



Pakiet Edukacyjny
Pozaformalnej Akademii
Jakości Projektu
Część 6

WSPIERAJ MŁODZIEŻ COACHINGOWO





Pakiet Edukacyjny
Pozaformalnej Akademii
Jakości Projektu
Część 6

WSPIERAJ MŁODZIEŻ COACHINGOWO

Koncepcja i redakcja tekstu: Agnieszka Szczepanik

Opracowanie tekstu: Agnieszka Szczepanik

Projekt graficzny i skład: Jerzy Parfianowicz w nawiązaniu do projektu poprzednich edycji serii PAJP wykonanego przez Justynę Marciniak

Koordynacja: Magdalena Malinowska

Korekta: Paulina Piechocka

Druk: Agencja Wydawnicza ARGi

Nakład: 1000 egzemplarzy

ISBN: 978-83-64032-28-8

Wydawca:

Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji

Narodowa Agencja Programu Erasmus+

ul. Mokotowska 43 (IV p.), 00-551 Warszawa

Tel: 22 46-31-323; 22 46-31-000

Fax: 22 46-31-025; 22 46-31-026

e-mail: yia@erasmusplus.org.pl

www.erasmusplus.org.pl

Ta publikacja została zrealizowana przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej, w ramach programu działań szkoleniowych programu "Młodzież w działaniu" realizowanych w latach 2007-2013. Publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną.

Publikacja bezpłatna



Erasmus+

SPIS TREŚCI

Wstęp.....	4
 ROZDZIAŁ I	
Wspierać – kogo i po co?	7
 ROZDZIAŁ II	
Podejście i formy wsparcia młodzieży	17
 ROZDZIAŁ III	
Podejście coachingowe w pracy z młodzieżą – skoncentrowanie się na rozwiązaniach	29
 ROZDZIAŁ IV	
Narzędzia coachingowe umożliwiające wsparcie młodzieży	51
 ROZDZIAŁ V	
Wspieracz, wesprzyj się sam – propozycje narzędzi samorozwojowych dla osób pracujących z młodzieżą.....	80
ANEKSY	102

*„Nie można bowiem mieć nadziei
na skierowanie świata ku lepszym drogom,
o ile się jednostek nie skieruje ku lepszemu.
W tym celu **każdy z nas powinien pracować
nad udoskonaleniem się własnym,**
jednocześnie zdając sobie sprawę ze swej
osobistej odpowiedzialności
za całokształt tego, co się dzieje w świecie,
i z tego, że obowiązkiem bezpośrednim każdego z nas
jest dopomagać tym, którym możemy się stać
najbardziej użyteczni”.*

Maria Skłodowska-Curie

WSTĘP

Zmieniająca się wokół nas rzeczywistość społeczna daje młodym ludziom wiele różnorodnych możliwości działania i rozwijania się w szkole, w czasie wolnym, w Polsce i za granicą. Jednocześnie wymaga się od nich coraz to nowych kompetencji, odpowiedzialności, a liczba przeszkód, jakie trzeba pokonać, by zrealizować marzenia, bywa przytłaczająca. Zmieniające się warunki społeczne wymagają zmiany także w podejściu do pracy z młodzieżą. Jednym z podejść, jakie można wykorzystać, jest filozofia coachingu i poszukiwanie odpowiedzi na pytania: jak wspierać, a nie doradzać? Jakie narzędzia stosować? Gdzie szukać wsparcia dla siebie? Skalę zainteresowania tymi zagadnieniami pokazuje choćby liczba zgłoszeń, które spłynęły na szkolenia Pozaformalnej Akademii Jakości Projektu poświęcone tym zagadnieniom: „Nie pomagaj. Wspieraj!” oraz „Podejście i narzędzia coachingowe w pracy z młodzieżą”. Chętnych do wzięcia w nich udziału było trzy razy więcej niż miejsc szkoleniowych!

Zadaniem publikacji jest przedstawienie idei pracy coachingowej z młodzieżą i narzędzi z nią związanych. Namawiamy Was tym samym, do spojrzenia na swoją pracę i podejście do młodych ludzi pod innym kątem niż zazwyczaj, do znalezienia nowych narzędzi, poszerzenia swego warsztatu. Tu każdy może wybrać i zaadaptować dla siebie te elementy, które sprawdzą się w pracy z daną grupą młodzieży. Z czego możecie wybierać? Przed Wami pięć rozdziałów i siedem aneksów, w których

znajdziecie materiały do wykorzystania w pracy. Pierwszy rozdział wyjaśnia pojęcia „młodzież” i „wsparcie” – z uwagi na to, że powstaje wiele tekstów o wspieraniu młodzieży, głównie z różnego rodzaju dysfunkcjami, w tej publikacji zajmiemy się po prostu młodzieżą.

Charakterystykę form wsparcia – od terapii przez doradztwo aż po coaching w kontekście potrzeb młodzieży – znajdziecie w rozdziale drugim. Jego celem jest całościowe spojrzenie na potrzeby społeczne młodych ludzi oraz na formy wsparcia, z jakich korzystają osoby pracujące z młodzieżą. Jednocześnie wskazujemy na różnice między coachingiem a innymi podejściami. Stanowi to też może odpowiedź na pytanie: dlaczego wspieramy młodzież coachingowo?

Rozdział trzeci jest w związku z tym w całości poświęcony Podejściu Skoncentrowanemu na Rozwiązaniach (PSR), poznacie tu nie tylko filozofię coachingu, ale także w sposób praktyczny możecie przećwiczyć poszerzanie swoich umiejętności w zakresie zadawania pytań otwartych, głębokiego słuchania, oddawania przestrzeni osobom wspieranym. Czytając go, możecie zastanowić się nad własnymi kompetencjami do pracy z młodzieżą, przejrzeć się w ich lustrze i zobaczyć, co chcecie rozwijać. Wszystko to po to, by móc w pełni skorzystać z narzędzi, które proponujemy w rozdziale czwartym. Są to metody w większości zaczerpnięte z PSR, ale także z innych nurtów coachingowych i szkoleniowych. Wszystkie zostały sprawdzone na szkoleniach, w miniprojektach oraz w pracy indywidualnej trenerek, trenerów, uczestników i uczestniczek tych szkoleń. Trzeci i czwarty rozdział kończą się propozycją przeprowadzenia rozmów coachingowych według proponowanego skryptu.

Publikacja została pomyślana tak, by z jednej strony przybliżyć ideę wspierania młodzieży poprzez podejście coachingowe, jak i podpowiedzieć różne rozwiązania do zastosowania przez samego wspierającego, w myśl hasła „Wspieracz, wesprzyj się sam”. I tym zajmuje się rozdział piąty. Zawarte w nim narzędzia możecie także wykorzystać w pracy z młodzieżą. Od badania mocnych stron aż po metody relaksacji.

W każdym rozdziale znajdziecie pytania i zadania wspierające proces przyswajania wiedzy i korzystanie z Waszego życiowego doświadczenia w innym kontekście. Obok teorii jest tu sporo praktycznych informacji i komentarzy, jakimi podzieliłi się z nami uczestnicy obu szkoleń PAJP, a także sprawdzone i polecane przez nich narzędzia coachingowe. Przystwojenie ich wymaga ćwiczeń, czasem także zmiany własnego podejścia i do siebie, i do młodych ludzi, z którymi się pracuje. Warto jednak podjąć to wyzwanie, by móc odnaleźć w pracy przyjemność i czas na własny rozwój. Już dziś

poszukajcie dla siebie partnerów do coachingowych ćwiczeń! I zajrzyjcie do podanej przez nas literatury. Polecamy też INSPIRACJE, książki i filmy stanowiące źródło natchnienia i wytnienia naszych „pajpowiczów” i „pajpowiczek”. Niektóre propozycje mogą Was zaskoczyć.

Materiał zawarty w tej publikacji można wykorzystać w całości lub wybrać to, co w danym momencie wydaje się najbardziej pomocne i ważne. Poszerzajmy swój zasób zachowań, narzędzi, metod, by w sposób elastyczny, ale zgodny z wyznawanymi przez siebie wartościami, odpowiadać na potrzeby młodych. Niech zmieniająca się rzeczywistość stanie się naszym sprzymierzeńcem w poszukiwaniu dróg i rozwiązań, które w przyszłości zaprocentują samosterowalnymi, odpowiedzialnymi i wykorzystującymi swój potencjał ludźmi.

Ta publikacja powstała dzięki współpracy uczestników i uczestniczek PAJP i w tym miejscu serdecznie im za to wsparcie dziękujemy.



ROZDZIAŁ I

WSPIERAĆ – KOGO I PO CO?

„Wielkie wypadki i kryzysy pokazują, o ile większe są nasze zasoby życiowe, niż nam się wydawało”.

Henry James

Zastanów się:

- kogo określasz mianem „młodzież”?
- jak byś zdefiniował wsparcie młodzieży?
- po co wspierać młodzież?





KIM JEST MŁODZIEŻ?

Tradycyjnie rozumienie młodości odnoszono do okresu, w którym dana osoba jeszcze nie osiągnęła samodzielności życiowej. Większość osób, które pracują z młodzieżą, określa ten wiek na 15-24 lata, kiedy to młody człowiek uczestniczy w procesie uczenia się, zdobywania samodzielności i kompetencji społeczno-zawodowych potrzebnych w kolejnych etapach życia. Z przeglądu literatury i badań odnoszących się do kategorii „młodzież” wynika jednak, że to pojęcie trudno jednoznacznie zdefiniować, choć intuicyjnie wiemy przecież, o kogo chodzi.

Encyklopedia socjologii hasło „młodzież” wyjaśnia tak:



„[...] w naukach społecznych przyjęto, że okres młodzieńczy trwa od zakończenia dzieciństwa do uzyskania dojrzałości społecznej. Istnieją pewne trudności z uściśleniem tego okresu. Uznaje się więc, że czas rozpoczęcia młodzieńczego etapu życia wyznacza dojrzewanie płciowe, a za oznakę wyjścia z grupy młodzieży przyjmuje się założenie rodziny albo podjęcie pracy zawodowej”.

Według kryteriów wiekowych wyróżnić można zarówno młodzież szkolną (szkoły podstawowe i średnie) oraz studencką, ale także można określić tak trzydziestolatków ze względu na ich styl życia. Popularne podejmowanie studiów wyższych w systemie dziennym powoduje, że usamodzielnienie młodych osób następuje często dopiero pod koniec lub po zakończeniu studiów, czyli w wieku 25-28 lat. Młodzież w wieku 13-17 lat to nastolatki, natomiast od 18. do 24. roku życia to wiek młodzieńczy. W kręgu zainteresowań pracowników młodzieżowych pozostają głównie osoby dorastające i niesamodzielne życiowo. Młodzi dorośli, którzy osiągnęli jakiś poziom stabilizacji życiowej, mogą się realizować społecznie i wobec nich także można wykorzystać prezentowane tu podejście i narzędzia.



Program „Młodzież w działaniu” przyjmuje, że młodzi ludzie to osoby między 13. a 30. rokiem życia.

Dla osób pracujących z młodzieżą wyzwaniem jest właśnie fakt, że pojęcie młodzież obejmuje rozmaicie definiowane osoby czy grupy osób w okresie przejściowym

1 K. Koseła, *Młodzież*. W: Encyklopedia socjologii, red. A. Kojder, tom 2. Wyd. Oficyna Naukowa, Warszawa 1999, s. 253.

między dzieciństwem a dorosłością, a na stan ten wpływ mają zarówno czynniki biologiczne, psychologiczne, jak i społeczne (w tym także w dużym stopniu kulturowe). Jest to wyzwanie tym bardziej, że zgodnie z punktem widzenia psychologii rozwojowej młodość charakteryzuje się:

1. krytycyzmem myślenia i zorientowaniem ku przyszłości,
2. skłonnością do oceny zasad moralnych i wartości, jakimi kierują się dorośli,
3. świadomym poszukiwaniem samoidentyfikacji².

Ten okres dojrzewania i czas zdobywania wiedzy przypadający na późne lata szkolne i pierwsze lata studiów można (...) postrzegać jako moratorium psychospołeczne³, czyli usankcjonowane społecznie odroczenie ostatecznego zaangażowania się w życie. Daje to możliwość wypróbowania różnych ról społecznych, w tym odrzucanie tych narzucanych przez rodziców, środowisko, kwestionowanie autorytetów. Jednocześnie to czas żywego zainteresowania ideologicznymi wartościami wszelkiego rodzaju – religijnymi, politycznymi i intelektualnymi, włączając w to obecną ideologię dopasowania się do aktualnych wzorców przystosowania się i sukcesu⁴. Sprzyja to uczestnictwu młodych w wydarzeniach publicznych: zawodach sportowych, koncertach, spotkaniach politycznych i religijnych⁵, ale także np.: w ruchu Oburzonych. Młody człowiek poszukuje poprzez to własnej tożsamości i walcząc o nią, przenosi swą wiarę w autorytet z rodziców na liderów i mentorów, także po to, by im w którymś momencie zaprzeczyć.

Należy pamiętać o tym, że dawane wsparcie może przynieść efekty niespodziewane, że młodzież może wzmacniać postawy w różnym tempie i z różnym zaangażowaniem.

Uczestniczka PAJP

Młodzież to „społeczno-demograficzna kategoria osobników, pozostająca w stadium przejściowym pomiędzy okresem dzieciństwa i dorastania a dorosłością, równoznaczną z osiągnięciem samodzielności ekonomicznej i społecznej”. (W. Pomykało, *Encyklopedia pedagogiczna*, Warszawa 1993, s. 380)

2 W. Pomykało, *Encyklopedia pedagogiczna*, Fundacja Innowacja, Warszawa 1993, s. 380.

3 E. H. Erikson, *Dopełniony cykl życia*, Dom Wydawniczy Rebis, Poznań 2002, s. 94.

4 Tamże, s. 91.

5 Tamże, s. 93.

Ten czas tak dużej zmienności poglądów, ról, przynosi wiele niepokoju i dezorientacji, a także podatność na ideologie. Paradoksalnie sprzyja to tworzeniu się grup młodzieżowych wokół jakieś idei, pasji lub człowieka, którego podziwiają. Jak podkreśla Erik H. Erikson, w okresie młodzieńczym jedną z sił życiowych jest wierność, a jej odpowiednikiem jest odrzucenie nadanej przez innych roli.

Odrzucenie to może się manifestować brakiem wiary we własne siły, przejawiające się pewną opieszałością i bezsilnością w stosunku do jakichkolwiek pojawiających się przed nimi możliwości⁶. W efekcie młodym człowiekiem targają sprzeczne potrzeby. Chęć określenia siebie jako jednostki, ale i znalezienia miejsca w grupie, bycia indywidualistą, a jednocześnie akceptowanym członkiem grupy, chęć znalezienia autorytetu z jednoczesnym przeciwstawianiem się mu. Ten wewnętrzny konflikt jest siłą napędową młodego człowieka w tworzeniu jego tożsamości, ale wymaga on wsparcia ze strony otoczenia, by wykorzystać potencjał rozwojowy w tym tkwiący. Ten wewnętrzny konflikt do rozpaczcy często przywodzi dorosłych, bo bardzo trudno jest podążać za ciągle zmieniającymi się zainteresowaniami nastolatka czy zrozumieć zmiany pracy, kierunku studiów u dwudziestoparolatka. Dla tych młodych ludzi jest to trudne, bo w jednej minucie mogą się czuć jak pięćdziesięcioletki, a za moment jak pięcioletki. W pracy w organizacjach pozarządowych oznacza to dostosowanie się do sporego ruchu osobowego wśród wolontariuszy czy młodych pracowników.

W charakterystyce młodych ludzi w Polsce nie może zabraknąć odniesienia do transformacji, jaką po 1989 roku przeszło społeczeństwo polskie w sferze społecznej, gospodarczej i mentalnej. Te zmiany miały wpływ na tzw. dzisiejszą młodzież. Jak czytamy w raporcie „Młodzi 2011”, wynikające z przemian ustrojowych „wycofanie się państwa z różnych form wsparcia, wycofanie się instytucji edukacyjnych z roli przewodnika po świecie i wycofanie się rodziców i nauczycieli z roli mentorów powiększyły sferę wolności, jaka pozostała do dyspozycji młodych, ale też zrzuciły ciężar odpowiedzialności za dokonywane wybory na barki młodzieży. Syndrom «porzuconej generacji», zdanej na własne rozstrzygnięcia i własne wybory jednak grozi decyzjami nie do końca przemyślanymi i rozczarowaniami, frustracjami, prawdopodobnymi zwłaszcza tam, gdzie gotowość do podjęcia nowych wyzwań jest niewielka, a aspiracje duże”⁷. W takiej sytuacji zasadne jest pytanie: jak można wesprzeć młodych ludzi w udźwignięciu ciężaru odpowiedzialności bez zabierania im tej powiększonej sfery wolności?

6 Tamże, s. 92.

7 Krystyna Szafranec, *Młodzi 2011*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2011, s. 33.

WARTO ZOBACZYĆ:

YOUTH can make a difference

<http://www.youtube.com/watch?v=Wk-m6ZEuq3U>



ZASTANÓWMY SIĘ NA POCZĄTEK, CZYM JEST WSPIERANIE?



Według słownika PWN „**wesprzeć**” i forma niedokonana „**wspierać**” oznaczają:

1. «oprzeć o coś, podtrzymać czymś od dołu lub z boku»;
2. «udzielić pomocy materialnej, moralnej lub zbrojnej»;
3. «dostarczyć argumentów lub dowodów na poparcie jakiejś tezy».

Słownik frazeologiczny języka polskiego tłumaczy to tak:

„służyć komuś radą i pomocą w każdej sytuacji, wspierać kogoś (szczególnie w trudnych chwilach)”.



W tak zdefiniowany sposób pracuje z młodzieżą bardzo wiele osób w Polsce. Służą radą, pomocą najczęściej w trudnych sytuacjach albo doradzają w trakcie realizacji różnorodnych działań, czasem biorąc na siebie część obowiązków, np.: pisanie wniosków o dofinansowanie, rozliczanie finansowe projektów, mediowanie w sporach. Dzisiejsza rzeczywistość wymaga pójścia w stronę jak największego usamodzielniania młodych osób, brania przez nich odpowiedzialności za swoje działania, jak i zaniechania, wymaga elastycznego reagowania, a przede wszystkim zapewnienia młodzieży i osobom z nią pracującym takiej sytuacji, w której będzie możliwe wzajemne wsparcie i rozwój. Bo sztuką jest wspierać człowieka nie tylko wtedy, kiedy robi to, co uważamy za słuszne, ale przede wszystkim być dla niego dostępnym niezależnie od tego, czy robi to, co uważamy za słuszne, czy nie.

Uczestnicy szkoleń Pozaformalnej Akademii Jakości Projektu na co dzień pracujący z młodzieżą pojęcie wspierania definiowali tak:

“

Wspieranie młodzieży to pomoc w znalezieniu przez nich ich własnej ścieżki życiowej, swojego sposobu na życie. Oczywiście po drodze trzeba pomagać młodym ludziom realizować ich obowiązki i zadania oraz pokazywać, jakimi regułami rządzi się świat i jakie wartości są ważne. Jest to również pokazanie tego, co się samemu uważa za ciekawe i ważne bez narzucania swojej wizji świata. Otwieranie różnych okien na świat, ale nie wypychanie przez nie. Jest to również pokazywanie sposobów rozwiązywania sytuacji trudnych. Autentyczność.

Monika, pracuje z gimnazjalistami

“

Praca z młodzieżą to rozwój, kreatywność i rutynowy brak nudy. Wspieranie młodzieży to dla mnie towarzyszenie młodym osobom w ich drodze. Młodość to genialny czas, aby popробować, odkryć, co jest „moim” celem, następnie wcielić go w życie. Wejście w dorosłe życie wymaga przygotowania, zwłaszcza na poziomie konsekwencji i dyscypliny w dążeniu do celu. Wspieram młodzież w odkrywaniu ich własnego potencjału i wcielaniu go w życie.

Edyta, pracuje najczęściej ze studentami, czasami z licealistami i gimnazjalistami

“

Wspieranie to słuchanie. Słuchając czasami chaotycznych wypowiedzi młodych ludzi, przysłuchując się ich rozmowom i czytając między wierszami, uzyskuję najcenniejsze wskazówki, jak z nimi rozmawiać, wiedzę o ich potrzebach, o których bardzo często nie chcą powiedzieć otwarcie. Wiedzę tak bardzo potrzebną do tego, aby stać się wartościowym głosem dla nich. Głosem, który będzie gdzieś w tle ich działań, głosem dającym poczucie, że to od nich samych zależy to, kim będą. Wspieranie to „bycie” z młodymi ludźmi, ale nie wchodzenie na ich pole działania. „Bycie” poprzez dawanie przestrzeni, stwarzanie sytuacji, w których mają możliwość kreatywnego i samodzielnego działania, nawet jeżeli czasami popełniają błędy.

Iwona, pracuje z młodzieżą z różnych środowisk, działającą jako wolontariusze

By wspierać młodzież, na początku trzeba jej zaufać. Jeśli młodzi to zauważą, będą chcieli z nami współpracować, otworzą się. Myślę, że to pierwszy, podstawowy krok. Wspieranie młodzieży to dzielenie się z nimi swoją wiedzą, doświadczeniem, kontaktami, by dzięki temu mogli oni realizować swoje pomysły. Wspieranie polega też na częstym zadawaniu młodemu pytań: co chcesz robić, co chcesz osiągnąć, co cię naprawdę interesuje, co chcesz zmienić? Samo znalezienie celu działań, uświadomienie sobie, czego tak naprawdę chcą, odnalezienie przyjemności w dążeniu do ich realizacji może zająć wiele czasu. Takie „błądzenie”, odnajdywanie może być naszym celem. Myślę, że warto dać młodemu czas.

Jagoda, pracuje z młodzieżą z domu dziecka i ośrodka wychowawczego

Towarzyszenie w działaniu. Dzielenie się doświadczeniem, kreatywne poszukiwanie rozwiązań i odkrywanie potencjału, bez odbierania odpowiedzialności za to, co się dzieje. Ale też uzmysławianie, jakie konsekwencje za sobą niesie wybór konkretnych rozwiązań. Pozostawianie ostatecznego wyboru. Czasami udzielanie odpowiedzi, a czasami zadawanie pytań. A w grupie – to także poszukiwanie, jak można wzajemnie się uzupełniać i z siebie czerpać.

Magda, pracuje z wolontariuszami

Wspieranie to słuchanie młodzieży, dawanie wskazówek i zmuszanie młodych do kreatywnego myślenia i samodzielnego szukania rozwiązań „pod kontrolą”.

Ania, pracuje z młodzieżą ambitną i chętną, nie zawsze wiedzącą, jak coś zrobić

Dla mnie młodzież to garstka ziarenek, które dojrzewają, lecz nie zawsze wiedzą, ile potrzebują wody, żeby dojrzeć. A osoba, która wspiera, to ogrodnik, który im w tym pomaga. Wspólnymi siłami można otrzymać „owoc”.

Paula, pracuje z młodzieżą licealną

Wspieranie poprzez uświadamianie młodzieży, czyli edukację. Pozwalanie na popełnianie błędów, ale potem rozmawianie o nich i wyciąganie wniosków. Wspieranie dla mnie to również wysłuchanie ich problemów, zrozumienie i wytłumaczenie, że mogą z tym problemem sobie poradzić, jak tylko będą tego naprawdę chcieli.

Robert, pracuje z młodzieżą zagrożoną przestępczością, wykluczeniem społecznym



Towarzyszenie, uważność, motywowanie do poszukiwań i pomaganie w dostrzeganiu różnych rzeczy, czasem „podstawianie lusterka”, umożliwianie prób i błędów, a także bezpiecznego doświadczania konsekwencji tych błędów. I nieustające lubienie. Akceptacja.

