sposób pomogłeś innym zobaczyć, co sam widzisz?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Co cię zaskoczyło? • W jaki sposób zdołałeś zobaczyć to samo co inni w ‘obramowanych przedmiotach’?

Sesja IX:

Cel ogólny:

rozumienie komunikacji niewerbalnej;
interpersonalne uczenie się;

1.Ćwiczenie: UŚMIECH

Wielkość grupy	5-10 uczestników
Czas	30 minut + analiza
Materiały:	Materiały nie są wymagane
Cel	Uczestnicy będą ćwiczyć rozwój kreatywności i ekspresji



Przebieg	<p>Dwie drużyny otrzymują opisy kilka rodzajów uśmiechu:</p> <p>Drużyna nr 1:</p> <p>Zły, sztuczny, wymuszony uśmiech: jest to wyraz konkretnego celu; jego intencja jest jasna i oczywista</p> <p>Słodki uśmiech: czasami wydaje się nienaturalny, przesadny i wyraża więcej niż w rzeczywistości</p> <p>Uśmiech pod nosem: widoczne napięcie może oznaczać zwiększoną uwagę lub samokontrolę</p> <p>Głupawy uśmiech: jest to w rzeczywistości grymas uśmiechu, podobny do reakcji na kwaśność, wyraża stwierdzenie, że „coś się gotuje w naszym umyśle”.</p> <p>Drużyna 2:</p> <p>Ironiczny uśmiech: typowy dla czarnego humoru, ironii, ludzi wszechwiedzących, lub tych, którzy cieszą się na samą myśl o problemach innych</p> <p>Uśmiech odprężenia: naiwnie doświadczana radość</p> <p>Wykrzywiony uśmiech: jeden kącik ust skierowany do góry, a drugi na dół, wyraża wewnętrzny konflikt</p> <p>Uśmiech osoby przestraszonej: kąciki ust skierowane są w stronę ucha</p> <p>Każda drużyna rysuje powyższe uśmiechy, druga je odgaduje, a następnie każda z nich tworzy historię z uwzględnieniem wszystkich uśmiechów.</p>
Ewaluacja	<p>Uczestnicy odpowiadają na pytania:</p> <ul style="list-style-type: none">• Co czułeś, kiedy pokazywałeś dany rodzaj uśmiechu?• Jakie zmiany zauważyłeś w jego odbiorze?• Jak rozpoznać wokół siebie rodzaje uśmiechów?• W jaki sposób możesz je wykorzystać?



2.Ćwiczenie: WIDZISZ CO WIDZĘ? MOGĘ ZOBACZYĆ, CO WIDZISZ?

Wielkość grupy	5-10 uczestników
Czas	15–20 min.
Materiały:	<ul style="list-style-type: none">• Sala dająca uczestnikom możliwość przemieszczania się• Arkusz papieru A4 oraz ołówek lub długopis dla każdej osoby• Taśma samoprzylepna (jedna na sześć osób)
Cel	ćwiczenie umiejętności rozpoznania cennych rzeczy, które można zaoferować innym
Przebieg	<p>Etapy:</p> <ul style="list-style-type: none">• Każdy uczestnik otrzymuje arkusz papieru oraz długopis lub ołówek• Uczestnicy piszą swoje imię i nazwisko na papierze, a następnie robią w nim otwór, aby wyglądał jak ‘obrazek w ramce’ (wielkość nie ma znaczenia, o ile coś widać przez ten otwór).• Każdy uczestnik znajduje jakiś punkt, obraz, obiekt, na którym można nakleić arkusz papieru, aby służył jako „rama”.• Uczestnicy korzystają z własnej wyobraźni– bez żadnych ograniczeń.• Następnie uczestnicy zwracają się do siebie nawzajem o zapoznanie się ze swoimi „obrazami” i opisanie tego, co widzą.
Ewaluacja	<p>Uczestnicy odpowiadają na pytania:</p> <ul style="list-style-type: none">• Jak się czułeś mając możliwość wyboru przedmiotu, który wydawał się dla ciebie interesujący, nie mając żadnych ograniczeń?