Anna, pracuje z liderami, młodzieżą zaniedbaną wychowawczo oraz z tzw. grup ryzyka



Najważniejszym jednak było, że to student miał wyjść z inicjatywą – znaleźć osobę, określić problem, umówić się na spotkanie. I dla mnie właśnie tym jest wspieranie – obecnością, gotowością spotkania, prezentowaniem odpowiedniego poziomu kompetencji.

Ania, pracuje ze studentami



JAKI OBRAZ WSPIERANIA WYŁANIA SIĘ Z TYCH WYPOWIEDZI?

W pracy z młodymi ludźmi trzeba zacząć od budowania **relacji i zaufania**, stworzenia **przestrzeni** do wzajemnej **akceptacji**. Potrzebna jest **autentyczność** wspierającego i umiejętność **słuchania, zadawania pytań**, dzielenie się doświadczeniem i przyzwolenie na błędy.

Jest jeszcze konieczne, aby osoba wspierająca dbała także o samą siebie, by zostawiała sobie przestrzeń na odpoczynek. Wspieranie to towarzyszenie, ale już niekoniecznie działanie, dla wielu oznacza to także rezygnację z przywództwa na rzecz współpracy, „należy więc pomagać tak, aby druga osoba była w stanie sama kierować swoim życiem i swoim losem. Nawet jeśli życie i przeznaczenie okazują się twarde, tego rodzaju pomaganie z zawodowego punktu widzenia jest słuszne. Kiedy ktoś jest w potrzebie, bardzo łatwo wchodzimy w rolę ojca lub matki, a osoba, która otrzymuje tego typu pomoc, w jednej chwili staje się dzieckiem niepotrafiącym wyjść naprzeciw losowi”⁸.

Wspieranie nie jest aktem jednorazowym, skoro zakłada budowanie zaufania, autentyczność i akceptację. Jest rozciągnięte w czasie i podlega zmianom zgodnym z rozwojem osoby, grupy, organizacji, także zgodnie z rozwojem zawodowym i osobistym osoby wspierającej.

⁸ B. Hellinger, *Porządku pomagania, czyli jak, kiedy i komu skutecznie pomagać*, Wydawnictwo Jacek Santorski i Co, Warszawa 2008, s. 164.

Potrzebny jest tu nie tylko czas, ale i poszerzanie swoich umiejętności komunikacyjnych od słuchania przez zadawanie pytań do udzielania informacji zwrotnej. Wspieranie jest więc procesem:

- komunikacji, który jest zorientowany na potrzeby bądź cele osoby lub grupy,
- współpracy, którego efektem jest wypracowanie sposobu rozwiązania problemu przez osobę lub grupę,
- rozwojowym bazującym na odkrywaniu potencjału osób lub grup.

Decydując się na takie wspierające podejście do pracy z młodzieżą, stajemy przed pytaniem: **jak to zrobić? Jakie formy pracy z młodzieżą takie wspieranie ułatwiają?** Można wymienić wiele form wsparcia w dzisiejszym świecie: szkolenia, mentoring, doradztwo, mediacje, coaching. I to im przyjrzymy się bliżej w kolejnym rozdziale.

ZADANIE



Czytelniku zastanów się przez moment:

- Czego dowiedziałeś się o młodzieży podczas swojej pracy? Jaka ona jest? Czego potrzebuje?
- O czym marzą młodzi ludzie? Czego się boją?
- O czym Ty marzyłeś, będąc młodym?
- Czego się bałeś?
- Jaki ta wiedza i doświadczenie może mieć wpływ na Twoją współpracę z młodzieżą?

Zapisz odpowiedź.

.....

.....

.....

CHCECIE DOWIEDZIEĆ SIĘ WIĘCEJ? POCZYTAJCIE!



- Erik H. Erikson, *Dopełniony cykl życia*, Dom Wydawniczy Rebis, Poznań 2002.
- Bert Hellinger, *Porządki pomagania, czyli jak, kiedy i komu skutecznie pomagać*, Wydawnictwo Jacek Santorski i Co, Warszawa 2008.
- Stanisław Kowalik, *Psychologia ucznia i nauczyciela*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2011.
- Janusz Korczak, *Prawidła życia*, EZOP Agencja Edytorska, Warszawa 2012.

- Wojciech Pomykało, *Encyklopedia pedagogiczna*, Fundacja Innowacja, Warszawa 1993.
- Virginia Satir, *Rodzina. Tu powstaje człowiek*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2002.
- Małgorzata Skarbecka, *Wychowawca-przywódca. Nie ma trudnych dzieci, są tylko niewłaściwi opiekunowie*, Wydawnictwo Helion, Gliwice 2011.
- Krystyna Szafraniec, *Młodzi 2011*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2011.
- Anna Szwed, *ABC wychowania. Praktyczny poradnik dla nauczycieli i rodziców*, Fundacja Stefana Batorego, Warszawa 2012 – adres redakcji droga2001us@wp.pl



ROZDZIAŁ II

PODEJŚCIE I FORMY WSPARCIA MŁODZIEŻY

„[...] – Czy nie zechciałbyś mi powiedzieć, którędy mam teraz iść? – zapytała Alicja. – To zależy w dużym stopniu od tego, gdzie chcesz dojść – odpowiedział Kot. – Właściwie to mi wszystko jedno... – rzekła Alicja. – W takim razie obojętne, którędy pójdziesz – odpowiedział Kot z Cheshire. – ...żebym tylko gdzieś doszła – dokończyła Alicja dla wyjaśnienia. – Och, na pewno gdzieś dojdiesz – powiedział Kot – tylko musisz dość długo iść”.

Lewis Carroll, *Przygody Alicji w Krainie Czarów*

Zastanów się – Twoim zdaniem, młodzi ludzie:

są chętni do działania?

czy

mają niechęć do działania?

są odpowiedzialni za siebie?

czy

są sterowani z zewnątrz?

czy dążą do samorealizacji?

czy

potrzebują poczucia bezpieczeństwa?

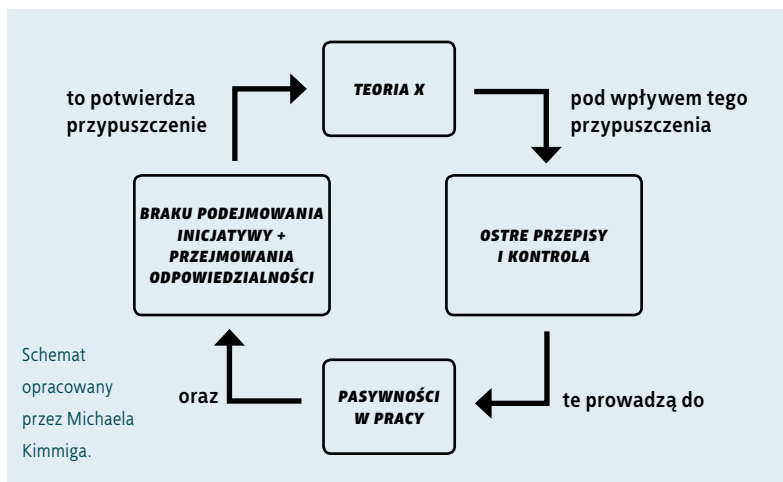


Poznanie własnego wyobrażenia na temat młodzieży pozwala zidentyfikować w dużej mierze, co nam samym pomaga, a co przeszkadza w pracy z młodzieżą. To, w jaki sposób podchodzimy do innych ludzi, związane jest z tym, jaki obraz człowieka w sobie nosimy, jakie żyjemy przekonania o naturze ludzkiej.



JAKIE NASZE ZAŁOŻENIA WPŁYWAJĄ NA WSPÓŁPRACĘ Z INNYMI?

Teorii zarządzania ludźmi jest sporo, czasem nawet jedne wykluczają inne (warto zajrzeć do książki Michaela Armstronga, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna, wydanie III poszerzone, Kraków 2005). Aby nie utknąć w dywagacjach, a za to zrobić krok w rozwoju, na szkoleniu wzięliśmy pod lupę teorię X i Y Douglasa McGregora. Jest to teoria motywacji stworzona i rozwinięta przez MIT Sloan School of Management w latach 60. dwudziestego wieku. Opisuje ona dwa odmienne podejścia w stosunku do pracowników i ich motywacji. McGregor uważał, że przedsiębiorstwa stosują albo jedną albo drugą strategię. A to, jaką strategię stosują, przekłada się na to, jak pracownicy pracują.



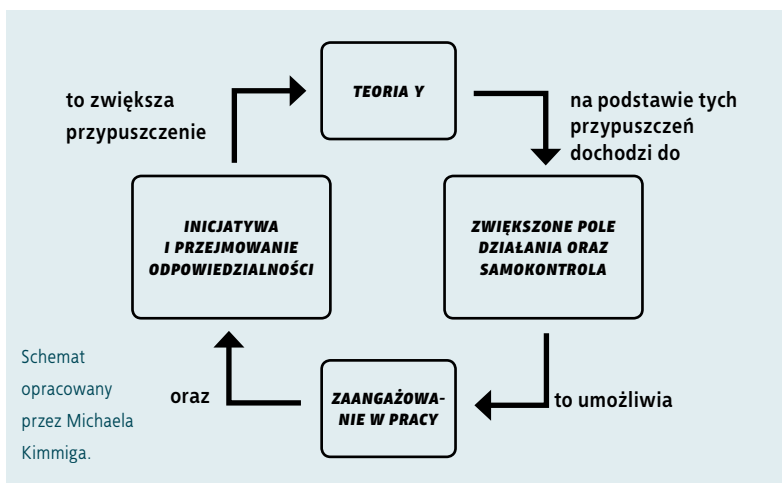
Teoria X postrzega człowieka raczej negatywnie⁹, a jej główne założenia są takie:

- Człowiek nie lubi pracować i ta niechęć do pracy jest wrodzona;

9 I. Majewska-Opiełka, *Umysł lidera*, Wydawnictwo Medium, Warszawa 1998, s. 141.

- Człowiek musi więc być sterowany z zewnątrz poprzez kary, nagrody, a przez to wymaga kontroli;
- Człowiek niechętnie bierze na siebie odpowiedzialność i woli, by nim kierowano, jest więc mało ambitny;
- Każdy potrzebuje poczucia bezpieczeństwa.

Takie podejście można czasem odnaleźć w następującym myśleniu o młodziźnie: „nic im się nie chce”, „o wszystkim trzeba przypominać”, „przecież oni nie będą pisać wniosku/zarządzać pieniędzmi”, ale także „lepiej zrobię to za nich”, „nie wiem, czym ich zmotywować”.



Zupełnie odwrotnie człowieka widzi teoria Y, ukazując następującą charakterystykę człowieka:

- Człowiek jest postrzegany jako ten, który chętnie pracuje;
- Jest odpowiedzialny za siebie;
- Sam się kontroluje;
- Przejmuje chętnie odpowiedzialność;
- Jest kreatywny, dąży do samorealizacji.

Ta teoria widzi w człowieku wielki potencjał intelektualny, relacja z nim opiera się na zaufaniu. I ta postawa także przejawia się w wypowiedziach pracowników młodzieżowych: „ależ im się chce”, „mogę im zaufać”, „nie potrzebuję zbyt wiele mojej pomocy”, „robią rzeczy niesamowite”, „są zdolni”.



JACY ONI SĄ?

Do tego, co sądzimy o naturze człowieka i kondycji młodych ludzi, dochodzi jeszcze to, co oni sami myślą o sobie i świecie, w co wierzą. Wiele osób na progu dorosłości ma dość negatywne nastawienie do siebie samych i do otaczającej ich rzeczywistości, m.in.:

- nie lubią siebie,
- nie wiedzą, co lubią, co chcieliby robić, nie wiedzą za bardzo, czego chcą,
- mają poczucie życia w wirtualnym świecie,
- myślą, że świat jest niebezpieczny,
- obawiają się głębszych relacji z innymi osobami,
- nie potrafią zadbać o siebie,
- uważają troszczenie się o własne potrzeby za egoistyczne i aspołeczne,
- czekają jednak na księżniczkę z bajki albo księcia na białym koniu, którzy odgadną, co ich uszczęśliwia,
- uważają, że szczęście jest niemożliwe,
- noszą maski przekonani o tym, że tego, jacy są naprawdę, nikt nie chce wiedzieć i nikt ich nie docenia,
- wolą cierpieć w milczeniu, niż powiedzieć komuś, czego by chcieli,
- warunkują swoje zadowolenie z życia tym, by inni ludzie robili to i tylko to, co oni sami wymyślą¹⁰.



WARTO OBEJRZEĆ

Searching for meaning, Viktor Frankl – wykład o odpowiedzialności w pracy społecznej

http://www.youtube.com/watch?v=fD1512_XJEw

A jakie są ich potrzeby? Spójrzmy na schemat opracowany na szkoleniu w odniesieniu do potrzeb grupy młodzieży. Z jednej strony jest to poszukiwanie i budowanie własnej grupy i odnajdywanie w niej swojego miejsca. Te grupy powstają wokół pasji, chęci działania, bardzo często, by coś zmienić. Działając w grupie, młodzi ludzie wierzą, że mają siłę, że mogą więcej. I według ich słów – „po prostu chcą spotykać się, działać”. Chcą zmienić świat na inny od tego, w którym przyszło im żyć, a jedno-

10 Por. A. Stein, *Dziecko z bliska*, Wydawnictwo Maman, Warszawa 2012, s. 36.

częście niekoniecznie chcą zaczynać od siebie. Przy tym jeszcze chcą być docenieni przez dorosłych. Potrzebują czasem animacji, czasem wiedzy dotyczącej osobistych i grupowych możliwości działań, dzięki którym mogą realizować cele na poziomie osobistym i społecznym.



To ich ukierunkowanie na zmianę czasem jest wręcz ekstremalne – prowadzi do konfliktów z prawem, ucieczek ze swojego środowiska, do uzależnienia. Aby realizacja ich potrzeb nie poszła tą drogą lub by wróciła do konstruktywnych metod zaspokajania, ważne jest, by młodzi ludzie mieli wsparcie osób dorosłych. Formy tego wsparcia mogą być różnorodne w zależności od tego, czego poszukują, czy są grupą znajomych czy pojedynczymi osobami z podobnymi zainteresowaniami, jakie są relacje w już działającej grupie, czy są skonfliktowani, realizują projekt, czy chcą odkrywać i realizować własny potencjał, czy swojego środowiska itd. Zależy to także od umiejętności wspieracza i od przyjętych założeń w organizacji lub instytucji zatrudniającej taką osobę.

INSPIRACJA

Beata Pawlikowska, „W dżungli życia” – super książka dla młodych ludzi, ale nie tylko młodych. Polecam inne książki tej autorki, niekoniecznie podróżnicze.

Uczestniczka PAJP

Aby nie zapominać o ukierunkowaniu się na potrzeby młodzieży, o ich indywidualnych celach. Nie patrzeć na oczekiwany rezultat, a skupić się na procesie.

Uczestniczka PAJP



JAKA JEST WIĘC ROLA OSOBY WSPIERAJĄCEJ?

Nie ma w Polsce zdefiniowanego zawodu pracownika młodzieżowego i tą pracą czy też wsparciem młodych osób zajmują się bardzo różnie wykształcone osoby: nauczyciele, pedagodzy, animatorzy, socjolodzy, prawnicy, inżynierowie, informatycy, policjanci czy duchowni. Łączy ich najczęściej wielka chęć pomocy młodym ludziom w starcie i radzeniu sobie z tzw. dorosłym życiem. Pracując z młodzieżą, poszukują nowych dróg, podejść do pracy z nimi, skutecznych narzędzi i sprawdzonych praktyk. Z poprzedniego rozdziału wynika, że rolą dorosłego jest pomoc młodym w dostrzeganiu i sprawdzaniu swych potrzeb, bycie dla nich punktem odniesienia w ciągle zmieniającej się rzeczywistości, postrzeganie perspektywy długofalowej podejmowanych działań, ale także przyziemne, jakże często konieczne udostępnianie sprzętu, pomieszczenia czy pomoc w napisaniu i rozliczeniu projektu.



INSPIRACJA

Tytuł: „Jak zostać królem”

Reżyseria: Tom Hooper

Może wsparcie udzielane królowi Jerzemu VI przez byłego aktora Logue'a jest nietypowe, pokazuje jednak sposób pracy oparty na poszukiwaniu rozwiązania, a nie źródła problemu. W tle dźwięczy wymiana zdań między Logue'iem a jego żoną: Ten gość mógłby być kimś wspaniałym, ale opiera mi się. W odpowiedzi słyszy: Może nie chce być wspaniałym? Może ty tego chcesz? Czego chce król? Czego chce Albert? Co jest potrzebne Albertowi, by stał się Jerzym VI? Polecam dialog chwilę przed koronacją w katedrze.

Trenerka PAJP



PO JAKIE FORMY WSPARCIA MOŻNA SIĘGNAĆ?

W zależności od potrzeb młodzież może otrzymać m.in. następujące formy pomocy (za *International Coaching Community*):

SZKOLENIE/TRENING

Trening jest procesem zdobywania wiedzy i umiejętności poprzez studiowanie, doświadczenia i nauczanie. Trener z definicji jest ekspertem i przebieg treningu wymaga nastawienia na specyficzne umiejętności zdobyte w celu osiągnięcia natychmiastowych rezultatów.

DORADZTWO

Doradztwo jest pracą z klientem nieusatsfakcjonowanym swoim życiem. Tacy klienci potrzebują przewodnictwa i porady. Doradca pomaga rozwiązywać klientom ich problemy.

MENTORING

Mentoring występuje wtedy, gdy osoba postrzegana jako posiadająca dużą wiedzę udziela rad komuś mniej doświadczonemu. W mentoringu dyskusje dotyczą szerokiego zakresu, który może nie być ograniczony do kontekstu pracy. Mentor jest patronem z dużym doświadczeniem zawodowym w zakresie profesjonalnych zainteresowań klienta.

TERAPIA

Terapia jest pracą z klientem, który potrzebuje usunięcia psychologicznych lub fizycznych symptomów. Klient potrzebuje uwolnienia od umysłowego bólu. Motywacją klienta do wejścia w terapię lub wyrażenia potrzeby porady jest chęć uwolnienia się od dyskomfortu, a nie dążenie do pożądaných celów. Terapia wymaga zrozumienia i pracy z doświadczeniami z przeszłości.

MEDIACJE

To metoda rozwiązywania sporów, w której osoba trzecia pomaga stronom we wzajemnej komunikacji, określeniu interesów i kwestii do dyskusji oraz dojściu do wspólnie akceptowalnego konsensusu. Proces ten ma charakter dobrowolny, poufny i nieformalny.

Mediacja ma na celu stworzenie stronom warunków umożliwiających osiągnięcie dobrowolnego porozumienia, a nie narzucenie im jakiegoś autorytatywnego rozwiązania, co różni ją od innej alternatywnej metody rozstrzygania sporów, jaką jest arbitraż.

COACHING

Coachingowe podejście orientuje się na potrzeby i cele coachowanego, jego efektem jest znalezienie rozwiązań oraz rozwinięcie potencjału klienta. Coaching polega na uwalnianiu ludzkiego potencjału poprzez maksymalizowanie własnej efektywności (Timothy Gallwey).

WARTO OBEJRZEĆ

Jak działa coaching (oryg. How coaching Works) – krótki film animowany o tym, w jaki sposób działa coach i na czym polega proces coachingu.

<http://www.youtube.com/watch?v=UY75MQte4RU>





DLACZEGO PROPONUJEMY WSPIERANIE MŁODZIEŻY COACHINGOWO?

Według Virginii Satir (psychoterapeutki rodziny), młodzi ludzie bardziej niż cokolwiek innego potrzebują elastycznego związku z osobami, które darzyliby zaufaniem. Potrzebują kogoś, kto ich wysłucha, pozwoli się sprawdzić w działaniu i zaakceptuje takimi, jakimi są. Osoba pracująca z młodzieżą może korzystać z każdej wyżej wymienionej formy wsparcia, może je ze sobą łączyć zgodnie ze swoimi możliwościami i poglądami. Możemy być trenerami, terapeutami, doradcami, mediatorami czy animatorami. Każda z tych form pracy jest potrzebna i użyteczna. Możemy też zmienić podejście do młodych ludzi i wspierać ich poprzez uznanie, że to oni są ekspertem od własnego życia. Tym właśnie różni się coaching od innych form wsparcia. Zmiana jest możliwa, a dokonuje jej coachowany. Z tego to właśnie powodu niniejsza publikacja poświęcona jest podejściu i narzędziom coachingowym jako istotnym w modelu wsparcia młodzieży, ale równocześnie istotnym dla podtrzymania motywacji i pasji osób pracujących z młodzieżą. Nie chcemy szkolić zastępów coachów, za to proponujemy, by każdy przejrzał się w coachingowym lustrze i zgodnie z zasadą „lepiej mieć więcej narzędzi, by otwierać możliwości” sprawdził, jak proponowane podejście i metody ułatwiłyby mu pracę ze swoją grupą docelową, co w efekcie pomogłoby rozwinąć skrzydła obu stronom, wspieranym i wspierającemu.



CO RÓŻNI COACHING OD INNYCH FORM WSPARCIA?

Zamierzam wyraźnie oddzielić sytuację coachingu i doradztwa, rezygnując z doradztwa wszędzie tam, gdzie nie jest to konieczne. Chcę wdrażyć w praktykę bliską mi filozofię, że to klient jest ekspertem!

Uczestniczka PAJP

COACHING A SZKOLENIE

Szkolenie daje nowe umiejętności/wiedzę. Trener musi być ekspertem w danej dziedzinie. Wzmacnia i poprawia umiejętności. Coach nie musi być ekspertem.

COACHING A DORADZTWO

Doradca doradza, podpowiada w oparciu o gotowe rozwiązania. Odwołuje się do przeszłości. Coach jest nastawiony na przyszłość.

COACHING A MENTORING

Mentor posiada dużo większą wiedzę w danym zakresie. Udziela rad, wskazówek. Jest autorytetem, wzorem. Coach nie musi posiadać specjalistycznej wiedzy w danym zakresie. Naprowadza.

COACHING A TERAPIA

Terapia sięga przeszłości, diagnozuje problem. Dotyka kwestii osobowości. Coaching patrzy w przyszłość. Dotyczy pracy z osobami zdrowymi, które pracują nad osiągnięciem konkretnych celów.

Wyzwania, które mogą się pojawić, będą prawdopodobnie związane z przestawianiem się z roli mentorki i ekspertki, którą czuję się jako założycielka i prezeska organizacji, na coacha. W szczególności mogą wynikać ze zmiany obrazu ludzi i rzeczywistości, braku doświadczenia w stosowaniu teorii, filozofii coachingu, a także metodologii i narzędzi coachingowych. Myślę, że trening czyni mistrza, więc im więcej wykonam pracy, tym lepsze osiągnę rezultaty.

”

Uczestniczka PAJP

COACHING A MEDIACJE

Mediator skupia się na relacjach pomiędzy stronami, osobami i rozwiązaniu konfliktu. Coach skupia się na osobie i ewentualnie jej relacji do otoczenia i do siebie.

Odnosząc coaching do naszej definicji wspierania z rozdziału I, możemy go definiować tak:

Coaching

- jest metodą rozwojową, która pomaga osobom w osiągnięciu ich celów (w życiu zawodowym i osobistym), a grupom i organizacjom w osiąganiu rezultatów poprzez rozwój ludzi i zespołów,
- koncentruje się na tym, co najważniejsze dla osoby/grupy,
- jest bardzo skutecznym narzędziem planowania zmian i wdrażania ich w życie.

Takie właśnie podejście może być odpowiedzią na potrzebę wspierania młodzieży, jaką mają pracownicy młodzieżowi, oraz na potrzeby młodzieży w zakresie tego, jak chce być traktowana przez dorosłych.



WARTO OBEJRZEĆ

Opowieść znanego działacza na rzecz krajów rozwijających się o ewolucji w jego myśleniu, jaką przeszedł, pracując w Afryce. Od wszystkowiedzącego eksperta do ułatwiającego nawiązywanie kontaktów pośrednika między tymi, którzy mają potrzeby, a tymi, którzy mogą pomóc w ich zaspokojeniu.

http://www.ted.com/talks/ernesto_sirolli_want_to_help_someone_shut_up_and_listen.html



Osoba, do której sama udałabym się po wsparcie? Otwarta, uczciwa, wolna i akceptująca wolność innych, potrafiąca słuchać i świadoma całościowego przekazu (pozawerbalnego również), jaki uzyskujemy z kontaktu z młodym człowiekiem, odważna, posiadająca wiedzę adekwatną do danego miejsca pracy i ciągle podnosząca swoje kwalifikacje, konsekwentna.

Uczestniczka PAJP



RADY A WSPIERANIE

Sprawdźcie sami, jak to jest dawać i przyjmować rady, a być wspieranym i dawać wsparcie.

Znajdź partnera do rozmowy. Podzielcie się na osobę A i osobę B.

1. Osoba A myśli o pewnym wyzwaniu i krótko o nim opowiada.
2. Osoba B przez 5 minut daje tylko rady (najlepsze, jakie przyjdą jej do głowy) dotyczące wyzwania osoby A, np.:

Powinieneś...

Możesz sobie poradzić z tą sytuacją, robiąc...

Mój znajomy też był w takiej sytuacji i zrobił tak... To byłoby dla ciebie dobre.

3. Po 5 minutach osoba B wciela się w osobę wspierającą, słuchając osoby A, zakładając, że ma ona zasoby potrzebne do osiągnięcia sukcesu. Osoba B zadaje przez 5 minut otwarte pytania, np.:

Jakich rezultatów oczekujesz od tej sytuacji?

Jak bardzo są one dla ciebie ważne?

*W jaki sposób możesz zacząć przybliżać się do tego, czego chcesz?
W jaki jeszcze sposób możesz osiągnąć to, czego chcesz?*

4. Gdy osoba B zakończy już zadawanie pytań, prosi osobę A, by podzieliła się refleksjami. Mimo że oboje będziecie widzieć różnicę, obserwując rozmowę z zewnątrz, to czasem omówienie tego doświadczenia jest bardzo istotne.

Jak twój partner odczuwa różnicę pomiędzy tymi podejściami?

INSPIRACJA

Mariusz Szczygiel – „Zróbmy sobie raj”, „Gottland”

Książki Szczygła to w lekkim stylu przedstawione, niełatwe historie. Książki te opisują historie ludzi wyjątkowych: wielkich myślicieli, ludzi posiadających władzę, talent artystyczny, osiągających sukcesy mimo trudności czasów im współczesnych. Książki opisują proces życia jednostki w Czechach.

Uczestniczka PAJP



CHCIECIE DOWIEDZIEĆ SIĘ WIĘCEJ? POCZYTAJCIE!



LITERATURA

- Maciej Bennewicz, *Coaching i mentoring w praktyce*, G+J Gruner & Jar, Warszawa 2011.
- Ken Blanchard, *Przywództwo wyższego stopnia*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009.
- David R. Caruso, Peter Salovey, *Inteligentny emocjonalnie menadżer. Jak rozwinąć i wykorzystać cztery kluczowe umiejętności zarządzania ludźmi*, Dom Wydawniczy Rebis, Poznań 2009.
- David Clutterbuck, *Coaching zespołowy*, Wydawnictwo Rebis, Poznań 2009.
- Edward De Bono, *Sześć myślowych kapeluszy*, Wydawnictwo Helion, Gliwice 2008.
- Robert Dilts, *Od przewodnika do inspiratora, czyli coaching przez duże „C”*, Wydawnictwo PINLP, Warszawa 2006.
- Viktor E. Frankl, *Wola sensu*, Wydawnictwo Czarna Owca, Warszawa 2010.
- Paul Z. Jackson, Mark McKergow, *The Solutions Focus. Making coaching and change simple*, Nicholas Brealey, London 2007.



- Iwona Majewska-Opiełka, *Umysł lidera*, Wydawnictwo Medium, Warszawa 1998.
- Jenny Rogers, *Coaching. Podstawy umiejętności*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2010.
- Julie Starr, *Coaching*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2005.
- Paul Watzlawick, John W. Weakland and Richard Fisch, *Change: Principles of Problem formation and problem resolution*; W. W. Norton & Co, New York 1974.
- Carol Wilson, *Coaching biznesowy. Praktyczny poradnik dla coachów, menedżerów i specjalistów HR*, MT Biznes, Warszawa 2007.
- Laura Withworth, Karen Kimsey-House, Henry Kimsey-House, Peter Sandahl, *Coaching koaktywny. Umiejętności wspierające sukces klienta*, Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., Warszawa 2010.



RODZIAŁ III

PODEJŚCIE COACHINGOWE W PRACY Z MŁODZIEŻĄ – SKONCENTROWANIE SIĘ NA ROZWIĄZANIACH

„Kto formułuje ważne pytania, w końcu otrzymuje ważne odpowiedzi”.

Jan Koźielecki

Zastanów się:

- co to znaczy być zorientowanym na rozwiązania?
- jakie pytania najczęściej zadajesz młodzieży?
- w jakiej przestrzeni pracujesz z młodymi ludźmi?





Coaching stał się w ciągu ostatnich lat bardzo modnym podejściem w pracy z ludźmi, do tego stopnia, że ze świata biznesu został przeniesiony do szkół, organizacji pozarządowych, stał się dostępny dla indywidualnych osób pragnących zmienić swoje życie. Można jednak dojść do wniosku, że przecież już Sokrates propagował podejście coachingowe, podążając za jego myślą: „Nikogo niczego nie nauczę – mogę jedynie sprawić, by myślał”. W prezentowanym przez nas podejściu do pracy z młodzieżą zakładamy, że coaching jest właśnie zaproszeniem:

- do zmiany podejścia do młodzieży,
 - do poznania nowych narzędzi,
 - do zastanowienia się nad swoją rolą w kontekście pracy z młodzieżą,
 - do przygody – „może to coś dla mnie... a może jednak nie...”.

KIM JEST OSOBA PRZYCHODZĄCA DO COACHA?

Jest to klient bądź coachowany. Będziemy w tej publikacji używali wymiennie obu tych nazw. Jeśli zdecydujecie się korzystać z podejścia i narzędzi coachingowych, to możecie, ale nie musicie używać takich nazw.

JAKA JEST RÓŻNICA MIĘDZY KAŻDĄ INNĄ OSOBĄ WSPIERAJĄCĄ A COACHEM?

Osoba wspierająca jest ekspertem w różnych podejściach i narzędziach, może być animatorem, facylitatorem, moderatorem, doradcą, coachem, trenerem itd.

A KIM JEST COACH?

Coach jest ekspertem od procesu oraz komunikacji (klient jest ekspertem od swojego problemu i jego rozwiązania!).

Dla lepszego zrozumienia roli coacha w procesie pracy coachowanego przyjrzyjmy się tzw. **Siedmiu Zasadom Coachingu** zakreślonym przez Carol Wilson:

- **Świadomość**
Wszystko, co robi i mówi coach, ma na celu podniesienie samoświadomości i wiedzy coachowanego o sobie samym, a w związku z tym o możliwych rozwiązaniach.
- **Odpowiedzialność**
Poprzez stosowanie odpowiednich narzędzi coach uczy się odsuwać na bok swoje osądy i przekonania wynikające z własnych korzeni kulturowych, doświadczeń itd. Coach zarządza procesem, coachowany wypełnia ten proces treścią.



- **Wiara w siebie**

Ludzie rozwijają wiarę w siebie, jeśli zapewni się im przestrzeń do nauki, w której mogą zarówno popełniać błędy, jak i osiągać zamierzone cele. Coach odpowiedzialnie zachęca do podejmowania dalszych prób, wierząc także w swoje siły.

- **Wolność od poczucia winy**

W coachingu błędy postrzegane są jako nauka i zdobywanie doświadczeń, a nie powód do szukania „kozła ofiarnego” czy poczucia winy. Coach ma pomóc wykryć i ustalić cel: kiedy coachowany dostrzeże, jaka decyzja jest najbardziej spójna z jego wewnętrznym światem, przestanie czuć się winny i będzie mógł iść dalej.

- **Zorientowanie na rozwiązanie**

Kiedy klient skupia się na problemie, wydaje się on być coraz większy. Kiedy klient skupia się na rozwiązaniu, problem wraca do realnych kształtów, a klient znajduje w sobie energię do stawienia mu czoła.

- **Wyzwanie**

Część osób lubi wyzwania i podnoszenie poprzeczki. Coach pomaga coachowanemu zrobić krok do tyłu, spojrzeć z dystansu, z różnych perspektyw na swoje życie, swoje cele czy wyzwania, tak jakby mu pokazywał odbicie w lustrze.

- **Działanie**

W procesie coachingu jego uczestnik odkrywa nowe perspektywy, ma nowy ogląd siebie i świata, zdobywa nową motywację do dokonywania zmian. Coach dba o to, by ta motywacja została przekuta w konkretne działania.

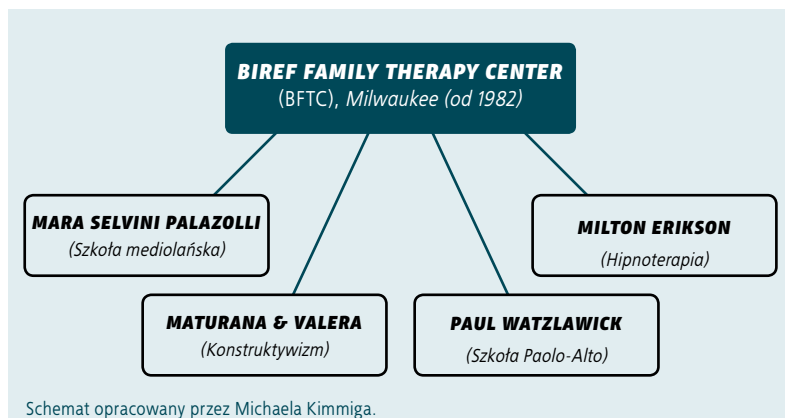
**Life coaching? Coaching kariery?
Coaching koaktywny?
A może coaching skoncentrowany
na rozwiązaniach?**



Wśród wielu odmian coachingu wybraliśmy Podejście Skoncentrowane na Rozwiązaniach (PSR), które jest według nas najbliższe pracy z młodzieżą i zgodne z wyznawanymi przez nas wartościami.

Rozmowa skoncentrowana na rozwoju jest dialogiem między osobą wspierającą i klientem/coachowanym. Osoba wspierająca pomaga klientowi w procesie uczenia się i w rozwoju osobistym. Podstawą rozmowy jest Podejście Skoncentrowane na

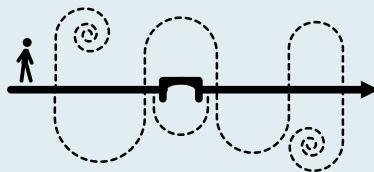
Rozwiązaniach (PSR) albo Terapia Krótkoterminowa Skoncentrowana na Rozwiązaniach (TSR, z ang. Solution Focused Brief Therapy, SFBT). Ta koncepcja psychoterapeutyczna wywodzi się z końca lat 70. ze szkoły ericksonowskiej, a została wzbogacona o doświadczenia z Mental Research Institute w Palo Alto (USA). Podstawowe techniki i narzędzia zostały stworzone w Brief Family Therapy Center w Milwaukee przez Insoo Kim Berg i Steve'a de Shazera. Ten ostatni definiował rozmowę PSR jako taką, która „opiera się na określeniu, jak miałyby wyglądać oczekiwana przez klienta przyszłość, i na zidentyfikowaniu sposobów, dzięki którym już się ona zdarzała”.



Podejście Skoncentrowane na Rozwiązaniach otwiera przed nami inną perspektywę na wsparcie klienta w procesie zmian. Jego esencją jest koncentracja na możliwościach zamiast na problemach. Jest to podejście zorientowane w większym stopniu na przyszłość i na działanie. Stosując PSR, osoba wspierająca klienta koncentruje się na jego:

- potrzebach (zamiast na problemach),
- potencjale i mocnych stronach (zamiast na brakach i słabych stronach),
- poprzednich sukcesach (zamiast na porażkach),
- wyjątkach od sytuacji problemowej (zamiast na częstotliwości pojawiania się i rozmiarze problemu),
- definiowaniu i konstruowaniu wizji pożądanej przyszłości (zamiast na przytłaczającej przeszłości).

FILOZOFIA PODEJŚCIA SKONCENTROWANEGO NA ROZWIĄZANIACH W PARU ZDANIACH



***Jeśli coś działa, rób tego więcej.
Jeśli coś nie działa, rób coś innego.
Jeśli coś się nie zepsuło, nie naprawiaj.
Nie komplikuj. Życie jest naprawdę proste.***

JAKA JEST SPECYFIKA PODEJŚCIA SKONCENTROWANEGO NA ROZWIĄZANIACH?

Podejście Skoncentrowane na Rozwiązaniach (PSR) kieruje się kilkoma prostymi, ale bardzo ważnymi zasadami. Osoba wspierająca i klient:

- wspólnie **koncentrują się na sukcesach w procesie uczenia się**. Osoba wspierająca pomaga podkreślić to, z czym klient sobie radzi, jakie ma możliwości i mocne strony, co pozwoli zbudować motywację i siły do osiągnięcia celu.
- wierzą, że to sam **klient zna odpowiedzi na swoje pytania** i sposoby rozwiązania swoich problemów.
- **dzielą odpowiedzialność** w rozmowie. Klient jest ekspertem od swojego życia, który wie, co mu służy i co jest dla niego ważne. Osoba wspierająca pyta, słucha, sprawdza, czy dobrze rozumie, i jest „akuszerem narodzin pomysłów” oraz rozwiązań, które są w kliencie.
- wspólnie **koncentrują się na tym, co jest tu i teraz**, budując przyszłość klienta.
- **traktują przeszłość jako skarbnicę wiedzy i pozytywnych doświadczeń**, jakie posiada klient.

JAK PRZEŁOŻYĆ PSR NA PRACĘ Z MŁODZIEŻĄ?

Naszym założeniem nie jest tworzenie zastępu coachów pracujących z młodzieżą. Zależy nam jednak na tym, byście poznali Podejście Skoncentrowane na Rozwiązaniach, by móc zdecydować, jak jeszcze inaczej można pracować i współpracować z młodymi osobami, jednocześnie dbając o własny rozwój. Tak naprawdę chodzi

o przyjrzenie się najpierw własnej postawie wobec młodego człowieka oraz sprawdzenie założenia, że można stworzyć taką relację z młodymi ludźmi, w której akcent będzie położony na ich mocne strony i zasoby, a budowane zaufanie będzie owocować współpracą i przejęciem przez nich odpowiedzialności za podejmowanie (bądź nie) działania. Pracując tak zarówno z pojedynczymi osobami, jak i z grupą młodzieży i nastawiając się na poszukiwanie rozwiązań, dajemy możliwość pełnego wykorzystania energii i potencjału młodego człowieka. Kierując się tą opcją, w ramach PAJP przeżyliśmy zasady PSR na taką oto coachingową filozofię pracy z młodzieżą – „Coaching Adventures”, opracowaną przez Annę Szlęk, Agnieszkę Szczepanik, Elżę Zadłużną i Michaela Kimmiga.



Młodzież jest ekspertem od swojego życia (jak każdy potrzebuje czasami wsparcia).

Młodzież jest pełna zasobów (potrzebnych do znalezienia rozwiązania).

Młodzi ludzie są ekspertami od swoich problemów oraz ich rozwiązań (coach jest ekspertem od procesu).

Coach nie stoi na boisku (cochem nie jest osoba na boisku piłkarskim).

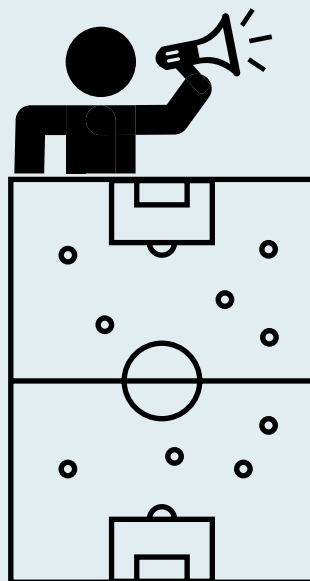
Coaching jest zaproszeniem do zmiany.

Coaching rozpoczyna się, gdy pojawia się pytanie.

Małe zmiany wywołują wielkie zmiany.

Nie musisz nic wiedzieć na temat problemu.

Jeśli coach jest zmęczony, pracował za dużo/ciężko.





Coaching jest rozmową między coachem a coachowanym i aby był skuteczny, między uczestnikami tej rozmowy musi wytworzyć się oparta na zaufaniu i szacunku relacja, która w efekcie da klientowi przestrzeń do znajdowania rozwiązań. Warto przyjrzeć się, jak tworzymy atmosferę do zadawania pytań, poszukiwania zasobów i rozwiązań. Składa się na to:

1. Dopasowanie rytmu oddychania.
2. Dopasowanie tonu głosu.
3. Dopasowanie wartości i uznanie wspólnych zainteresowań.
4. Aktywne słuchanie.
5. Stosowanie otwierających pytań.
6. Werbalne zmiękczacze.
7. Organizacja przestrzeni fizycznej.
8. Umiejętność dawania przestrzeni.

Zajmiemy się tymi zagadnieniami kolejno w tym rozdziale, a dodatkowo część z nich jest jeszcze rozwinięta w rozdziale „Narzędzia coachingowe umożliwiające wsparcie młodzieży”, aby ułatwić Wam praktyczne wykorzystanie ich w pracy.

Wspieranie zaczyna się od nawiązania takiej relacji z młodzieżą, w której czuje się ona swobodnie. Relacji swobodnej, ale z zachowaniem autorytetu osoby wspierającej. Relacji partnerskiej, w której jedna strona jest bardziej doświadczona, a druga wie, że w miarę swoich potrzeb z tego doświadczenia może korzystać, tworząc swój własny plan.

Uczestniczka PAJP

DOPASOWANIE RYTMU ODDYCHANIA

Skorzystajcie z prostego ćwiczenia – na początku rozmowy spróbujcie dostosować swój oddech do rytmu coachowanego. Jeśli jest spięty, to pogłębcie swój oddech i zazwyczaj wpłynie to na Waszego klienta, bo nieświadomie jego ciało zareaguje na Wasz spokój. Daje to z jednej strony wewnętrzne wyciszenie oraz pozwala na pełną uważność na drugą osobę. O ileż łatwiej jest wtedy podążać za nią oraz za jej tokiem myślenia i odczuwania.

DOPASOWANIE TONU GŁOSU

W rozmowie skoncentrowanej na rozwiązaniach równie ważne jak to, co mówimy, jest jak mówimy. Ton głosu nabiera otwartości dzięki szczerości i ciekawości, co daje



coachowanemu poczucie docenienia, a to z kolei pozwala mu robić kolejne kroki na drodze rozwoju. Gdy pytanie, tak charakterystyczne dla PSR, zadane jest głosem pełnym ciepła i energii, to klientowi znacznie łatwiej jest pracować nad zmianami, szukać wiedzy w sobie, wierzyć w swoje możliwości. Jednocześnie warto dostosować ton głosu i szybkość mówienia do tego, jak mówi nasz rozmówca. Pozwoli mu to na swobodną komunikację, nie wybijając go z rytmu. To trochę taka rozmowa z samym sobą.

DOPASOWANIE WARTOŚCI I UZNANIE WSPÓLNYCH ZAINTERESOWAŃ

Zwykle, gdy poznajemy kogoś i budujemy z nim relację, opieramy ją na wspólnych zainteresowaniach, podzielanych wartościach. Coach, budując relację z coachowanym, może – ale nie musi – podzielać wartości klienta czy przekonywać go do swoich. Dla powodzenia procesu coachingowego potrzebne jest uszanowanie i zrozumienie podstawowych wartości danej osoby. Co to oznacza? Że nawet jeśli nie zgadzamy się z wartościami wyznawanymi przez klienta, to słuchając go uważnie, zwracamy uwagę i potrafimy powtórzyć słowa opisujące sfery, które są dla niego naprawdę ważne. Jest to zgodnie z pierwszą zasadą Milтона Eriksona, że „*ludzie są w porządku tacy, jakimi są*”. Prowadząc rozmowę coachingową, bądźcie szczerze zainteresowani odpowiedziami, które mówią o:

- wartościach klienta i tym, co jest dla niego ważne i co nie jest ważne,
- wewnętrznych i zewnętrznych zasobach klienta,
- tym, co już się sprawdzało lub sprawdza,
- tym, co się nie sprawdziło i nie sprawdza!

Przyjmujcie te odpowiedzi bez oceny, bez prób zmieniania, za to powtarzajcie na głos, pytajcie o to, co mieli na myśli, bądźcie ich ciekawi, bo choć to trudne zadanie, to znając i szanując wartości coachowanego, łatwiej jest formułować transformacyjne pytania, a przez to wspierać klienta w jego poszukiwaniu rozwiązań.

STOSOWANIE PYTAŃ OTWARTYCH

Coaching opiera się na zadawaniu pytań, co samo w sobie z biegiem czasu staje się sztuką. W pytaniach jest moc do angażowania nas do myślenia i poszukiwania rozwiązań. Pytania ogólnie dzieli się na zamknięte i otwarte. Te pierwsze wymagają tylko odpowiedzi „tak” lub „nie” czy „to” lub „tamto”. W przypadku młodych ludzi czasem pada odpowiedź „bo tak!” lub „bo nie!”. Taka postawa raczej utrudnia poszukiwanie rozwiązań. Za to wielką moc mają pytania otwarte, w których brzmi ciekawość drugiej osoby. Takie pytania dają osobie pytanej możliwość poznania własnego wnętrza, objaśnienia swoich własnych motywów. Otwierają drogę do wewnętrznego uczenia się, a przez to znajdowania rozwiązań zgodnych z potrzebami i możliwościami danej osoby/grupy. Czasem po pytaniu otwartym zapada

długa przerwa po jednej stronie i pełna szacunku cisza po drugiej. To oznacza, że pytanie faktycznie otworzyło do tej pory zamknięte lub nawet nieistniejące w świadomości drzwi.

OD PYTANIA ZAMKNIĘTEGO DO OTWARTEGO

Pytanie negatywne: *Dlaczego nie mam wystarczająco dużo czasu?*

Pytanie zamknięte: *Czy istnieje sposób stworzenia większej ilości czasu?*

Pytanie otwarte: *Jak mogę mieć dla siebie więcej czasu?*

JAK UCZYNIĆ PYTANIA JESZCZE BARDZIEJ OTWARTYMI?

Budowanie pytań jest sztuką. Dojście w tym do wprawy wymaga ćwiczeń oraz czasu. Osoba wspierająca tworząca swój warsztat pracy w oparciu o podejście coachingowe ma przed sobą sporo pracy, by zmienić nawyki i poszukać innych sposobów zadawania pytań. Jak zwykle także w tym przypadku ćwiczenie czyni mistrza, więc nie zrażajcie się i trenujcie otwieranie pytań.

Do tego zagadnienia pojawiło się wiele pytań dodatkowych o potrzebę praktykowania. Zrozumienie dla trudności w uczeniu się zadawania coraz bardziej otwartych pytań połączyło się z zainteresowaniem tym, co daje zadanie pytania w ten czy inny sposób. To był pierwszy moment wyjścia poza znane ramy komunikacji. Uczestnicy i uczestniczki wcielali tę myśl w życie już do końca szkolenia.