	<ul style="list-style-type: none">• W jaki sposób pomogłeś innym zobaczyć to, co sam widzisz?• Co cię zaskoczyło?• W jaki sposób udało ci się zobaczyć tę samą rzecz, którą widzą inni w „obrazach w ramce”?
--	--



PROGRAM ROZWOJU OSOBISTEGO

(dla osoby wysoko wrażliwej)

SESJA NR 1

IMIĘ I NAZWISKO:

TELEFON : E-MAIL:

DATA ROZPOCZĘCIA:

ZAWÓD:

WIEK:

I	ANAMNEZA FENOMENOLOGICZNA	
	SYMPTOMY – SYGNAŁY WYSYŁANE PRZEZ CIAŁO	
	SYMPTOMY KOGNITYWNE a) <i>Negatywne postrzeganie siebie</i> b) <i>Negatywne postrzeganie innych</i> c) <i>Negatywne postrzeganie życia</i>	
	SYMPTOMY EMOCJONALNE	



	WZORCE ZACHOWAŃ	
	WZMOCNIONE PRZEŻYWANIE DOŚWIADCZEŃ	
	METAFORYCZNE POSTRZEGANIE WŁASNEJ OSOBY I SWOICH PROBLEMÓW PRZEZ UCZESTNIKA SESJI	
	OCZEKIWANIA ZWIĄZANE Z ROZWOJEM OSOBISTYM Cel założony przez uczestnika sesji	
	Umowa PROGRAMU PERSONALNEGO ROZWOJU (prezentacja praw i obowiązków, określenie częstotliwości, kosztów danej sesji, czasu trwania sesji, itp.)	

SESJA NR 2

Każda sesja rozpoczyna się od 5 następujących etapów:

1	Ocena pacjenta – dokonana na podstawie jego ubrania, gestów, tonu głosu	
2	Informacja zwrotna uzyskana od pacjenta na temat jego stanu kognitywnego (myśli), emocjonalnego, ciała (odczuć fizycznych), behawioralnego (starsze lub nowo nabyte zachowania)	



3.	Kwestie kluczowe – spostrzeżenia, trauma, chwile słabości, mechanizmy obronne, hipotezy robocze/ przeżycia emocjonalne (ból)/trudne relacje	
4	Zastosowana technika – metoda pracy	
5	Wykorzystanie zaangażowania	

Wyjście z jednowymiarowego toku myślenia w celu uwolnienia skutecznego myślenia i potencjału twórczego – technika gry na spostrzeżenia z wykorzystaniem liczb lub elementów (*103 group activities* – *Judith A. Belmont*)

Założenie – ludzki mózg posiada potencjał, możliwy do uzyskania przy pewnej elastyczności w postrzeganiu spraw.

Uczestnik sesji jest proszony o zilustrowanie na tablicy koncepcji *trzech stopni poniżej zera*, w oparciu o poniższy przykład :

0

—

Lekarz

Absolwent

Student studiów magisterskich

Uczestnik sesji jest pytany o znajomość liczb rzymskich, a jeśli poprawnie rozpozna cyfrę **IX** napisaną na tablicy jako 9, wówczas zostaje poproszony o narysowanie linii, odzwierciedlającej zmianę cyfr w przedziale 1–10. Większość osób narysuje linię prostą, ale można być to również linia krzywa, w której to przypadku otrzymamy np. **SIX** (tak jak słowo ‘sześć’ w języku angielskim).

Trzymając białą kartkę w dłoni, trzykrotnie pytamy: *jaki to kolor?* Odpowiedź brzmi „**BIAŁY**”. Odpowiedzią na pytanie : *Jaka jest pierwsza rzecz, o której pomyślisz widząc pijące krowy ?* jest...**mleko** (zawsze), a następnie *woda*– tu zdajemy sobie sprawę z tego, w jaki sposób wpasowujemy się w tradycyjny tok myślenia.

*Co zaczyna kapać, jeśli skaleczysz się w palec? Twoją stopę? Twoją rękę?...*Odpowiedź brzmi **krew**. *Jaki jest kolor sygnalizacji świetlnej podczas ruchu samochodów?* Odpowiedź brzmi...**czerwona**.