Trenerka PAJP

Otwarte pytania pozwalają budować przestrzeń, w której coachowany poszukuje rozwiązań. Ta przestrzeń pojawia się m.in. wtedy, gdy pytanie nie sugeruje niczego, żadnej „poprawnej” odpowiedzi. Tym samym coach okazuje ciekawość i szacunek do klienta jako eksperta od swego życia. I jest to zgodne z drugą zasadą Ericksona, że „*ludzie już posiadają wszelkie zasoby, jakie są im potrzebne*”. To pomaga przełamać przyzwyczajenia, pozwala opanować lęk przed zmianą, a co więcej – klient uczy się brać odpowiedzialność za swoje czyny i sposób myślenia.

Technik otwierania pytań jest kilka, wszystkie są używane w PSR. Aby zacząć naukę, warto tworzyć stopniowo coraz bardziej otwarte pytania.

Pytanie wyjściowe: *Jak mogę mieć dla siebie więcej czasu?*

Kolejne sposoby jego poszerzania:

- Wyrażanie pytania w liczbie mnogiej: *Jakie sposoby? Jakie są niektóre sposoby? Niektóre inne?*
- Używanie słowa „mógłbyś”: *Jakie mógłbyś znaleźć jeszcze inne sposoby?*
- Dodawanie słów takich jak wspaniały, najlepszy, najważniejszy: *Jakie są najlepsze sposoby, by się w coś zaangażować?*
- Stawianie pierwszego kroku: *Jaki byłby twój pierwszy krok, by wprowadzić w życie najciekawsze sposoby z dzisiaj omawianych?*
- Poszerzenie zakresu czasowników, stosowanie formy ciągłej – rozwijanie, uczenie się, inspirowanie, rośnięcie, ewoluowanie, tworzenie, wyjaśnianie: *Jakie są najlepsze sposoby na czerpanie radości z zaangażowania?*
- Stosowanie myślenia systemowego, gdzie system to na przykład całe twoje życie, twoje ciało, rodzina, okolica, miasto, kraj, praca: *Jakie pozytywne i negatywne konsekwencje będzie miało osiągnięcie celu dla innych?*
- Stosowanie skal: *Jakie najlepsze rezultaty mógłbyś osiągnąć, jeśli ocenisz na skali od 1 do 10 niektóre ze sposobów?*
- Pytanie o wyjątki: *Co robisz inaczej, gdy problemu nie ma? Co robisz inaczej, kiedy masz lepszy dzień? Co funkcjonuje lepiej, kiedy masz lepszy dzień?*
- Pytanie o cud: *Mam dla ciebie może trochę dziwne i trudne pytanie. Potrzeba trochę wyobraźni, by na nie odpowiedzieć: Dzisiaj wieczorem wracasz do domu... Jesz kolację i może rozmawiasz z rodzicami albo robisz coś jeszcze... Kiedy jesteś zmęczony, idziesz spać. Załóżmy, że w czasie nocy zdarza się cud – cud polegający na tym, że wszystkie problemy (o których rozmawialiśmy dzisiaj) są rozwiązane... Tak po prostu znikają... A to byłby naprawdę cud, czyż nie? Kiedy obudzisz się jutro rano i nie będzie obok nikogo, kto mógłby ci powiedzieć, że zdarzył się cud, to po czym poznasz, że on się zdarzył (wg Insy Sparrer).*



Podejście, jakiego tutaj się nauczyłam, uświadomiło mi, że bez względu na to, czy świadomie będę chciała prowadzić np. rozmowę metodą coachingu, czy po prostu prowadzić spotkanie, wiedza o potrzebie pytań otwartych jest niezmiernie przydatna.

Uczestniczka PAJP
Fot. A. Szczepanik



WERBALNE ZMIĘKCZACZE

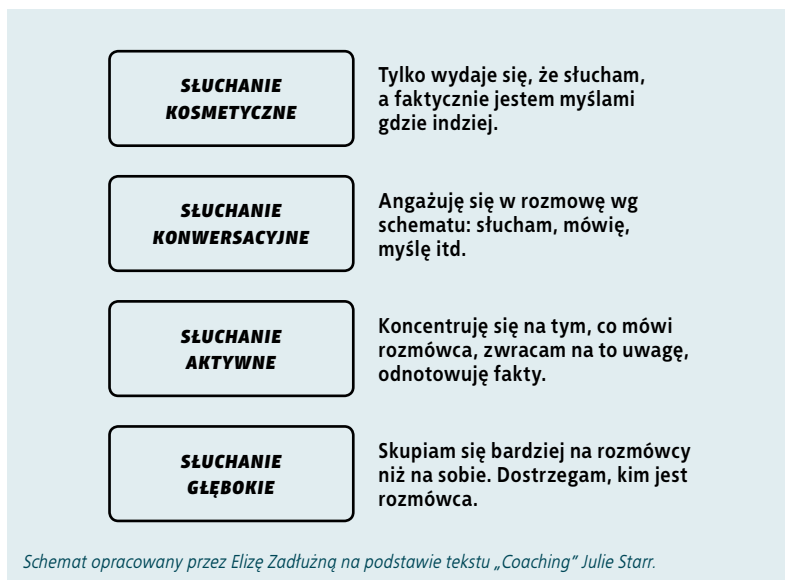
Coaching bazuje na pytaniach, bywają one bardzo otwierające, ale i bywają niewygodne dla coachowanego, gdyż czasem dotykają wrażliwych sfer. Zadane w niewłaściwym momencie i w niewłaściwy sposób mogą utrudnić proces osiągnięcia celu. Zamiast kategorycznego pytania można zrobić pewnego rodzaju wprowadzenie, zmiękczyć pytanie, by osoba coachowana czuła nasze zainteresowanie, a jednocześnie mogła zdecydować, czy odpowiedzieć na to pytanie. Przykłady zmiękczaczy:

- Zaciekawiony jestem tym, o czym opowiadałaś. Czy mogłabyś powiedzieć mi więcej?
- Czy będzie w porządku, jeśli spytam ciebie, co myślisz o...?
- Popraw mnie, jeśli się mylę, ale...?
- Doceniam to, co mówisz, i bardzo bym chciał się dowiedzieć, co uważasz na temat...?
- Kiedy tak cię słucham, zaczynam zastanawiać się... Czy zauważyłaś, że...?

AKTYWNE SŁUCHANIE

Coaching opiera się w równej mierze na zadawaniu pytań, co na słuchaniu. W zasadzie można postawić tezę, że im uważniej słuchamy, tym zadajemy ważniejsze dla coachowanego pytania. Słuchanie może przybierać różne formy, a jego jakość zmienia się wraz z ilością wysiłku, jaki kierujemy ku naszemu rozmówcy i temu, co mówi.

Różne poziomy słuchania przedstawia rysunek poniżej:





Słuchanie kosmetyczne – jest tak naprawdę udawanym słuchaniem. Patrzymy wówczas na rozmówcę, kiwamy głową, czasami dla efektu dodajemy „potakujące efekty słuchania”: *Hmm, to interesujące; Naprawdę; A to ciekawe*, podczas gdy w rzeczywistości nasze myśli błędzą gdzieś indziej.

Słuchanie konwersacyjne – jest tym, którym na co dzień posługujemy się najczęściej. W zwykłej rozmowie z innymi słuchamy, mówimy, myślimy, słuchamy i mówimy – i dalej postępujemy zgodnie z tą sekwencją. Skupiamy się tu zarówno na drugiej osobie, tym, co ma ona do powiedzenia, ale również na tym, co sami mówimy czy myślimy. Niektórzy, stosując ten rodzaj słuchania, o wiele więcej słuchają, niż mówią, inni wolą więcej mówić, niż słuchać, są wreszcie ci, którym udaje się równoważyć te elementy.

Słuchanie aktywne to forma słuchania, która daje pewność nadawcy, że jest słuchany, a odbiorcy pozwala na zrozumienie swojego nadawcy. Posługując się taką formą słuchania, poświęca się więcej wysiłku na słuchanie i przetwarzanie informacji niż mówienie, koncentrując się cały czas na tym, co mówi rozmówca, aby móc go dobrze zrozumieć. Jednocześnie słuchacz stara się zapamiętać fakty po to, by móc w przyszłości się do nich odwołać. Cały czas sygnalizuje rozmówcy, że go słucha, posługując się głosem, gestem czy wyrazem twarzy. Poza tym w aktywny sposób stara się zrozumieć to, co mówi dana osoba, korzystając z takich technik aktywnego słuchania jak: odzwierciedlanie, parafrazowanie, klaryfikacja, potwierdzanie i do wartościowanie.



ZADANIE – NA SŁUCHANIE

Znajdź kogoś do pary i podzielcie się na osobę A i B.

1. Osoba A opowiada o ważnej dla siebie postaci. Osoba B słucha tego na 25%.
2. Zmiana – osoba B opowiada, a osoba A słucha na 25%.
3. Podzielcie się odczuciami. Jak się czuła osoba A, a jak osoba B?
4. Osoba A opowiada dalej, osoba B słucha jej na 120%.
5. Zmiana – teraz opowiada osoba B, a osoba A słucha na 120%.
6. Podzielcie się refleksją: Co się zdarzyło? Jak się każde z Was czuło?
7. Co pomagało ci opowiadać? A co Cię blokowało? W jakiej wersji słuchania czułeś się bardziej komfortowo?

Odzwierciedlanie – polega na poinformowaniu rozmówcy, jak rozumie się jego uczucia i intencje, mówiąc o tym, jakie –według nas – przeżywa uczucia, np.:

Mam wrażenie, że jesteś zadowolony.

Zdaje się, że się bardzo tym przejmujesz?

Parafrazowanie to powtórzenie własnymi słowami usłyszanych treści. Ma to na celu potwierdzenie właściwego zrozumienia wypowiedzi. Nie chodzi tu jednak o dosłowne powtarzanie wypowiedzi, ale omówienie tego, co jest istotą sprawy. Najczęściej parafraza zaczyna się od następujących sformułowań:

Jeśli cię dobrze zrozumiałem, to...

Czy jesteś zdania, że...? Czy chcesz przez to powiedzieć, że...?

Parafrazowanie sprawdza się szczególnie wtedy, gdy wypowiedź jest chaotyczna, niejasna lub zbyt długa. Pozwala ona na sprawdzenie właściwego zrozumienia intencji rozmówcy, podkreśla zainteresowanie tym, co rozmówca ma do powiedzenia, porządkuje treść wypowiedzi, zaś w sytuacji konfliktowej daje czas na opanowanie emocji.

Klaryfikacja polega na upewnieniu się, co rozmówca ma na myśli (jak rozumie daną kwestię), na skłonieniu rozmówcy do skoncentrowania się na głównej idei komunikatu lub na prośbie o bardziej precyzyjne wyjaśnienie sprawy, np.:

Która z tych spraw jest dla ciebie najważniejsza?

Czym proponujesz zająć się teraz?

Jak planujesz to zrobić?

Potwierdzenie to dopowiadanie pewnych słów, potwierdzających fakt zainteresowania wypowiedzią i uważnego słuchania, np.:

Tak, rozumiem, że to spotkanie z organizacją jest dla was bardzo ważne.

Dowartościowanie polega na wyrażeniu akceptacji dla rozmówcy, podkreślaniu jego mocnych stron, odwołaniu się do wspólnych, pozytywnych wartości i doświadczeń, np.:

To naprawdę świetny pomysł.

Cieszę się, że udało wam się dojść do porozumienia.

Słuchanie aktywne niewątpliwie przyczynia się do efektywnej komunikacji, jednak na skali słuchania jest jeszcze jeden szczebel, który daje bardziej dogłębny wgląd w sytuację rozmówcy – **słuchanie głębokie**. Ono pozwala na pełne doświadczenie drugiej osoby, nie tylko tego, co ona mówi, ale także kim jest. Przy takim typie słuchania świadomość odbiorcy jest skupiona bez reszty na drugiej osobie, a słuchacz prawie nie ma poczucia czy świadomości własnej osoby. Słuchacz staje się wówczas „przejrzysty” i całkowicie otwarty na drugą osobę. Taki typ słuchania pozwala na dokonanie głębokiego wglądu w to, co zostało powiedziane, ale również zrozumienie tego, co nie zostało powiedziane.



Taki typ słuchania wymaga treningu, niebywałego skupienia się i wysiłku. Nie każdy dojdzie do takiej wprawy i tak naprawdę nie zawsze jest ona wymagana. O ile bowiem słuchanie głębokie jest konieczne przy próbie bliskiego poznawania i „doznawania” drugiej osoby (jak jest np. w kontakcie terapeutycznym), o tyle w codziennym życiu i pracy w zupełności wystarczy opanowanie i aktywne posługiwanie się umiejętnością aktywnego słuchania.

ORGANIZACJA PRZESTRZENI FIZYCZNEJ

Samo nastawienie na rozmowę może nie wystarczyć, by toczyła się ona efektywnie. Dobrze jest zadbać także o miejsce tego spotkania. Coachowany będzie się czuć bezpieczniej w odosobnionym pokoju, z dala od innych osób, z w miarę wyciszonym hałasem zewnętrznym. Łatwiej się szuka rozwiązań, siedząc w wygodnym fotelu czy na kanapie. Warto mieć też przygotowane kartki i kolorowe długopisy czy kredki do notatek. Przyjemnie jest zacząć spotkanie od przygotowania czegoś do picia. Jeśli prowadzimy rozmowę na Skypie, o jej odpowiednie warunki również warto zadbać dla komfortu coacha i klienta.

UMIEJĘTNOŚĆ DAWANIA PRZESTRZENI

Wszystkie wyżej wymienione umiejętności powiększają przestrzeń, w ramach której klient może koncentrować się na poszukiwaniu rozwiązań. Im mniej coacha, tym więcej coachowanego. Jest to także wycofanie własnego doświadczenia, wiedzy, chęci podzielenia się nimi, wyciszenie emocji, ale podążanie za emocjami młodego człowieka. W tej tworzonej przestrzeni bardzo ważna jest CIEKAWOŚĆ drugiego człowieka. Najbardziej charakterystyczne dla osoby, która naprawdę uważa swego klienta za eksperta, jest być może pytanie „*Co jeszcze?*”, pytanie otwierające, pełne wiary, ale niesugerujące, że jest jakaś lista do odhaczenia, jak np.: „*I co jeszcze?*”. To także pozwalanie, by w rozmowie zaległa cisza, i nieobawianie się jej. To również przyjęcie takiej swobodnej postawy ciała, która nic nie sugeruje, ale i nie narusza strefy osobistej klienta.



JAK POMÓC MŁODYM LUDZIOM ZORIENTOWAĆ SIĘ NA CEL?

W zależności od potrzeby grupy/osoby coachowanej, coach może otworzyć rozmowę bardziej w stronę skupienia się na sprawach istotnych dla klienta albo orientując się na cel. W obu przypadkach ważne jest stworzenie poczucia bezpieczeństwa i wykazanie zaufania do coachowanych.



OTWIERANIE ROZMOWY – „SZEROKIE”

OTWIERANIE ROZMOWY – „OGRANICZONE”

Cel: Dać młodym ludziom przestrzeń pozwalającą na skupienie się na tym, co jest dla nich ważne.

- „Proszę, mówcie”.
- Kiwanie głową, zrobienie przerwy.
- Co zabieracie ze sobą?
- Co was porusza (dzisiaj, tutaj)?
- Od czego chcecie zacząć?
- O czym chcecie dzisiaj rozmawiać?
- O co dzisiaj chodzi?

Cel: Dać młodym ludziom orientację (pod warunkiem, że mają oni cel, temat i energię).

- *Jaki cel macie na dzisiaj?*
- *Nad czym chcecie dzisiaj pracować?*
- *W czym jest teraz problem?*
- *Kontynuujemy temat z ostatniego spotkania.*
- *Co się zmieniło od ostatniego spotkania?*
- *Jaki postęp zrobiliście z...?*
- *W czym mogę wam pomóc?*

To jest moment pracy nad optymalnym sformułowaniem celów, by móc je zaplanować w sposób realistyczny, konkretny i mierzalny. Jakie działania podejmie coach?

1. Zwrócenie uwagi na **obecność czegoś**: jeśli cele zostały sformułowane „negatywnie” (jako nieobecność czegoś), coach może zapytać:
 - *Co w zamian...?*
2. Skoncentrowanie się **na początku czegoś** (zamiast na końcu):
 - *Co mógłbyś od dziś i w najbliższym czasie zmienić?*
3. Zwrócenie szczególnej uwagi na **pierwsze kroki na drodze do wymarzonego celu**, które młodzież może sama zainicjować:
 - *Jaki może być indywidualny wkład każdego z was w osiągnięcie celu?*
 - *Co możecie zrobić, indywidualnie i grupowo, żeby utrzymać osiągnięty stan?*
4. Sformułowanie **kroków specyficznych i konkretnych**, tak żeby można było bezpośrednio i szybko dostrzec oraz sprawdzić pierwsze postępy i oznaki osiągnięcia celu:
 - *Po czym rozpoznacie postęp? Po czym rozpoznacie, że osiągnęliście swój cel?*
 - *Kiedy, gdzie i na ile dokładnie spowodowaliście zmianę?*
5. Uwzględnienie **perspektywy systemowej** – wpływ, jaki ma zmiana na środowisko prywatne i zawodowe:
 - *Jakie pozytywne i negatywne konsekwencje będzie miało osiągnięcie celu dla innych? Jaki wpływ wywrze to na wasze prywatne otoczenie? Pracę? Organizację? Na...?*

INSPIRACJA

Wykłady TED,

<http://www.ted.com/talks> – np. Sir Ken Robinson lub Steve Jobs

Uczestniczka PAJP



SKALOWANIE – MATEMATYKA COACHINGU

Bardzo użyteczna w coachingu jest technika skalowania, której celem jest wybór kierunku pracy, wyjaśnienie następnych kroków oraz uwidocznienie postępów. Oto najbardziej istotne dla tej techniki założenia:

Skala może być rozpięta

Od problemu..... do rozwiązania

Od minimum „tego, czego chcę” do wystarczająco dużo „tego, czego chcę”

Od bardzo źle do maksymalnie dobrze

Tradycyjne skalowanie wygląda tak:

0 lub 1 _____ X _____ 10

Gdzie:

1. Na skali od „1” (lub „0”) do „10”, gdzie „1” (lub „0”) oznacza ..., a „10” oznacza ..., proszę określić, jak to jest teraz?
2. Co już jest, dzięki czemu oceniasz to na „X”, a nie na mniej niż „X”?
3. Kiedy było więcej niż dziś i jak to było?
4. A jak będzie trochę wyżej na skali niż „X”, powiedzmy na „X+1”, to co będzie inaczej?
5. Co będzie pierwszym, drugim krokiem na tej skali w kierunku „X+1”?



CO MOŻNA JESZCZE SKALOWAĆ?

SKALOWANIE „BRAKÓW”

Zadanie pytań: „czego tu brakuje?”, „czego jest za mało?”, jest jednym ze sposobów na określenie tego, jak ma być. Niektórym jest łatwiej znaleźć odpowiedzi na te pytania, niż wyobrazić sobie, że „coś już jest” i mówić o tym.

1. Na skali od „1” (lub „0”) do „10”, gdzie „1” (lub „0”) oznacza ..., a „10” oznacza ..., proszę określić, jak to jest teraz?

2. Proszę powiedzieć, czego brakuje, czego jest za mało, by móc ocenić to na więcej niż „X”? (podsumowanie)
3. Proszę powiedzieć, czego brakuje, czego jest za mało, by móc ocenić to na troszkę więcej niż „X”? (podsumowanie)
4. Jak to będzie, kiedy tak się stanie? Co wtedy będzie innego? Co to ze sobą przyniesie, jak już będą te rzeczy, które pomogą to ocenić na więcej niż „X”, a których teraz brakuje?
5. Kiedy już tak było i dzięki czemu to było możliwe? Co do tego doprowadziło?
6. Co będzie pierwszym, drugim krokiem na skali w kierunku „X+...”?

SKALOWANIE „PROBLEMÓW”

Można z tego czerpać informację o sposobach radzenia sobie klienta, sygnałach zachodzących zmian, tym, czego klient nie chce lub chce mniej.

1. Na skali od „1” do „10”, gdzie „1” oznacza „trochę trudną sytuację, a „10” oznacza „najtrudniejszą sytuację, w jakiej byłem”, to gdzie jestem obecnie?
2. Którą liczbę możesz wskazać na tej skali jako najtrudniejszą sytuację, jaką możesz sobie wyobrazić?

1 _____ X _____ 10 _____ np. 20

3. Jeśli obecnie jesteś na „X”, to co powoduje, że oceniasz to na „X”, a nie na „X+1”?
4. Jak to będzie, kiedy tak się stanie? Co wtedy będzie innego? Co to ze sobą przyniesie, jak już będą te rzeczy, które pomogą to ocenić na więcej niż „X”, a których teraz brakuje?
5. Kiedy na tej skali było „X+1”, to co się działo?
6. W tych trudnościach związanych z „X+1”, co pomagało wtedy jakkolwiek sobie radzić z sytuacją?
7. Co było pierwszym sygnałem tego, że zaczyna być trochę mniej niż „X+1”? Co temu sprzyjało? Kiedy było choć trochę mniej niż „X”? Jak to było? Co pomagało w tym, by było mniej? Co było pierwszym sygnałem, że zaczyna być trochę mniej niż „X”? Dzięki czemu ten sygnał mógł się pojawić? Co to zmieniało?

SKALOWANIE PUNKTOWE

W tym skalowaniu krańce pozostają nieostre, nieokreślone. Punktem odniesienia jest wybrane słowo, wyrażenie. W tym wypadku „kiepsko”.

1. Z wypowiedzi klienta wybierz słowo, określenie opisujące stan, poziom czegoś, np. „kiepsko”.
2. Dowiedz się, co to znaczy to „kiepsko”. Dlaczego właśnie „kiepsko”, a nie „gorzej”? (Jak to jest czuć się kiepsko? Co czuje klient w ciele? Co myśli?).

3. Dowiedz się, co takiego pozwoli powiedzieć, że „jest lepiej niż kiepsko” lub czego brakuje, czego jest za mało, by było „trochę lepiej niż kiepsko”.
4. Poszukaj z klientem sytuacji, kiedy tak już było.
5. Postaraj się nazwać pierwsze sygnały, że to zmierza w kierunku „trochę lepiej niż kiepsko”.

SKALOWANIE DWUWEKTOROWE

To skalowanie pozwala z kolei w sposób bardziej usystematyzowany zobaczyć własną sytuację i dokonać bardziej trafnych wyborów dzięki zestawieniu ze sobą dwóch aspektów, zagadnień, spraw. Obszary: dziecko, małżeństwo, zdrowie, finanse, praca, dalsza rodzina, przyjaciele, kwalifikacje zawodowe, życie towarzyskie, czas wolny. Obszary te są rozpięte na dwóch liniach łączących się w punkcie 0. Pionowa mierzyć może to, w jakim stopniu poszczególne sprawy są dla klienta ważne – od „mało ważne” po „bardzo ważne”. Pozioma będzie pokazywała zadowolenie klienta z tego, jak się układa w danej sprawie, od „bardzo małego zadowolenia” do „bardzo dużego zadowolenia”. *Do odczytania takiej skali potrzebna jest dodatkowo matryca. Dostępna np. w książce Tomasza Świtka „Ścieżki rozwiązań”.*

PAMIĘTAJMY

Problemy i rozwiązania, pomimo że mówią o potrzebach klienta i jego dotyczą, pozostają odrębnymi płaszczyznami rzeczywistości. W związku z tym nie tworzymy skal, które tworzą graficzne złudzenie istnienia takiego związku.

INSPIRACJA

Tytuł: „Optimista” (film do połowy 2014 roku jest dostępny jedynie na festiwalach, ale warto cierpliwie na niego poczekać, poszukujcie go. Warto!)

Reżyseria: Kryspin Pluta (uczestnik PAJP, „Podejście i narzędzia coachingowe w pracy z młodzieżą”)

Dlaczego? Dla mnie to film o trenerze: ciepłym, ale wymagającym człowieku z pasją, który wie, że tam na łódce na morzu dzieciaki zostają same i muszą sobie poradzić. On może je najpierw nauczyć, a potem tylko wspierać. I jest w tym wspieraniu fantastyczny! Doskonale wie, kiedy może „wycisnąć” z dziecka więcej, a kiedy należy odpuścić, żeby się nie zniechęciło. A przecież jego uczniowie mają 7-8 lat! I mierzą się z morzem! W momentach krytycznych pyta, co było najgorsze, a wypowiedziane na głos obawy nie są już takie straszne. To trener, który pomaga wylewać wodę z łódki po wywrotce, ale każe dalej płynąć samodzielnie. Rozmawia, pyta i słucha. A że jeszcze miałam okazję go poznać i okazał się takim właśnie człowiekiem, to jest już dla mnie źródłem niekończącej się inspiracji i wzorem do naśladowania, drogowskazem.

Uczestniczka PAJP



WSKAZÓWKI DLA COACHA MŁODZIEŻY¹¹

- Zadawaj pytania otwarte.
- Zadawaj więcej pytań otwartych.
- Zaczynij od właściwego zdefiniowania problemu.
- Stwórz bezpieczną atmosferę – nie dawaj poczucia zagrożenia, nie osądzaj, nie oceniaj, nie diagnozuj drugiej osoby.
- Pozostawiaj przestrzeń do wypowiedzi osoby coachowanej.
- Bądź autentyczny, bądź sobą, nie próbuj odgrywać żadnej roli.
- Nie przeprowadzaj wywiadu, rozmawiaj – coaching jest dialogiem.
- Pamiętaj – osoba coachowana jest ekspertem w zakresie swojego problemu!
- Rozmawiaj o różnych możliwościach rozwiązania problemu.
- Nie stawiaj się w roli autorytetu, nie bądź protekcyjny – nie używaj sformułowań: „powinieneś”, „musisz”.
- Uzgodnij plan działania na przyszłość, terminy, miejsce oraz etapy realizacji w celu sprawdzenia postępów.
- Rozmawiaj o teraźniejszości i przyszłości.
- Upewnij się, czy jesteś dobrze rozumiany i czy dobrze rozumiesz osobę coachowaną.
- Upewnij się, czy Twoja mowa ciała nie jest sprzeczna z tym, co mówisz.
- Jeśli odkryjesz obszary problemowe, poproś o propozycję zachowań, które zapobiegą podobnym sytuacjom w przyszłości.
- Uważnie słuchaj i staraj się zrozumieć uczucia innych, nawet jeśli różnią się od Twoich.
- Okazuj empatię i wspieraj.
- Zapisuj szczegółowe działania, by w przyszłości można było się do nich odnieść.
- Sprawdzaj postępy, porównując z tym, co zostało zapisane.

Jakie nowe pytania zadasz młodym ludziom, z którymi pracujesz?

.....

.....

.....

¹¹ W oparciu o praktykę własną oraz Auctorizo Libertas, *Model Wczesnej Interwencji Społecznej. Program profilaktyczny (interwencyjny) zapobiegający zachowaniom autodestrukcyjnym młodzieży o podwyższonym ryzyku uzależnienia od substancji psychotropowych*, s. 155-156.



ROZMOWA COACHINGOWA – PIERWSZE KROKI

1. Poproś partnera, aby opowiedział Ci o ważnej dla siebie sprawie.

Posłuchaj, bez zadawania pytań!!!

2. Zadaż „pytanie o cud” (albo inną wersję, która Ci się podoba!).

Wyobraź sobie, że wracasz dzisiaj do domu, załatwiasz zwykłe codzienne sprawy, kładziesz się spać i w nocy ma miejsce cud. Wszystko jest dokładnie tak, jak chciałeś. Jak wyglądałby twój kolejny dzień? Co by się zmieniło?

3. Zapytaj o miejsce na skali 1–10.

Wyobraź sobie skalę od „1” do „10”. Jeżeli „10” oznacza „cud”, a „1” coś przeciwnego, gdzie jesteś dzisiaj?

Co zrobisz (co się stało?), że dziś jesteś na „X”, a nie na „1”?

Idziemy jeden krok w kierunku „Y”... („X+1”). Jaka jest różnica między „X+1” a „X”?

Jak wygląda pierwszy krok w kierunku „X+1”? Jaki krok jeszcze?

4. Następny krok.

Co będzie pierwszą rzeczą, którą zrobisz jutro i która zaprowadzi cię w kierunku „X+1”?

Źródło: „Coaching Adventures”, Agnieszka Szczepanik, Anna Szlęk, Eliza Zadłużna, Michael Kimmig.

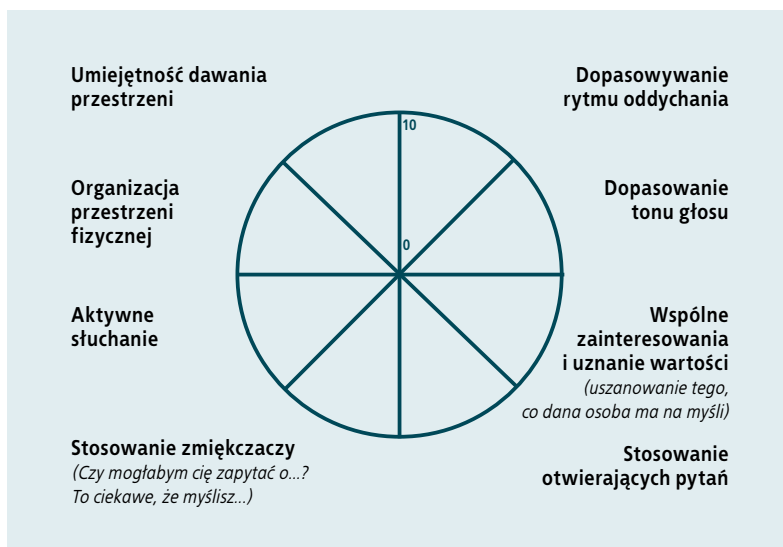


ZADANIE

KOŁO RELACJI I POROZUMIENIA¹²

Zaznacz proszę (w zgodzie z samym sobą) poziom poszczególnych kompetencji w budowaniu relacji i porozumienia z młodzieżą. Pamiętaj o tym, że im bliżej obramowania koła – tym poziom kompetencji jest wyższy.

¹² M. Atkinson, R. T. Chojs, *Coaching krok po kroku* (Cykl Sztuka i Nauka Coachingu, tom II), Wydawnictwo New Dawn, Warszawa 2010.



Przeanalizuj własną skuteczność w danym obszarze.

Które ze sfer umocniłyby Twoją umiejętność nawiązywania porozumienia? Którym ćwiczeniom powinieneś poświęcić parę minut przez najbliższe 21 dni?

Wybierz dwie sfery do dalszej pracy. W jaki sposób wesprzesz samego siebie w umacnianiu tej umiejętności?

CHCECIE DOWIEDZIEĆ SIĘ WIĘCEJ? POCZYTAJCIE!



LINKI

- Centrum PSR oraz Centrum Rozwiązań – materiały i artykuły: <http://www.centrumpr.eu/indexpolski.htm>
- Centrum PSR: <http://www.centrumpr.eu/materiały/kierunki4.htm>
- Coachingowe Centrum Rozwoju: <http://www.coaching-ccr.pl/>
- Centrum Terapii Skoncentrowanej na Rozwiązaniach: <http://www.ctsr.pl/>
- Centrum Twórczego Życia i Psychoterapii – Access Yourself; <http://www.yourself.pl/>
- Centrum Terapii Krótkoterminowej: <http://centrumtk.com/>

- Solution-focussed Education; www.teachingexpertise.com/



LITERATURA

- Marilee Adams, *Myślenie pytaniami. Zmień swoje pytania*, Wydawnictwo Studio EMKA, Warszawa 2010.
- Marilyn Atkinson, Rae T. Chois, *Wewnętrzna dynamika coachingu* (Cykl Sztuka i Nauka Coachingu, tom I), Wydawnictwo New Dawn, Warszawa 2010.
- Ken Blanchard, Spencer Johnson, *Jednominutowy menadżer*, MT Biznes Sp. z o.o., Warszawa 2011.
- Stephen R. Covey, *Zasady skutecznego przywództwa*, Dom Wydawniczy Rebis, Poznań 2011.
- Robert Hargrove, *Mistrzowski coaching*, Wydawnictwo Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2006.
- Peter de Jong, Insoo Kim Berg, *Rozmowy o rozwiązywaniu*, Drukarnia Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2007.
- Peter De Jong, Insoo Kim Berg, *Rozmowy o rozwiązywaniu. Podręcznik dla trenerów*, Drukarnia Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2007.
- Ho Law, Sara Ireland, Zulfi Hussain, *Psychologia coachingu*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2010.
- William R. Miller, Stephen Rollnick, *Wywiad motywujący. Jak przygotowywać ludzi do zmian*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2010.
- Judith Milner, Patrick O'Byrne, *Poradnictwo krótkoterminowe. Narracje i rozwiązywanie*, Zys i S-ka, Poznań 2007.
- Thorana S. Nelson (red.), *Edukacja i szkolenie w krótkoterminowej terapii skoncentrowanej na rozwiązywaniu*, Drukarnia Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2007.
- John Sharry, Brendan Madden, Melissa Darmody, *W poszukiwaniu rozwiązania. Przewodnik po terapii krótkoterminowej*, Wydawnictwo Galaktyka, Łódź 2007.
- Tomasz Świtek, *Ścieżki rozwiązań*, Księgarnia Akademicka, Kraków 2009.



ROZDZIAŁ IV

NARZĘDZIA COACHINGOWE UMOŻLIWIAJĄCE WSPARCIE MŁODZIEŻY

„Jeżeli jedynym narzędziem jest młotek, wtedy wszystko wygląda jak gwoździe”.

Thomas Edison

Zastanów się:

- co będzie inaczej, gdy zastosujesz podejście coachingowe?
- o jakie umiejętności chciałbyś poszerzyć swój warsztat pracy?
- jakie są Twoje inspiracje w pracy i w życiu prywatnym?



Podejście coachingowe nastawione na klienta jako eksperta od swojego życia znajduje odbicie we wszystkich stosowanych przez coacha narzędziach. Poza już opisanymi pytaniami otwartymi, skalowaniem, tworzeniem przestrzeni dla poszukiwania rozwiązań, mamy do dyspozycji szereg innych metod, które umiejętnie stosowane mogą pomóc we wspieraniu grup młodzieży oraz pojedynczych osób. Przyjęliśmy taki opis narzędzi, byście mogli z łatwością z nich skorzystać. Oprócz wyjaśnienia, na czym polega dana metoda, wskazujemy także jej cel oraz kiedy warto jej użyć. Coaching opiera się na rozmowie, która z reguły trwa ok. godziny. To, ile czasu zajmie Wam konkretne narzędzie, zależy od coachowanego. Na niektóre potrzeba parę minut, inne zajmą ok. pół godziny. Prawdziwa magia polega na tym, że sesja trwa z reguły tyle, na ile się umówicie. Aby jednak stosować te narzędzia, potrzebne jest własne przekonanie o celowości ich użycia. Stosujcie je z wycuciem i wiarą w osobę, którą wspieracie. W aneksach znajdziecie protokoły do zastosowania w rozmowach, co może ułatwić Wam wprowadzenie podejścia i narzędzi coachingowych w swojej pracy.



INSPIRACJA

Tytuł: „Kung-Fu Panda”

Reżyseria: Mark Osborne, John Stevenson

Fragment rozmowy między mistrzem Oogwaya, który po krótkiej rozmowie umiera, a Shifu stoi załamany pod Świętym Drzewem Brzskwiniowym:

„– [...] Nasza Panda nie wypełni swojego przeznaczenia ani ty swojego, dopóki nie porzucisz złudzenia kontroli. – Złudzenia? – Tak. Spójrz na to drzewo, Shifu. Nie mogę sprawić, żeby zakwitło, kiedy zechcę, ani żeby przed czasem zrodziło owoce.

– Ale są rzeczy, na które mam wpływ. Mogę sprawić, że owoce spadną. Tak samo jak mogę... zasadzić nowe drzewo. To już nie jest złudzenie, mistrzu. – No tak, ale cokolwiek byś robił, to drzewo i tak zrodzi brzoskwinie. Choćbyś miał ochotę na jabłko i pomarańcze, i tak będzie brzoskwinia.

– Ale brzoskwinia nie pokona Tai-lunga. – A może właśnie pokona, jeśli odpowiednio o nią zadbasz. Jeśli ją wychowasz. Jeśli w nią uwierzysz. – Ale jak, jak? Potrzebna mi twoja pomoc, mistrzu. – Nie. Wystarczy odrobina wiary. Obiecuj mi coś, Shifu. Obiecuj, że znajdziesz w sobie tę wiarę”.

Trenerzy PAJP

Pierwszą sesję z młodą osobą czy grupą młodzieży, nawet bardzo dobrze znaną, warto zacząć od wyjaśnienia, czym jest coaching, i umówić się co do zasad współpracy między Wami. Przyda się Wam do tego narzędzie zwane kontraktem. Poniżej znajdziecie propozycje spraw do omówienia.

**CEL**

- Ustalenie zasad współpracy pomiędzy coachem i klientem.
- Stworzenie klientowi poczucia bezpieczeństwa.

KIEDY STOSOWAĆ

Na początku procesu coachingowego, tak aby klient wiedział, czego się spodziewać.

OPIS

Kontrakt to zasady współpracy ustalone pomiędzy osobą wspierającą a coachowanym/coachowanymi (np. grupą młodzieży).

Kontrakt powinien powstać w wyniku rozmowy osoby wspierającej i klienta. Coachowany powinien czuć, że współtworzy kontrakt i że nie jest mu on narzucany, dlatego poszczególne kwestie powinny zostać omówione przez obie strony.

Kontrakt nie musi być spisany, może pozostać w formie ustnej. Pamiętaj jednak, że do pisemnego kontraktu łatwiej jest się odwołać, kiedy któraś ze stron go nie przestrzega.

Kwestie do omówienia i zawarcia w kontrakcie:**1. Cel lub cele**

- Co coachowany/grupa chce osiągnąć?

2. Czego dotyczy wspieranie

- Jakiego rodzaju wsparcia coachowany/grupa potrzebuje?

3. Czas trwania procesu

- Ile czasu będzie trwał proces wspierania? Od czego będzie to zależne? Pracujemy do momentu osiągnięcia celu czy też z góry określamy czas?

4. Miejsce spotkań

- Gdzie będziemy się spotykać? W jednym miejscu? W różnych miejscach? Kto będzie o tym decydował?

5. Liczba spotkań

- Ile spotkań planujemy? Od czego jest to zależne?

6. Częstotliwość spotkań

- Jak często będziemy się spotykać? Od czego jest to zależne? Jak będziemy to ustalać?

7. Współpraca w grupie

- W jaki sposób będziemy się do siebie zwracać?
- Techniczne aspekty współpracy (np. wyłączanie telefonów komórkowych podczas spotkań, zgłaszanie nieobecności).
- W jakim stopniu ze sobą współpracujemy? Czy tylko podczas spotkań, czy także poza nimi?
- Co zrobimy, kiedy współpraca będzie się źle układała itp.?

8. Zachowanie poufności: coach jest zobowiązany do zachowania poufności treści rozmów prowadzonych z coachowanym podczas sesji coachingowych, chyba że odrębne ustalenia (jakie?) stanowią inaczej.

9. Oświadczenie: coachowany rozumie, że wypowiedzi coacha nie stanowią porad lub wytycznych do działania oraz że coach nie ponosi odpowiedzialności za decyzje czy działania coachowanego.

10. Podpisy coacha i coachowanego: jeśli kontrakt zawierany jest pisemnie.



OPRACOWANIE

Agnieszka Szczepanik, Anna Szlęk na podstawie praktyki własnej oraz Carol Wilson, *Coaching biznesowy*



NARZĘDZIE — PYTANIE O CUD



CEL

- Stworzenie przez klienta opisu preferowanej przyszłości (życia bez problemu).
- Oderwanie od rzeczywistości i uwolnienie kreatywnego potencjału klienta.
- Pierwszy krok do formułowania celów.



KIEDY STOSOWAĆ

Może być zastosowany już na pierwszej sesji (formułowanie celów podczas późniejszych sesji nie wymaga powtarzania pytania o cud).

Rozmowa coachingowa oparta jest na pytaniach, a wśród nich króluje pytanie o cud. Poniżej znajdziecie klasyczną wersję tego pytania. Przećwiczcie ją, a w dalszej pracy sami znajdziecie własny styl, by zadawać je w sposób naturalny.

OPIS



Zadaniem **pytania o cud** jest szybkie i łatwe skierowanie rozmowy na temat przyszłości, kiedy problemy, z którymi klient zgłasza się na coaching, znikną. To nie pytanie samo w sobie jest ważne, ale odpowiedź klienta na nie.

Budowa pytania o cud wg De Shazera

- **Faza I** – tworząca ramy i kontekst. Mam dziwne, być może nietypowe pytanie. Pytanie, które wymaga użycia wyobraźni...

Przypuśćmy... Po tym, jak tu skończymy, wrócisz do domu, obejrzysz telewizję, wypełnisz swoje domowe obowiązki itd. i pójdziesz spać...

- **Faza II** – wprowadzająca element tajemniczego zdarzenia, cudu, zbiegu okoliczności

I kiedy będziesz spał, zdarzy się cud...

- **Faza III** – określenie natury tego tajemniczego zdarzenia...

który spowoduje, że problemy, które cię tu dziś sprowadziły, są rozwiązane, właśnie tak!

- **Faza IV** – podkreślenie niezależności tego zdarzenia od świadomości, działania klienta

Ale to się dzieje, kiedy śpisz, więc nie możesz wiedzieć, że cud się zdarzył. To się wydarzyło poza Twoją świadomością.

- **Faza V** – wprowadzenie kontekstu zmiany w proces snu

Budzisz się rano, jak odkryjesz, że zdarzył Ci się cud? Co będzie innego w tym kolejnym dniu...

- **Faza VI** – wzmocnienie natury tego tajemniczego zdarzenia

dzięki czemu pomyślisz, budząc się pojutrze, że wydarzył się cud, który spowodował, że Twoje problemy zostały rozwiązane?



OPRACOWANIE

Agnieszka Szczepanik na podstawie: Tomasz Świtek, *Ścieżki rozwiązań*

Poszukiwanie rozwiązań trzeba zacząć od wizualizowania miejsca, w którym jest klient, i tego, do którego chce dojść. Jak to zrobić? Stosując skalowanie.



NARZĘDZIE — SKALOWANIE



CEL

- Określenie przez klienta swojej obecnej sytuacji.
- Zorientowanie się, gdzie klient znajduje się na swojej drodze do celu.
- Wyjaśnienie, co klient już zrobił/zrealizował.
- Wizualizacja następnego celu na drodze do głównego celu.
- Określenie przez klienta kolejnego kroku w kierunku poprawy.



KIEDY STOSOWAĆ

Po sformułowaniu przez klienta celu, stworzenia opisu przyszłości i znalezieniu wyjątków. Na kolejnych sesjach możemy zacząć od sprawdzenia aktualnej sytuacji przy użyciu skali i z jej pomocą określać kolejne kroki w kierunku poprawy.



OPIS

1. Gdzie jesteś?

- Na skali od „1” do „10”, gdzie „10” oznacza ... (cel, to, czego klient chce), a „1” oznacza coś przeciwnego ... (przeciwieństwo celu, najgorszy moment), gdzie jesteś teraz?
- Oznacz „X”. Co to jest „X”? Co to znaczy?

2. Różnica między „1” a „X”

- Jaka jest różnica między „X” a „1”?
- Co możesz mi powiedzieć o różnicy między „X” i „1”?
- Co jeszcze?
- Jakie różnice widzisz między „X” i „1”? Jakie różnice widzi ... (inna ważna osoba)?

- Czy ja też widzę te różnice? Jakie one są?

3. „Wystarczająco dobry”

- Jaki punkt między „10” i „X” byłby wystarczająco dobry dla ciebie?
- Z jakiego punktu na skali między „10” i „X” byłbyś zadowolony?
- Oznacz „Y”. Co to jest „Y”? Co to znaczy?

4. Następne kroki

- Idziemy jeden krok w kierunku „Y” ... („X+1”). Jaka jest różnica między „X+1” i „X”?
- Jak wygląda pierwszy krok w kierunku „X+1”? Jakie kroki jeszcze możesz zrobić?
- Od czego zaczniesz dzisiaj, po powrocie do domu?

Uwaga! Skale mogą mieć różne końce:

- od „0” do „10”, od „1” do „10”
- procentowe od „0%” do „100%”
- można wykorzystać rysunki, buźki z różnymi minami
- może to być rysunek drogi lub góry
- można posługiwać się dźwiękami, kolorami, smakami
- można wykorzystać zdjęcia
- można „rozpiąć” skalę wirtualnie w przestrzeni: od okna do drzwi, gdzie „okno” to ..., a „drzwi” to ...
- ...

To zależy od potrzeby w danej rozmowie.

OPRACOWANIE

Michael Kimmig, *LEXICON training & coaching*



By wykorzystać pełnię potencjału coachowanego, trzeba go pytać o wyjątki. Przecież nie zawsze było tak samo, tak samo źle. To pytanie nie wprost o źródło, z którego młody człowiek może czerpać energię do zmian.

„Zapamiętaj na całe życie to uczucie, jakiego doznałeś, gdy przezwyciężyłeś trudności. Zyskałeś w ten sposób potwierdzenie swoich umiejętności oraz siłę, aby stawić czoła przeciwnościom”.

Paulo Coehlo



NARZĘDZIE — POSZUKIWANIE WYJĄTKÓW



CEL

- Odkrywanie sytuacji i zasobów, które pomagają klientowi radzić sobie z problemem.
- Odkrywanie zasobów i mocnych stron klienta.
- Uświadomienie sobie przez klienta aktualnych i dawnych sukcesów związanych z jego celami.
- Zwiększenie zainteresowania klienta budowaniem rozwiązania.



KIEDY STOSOWAĆ

Na pierwszej sesji, kiedy klient opisuje obraz preferowanej przyszłości, a także na kolejnych, kiedy sprawdzamy postępy klienta.



OPIS

Coaching Skoncentrowany na Rozwiązaniach zajmuje się tym, „co się sprawdza” i „co pomaga”, oraz szuka sposobów rozszerzania powyższych działań na inne płaszczyzny i momenty życia klienta. Jednym z podstawowych założeń jest uznanie „nieuchronności zmiany w życiu klienta”. Oznacza to, że nic nie trwa wiecznie w życiu człowieka. A skoro tak, to muszą istnieć **wyjątki, kiedy „problem nie występuje”**. Stąd też proces coachingu nastawiony jest na szukanie, wydobywanie i wzmacnianie momentów, w których klient korzystał ze swoich sił, zasobów, umiejętności, **momentów zdrowych, takich, „kiedy było dobrze”** (wyjątki). Ważne jest także znalezienie odpowiedzi na pytanie – co robić, aby je podtrzymywać i rozwijać?

Wyjątki mogą być zamierzone lub przypadkowe:

- **Zamierzone** – czyli takie, w których klient potrafi zauważać, co w nim samym lub na zewnątrz pomagało, aby mogły mieć miejsce. W przypadku wyjątków zamierzonych klient ma więc szansę próbować powtórnie wykorzystać to, co pomagało poprawić sytuację.
- **Przypadkowe** – czyli takie, w których dla klienta przyczyna ich wystąpienia pozostaje tajemnicą, o których można powiedzieć, że po prostu były. W takiej sytuacji klient może obserwować, kiedy takie sytuacje będą występować w jego życiu, i starać się zauważać, co sprzyja temu, by one występowały.