Istota transformacji to elastyczność w myśleniu, wyjście z wąskiej perspektywy oraz ponowna ocena naszych osądów.



SESJA NR 3

ANAMNEZA RELACYJNA

Radzenie sobie z trudnym zachowaniem. Cztery cele do osiągnięcia poprzez trudne zachowanie (103 group activities – A. Belmont).

Nasze słabe punkty są często narażone na tzw. agresorów. W oparciu o otrzymany arkusz, klient opowiada o swoich słabych punktach. (*Złuszczę się, gdy X komentuje moje wystąpienie Y. Zmieniona reakcja.....*).

Aby zademonstrować założenia czterech celów do osiągnięcia poprzez trudne zachowanie, wykonamy następujące ćwiczenie – uczestnik sesji przekona mnie do podniesienia długopisów z podłogi, bez względu na prezentowaną jego/jej agresywną postawę, bez słowa krytyki z mojej strony. Odgrywamy następującą scenkę:

Natychmiast je podnieś!

Nie! Nie chcę!

No dalej! To tylko trzy długopisy!

Ale wcale nie muszę tego robić!

Jak je podniesiesz, zagramy w...

Przekonaj mnie!(Tu przerywamy ćwiczenie – celem jest uzyskanie przewagi/władzy)

Drugi cel

Natychmiast je podnieś!

Dlaczego? Nie pomogłeś mi w zeszłym tygodniu, gdy potrzebowałem pomocy !

No dalej!

Dlaczego mi nie pomogłeś?

Jak je podniesiesz, zagramy w....

Następnym razem bądź ostrożniejszy! (Tu przerywamy ćwiczenie – celem jest zemsta)

Trzeci cel



Natychmiast je podnieś!

Ależ one są ładne- spójrz tylko!

No dalej, podnieś je proszę!

Który kolor bardziej ci się podoba?

Jak je podniesiesz, zagramy w...

Czyż nie są ładne? (Tu przerywamy ćwiczenie – celem jest zwrócenie na siebie uwagi)

Czwarty cel

Natychmiast je podnieś!

To takie trudne!

No dalej! To tylko kilka długopisów!

Jestem zmęczony!

Jak je podniesiesz, zagramy w.....

Lepiej ty je podnieś, bo jesteś silniejszy! (Tu przerywamy ćwiczenie – celem jest pokazanie bezradności/przejęcie kontroli!)

Istota transformacji – podkreśl, iż cele, jakie chcemy uzyskać poprzez niewłaściwe zachowanie są poza naszą świadomością. Powyżej zaprezentowane ćwiczenie wyjaśnia, dlaczego wyniki uzyskane w pracy/w szkole czasami nie spełniają oczekiwań, dlaczego pary kłócą się ze sobą z powodów, o których zapominają już następnego dnia, dlaczego jedni nawet nie próbują, a drudzy podejmują zbyt wiele wysiłku, by wpłynąć na zachowanie innych. Uczestnik sesji może zidentyfikować motywację trudnego zachowania w momencie jego wystąpienia.

Samopoznanie – praca domowa

1. Dokonaj opisu własnej osoby przy pomocy 10 przymiotników (5 odnoszących się do kwestii fizycznych, 5 do kwestii umysłowych)

Ułóż przymiotniki w hierarchii odpowiadającej ich znaczeniu dla Ciebie (od najmniej ważnych do najważniejszych)

Kto był Twoim ulubionym bohaterem (literackim/filmowym/idolem/gwiazdą) w dzieciństwie (opisz jego zalety i wady)

Kto był Twoim ulubionym bohaterem (literackim/filmowym/idolem/gwiazdą) kiedy byłeś nastolatkiem (opisz jego zalety i wady)

Kto jest twoim obecnym ulubionym bohaterem (opisz jego zalety i wady):

Gdybyś był rośliną, byłbyś wówczas _____, a twój partner byłby

Gdybyś był zwierzęciem, byłbyś wówczas _____, a twój partner byłby

2.