Prowadzenie wywiadów w poszukiwaniu wyjątków:

1. **Identyfikacja.** Najpierw powinniśmy sprawdzić, czy klient jest świadomy jakichś wyjątków (w niedalekiej przeszłości).

Można zapytać: *Czy w ostatnich kilku tygodniach były momenty, kiedy problem nie występował albo przynajmniej był mniej intensywny?*

Jeśli klient nie potrafi odpowiedzieć na to pytanie, można spytać:
Przypuśćmy, że zapytam twoją najbliższą koleżankę, czy ostatnio miałaś jakieś lepsze dni. Co by powiedziała?

2. Opis. Kiedy klient rozpozna jakiś wyjątek, należy zapytać o szczegóły:

- Co czujesz/myślisz/robisz inaczej w takich okresach?
- Co inni ludzie zauważają, patrząc na ciebie w takich okresach?
- Co ty zauważasz, patrząc na innych ludzi?
- Co jeszcze zauważasz?

3. Wnioskowanie. W tym kroku trzeba dowiedzieć się, dzięki czemu było lepiej.

- Co robisz, by w twoim życiu pojawiały się takie okresy?
- Co musiałbyś zrobić/powiedzieć, żeby zdarzały się częściej?
- Co jeszcze mogłoby sprawić, że się pojawią?

Zalety wyjątków:

- Pozwalają klientowi stać się bardziej świadomym aktualnych i dawnych sukcesów związanych z jego celami.
- Podnoszą zainteresowanie klienta budowaniem rozwiązania.
- Pozwalają odkryć mocne strony klienta.

OPRACOWANIE



Anna Szlęk na podstawie: Peter de Jong, Insoo Kim Berg, *Rozmowy o rozwiązywaniu*;
Tomasz Świtek, *Ścieżki rozwiązań*

Czasem, by zobaczyć więcej, trzeba przededefiniować to, co oczywiste, zmienić perspektywę, włączyć inne punkty widzenia. Temu służy reframing.

NARZĘDZIE — REFRAMING



CEL



- Zmiana sposobu, w jaki klient rozumie dane zdarzenie, a poprzez to zmiana reakcji i zachowania.
- Ustalenie nowego odniesienia.
- Pokazanie zachowania i cech charakterystycznych danej osoby w innym świetle.



KIEDY STOSOWAĆ

Kiedy chcemy zachęcić klienta do spojrzenia na daną sprawę/sytuację/osobę inaczej niż dotychczas (np. w pozytywnym świetle).



OPIS

Ramy określają to, w jaki sposób rozumiesz rzeczy, które się dzieją – stanowią one kontekst zdarzeń, który nadaje im znaczenie. Nic nie ma znaczenia samo przez się. To my nadajemy znaczenie wszystkiemu, co widzimy, słyszymy i czujemy.

Zmień ramę – sposób, w jaki interpretujesz zdarzenie – i możesz zmienić doświadczenie.

Reframing – przeramowanie

Doświadczenie nie ma znaczenia. Po prostu istnieje. Nadajemy mu znaczenie zgodnie z naszymi przekonaniami, wartościami i gustami. Doświadczenie musi mieć kontekst, aby miało znaczenie.

Znaczenie doświadczenia zależy od kontekstu

W reframingu używa się języka, aby zmienić sposób, w jaki dana osoba rozumie dane zdarzenie. W ten sposób zmienia się ramy, a więc zmienia się znaczenie. Gdy zmienia się znaczenie – reakcje i zachowanie tejże osoby również się zmienia. Język jednocześnie opisuje i przewiduje. Innymi słowy kieruje naszą uwagę na jedno znaczenia i wyklucza inne.

Twoi klienci będą widzieć świat poprzez pewne ramy. Mogą one być ograniczające jak brudne, małe okna. Możesz im znacznie pomóc, jeżeli zaoferujesz im inne spojrzenie na ich doświadczenia – zmianę ram.

Istnieją dwa główne typy reframingu:

1. Zmiana ram kontekstu lub znaczenia.
2. Zmiana ram zawartości.

Reframing kontekstu

Działa na zasadzie porównań. Można go zastosować, gdy klient skarży się „Jestem zbyt...”. Klient skarży się, ponieważ umieścił swoje zachowanie w kontekście, w którym jest ono wadą. Zmień kontekst, a zmienisz znaczenie.

Zapytaj: „W jakim kontekście to zachowanie miałoby wartość?”.

Umieść to zachowanie w takim kontekście – i to, co było wadą, stanie się zasobem.

Przykład:

„Jestem zbyt uparty”.

Reframing:

„Założę się, że jest to użyteczne, gdy musisz bronić swojej pozycji na trudnych spotkaniach biznesowych”.

Reframing znaczenia

Stosuje się go w momencie, gdy klientowi nie odpowiada sposób, w jaki reaguje na zdarzenia lub zespół zdarzeń. Traktuje je jako pomyłkę lub błąd.

Aby zmienić ramy, pomyśl:

Co to mogło znaczyć?

Co chciałbym, aby to znaczyło?

W jakich ramach mogłoby to być pozytywne lub mogłoby być zasobem?

Następnie zmień ramy, bazując na sposobie, w jaki odpowiadasz na te pytania.

Przykład:

„Czuję się źle, gdy nikt do mnie nie dzwoni”.

Reframing:

„Naprawdę lubisz być z ludźmi i oni najprawdopodobniej naprawdę lubią być z tobą”.

lub:

„Daje ci to doskonałą okazję, aby mieć nowych przyjaciół”.

Ten reframing może być używany, aby zmienić odbiór każdego zdarzenia lub zachowania, które może być oceniane negatywnie.

Przykład:

„Musiałem kupić mniejszy samochód”.

„Świetnie, oszczędzisz fortunę na benzynie”.

Zawsze przeprowadzaj reframing, dopasowując go odpowiednio do sytuacji i będąc w kontakcie z klientem. Zmiana ram nie zadziała, jeżeli klient odbiera Cię jako człowieka, którego nie obchodzi to, co się dzieje. Jeżeli powie Ci „Odebrano mi dom”, a Ty odpowiesz „Nic nie szkodzi. Zobacz, jakie to trywialne wobec porządku wszechświata”, nie będzie on szczęśliwy.

OPRACOWANIE

Anna Szlęk na podstawie: *International Coaching Certification*



Każda sesja coachingowa powinna zamknąć się tymi trzema krokami: komplementowanie, informacja zwrotna i wyznaczenie zadania. Jak to wygląda?



NARZĘDZIE — KOMPLEMENTOWANIE



CEL

- Wydobycie, wzmocnienie i rozszerzenie tych aspektów życia młodej osoby (klienta), które mogą być użyteczne w osiągnięciu przez niego celów.
- Potwierdzenie tego, co jest ważne dla młodej osoby/klienta.
- Potwierdzenie sukcesów i mocnych stron klienta (orientacja na zasoby).



KIEDY STOSOWAĆ

Na wszystkich etapach procesu coachingowego, zwłaszcza na początku, przy okazji zdefiniowania przez klienta wyjątków oraz przy formułowaniu informacji zwrotnej.



OPIS

Komplementowanie oznacza wydobycie, wzmocnienie i rozszerzenie tych aspektów życia młodych ludzi, które mogą być użyteczne w osiągnięciu przez nich celów w procesie uczenia się. Komplementy potwierdzają to, co jest dla młodych ludzi ważne (orientacja na cele) i co jest ich sukcesem, przeistacza się w mocną stronę (orientacja na zasoby).

Zasobów młodych ludzi można szukać:

- w ich rodzinie i najbliższym otoczeniu,
 - w ich umiejętnościach,
 - w ich systemie wartości,
 - w ich konkretnym działaniu.

Komplementy muszą być:

- szczerze

Mów tylko takie rzeczy, które potrafisz uzasadnić konkretnymi faktami z życia młodego człowieka.

- poważne

Komplement musi szanować pytanie czy też problem młodego człowieka.

- akceptowane

Lepiej mów w kategoriach możliwości (możesz) i umiejętności (umiesz) niż w kategoriach właściwości (jesteś) – zostanie to łatwiej przyjęte i da większą szansę na rozwój.

OPRACOWANIE

Michael Kimmig na podstawie: Peter de Jong, Insoo Kim Berg, *Rozmowy o rozwiązaniach*; Tomasz Świtek, Komplementowanie. *Centrum Podejścia Skoncentrowanego na Rozwiązaniach*

NARZĘDZIE — UDZIELANIE INFORMACJI ZWROTNEJ



CEL



- Organizowanie i podkreślenie tych aspektów rozmowy coachingowej, które mogą się przydać klientowi w budowaniu rozwiązań.
- Pomoc klientowi w wypracowywaniu dobrze sformułowanych celów.
- Zwrócenie uwagi klienta na te wyjątki w jego życiu, które są związane z celami.
- Zachęcenie klienta do zwracania uwagi na to, kto i co powoduje, że wyjątki mają miejsce.
- Zwrócenie uwagi na mocne strony klienta.

KIEDY STOSOWAĆ



Po każdej sesji.

OPIS



Informacja zwrotna organizuje i zwraca uwagę na te aspekty rozmowy coachingowej, które mogłyby się przydać klientom w ich dążeniach do zbudowania rozwiązań.

Informacja zwrotna ma na celu:

1. Pomoc w wypracowywaniu dobrze sformułowanych celów.
2. Zwrócenie uwagi klienta na te wyjątki w jego życiu, które są związane z celami.
3. Zachęcenie klienta do zwracania uwagi na to, kto i co powoduje, że wyjątki mają miejsce (także sam klient).

Kiedy udzielać informacji zwrotnej?

Informacja zwrotna ma miejsce pod koniec sesji. Coach może zrobić przerwę trwającą do 10 min, zanim przedstawi ją klientowi. Na początku pierwszego spotkania warto wyjaśnić, w jaki sposób coach chce organizować pracę sesyjną, i wytłumaczyć cel przerw: dają one coachowi czas, aby pomyśleć o wszystkim, co powiedział klient, i aby sformułować informację zwrotną, która będzie dla niego pożyteczna.

Struktura informacji zwrotnych

Trzy podstawowe elementy informacji zwrotnej to:

1. Komplementy
2. Pomost
3. Zadanie

Wszystkie są pomyślane tak, aby pokazać klientowi, że został uważnie wysłuchany, coach zgadza się z jego poglądami dotyczącymi problemów, z tym, co chciałby zmienić w swoim życiu, oraz z krokami, które mógłby podjąć, aby jego życie było bardziej przyjemne.



Komplementy

Komplementy to afirmacja klienta. Potwierdzają to, co jest ważne dla klienta, jego sukces i mocne strony, które ten sukces sugeruje.

Przekazując klientom informację o ich zasobach, obserwuj ich reakcje na komplementowanie. Sprawdzaj, czy idziesz w dobrym kierunku.

Pomost

Łączy początkowe komplementy z kończącymi sugestiami lub zadaniami. Treść pomostu zwykle wywodzi się z celów klienta, wyjątków, pozytywów lub odnosi się do jego percepcji własnej sytuacji. O ile to możliwe, dobrze jest używać słów i zwrotów klienta.



OPRACOWANIE

Anna Szlęk na podstawie: Peter de Jong, Insoo Kim Berg, *Rozmowy o rozwiązaniach*



NARZĘDZIE — WYZNACZANIE ZADAŃ



CEL

- Zmiana perspektywy i umożliwienie klientowi odkrywania zasobów, o których jeszcze nie wiedział (podniesienie samoświadomości).
- Otwarcie na nowe doświadczenia.



KIEDY STOSOWAĆ

W każdym momencie.



OPIS

Celem wyznaczania zadań jest zmiana perspektywy i umożliwienie klientowi odkrywania zasobów, o których jeszcze nie wiedział.

Zadania pomagają stworzyć nowy zwyczaj oraz otwierają na nowe doświadczenia.

1. Czy to jest naprawdę konieczne?

„Tak trzymaj!” – wystarczy, jeśli klient sam już dużo robi.

2. Lekkie i małe zadania

Małe zmiany mają duży efekt!

Jeżeli zadanie to za mało, klient sam zrobi więcej.

3. Dostosuj język i styl do klienta

4. Sformułuj zadanie jako eksperyment

Mam dla ciebie mały eksperyment, który może pomóc...

Istnieją dwa główne typy zadań: **obserwacyjne** i **behawioralne**.

- **Obserwacyjne** – coach proponuje klientowi, aby ten zwrócił uwagę na określony aspekt swojego życia, który prawdopodobnie będzie użyteczny przy budowie rozwiązania.

Obserwuj to, co już dobrze funkcjonuje (w ramach twojego tematu), i to, czego chciałeś mieć więcej w swoim życiu. Następnym razem opowiedz mi o tym.

- **Behawioralne** – wymagają, aby klient coś zrobił, aby podjął kroki, które mogą okazać się przydatne przy budowie rozwiązań. Na przykład:

Idź na tańce.

Nie używaj przez jeden dzień telefonu komórkowego.

Ubierz się inaczej niż zwykle.

Wybierz inną drogę z domu do pracy.

Patrząc w lustro, wyprostuj się i uśmiechnij się do siebie.

Narysuj mapę swoich relacji, myśląc pozytywnie o każdej osobie.

Ustaw inaczej jeden mebel w domu.

Wzorcem jest... zmiana!

Jak podjąć decyzję o zadaniu?

Coach powinien sprawdzić:

1. Do jakiego stopnia klient wypracował dobrze sformułowane cele?
 - Czy klient określił, jakich różnic pragnie w swoim życiu?
 - Czy potrafi określić te różnice w konkretnych kategoriach, pokazać w zachowaniach?
 - Czy potrafi określać je jako obecność czegoś pożądanego, a nie jako nieobecność problemów oraz jako pierwszy krok, a nie jako wynik końcowy?



OPRACOWANIE

Michael Kimmig, *LEXICON training & coaching*

Opisane powyżej narzędzia służą głównie do pracy indywidualnej. To podstawowe narzędzia coachingowe, im częściej są ćwiczone w praktyce, tym łatwiej przejść także na poziom pracy z grupą. Od nas zależy, jak będziemy je wykorzystywać dostosowując do potrzeb grupy. Jednym z efektów takiej pracy jest pobudzanie kreatywności.



ZADANIE

Drogi Czytelniku, Droga Czytelniczko,
Odpowiedź brzmi „młodzież”.

Sformułuj pięć pytań do tej odpowiedzi

(pytań, na które dobrą odpowiedzią jest oczywiście młodzież).

Pobudź swoją kreatywność!

Warto szukać i korzystać z różnych narzędzi wyzwających kreatywność indywidualną, by tym samym zwiększać potencjał grupy. Poniżej znajdziecie opis metody stworzonej na wzór strategii przyjmowanej przez Walta Disneya.



NARZĘDZIE — STRATEGIA KREATYWNOSCI DISNEYA



CEL

- Uruchomienie kreatywności członków grupy.
- Wyjście poza znane ramy w poszukiwaniu rozwiązań.
- Zaplanowanie realistycznego działania.



KIEDY STOSOWAĆ

- Na początku pracy nad nowym projektem.
- W momencie „kryzysu” twórczego.
- W trakcie doprecyzowania planu działania.



OPIS

1. Przygotuj trzy kartki: Marzyciela, Realisty i Krytyka. Najlepiej, by każda była innego koloru.
2. Zaproś osobę na pole Marzyciela i przywołaj sytuację z przeszłości, w której był on w takiej roli. Utrwal ten stan. Podobnie postępuj, prowadząc go na część przeznaczoną dla Realisty i Krytyka.
3. Klient staje w pozycji neutralnej, obok kartek. Przypomnij mu, jaki wyznaczył sobie cel na tę sesję.
4. Poproś klienta o ponowne przejście na fragment wydzielony dla Marzyciela i zachęć go, żeby wyobraził sobie rozwiązanie jego problemu.
5. Zaproś klienta na kartkę Realisty i zachęć go, żeby pomógł Marzycielowi uprawdopodobnić jego wizję.
6. Pozwól klientowi przejść na pole Krytyka i zaproponuj mu znalezienie możliwych zagrożeń, które trzeba wziąć pod uwagę przed rozpoczęciem realizacji planu.
7. Klient ponownie wraca do roli Realisty po to, żeby mógł odnieść się do uwag Krytyka.
8. Klient przechodzi do pozycji neutralnej. Przypomnij, co było jego celem. Zapytaj, jak teraz widzi tę kwestię. Jak planuje działać?
9. Punkty 4, 5, 6, 7 możecie przechodzić tak długo, dopóki klient nie stwierdzi, że ma już gotowy zrównoważony plan działania.
10. Podsumowanie.

Całość może zająć ok. 40 min.

OPRACOWANIE

Agnieszka Szczepanik na podstawie: R. Churches, R. Terry, *NLP dla nauczycieli*



Połączenie podejścia i narzędzi szeroko pojętego teatru ruchu (np. trening psychofizyczny, tańce w kręgu, elementy tańca współczesnego, techniki impro-wizacyjne) z narzędziami coachingowymi, np. pytaniami angażującymi, może pozwolić wnikliwiej spojrzeć na grupę, rozwiązać jej problemy, przyjrzeć się grupie pod względem jej potencjału, mocnych stron.

Uczestniczka PAJP



W pracy z młodzieżą często uczestniczycie w tworzeniu i realizacji projektów. Cztery Pytania Angażujące to narzędzie wsparcia rozwoju projektu. Jest to bardzo ciekawa propozycja do wykorzystania w grupach projektowych, by wydobyć w pełni ich potencjał.



NARZĘDZIE — CZTERY PYTANIA ANGAŻUJĄCE



CEL

- Efektywne konstruowanie wizji projektu.
- Wzbudzenie inspiracji.
- Pobudzenie współpracy w grupie i zaangażowania jej członków.



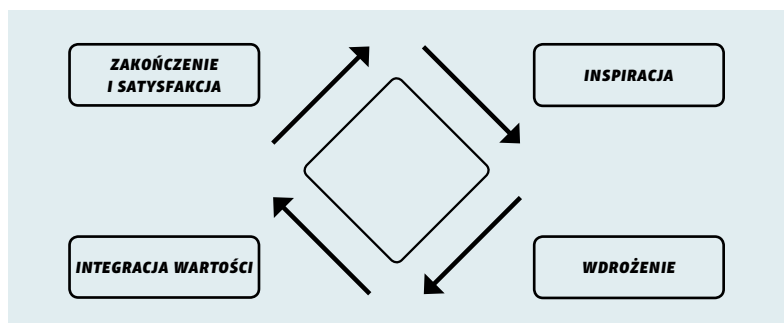
KIEDY STOSOWAĆ

- Na początku pracy nad nowym projektem.
- W momencie kryzysu w grupie odnośnie motywacji i realizacji projektu.
- W trakcie doprecyzowania planu działania.



OPIS

Każda praca wokół projektu związana jest z czterema etapami:



Z każdym z tych etapów wiążą się pytania angażujące, by móc efektywnie konstruować wizję wokół tych etapów. Pytania te można wyrazić na wiele sposobów, przynieść one mogą inspirujące wizje przyszłości, popchnąć projekt i współpracę w grupie na nowe tory.

1. Inspiracja: Czego chcesz? Dlaczego jest to dla ciebie ważne?

Doznajemy inspiracji, gdy bardzo jasno widzimy, czego chcemy i dostrzegamy wartość w realizacji tego pragnienia. Na tym etapie formułujemy wizję tego, czego chcemy,

i precyzujemy, czemu podjęcie działania w tym kierunku jest właśnie takie ważne. Potrzebna tu jest klarowna, a przede wszystkim pozytywna i ważna dla coachowanego wizja pożądanego celu. Wiedza ta daje motywację do osiągnięcia celu.

Przykłady wariantów tego pytania:

Do czego zmierzasz?

Co pragnąłbyś osiągnąć?

Jaki jest twój główny cel w tej konwersacji/spotkaniu?

2. Wdrożenie: W jaki sposób możesz to zdobyć?

Mając jasną wizję celu, można skoncentrować się na stworzeniu planu działania. To pytanie wyzwala również wizualizację linii czasowych i kroków do postawienia. Im mniejsze kroki, tym wizja staje się bardziej szczegółowa, a przez to klarowniejsza. Jeśli wizja jest niepełna lub inspiracja niedostateczna, być może trzeba wrócić do etapu inspiracji i prze-myśleć pomysł na nowo.

Przykłady wariantów tego pytania:

W jaki sposób to osiągniesz?

Jaki może być plan osiągnięcia tego?

Jakie są niektóre z najlepszych sposobów pozwalające na najefektywniejsze rozwinięcie tego?

Jakie kroki przeniosą cię stąd, gdzie teraz jesteś, tam, dokąd chcesz iść?

Jaki będzie pierwszy krok? Drugi?

3. Integracja wartości: W jaki sposób możesz pogłębić swoje zaangażowanie?

W tym pytaniu istotne jest przesunięcie do przodu idei planu oraz nadanie mu większego znaczenia. Wymaga to zastanowienia się, jak bardzo jestem zaangażowany w swoje marzenie. Przygotowując plany, należy brać pod uwagę także ewentualność porażki, jak również spojrzeć na możliwe konsekwencje zaangażowania lub jego braku czy zmniejszenia. Wtedy można przyrzeć się innym drogom prowadzącym do celu, mieć plan awaryjny. To także świadczy o zaangażowaniu.

Przykłady wariantów tego pytania:

Jaka jest w tym wartość?

Co stanie się dla ciebie dostępne, gdy już uzyskasz ten rezultat?

W jaki sposób przezwyciężyłbyś przeszkody pojawiające się na twojej drodze?

Jaką naukę warto wyciągnąć z tego doświadczenia?

Co nowego się pojawiło?

W trakcie realizacji działania warto wrócić do tego etapu i pytań, bo to moment na poddanie próbie zaangażowania w realizację planu. Projekty zmieniają się pod wpływem nowych okoliczności, przeszkód. Wraz z pokonywaniem przeszkód rośnie pewność siebie i zaangażowanie w projekt. Znajdując odpowiedzi na te

pytania i dokonując oceny informacji zwrotnej i tego, czego się nauczyliśmy, mamy możliwość przejścia na kolejny poziom i nadania projektowi głębszego sensu.

4. Zakończenie i satysfakcja: Dzięki czemu będziesz wiedział, że osiągnąłeś swój cel?

Pytanie, za pomocą którego coachowany obejmuje myślami cały swój plan aż do momentu osiągnięcia końcowego celu. Klient zastanawia się nad dowodem świadczącym o tym.

Jeśli byś już to osiągnął, co by to było?

Co będziesz czuł, gdy to się stanie?

Dzięki czemu będziesz wiedział, że dotarłeś do celu?



OPRACOWANIE

Agnieszka Szczepanik na podstawie: Marilyn Atkinson, Rae T. Chois, *Wewnętrzna dynamika coachingu* oraz *Coaching krok po kroku*

Chcemy także zaproponować Wam narzędzia przygotowane z myślą o grupie, opisane i polecane przez uczestniczki PAJP.



NARZĘDZIE — SKLEP UMIEJĘTNOŚCI



CEL

- Poznanie się poprzez mocne strony/zasoby.
- Wymiana zasobów między członkami grupy.
- Poznanie młodzieży i jej możliwości, co może ułatwić podział obowiązków pomiędzy członkami grupy.



KIEDY STOSOWAĆ

- Na początku pracy z nową grupą.
- Na początku pracy nad nowym projektem.
- W momencie „kryzysu” twórczego.
- Jako zabawę integracyjną.



OPIS

To nic innego jak zabawa w sklep i handel wymienny tym, co mamy w sobie najlepsze.

Etap 1. Każda osoba w grupie otrzymuje kartkę i coś do pisania (najlepiej dużą kartkę np. z flipcharta). Prosimy młodzież, aby na szczycie kartki napisała nazwę sklepu, a poniżej „wstawiła towar” – wypisała od 5 do 7 (ważne, żeby ustalić jednakową liczbę „towaru” dla

wszystkich) swoich cech, umiejętności, które uważa za najcenniejsze w pracy w grupie czy też w pracy nad projektem (w zależności od tego, w jakich okolicznościach narzędzie jest stosowane). Każda osoba w grupie ocenia samego siebie, trenując umiejętność odnajdywania swoich mocnych stron.

Etap 2. Następnie zapraszamy młodzież do robienia zakupów w sklepach innych. Następnie handel wymienny – młodzi ludzie wśród „towarów” innych odnajdują rzeczy, których im brakuje, a które mogłyby się przydać i nad zdobyciem których warto popracować. Ponadto oglądając „towary” w sklepie kolegi, młody człowiek uświadamia sobie, co już ma, a czego nie zauważał lub też nie uważał tego za cechę, umiejętność przydatną, nie odbierał tego w kontekście pozytywu. Zasady zakupów:

- w każdym sklepie kupujemy jedną rzecz,
- pamiętamy, że jest to handel wymienny i każdy od każdego kupuje coś dla siebie,
- zakup potwierdzamy podpisem obok towaru, który kupujemy, oraz wpisujemy kuponą rzecz pod naszymi towarami.

Po skończonych zakupach rozwieszamy kartki „sklepy”, by były widoczne dla wszystkich.

Na tym etapie w grupie przeprowadzamy analizę „towarów” najbardziej i najmniej poszukiwanych. Stawiamy młodzieży pytania, np.: o to, jakie umiejętności są istotne, a jakie przeszkadzają w pracy w grupie czy w kontekście projektu, nad którym pracujemy? Jak możemy rozwijać pożądane umiejętności?

OPRACOWANIE

Opis ćwiczenia autorstwa Iwony Szymańskiej, uczestniczki PAJP



NARZĘDZIE — ZAMIANA RÓL



CEL



- Zmiana perspektywy.
- Poznanie punktów widzenia innych osób.
- Poszerzenie pola widzenia, wzajemnego zrozumienia w grupie.

KIEDY STOSOWAĆ



- Zamiana ról jest narzędziem bardzo uniwersalnym, jeżeli chodzi o okoliczności jego wprowadzania do pracy z młodzieżą.

- W pracy twórczej zamiana ról może być stosowana zarówno na etapie planowania, działania, jak i podsumowywania działań.
- Konstruktywnym miejscem na zastosowanie zamiany ról są również sytuacje konfliktowe.



OPIS

Mechanizm zamiany ról jest niczym innym jak „wchodzeniem w buty” kolegi, koleżanki. Ja jestem Tobą, a Ty mną.

Zamiana ról pozwala na zmianę perspektywy. Jest to cenna umiejętność, którą poprzez to ćwiczenie młodzież poznaje, a której często brakuje ludziom w dorosłym życiu. Młodzież uczy się patrzenia na jedną rzecz, sprawę, problem z różnych punktów, pozbywając się postrzegania rzeczy tylko poprzez własny pryzmat.

Przebieg ćwiczenia

Prosimy młodzież, aby zamieniła się rolami, „weszła w buty” kolegi, koleżanki.

Elementem istotnym i wzmacniającym zarówno przebieg, jak i efekty ćwiczenia jest poparcie zamiany ról symboliką tej zamiany, czyli np. zamianą miejsc, zdjęciem butów i wymianieniem się nimi, wymianieniem się bluzami, używaniem od momentu zamiany imion, pseudonimów drugiej osoby.

Planując wcześniej zastosowanie narzędzia na początku spotkania, pracy, można np. wręczyć młodzieży kolorowe kartoniki (każda osoba ma inny kolor), rysunki zwierząt, owoców itp. Podczas zamiany młodzież zamienia się również swoimi kartkami z kolorami lub symbolami.

Po dokonanej zamianie najistotniejszą rolę ze względu na efektywność ćwiczenia przejmuje osoba prowadząca, która rozpoczyna ćwiczenie od umiejętnego backtracingu, podsumowywania tego, co podczas pracy zostało powiedziane do momentu zamiany ról. Kolejnym etapem jest zadawanie pytań, np.: „Jak teraz widzisz tę sprawę, problem? Co teraz czujesz? Co teraz powiesz, zrobisz?”. Pamiętać trzeba o pilnowaniu tego, aby osoby nie wychodziły z nowych ról.

Kolejny etap to powrót w „swoje buty” i podsumowanie tego, co zostało powiedziane w czasie zamiany ról, oraz ponowne zadanie tych samych pytań.



OPRACOWANIE

Opis ćwiczenia autorstwa Iwony Szymańskiej, uczestniczki PAJP

**CEL**

- Określenie przez klienta swojej obecnej sytuacji.
- Zorientowanie się, gdzie klient znajduje się na swojej drodze do celu.
- Wyjaśnienie, co klient już zrobił/zrealizował.
- Wizualizacja następnego celu na drodze do głównego celu.
- Określenie przez klienta kolejnego kroku w kierunku poprawy.

KIEDY STOSOWAĆ

W każdym momencie.

OPIS

Wygląd narzędzia – zapisane karteczki post-it, zapisane treści umieszczone na kartce A4, A3, flipcharcie, ścianie, podłodze tworzące konstelacje.

Sposób działania

W centrum mapy oraz w rogu, na boku lewym i boku górnym umieszczam nazwę dziedziny. Przechodzę do uszczegóławiania tematu poprzez tworzenie kategorii. Rysuję gałąź od dziedziny nadrzędnej do podrzędnej, w ten sposób łączę tematy. W dalszej kolejności uszczegóławiam je w miarę potrzeb, zainteresowania. Dodaję inspiracje i skojarzenia z tematów pokrewnych, z zasłyszanych, przeczytanych informacji. Na kartkach umieszczam informacje hasłowo – tworzę ramy. Dodaję linki, tytuły książek, nazwy artykułów, w których znajdę rozszerzone informacje. Podczas tworzenia mapy słucham muzyki, najlepiej jednego gatunku bądź jednego twórcy – kotwiczę wiedzę wraz z muzyką.

Mapa myśli jest jak drzewo, bo z pnia wyrastają gałęzie, gałązki, a z nich kiełkują listki.

Mocne strony narzędzia:

- mogę swobodnie manewrować kategoriami,
- mogę tworzyć połączenia pomiędzy hasłami wspólnymi dla wielu kategorii, nie przepisując ich,
- widzę całość wiedzy w jednej przestrzeni,
- mogę dowolnie rozbudowywać poszczególne gałęzie, zachowując przejrzystość i czytelność mapy (unikam skreśleń),
- dzięki hasłowemu sformułowaniu wniosków zapamiętuję rzeczy najistotniejsze, pozostawiając przestrzeń na rozumowe wnioskowanie,

- dzięki zastosowaniu różnych kolorów kartek bądź pisaków kategoriom przypisuję kolory, co ułatwia mi zapamiętywanie (nie zawsze tak robię),
- jeśli mam potrzebę wrócić do tematu, a zachowałam post-ity, mogę wrócić do tematu, układając mapę od początku (forma utrwalania wiedzy – puzzle),
- mapy są dla mnie atrakcyjne pod kątem estetycznym.

Słabe strony narzędzia:

- brak umiejętności zapamiętywania całych sekwencji zdaniowych (choć taka możliwość jest),
- w trakcie budowy mapy nie lubię, kiedy mam ją przekładać w inne miejsce. Czasem mapa zajmuje sporo przestrzeni użytkowej, co jest niekomfortowe.
- mapa jest tylko moim punktem spostrzegania, trudno się nią podzielić z innymi (ładnie i zachęcająco wygląda, lecz nie każdy potrafi ją rozszyfrować bądź hasła są zbyt ogólne).



OPRACOWANIE

Opis metody autorstwa Edyty Stobieckiej, uczestniczki PAJP

I te wszystkie narzędzia można wykorzystać w pracy? To się naprawdę da zrobić.



INSPIRACJA

Nick Vujicic. Jego książka „Bez rąk, bez nóg, bez ograniczeń!”, jak i oczywiście krótkometrażowy film z nim w roli głównej „Cyrk motyli”. Jest na YouTube.

Uczestniczka PAJP



INSPIRACJA

„Cinema Paradiso”

Reżyseria: Giuseppe Tornatore

Opowieść o sztuce realizacji własnej pasji, hobby, zainteresowania. Na tle ciepłych kolorów opowiedziana historia kinomaniaka. Od małego chłopca, do dorosłego mężczyzny. Historia chłopca, którego pasją życia jest film. Historia realizacji obranego celu. Historia ustawienia kręgów miłości dla pojedynczej jednostki, miłości do filmu, drugiego człowieka, do życia według własnych potrzeb. Film ciepły i poruszający z pięknymi krajobrazami Sycylii i muzyką Ennio Morricone.

Uczestniczka PAJP

**1. Partner przedstawia krótko swój temat/sprawę.**

Posłuchaj i zapytaj o wyjątki!!!

2. Zadaj „pytanie o cud”.

Chciałbym dowiedzieć się więcej o tym, jak wygląda twój cel. Proponuję mały eksperyment: wyobraź sobie, że wracasz dzisiaj do domu, załatwiasz zwykłe codzienne sprawy, kładziesz się spać i w nocy ma miejsce cud. Sprawa, o której rozmawialiśmy została rozwiązana dokładnie tak, jak chciałeś. Co będzie pierwszą rzeczą, która pozwoli ci zauważyć, że wydarzył się cud? Jak wyglądałby twój kolejny dzień?

3. Zapytaj, używając skali 1-10.

Wyobraź sobie skalę od „1” do „10”, w której „10” oznacza „cud”, a „1” coś przeciwnego, najgorszy czas, który miałeś z tym tematem/sprawą. Gdzie jesteś dzisiaj?

Co zrobiłeś (co się stało?), że dziś jesteś na „X”, a nie na „1”?

Jaki punkt między „10” i „X” byłby wystarczająco dobry dla ciebie?

Oznacz „Y”. Co to jest „Y”? Co to znaczy?

Idziemy jeden krok w kierunku „Y”... („X+1”). Jaka jest różnica między „X+1” i „X”?

Jak wygląda pierwszy krok w kierunku „X+1”? Jaki krok jeszcze?

Jakie zrobisz pierwsze kroki prowadzące cię w kierunku „X+1”?

4. Podziękuj i idźcie na przerwę (3 do 5 min).

Zastanów się, jakie komplementy/afirmacje (maks. 3) możesz dać Twojemu partnerowi:

Co działa? Jakie są jego mocne strony?

Co pomogłoby spróbować czegoś nowego?

Zastanów się, jakie zadanie chcesz dać Twojemu partnerowi:

Czy zadanie jest potrzebne?

Czy zadanie jest możliwe do wykonania?

5. Przekaż po przerwie Twoje komplementy/afirmacje oraz zadanie.**6. Podziękuj za rozmowę!**

Źródło: „Coaching Adventures”, Agnieszka Szczepanik, Anna Szlęk, Eliza Zadłużna, Michael Kimmig



KOLEJNE SESJE – ODKRYWANIE, WZMACNIANIE I MIERZENIE POSTĘPU KLIENTA¹³

Krok 1: Rozpoczęcie rozmowy i wzmacnianie wyjątków

Dobrym pytaniem rozpoczynającym sesję jest: **Co jest lepiej? Co się poprawiło?**

Zadanie tak szerokiego pytania uwzględnia różne możliwości tego, co wydarzyło się u klienta od ostatniej sesji. Jest to pytanie otwarte (zamiast: „czy?”), które odzwierciedla wiarę coacha w to, że klient jest kompetentny do podjęcia kroków ku temu, czego chce.

Klienci na ogół reagują na tak postawione pytanie na trzy możliwe sposoby:

- Potrafią wyróżnić doświadczenia, które zmieniły się na lepsze od ostatniej sesji.
- Mówią: „Nie bardzo wiem” albo „Chyba wszystko jest mniej więcej tak samo”.
- Mówią, że jest gorzej.

W dwóch ostatnich przypadkach warto podążać ścieżką pytań przez jakiś czas (poszukiwanie wyjątku poprzez pytania, np. o to, czy pewne dni przebiegały lepiej niż inne).

Krok 2: Szczegółowe przeanalizowanie wyjątku klienta za pomocą techniki EARS

- **E** (eliciting), czyli **wydobywanie wyjątku** (ważna jest każda najmniejsza zmiana).

Czyli kiedy zdarzy się cud, to będziesz więcej... Czy zdarzają się już momenty, które są jak ten cud – nawet tylko troszkę?

Uwzględnianie perspektywy innych: *Gdyby twój mąż był tutaj i zadałbym mu to samo pytanie, jak myślisz – co by powiedział?*

- **A** (amplifying), czyli **wzmacnianie wyjątku** (poprzez poproszenie klienta o opis tego, co się zmieniło między chwilą tego wyjątku a chwilami problemu, a następnie o analizę tego, jak doszło do wyjątku, a zwłaszcza roli klienta w tym procesie).

A więc od ostatniego spotkania udało ci się porozmawiać z mężem? Proszę, opowiedz mi o tym więcej? Jak było? O czym rozmawialiście? Co powiedziałaś?

¹³ *Coaching Adventures* na podstawie: Peter de Jong, Insoo Kim Berg, „Rozmowy o rozwiązaniach”

Co on powiedział? A kiedy on to powiedział, to co zrobiłaś? Co on wtedy zrobił? Jak się z tym czuliście?

Uwzględnianie perspektywy innych: *Gdyby mąż był tutaj, co jeszcze mógłby o tym powiedzieć?*

- **R** (reinforcing), czyli **wzmacnianie sukcesów i mocnych stron, jakie ten wyjątek symbolizuje** (poprzez zwracanie uwagi na wyjątki, spokojne i staranne ich analizowanie oraz komplementy).

Niewerbalne: Pochylmy się do przodu, unieśmy brwi, róbmy notatki itp. Róbmy to, co robimy w naturalnej sytuacji, kiedy ktoś mówi nam coś ważnego.

Werbalne: Okażmy zainteresowanie (*Czy to było dla ciebie coś nowego? Czy było to dla ciebie zaskoczeniem, że to się stało?*). Komplementujmy (*To chyba było dla ciebie trudne, biorąc pod uwagę to, co zaszło w waszym związku. Czy to było trudne?*).

- **S** (starting over), czyli **ponowne rozpoczęcie** (pytanie: *Co jeszcze się poprawiło?*).

Krok 3: Ponowne rozpoczęcie

Co jeszcze się poprawiło? (=> krok 2)

Krok 4: Robienie więcej tego samego

Kiedy klient potrafi wyróżnić wyjątki, warto zapytać, co byłoby konieczne, aby te wyjątki znowu się zdarzyły.

Co byłoby konieczne, aby te wyjątki znowu się zdarzyły?

Krok 5: Skalowanie – aktualny poziom postępu

Powiedzmy, że „10” oznacza cud, a „0” etap, na którym byłeś, kiedy postanowiłeś ze mną porozmawiać. Gdzie byś się w tym tygodniu umiejscowił?

albo:

Jeśli „10” oznacza „Jestem w pełni zadowolony z tego, tak jak jest w tej chwili”, a „0” oznacza przeciwieństwo, tak jak w najgorszych czasach, gdzie jesteś dzisiaj?

„X”

Jaka jest różnica pomiędzy „X” a „0”?

Utrzymanie „X”

Co mogłoby ci pomóc, aby utrzymać poziom „X”?

Krok 6: Skalowanie – poziom wiary

A więc jesteś na poziomie „X”. A gdybym cię spytał: „Na skali od „1” do „10”, gdzie „1” oznacza brak wiary, a „10” oznacza pełną wiarę, jaką masz wiarę, że będziesz potrafił utrzymać poziom „X”? Co byś powiedział?

Krok 7: Następne kroki

Powrót do celów. To ważne, bo percepcja klienta dotycząca celów może się zmieniać, podobnie jak jego percepcja dotycząca problemów i potencjalnych rozwiązań.

Z jakiego poziomu na skali pomiędzy „10” a „X” będziesz zadowolony?

Co byłoby pierwszym znakiem, że jesteś coraz bliżej tego poziomu?

Krok 8: Przerwa

Podziękuj i zróbcie przerwę (2-3 min). Zastanów się, jaką informację zwrotną, komplementy/afirmacje (maks. 3) chcesz przekazać Twojemu klientowi. Zastanów się, jaką propozycję zadania chcesz mu dać.

Krok 9: Informacja zwrotna

Przełącz się z klientem i przekaz mu informację zwrotną, komplementy/afirmacje i propozycję zadania.

Krok 10: Zakończenie

Podziękuj za rozmowę!

Źródło: „Coaching Adventures”, Agnieszka Szczepanik, Anna Szlęk, Eliza Zadłużna, Michael Kimmig na podstawie: Insoo Kim Berg, Peter de Jong, „Rozmowy o rozwiązywaniu”.



Fot. A. Szczepanik



LINKI



- <http://blog.2edu.pl/2007/11/narzedzia-online-do-tworzenia-map-mysli.html>
- <http://www.enauczanie.com/authoring/mapy-mysli>
- <http://www.centrumpsr.eu/indexpolski.htm> – znajdziecie tu bardzo dużo materiałów i artykułów tworzonych przez Centrum PSR oraz Centrum Rozwiązań

LITERATURA



- Marilyn Atkinson, Rae T. Choïs, *Coaching krok po kroku* (Cykl Sztuka i Nauka Coachingu, tom II), Wydawnictwo New Dawn, Warszawa 2010.
- Marilyn Atkinson, Rae T. Choïs, *Coaching Flow* (Cykl Sztuka i Nauka Coachingu, tom III); Wydawnictwo New Dawn, Warszawa 2012.
- Tony Buzan, *Mapy twoich myśli*, Wydawnictwo Aha!, Łódź 2006.
- Richard Churches, Roger Terry, *NLP dla nauczycieli*, Wydawnictwo Helion, Gliwice 2010.
- Robert Dilts, *Od przewodnika do inspiratora, czyli coaching przez duże „C”*, Wydawnictwo PINLP, Warszawa 2006.
- Robert Hargrove, *Mistrzowski coaching*, Wydawnictwo Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2006.
- Jaap Hollander, Jeffrey Wijnberg, *Coaching prowokatywny. Nowe podejście dla coachów, terapeutów, doradców*, METAmorfoza, Wrocław 2008.
- Walter Isaacson, *Steve Jobs*, Insignis Media, Kraków 2011.
- William R Miller, Stephen Rollnick, *Wywiad motywujący. Jak przygotowywać ludzi do zmiany*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2010.
- Alane Jordan Starko, *Creativity in the Classroom*, Lawrence Erlbaum Associates, London, Mahwah New Jersey 2005.
- Krzysztof J. Szmidt, *Trening kreatywności. Podręcznik dla pedagogów, psychologów i trenerów grupowych*, Wydawnictwo Helion, Gliwice 2008.
- Laura Withworth, Karen Kimsey-House, Henry Kimsey-House, Peter Sandahl, *Coaching koaktywny. Umiejętności wspierające sukces klienta*, Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., Warszawa 2007.
- Katarzyna Żbikowska, *Mapy myśli w biznesie*, Wydawnictwo Helion, Gliwice 2012.



ROZDZIAŁ V

WSPIERACZU, WESPRZYJ SIĘ SAM – PROPOZYCJE NARZĘDZI SAMOROZWOJOWYCH DLA OSÓB PRACUJĄCYCH Z MŁODZIEŻĄ

„Zawsze jest nadzieja, że twoje życie może się odmienić, ponieważ zawsze jest jeszcze czas na naukę nowych umiejętności”.

Virginia Satir

Zastanów się:

- co daje Ci energię każdego dnia?
- czego chciałbyś robić więcej?
- co jeszcze?





Elementem zmiany podkreślanym przez osoby, które zdecydowały się na wykorzystanie podejścia coachingowego w pracy z młodzieżą, jest zmiana w podejściu do samego siebie i swojego zaangażowania. Oznacza to większą równowagę życia osobistego i zawodowego, współpracę z młodzieżą i dzielenie z nią odpowiedzialności, tam, gdzie jest to możliwe. Wspieranie coachingowe pozwala na oddanie pałeczki w ręce osób wspieranych, pozwala na znalezienie czasu wolnego na odpoczynek, realizację własnych pasji i samorozwój.

Warto jednak także ten obszar zdiagnozować dla siebie i stworzyć plan – pewnego rodzaju wytycznik, który wspieraczowi da możliwość zrobienia kroku w tył i spojrzenia z tej perspektywy na siebie, swoje kompetencje, relacje z młodzieżą i współpracę z kolegami i koleżankami w pracy. W dłuższej perspektywie czasowej przekłada się to także na jakość relacji z najbliższymi, stopień efektywności oraz zarządzanie sobą w czasie. Przed Tobą kilka ćwiczeń, które możesz zrobić w dowolnym czasie, w dowolnej kolejności. To dla Ciebie! Warto zapisać datę ich wykonania i powtórzyć za jakiś czas oraz porównać i wyciągnąć z tego wnioski.

Wspieranie pomaga w znalezieniu czasu dla siebie – nie róbmy czegoś za innych. Jak popracujesz z młodzieżą raz, to kolejne analogiczne zadanie wykona samodzielnie, a Ty będziesz mieć wolne. Inni naprawdę też potrafią – nie jesteś jedyny.

Uczestniczka PAJP

Podane narzędzia możesz także wykorzystać w pracy z młodzieżą.

OD CZEGO ZACZAĆ? JAK TO W COACHINGU – TRZEBA ZACZAĆ OD ZASOBÓW

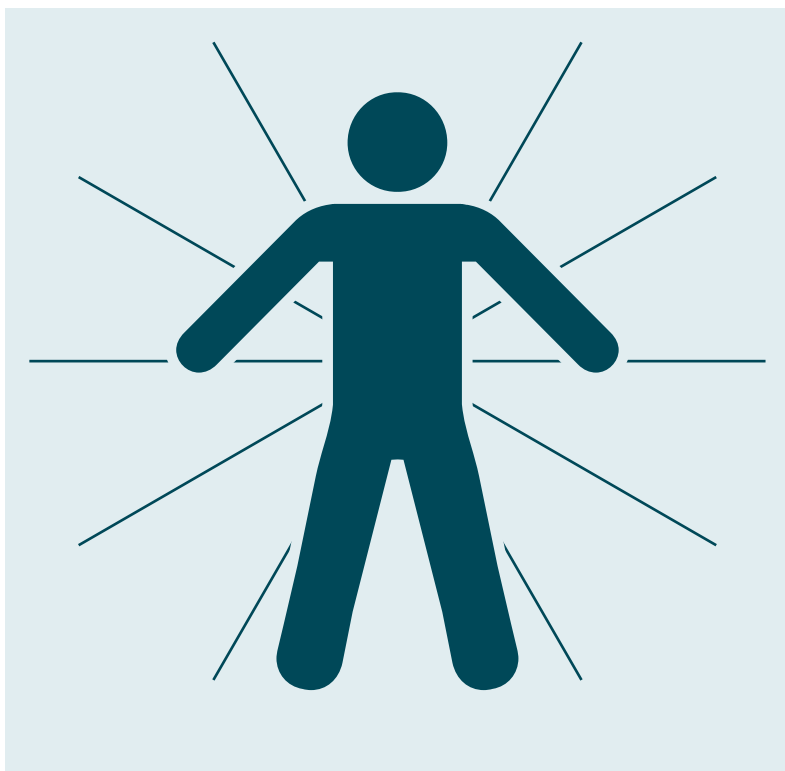


Przygotuj sobie ulubioną herbatę lub kawę, może jakiś deser. Usiądź wygodnie, odetchnij swobodnie dwa razy i skoncentruj się na sobie.