Wymień 10 sukcesów w swoim życiu:

Opisz 10 porażek (traum) w swoim życiu:

Jaka jest twoje najpiękniejsze wspomnienie:



Jaka jest twoje najbardziej upokarzające wspomnienie:

Napisz reklamę na swój temat:

3. Wyobraź sobie, że zdarzył się cud i jesteś całkowicie nową osobą. Kiedy znajdziesz się w nowej rzeczywistości, jakich dokładnie zmian dokonasz ?

Sporządź listę 10 nowych działań/zachowań, które zostaną podjęte:

Sporządź listę 10 działań/zachowań, których nie będziesz już podejmować:

SESJA NR 4

Dostosowanie się do zmian (103 Group Activities – A. Belmont)

1. Zamiana miejsc – uczestnik sesji i prowadzący sesję zamieniają się miejscami. Dyskusja będzie toczyć się wokół nowej perspektywy, widocznej po zamianie miejsc. Metoda ta jest skuteczna w przypadku uczestników odpornych na zmiany.
2. Uczestnik sesji wchodzi w rolę doradcy w sytuacji z życia codziennego związanej z asertywnością lub innym przyjaznym zagadnieniem, oferując *prowadzącemu, który wszedł w jego rolę* swoje umiejętności i sugestie.

Istota transformacji – burza mózgów na temat odwrócenia ról.

Praca domowa – uczestnik sesji będzie nosił zegarek na innej ręce aż do rozpoczęcia następnej sesji.

SESJA NR 5

Techniki:

- Użycie kwestionariusza na temat satysfakcji odczuwanej w miejscu pracy w celu określenia elementów powodujących stres;
- Określenie czynników środowiskowych w miejscu pracy, które nie odpowiadają potrzebom uczestnika sesji jako pracownikowi, w celu zapewnienia skuteczności i wykorzystania jego potencjału.

-Sukces zawodowy bez stresu (103 group activities – A. Belmont)

1. Uczestnik sesji dokończy zdanie: *stres to...* używając co najmniej pięciu słów, które oznaczy + lub -, w zależności od tego, jak je postrzega.
2. Burza mózgów na temat elementów pozytywnego lub negatywnego stresu.

Pozytywny stres = eustress, który pozwala reagować na niebezpieczeństwo, zwiększyć energię do zwalczania niebezpieczeństwa, wiąże się ze zwiększoną koncentracją oraz nowymi szansami

Negatywny stres = wyczerpuje, kontroluje osobę, powoduje objawy somatyczne i emocjonalne – bóle głowy, zawroty głowy, uczucie niepokoju, depresję, zmiany nastroju.

— Zobrazowanie rodzaju stresu stopniem rozciągnięcia gumki recepturki – naciągnięta symbolizuje zszargane nerwy, nienaciągnięta – atonię, brak zaangażowania, zaś w połowie naciągnięta – równowagę.

Podobny przykład to struny instrumentu muzycznego, które mogą być za bardzo naciągnięte i przerwać się lub być za luźne, nie wydając wtedy dźwięku. Harmonię osiąga się, gdy struny są optymalnie napięte.

SESJA NR 6

Ćwiczenia z zakresu zarządzania stresem:

- Wyładowywanie emocji;
 - Technika oddechu resetującego:
 1. Zamknij oczy, a następnie czterokrotnie wciągnij powietrze przez nos. Skoncentruj się na powietrzu doprowadzanym do płuc.
 2. Następnie czterokrotnie wstrzymaj oddech.
 3. Delikatnie czterokrotnie wypuść powietrze. Wydech powietrza może także odbywać się przez usta, ale wdech jedynie przez nos.
 4. Powtórzaj tę czynność przez 4 minuty.
- Po zakończeniu ćwiczenia ogarnie cię uczucie spokoju, a objawy niepokoju znikną.
- Proces będzie skutkować wywołaniem pozytywnej emocji.

Antystresowy zestaw ratunkowy/przed wyjściem z domu upewnij się, że zestaw leży na stole w zasięgu wzroku, uczestnik sesji stara się odgadnąć zastosowanie każdej rzeczy (103 group activities – A. Belmont)

- Cukierki w kształcie serca wywołują *uczucie miłości/przyjaźni*
- gumka recepturka (*regulowanie napięcia*)
- kolorowy marker (*pokolorowanie świata*)
- pędzel (*nastawienie to pędzel malujący nasz świat*)
- spinacz do papieru (*podtrzymywanie relacji*)
- piłka (*Zagrajmy*)
- naklejka z uśmiechniętą buźką
- zabawne rysunki
- notatnik do zapisywania tego, co chcemy pamiętać, co nam się podoba *nie biorąc niczego zbyt osobiście.*

SESJA NR 7



Sesja ta ma na celu skłonienie uczestnika do spojrzenia na swoje wewnętrzne ja, pozbycia się krytyki i toksycznych wpływów. Nagromadzone pokłady wewnętrznej krytyki, jak i euforii mogą być jedynie kontrolowane przez samego siebie.

Technika obrazowania ukierunkowanego – sala rozpraw (103 Group Activities – Judith A. Belmont)

Uczestnik sesji ma za zadanie wyobrazić sobie, że stoi przed ławą przysięgłych i sędzią. Kogo te postacie przypominają mu w życiu? Jakie byłyby zarzuty? Co powiedziałyby im? Kto jest największym krytykiem? Kto go wspiera? Co powiedziałyby sędzia? Jaki byłby wyrok ławy przysięgłych?

Obrazy ukierunkowane – wybaczenie krytykom

Po dokładniejszym przyjrzeniu się krytykom uczestnik sesji wyobraża sobie, iż puszcza w niepamięć wszystkie te toksyczne postacie wybacząc im niedobre osądy i brak chęci ich zmian. Uczestnik może dać ujście swojej frustracji, wywołując w zamian uczucie współczucia i przebaczenia. W konfrontacji z najbardziej toksycznymi wpływowymi ludźmi w sali rozpraw może wyobrazić sobie, że dokonuje wobec nich aktu przebaczenia z uwagą na brak formalnego orzeczenia winy.

SESJA NR 8

Technika: wszyscy zasługujemy na umieszczenie na pierwszej stronie (103 group activities – A. Belmont)

Jest ona wykorzystywana do określania podstawowych wartości danej osoby i postrzegania jej przez samą siebie. Skłania uczestnika do myślenia, iż zasługuje on na umieszczenie na pierwszej stronie i zamieszczenie tam swojej historii.

Używanie markerów i kredek ma za zadanie uczynić cały proces bardziej kolorowym.

Uczestnikowi zapewniona jest pomoc przy tworzeniu pierwszej strony gazety zawierającej nagłówki o nim samym, przy podejmowaniu decyzji, jakie informacje mogą być interesujące na tyle, aby zostać upublicznione, następnie uczestnik wypełnia stronę gazety własną historią, osobistą misją, ważnymi dla niego ludźmi, projektami życiowymi, itp.

Technika: tutaj i teraz.

1. Co widzę

2. Co sobie wyobrażam

3. Co czuję

Uczestnik skupia się na opisie prawdziwej historii, faktu, następnie na swoich wyobrażeniach o nim, a a później na odczuciach co do niego (konkretne emocje, co zrobiliby w związku z tym). Prowadzący pilnuje, aby trzy etapy następowały w odrębny sposób.

SESJA NR 9

Technika: stopniowe rozluźnianie się

Technika relaksacji pomaga ludziom nauczyć się, jak się rozluźnić, rozróżnić stan napięcia od stanu rozluźnienia poprzez napinanie nóg, pośladków, twarzy, szyi, itp.

Można wykorzystać muzykę relaksacyjną w tle.

Po zakończeniu sesji następuje dyskusja, w której uczestnik informuje, w jaki sposób odczuł różnicę między odczuwaniem codziennego napięcia a swoim stanem po zastosowaniu tej techniki.

SESJA NR 10

- uczenie się rozpoznawania różnic pomiędzy asertywnym/nieasertywnym/agresywnym rodzajem komunikacji

Komunikacja jest rzeczą niezwykle ważną. Rodzaj wykorzystywanej komunikacji wpływa całkowicie na relacje.

Wyjaśnij cechy każdego rodzaju zachowania.

Komunikacja asertywna – osoba kieruje się szacunkiem, taktem, uczciwością, jest wiarygodna, nie krytykuje innych, nie tworzy napięć, przyjmuje opinie innych ludzi, działa w sposób wyważony.

Komunikacja nieasertywna – osoba ta ma skłonność do minimalizowania, robi uniki, nie bierze odpowiedzialności, unika konfliktów, gromadzi frustracje, zachowuje się w sposób bierny.

Komunikacja agresywna – mamy do czynienia z osobą dominującą, lubiącą krytykować, sarkastyczną, stojącą ponad innymi, powodującą konflikty, tak aby tylko jej potrzeby były natychmiast zaspokajane, osobą odizolowaną i nietolerancyjną.



Możemy wykonać ćwiczenie polegające na odegraniu podobnej scenki w tej samej sytuacji tak, by zilustrować trzy rodzaje komunikacji.

Spotkanie dwóch osób:

Ze znajomym, który zawsze spóźnia się na spotkania, uczestnik mówi mu, co sądzi na ten temat, w oparciu o trzy rodzaje komunikacji, następujących jedna po drugiej.

SESJA NR 11

Techniki: skarb wewnątrz mnie (103 group activities – A. Belmont) – adaptacja

Uczestnik otrzymuje w miseczce półszlachetne kamienie, z których może wybrać jeden go przedstawiający, i opisywać, w jaki sposób go przypomina. Może także wybrać kamienie, które symbolizują każdą ważną osobę w jego życiu oraz sposób, w jaki te dwie osoby wchodzi z sobą w interakcję/wykazują podobieństwa/wykazują różnice.

- Ponowne wykorzystanie kwestionariusza na temat odczuwanej satysfakcji w miejscu pracy w celu sprawdzenia, czy nastąpiły pozytywne zmiany.
- Lista sugestii dla uczestnika na temat kontrolowania lęku:

1. Zaakceptuj lęk

Nie wstydź się, iż odczuwasz lęk, bez wątpienia odczuwanie strachu w normalnych granicach jest sygnałem alarmowym o istnieniu zagrożenia, dlatego też nie próbuj go całkowicie zniwelować, lecz raczej modulować, obniżając jego intensywność do czasu, gdy będzie on częścią normalnego i samodzielnego życia.

2. Wypracuj sposoby kontrolowania lęku

Poczucie lęku często wiąże się z poczuciem braku kontroli nad sytuacją, dlatego też, aby zwiększyć kontrolę nad tym, co powoduje strach, doskonałym sposobem jest uświadomienie sobie tego.

Innym sposobem kontrolowania strachu jest nauka techniki relaksacji, z której korzystasz, kiedy ogarnia cię poczucie lęku.

Oczywiście nie należy zapominać o tym, iż można wykazywać się aktywnym podejściem do strachu, co jest jednym z najskuteczniejszych środków zaradczych.

3. Zmierz się ze swoim lękiem

To, w jaki można się z nim zmierzyć, musi uwzględniać cztery zasady:

- Konfrontacja musi pozostawać pod twoją kontrolą. Konfrontacja ma miejsce jedynie wtedy, gdy chcesz jej dokonać lub jeśli musisz przezwyciężyć swój lęk.
- Stawiaj czoła lękom stopniowo, zaczynając od mniej istotnych aspektów. Jeśli boisz się zwierząt, najpierw obejrzyj tylko fotografie, następnie filmy, a później odwiedź hodowców, itp.
- Musisz podtrzymywać konfrontację: innymi słowy, należy zaakceptować niepokojącą sytuację na tak długo, aby twój lęk zmniejszył się o połowę.
- Musisz mierzyć się regularnie z sytuacjami, które budzą lęk.

4. Weź byka za rogi

Wiele badań pokazuje, iż mamy tendencję do odrzucania tych wszystkich niepokojących myśli. Najlepiej jest dogłębnie się zastanowić i zapytać samego siebie, czy rzeczywiście pokonałeś swoje lęki, czy wymyśliłeś sobie cały ten katastrofalny scenariusz. Zapytaj siebie, jakie są prawdziwe zagrożenia.

INFORMACJE ZWROTNE na temat programu rozwoju osobistego.