MOJE MOCNE STRONY



Zastanów się nad tym, co w sobie lubisz, co pomaga ci w życiu. Wykorzystując poniższy rysunek, zapisz swoje mocne strony na liniach odchodzących od sylwetki człowieka. Wypisz wszystkie, jakie przychodzą Ci do głowy. Jeśli zabraknie Ci miejsca, pisz dalej swobodnie.



Brawo! Sporo tych mocnych stron, prawda? Coach zapytałby „co jeszcze?”

Zastanów się teraz, co chcesz rozwijać, i zapisz to poniżej.



	Chcę być bardziej...	Chcę być mniej...	To chcę robić codziennie...
W stosunku do siebie			
W stosunku do innych			
Pierwszy krok do osiągnięcia tego, to...			
Po czym poznam, że osiągnąłem sukces?			



Ważne jest, by współpracownicy poznali swoje mocne strony i na podstawie swoich zasobów mogli podejmować się zadań, które pozwolą im korzystać z ich zasobów i preferencji, które mają. Gwarantuje to poważne i pełne zaangażowania podejście do zadań, które podejmą.

Uczestniczka PAJP

KOŁO ŻYCIA



Zdarza się, że mimo odnoszonych sukcesów zawodowych lub osobistych, mimo poczucia ogólnego zadowolenia z życia, czujesz, że coś Cię blokuje, że zamiast otrzymywać energię, tracisz ją. Żyjesz w nierównowadze, zniechęcasz się łatwo, szybko męczysz i masz poczucie utknienia. Koło życia to uniwersalne narzędzie coachingowe pozwalające przyjrzeć się swojej sytuacji życiowej, równowadze między różnymi żywymi aktywnościami. Zdarza się bowiem, że tak bardzo pochłonięci jesteśmy działaniem w jednej części koła, że kompletnie zapominamy o pozostałych i przez to gubimy energię, nasze koło kręci się z trudem, utyka, a my sami dusimy się, jesteśmy zmęczeni, zniechęceni.

Na koło życia warto poświęcić czas, co najmniej 10 minut. Pozwól sobie na szczerość, nikomu tego koła pokazywać nie musisz. Przyjmijmy, że poniższe koło życia i wyszczególnione w nim części stanowią obraz najważniejszych elementów Twojego życia. Mogą się na nie składać:

- Twoje otoczenie fizyczne – czyli otoczenie, w którym żyjesz, na co składają się m.in. Twoje doznania estetyczne i emocjonalne związane ze stanem mieszkania, Twoje poczucie bezpieczeństwa w danym miejscu, fakt, że mieszkasz z rodzicami, teściami lub w miejscu położonym na odludziu lub w centrum, na wsi, w mieście. Zieleń i jej brak w miejscu zamieszkania i pracy.
- Twoje zdrowie i sprawność fizyczna.
- Twoja kariera.
- Twój rozwój osobisty.
- Twoja rodzina i przyjaciele.
- Związek miłosny, w jakim się obecnie znajdujesz.
- Twoje finanse – jest to obszar różniący się od kariery, ponieważ można robić karierę i zarabiać mnóstwo pieniędzy, a jednocześnie żyć ponad stan i ledwie wiązać koniec z końcem. Może to być także związane z nieumiejętnością zarządzania finansami. Z drugiej strony, można być osobą niepracującą, ale żyć na poziomie zadowalającym dzięki zarobkom partnera/rodziny. Można jeszcze robić karierę w sektorze, w którym rozwój zawodowy nie przekłada się na pieniądze.
- Twój czas na wypoczynek i rozrywkę.



Możesz także sam wybrać i nazwać osiem obszarów życia, którym chcesz się przyjrzeć.

Przyjmując środek koła za 0%, a zewnętrzne jego obramowanie za 100%, zaznacz procentowo poziom Twojej satysfakcji z każdego z ośmiu obszarów. Najbardziej obrazowo będzie, jeśli zakreślisz taką część obszaru, jaka odpowiada procentowi Twojego zadowolenia.



KOŁO ŻYCIA

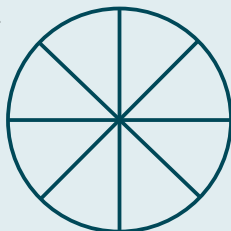


Wypoczynek i rozrywka

Finanse

**Związek
miłosny**

Relacje z ludźmi



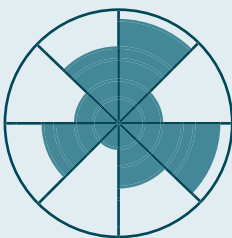
Otoczenie fizyczne

Zdrowie

**Kariera
zawodowa**

Rozwój osobisty

Po wykonaniu ćwiczenia Twoje koło może wyglądać na przykład tak, jak na rysunku poniżej.



Czy to nadal koło? Tak. Tylko że dość trudno mu się toczyć. To obraz wspomnianej już wcześniej nierównowagi. Jakie mogą być możliwe rozwiązania? Postaw sobie następujące pytania, a jeszcze lepiej poproś kogoś, by Ci je zadał:

- Co widzisz?
- Co jest dla Ciebie najważniejsze w życiu?
- Jak to, co dla Ciebie najważniejsze, wygląda w zestawieniu z Twoim kołem?



- Jakie uczucia Ci towarzyszą, gdy obserwujesz swoje koło życia?
- Które z części koła wpływają wzajemnie na siebie?
- Która z zaznaczonych ósemek w największym stopniu wpływa na pozostałe?
- W których obszarach chciałbyś zwiększyć poziom swojego zadowolenia?
- Co możesz zrobić, aby oczekiwany poziom satysfakcji osiągnąć?
- Co jeszcze możesz zrobić?
- Jaki wpływ będzie mieć zwiększenie poziomu satysfakcji z jednego z obszarów na pozostałe?
- Którym obszarem chcesz się zająć w pierwszej kolejności, aby obraz całego koła w Twoim przekonaniu poprawił się?
- Jak będzie wyglądało Twoje życie, gdy zajmiesz się tym obszarem?
- Wypisz poniżej dwie pierwsze czynności, które potrzebujesz wykonać, aby poprawić stan wybranego obszaru.

1.

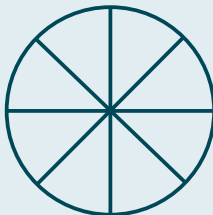
2.

Koło życia warto rozpatrywać także w kontekście wyznawanych i realizowanych wartości. Stąd drugim krokiem będzie przyjrzenie się Twoim wartościom.

KOŁO WARTOŚCI



Wypisz na kartce jak najwięcej rzeczy, które są dla Ciebie ważne, wartości, którymi się w życiu kierujesz. Z całej listy wybierz osiem najważniejszych dla Ciebie wartości i przyporządkuj je do jednej z ośmiu części koła. Zastanów się, na ile w swoim życiu realizujesz daną wartość. Zaznacz to procentowo, ponownie przyjmując, że środek to zero, a obwód koła to 100%. Na następnej stronie znajduje się tabela z wartościami, która może stanowić dla Ciebie odpowiedź.





Zastanów się, którą z tych wartości chciałbyś wzmocnić?

- W czym to wzmocnienie może się przejawiać?
- Jak będziesz się czuł, gdy dana wartość będzie wyraźniej widoczna w Twoim życiu?
- Jak realizacja tej wartości wpłynie na Twoje koło życia?



Tabela wartości – jest to tylko dla ułatwienia procesu, gdyż to Ty wybierasz, co jest dla Ciebie wartością.

Auten-tyczność	Beziepie-czeństwo	Bliskie relacje	Cierpli-wość	Cieka-wość	Czułość	Czystość
Delikat-ność	Doskona-łość	Duma	Dyskrecja	Elastycz-ność	Efektyw-ność	Entuzjizm
Godność	Harmonia	Humor	Kompe-tencja	Konse-kwencja	Kreatyw-ność	Lojalność
Mądrość	Miłość	Nadzieja	Niezależ-ność	Odpowie-dzialność	Odwaga	Otwar-tość
Pasja	Pogoda ducha	Pokora	Pomoc innym	Prostota	Prawda	Prestiż
Przyjaźń	Przyjem-ność	Radość	Rodzina	Rozwaga	Rozwój	Ryzyko
Rzeteł-ność	Sława	Sponta-niczność	Sprawie-dliwość	Spokój	Stanow-czość	Szacunek
Szlachet-ność	Szczerość	Szczęście	Szczo-drość	Tolerancja	Troskli-wość	Twórczość
Uczciwość	Wiara	Wierność	Wiary-godność	Wolność	Wrażli-wość	Wyrozu-miałość
Zaanga-żowanie	Zadowo-lenie	Zaradność	Zaufanie	Zdrowie	...	...

Jak już wspieracz czuje się wsparty w zakresie własnego życia i wartości nim kierujących oraz zna swoje mocne i słabsze strony, to może zająć się swoimi zasobami i kompetencjami zawodowymi. Poniższy kwestionariusz jest taką właśnie próbą samooceny.

KWESTIONARIUSZ ZASOBÓW WYCHOWAWCY/OPIEKUNA¹⁴



(wersja eksperymentalna za Auctorizo Libertas)

Proszę ocenić procesy, jakim podlegają posiadane przez Ciebie zasoby.

Na początku ustosunkuj się do tego, jakie znaczenie mają dla Ciebie poszczególne zasoby. Do oceny zasobów zastosuj skalę, w której 1 oznacza, że dany zasób nie posiada dla Ciebie wcale znaczenia, 2 – w małym stopniu, 3 – w średnim stopniu (w umiarkowanym stopniu), 4 – w dużym stopniu, 5 – w bardzo dużym stopniu.

Następnie ustosunkuj się do tego, w jak dużym stopniu pozyskałeś określony zasób w ostatnim roku.

Do oceny zysków w zasobach zastosuj skalę, w której 1 oznacza, że dany zasób nie został pozyskany wcale, 2 – w małym stopniu, 3 – w średnim stopniu (w umiarkowanym stopniu), 4 – w dużym stopniu, 5 – w bardzo dużym.

Na końcu ustosunkuj się do tego, w jak dużym stopniu utraciłeś określony zasób w ostatnim roku. Do oceny strat w zasobach zastosuj skalę, w której 1 oznacza, że dany zasób nie został utracony wcale, 2 – w małym stopniu, 3 – w średnim stopniu (w umiarkowanym stopniu), 4 – w dużym stopniu, 5 – w bardzo dużym.

Przedstawiony powyżej sposób oceny zilustrowany został na poniższym przykładzie:

Zasób: *Czas wolny*

Subiektywne znaczenie zasobu: 4 [komentarz: czas wolny posiada dla mnie duże znaczenie].

Stopień zysku zasobu: 3 [komentarz: w ciągu ostatniego roku zyskałem około dwie godziny dziennie, gdyż oddałem koordynowanie akcji wakacyjnej wolontariuszce].

¹⁴ Zacerpnięte z Auctorizo Libertas, *Model Wczesnej Interwencji Socjalnej. Program profilaktyczny (interwencyjny) zapobiegający zachowaniom autodestrukcyjnym u młodzieży o podwyższonym ryzyku uzależnienia od substancji psychotropowych*, s. 89-92.



Stopień utraty zasobu: 5 [komentarz: w ciągu ostatniego roku straciłem mnóstwo wolnego czasu, gdyż podjąłem naukę w szkole językowej i ciągle łapię zaległości, bo mam tyle pracy, że nie mam ani kiedy chodzić na zajęcia, ani odrabiać zadań domowych].



Oceń, jakie znaczenie mają dla Ciebie wymienione poniżej doświadczenia:

	Wcale	W małym stopniu	W średnim stopniu	W dużym stopniu	W bardzo dużym stopniu
1. Poczucie, że realizuję moje cele zawodowe	1	2	3	4	5
2. Poczucie zaangażowania w środowisku pracy	1	2	3	4	5
3. Posiadanie odpowiedniego statusu w pracy	1	2	3	4	5
4. Dobre relacje z moimi podopiecznymi	1	2	3	4	5
5. Rozumienie problemów moich podopiecznych	1	2	3	4	5
6. Umiejętne dostarczanie wsparcia moim podopiecznym	1	2	3	4	5
7. Zdolność uczenia podopiecznych ważnych umiejętności życiowych	1	2	3	4	5
8. Dostarczanie ważnej wiedzy o życiu moim wychowankom	1	2	3	4	5
9. Poczucie realizacji celów życiowych	1	2	3	4	5
10. Spostrzeganie kompetencji zawodowych	1	2	3	4	5
11. Poczucie optymizmu	1	2	3	4	5
12. Poczucie kontroli nad życiem	1	2	3	4	5



13. Umiejętność dobrego porozumiewania się	1	2	3	4	5
14. Samodyscyplina	1	2	3	4	5
15. Poczucie własnej wartości	1	2	3	4	5
16. Poczucie niezależności	1	2	3	4	5
17. Wsparcie od współpracowników	1	2	3	4	5
18. Dzielenie czasu z tymi, których kocham	1	2	3	4	5
19. Stabilność rodzinna	1	2	3	4	5
20. Pomoc w realizowaniu zadań zawodowych	1	2	3	4	5
21. Lojalność przyjaciół/kolegów z pracy	1	2	3	4	5

W JAK DUŻYM STOPNIU POZYSKAŁEŚ OKREŚLONY ZASÓB W OSTATNIM ROKU?

Do oceny zysków w zasobach zastosuj skalę, w której 1 oznacza, że dany zasób nie został pozyskany wcale, 2 – w małym stopniu, 3 – w średnim stopniu (w umiarkowanym stopniu), 4 – w dużym stopniu, 5 – w bardzo dużym.

Oceń, w jakim stopniu wymienione poniżej zasoby zwiększyły się u Ciebie w ostatnim roku:



	Wcale	W małym stopniu	W średnim stopniu	W dużym stopniu	W bardzo dużym stopniu
1. Poczucie, że realizuję moje cele zawodowe	1	2	3	4	5
2. Poczucie zaangażowania w środowisku pracy	1	2	3	4	5
3. Posiadanie odpowiedniego statusu w pracy	1	2	3	4	5
4. Dobre relacje z moimi podopiecznymi	1	2	3	4	5



5. Rozumienie problemów moich podopiecznych	1	2	3	4	5
6. Umiejętne dostarczanie wsparcia moim podopiecznym	1	2	3	4	5
7. Zdolność uczenia podopiecznych ważnych umiejętności życiowych	1	2	3	4	5
8. Dostarczanie ważnej wiedzy o życiu moim wychowankom	1	2	3	4	5
9. Poczucie realizacji celów życiowych	1	2	3	4	5
10. Spostrzeganie kompetencji zawodowych	1	2	3	4	5
11. Poczucie optymizmu	1	2	3	4	5
12. Poczucie kontroli nad życiem	1	2	3	4	5
13. Umiejętność dobrego porozumiewania się	1	2	3	4	5
14. Samodyscyplina	1	2	3	4	5
15. Poczucie własnej wartości	1	2	3	4	5
16. Poczucie niezależności	1	2	3	4	5
17. Wsparcie od współpracowników	1	2	3	4	5
18. Dzielenie czasu z tymi, których kocham	1	2	3	4	5
19. Stabilność rodzinna	1	2	3	4	5
20. Pomoc w realizowaniu zadań zawodowych	1	2	3	4	5
21. Lojalność przyjaciół/kolegów z pracy	1	2	3	4	5



W JAK DUŻYM STOPNIU UTRACIŁEŚ OKREŚLONY ZASÓB W OSTATNIM ROKU?

Do oceny strat w zasobach zastosuj skalę, w której 1 oznacza, że dany zasób nie został utracony wcale, 2 – w małym stopniu, 3 – w średnim stopniu (w umiarkowanym stopniu), 4 – w dużym stopniu, 5 – w bardzo dużym.

Oceń, w jakim stopniu wymienione poniżej zasoby zmniejszyły się u Ciebie w ostatnim roku:



	Wcale	W małym stopniu	W średnim stopniu	W dużym stopniu	W bardzo dużym stopniu
1. Poczucie, że realizuję moje cele zawodowe	1	2	3	4	5
2. Poczucie zaangażowania w środowisku pracy	1	2	3	4	5
3. Posiadanie odpowiedniego statusu w pracy	1	2	3	4	5
4. Dobre relacje z moimi podopiecznymi	1	2	3	4	5
5. Rozumienie problemów moich podopiecznych	1	2	3	4	5
6. Umiejętne dostarczanie wsparcia moim podopiecznym	1	2	3	4	5
7. Zdolność uczenia podopiecznych ważnych umiejętności życiowych	1	2	3	4	5
8. Dostarczanie ważnej wiedzy o życiu moim wychowankom	1	2	3	4	5
9. Poczucie realizacji celów życiowych	1	2	3	4	5
10. Spostrzeganie kompetencji zawodowych	1	2	3	4	5
11. Poczucie optymizmu	1	2	3	4	5
12. Poczucie kontroli nad życiem	1	2	3	4	5



13. Umiejętność dobrego porozumiewania się	1	2	3	4	5
14. Samodyscyplina	1	2	3	4	5
15. Poczucie własnej wartości	1	2	3	4	5
16. Poczucie niezależności	1	2	3	4	5
17. Wsparcie od współpracowników	1	2	3	4	5
18. Dzielenie czasu z tymi, których kocham	1	2	3	4	5
19. Stabilność rodzinna	1	2	3	4	5
20. Pomoc w realizowaniu zadań zawodowych	1	2	3	4	5
21. Lojalność przyjaciół/kolegów z pracy	1	2	3	4	5



PYTANIA DO REFLEKSJI:

- Zastanów się i wybierz trzy zasoby, które chciałbyś wzmocnić w ciągu najbliższych trzech miesięcy.
 1.
 2.
 3.
- Jakie są niektóre najlepsze sposoby, które doprowadzą Cię do zmiany w danym obszarze? Dla każdego zasobu wypisz kolejne trzy czynności do wykonania.

I Zasób

1.
2.
3.

II Zasób

1.
2.
3.



III Zasób

1.
2.
3.

Kiedy zaczynasz działać?

DZIESIĘĆ SPOSOBÓW NA PODNIESIENIE ZASOBÓW POZYTYWNEJ ENERGII



1. Przeciągnij się i zrób kilka ruchów głową w obie strony.
2. Wyjdź na krótki spacer.
3. Dokończ zdanie: „Dobrze mi, bo...”.
4. Nagraj sobie optymistyczny komunikat na swojej poczcie głosowej.
5. Przypomnij sobie wesołe zdarzenie i roześmiej się na głos.
6. Napisz SMS do starego przyjaciela, umówcie się na kawę.
7. Zrób porządek na biurku i w szufladach.
8. Obejrzyj album ze zdjęciami z wakacji.
9. Poczytaj gazetę lub dobrą książkę.
10. Weź głęboki wdech i zatrzymaj na chwilę powietrze w płucach, a wydychając je, staraj się pozbyć wszelkich napięć.

CO JESZCZE MOŻNA ZROBIĆ DLA WSPARCIA SAMEGO SIEBIE?



Po przejściu Kwestionariusza Zasobów Wychowacy/Opiekuna proponujemy Ci przyznanie się posiadanym przez Ciebie kompetencjom, by wykorzystać je w zupełnie nowym kontekście. Czas wykorzystać Twoje zasoby i kompetencje zawodowe do poszukiwania rozwiązań w innych obszarach.

Spójrz na swoje mocne strony, zasoby, to, z czego jesteś zadowolony. Odetchnij głęboko dwa razy i...

- Wymień pięć kompetencji/umiejętności, jakie posiadasz.
- W jakich dwóch kontekstach w Twoim życiu możesz skorzystać z wymienionych wyżej kompetencji?
- Wybierz jeden kontekst w Twoim życiu, w którym według Ciebie nie dzieje się najlepiej. Opisz go.
- W jaki sposób możesz skorzystać z swoich kompetencji w tym kontekście? Co będzie inaczej?
- Opowiedz komuś o swym odkryciu!



To ćwiczenie wykonywali także uczestnicy i uczestniczki PAJP. Sprzyjało to uruchomieniu nowych zasobów motywacji i energii do zmiany, także w prywatnym życiu.

„Sekretem zmiany jest skupienie całej twojej energii nie na walce ze starym, ale na budowaniu nowego”.

Sokrates



Za swoją „trampolinę” uważam elastyczne podejście, reagowanie na pojawiające się problemy w sposób otwarty. Wówczas młodzież sama mi powie, co jest dla nich przeszkodą, co – uważam – pozwoli mi na poszukiwanie adekwatnego rozwiązania.

Uczestniczka PAJP



I JESZCZE PEWIEN DEKALOG:

1. Droga – idź swoją drogą – pewnie stawiaj kroki.
2. Odwaga – tzn. bać się, miej świadomość drogi do celu.
3. Ludzie – bądź otwarty, poznawaj, zatrzymuj się tylko przy tych, którzy chcą być tego postoju wari.
4. Miłość – przytul ją, przytul się.
5. Cisza – jest we mnie, kiedy jest mi dobrze; odnajdź ją, kiedy jest mi źle; schroń się w niej.
6. Dziel się – to, co smutne, oraz to, co piękne, przekaz dalej – jesteś wśród ludzi.
7. Cierpliwość – świat spełnia prośby, we właściwej godzinie, daj mu czas.
8. Aktywność – pomóż światu być, Ty jesteś nim.
9. Szacunek – jesteś esencją istnienia – możesz..., jesteś w stanie..., zasługujesz...
10. Spełnienie – to otwarte drzwi w poznawaniu tego, co było nieznane.

autorka: Edyta Sobiecka



JAK JESZCZE MOŻNA O SIEBIE ZADBAĆ?

W ramach wspierania siebie samego warto stosować techniki relaksacji. Dzięki nim stajemy się spokojniejsi i bardziej pewni siebie. Niektóre ćwiczenia są krótkie, inne wymagają nieco więcej czasu. Warto wypróbować wszystkie i sprawdzić, które najbardziej Tobie pomagają, bo relaksować się przecież można na wiele innych sposobów, w zależności od możliwości czasowych i swoich wewnętrznych potrzeb.



CZAS	DZIAŁANIE
JEŻELI MASZ 10 SEKUND: Oddech to najszybszy zawór bezpieczeństwa	Gdy tylko czujesz, że coś zaczyna Ci dokuczać: gwałtownie wypuść powietrze z płuc. Ten wydech musi być mocny i głośny, chodzi o to, by usunąć powietrze z samego dna płuc. Zaczynij powtarzać w myśli słowo: „spokój” i pozwól nabierz głęboko powietrza i znów wypuść je długim powolnym wydechem – ze słyszalnym „uff” na końcu. Opuść ramiona. Powtórz kilka razy. Natychmiast poczujesz się spokojniej. Ciało powróci do równowagi.
JEŻELI MASZ 20 SEKUND: Ćwiczenie z dłońmi	Potrzyj mocno dłonie, aby wyzwolić ciepło i energię. Przyłóż dłonie do zamkniętych oczu, podeprzyj się łokciami. Opuść ramiona i siedź tak bez ruchu, oddychając lekko i swobodnie. Poczujesz, jak energia z Twych dłoni przenika do oczu i mózgu. Rozkoszuj się uczuciem ciepła i ciemnością. Przyniesie to ulgę oczom i karkowi.
JEŻELI MASZ 1 MINUTĘ: Naprzemiennie oddychanie przez nos	Usiądź wygodnie. Przyłóż do czoła wskazujący, środkowy i serdeczny palec prawej ręki. Kciuk i mały palec delikatnie połóż na nozdrzach. Zamknij oczy. Nabierz powietrza. Zatkaj kciukiem prawą dziurkę od nosa, wypuść powietrze przez lewą dziurkę, a następnie także lewą dziurkę ponownie wciągnij je głęboko. Gdy nabierzesz powietrza poczekaj chwilę, małym palcem zatkaj lewą dziurkę, jednocześnie odstawiając prawą. Wypuść nią powietrze, znów zrób wdech, odczekaj chwilę i zasłoń prawą dziurkę kciukiem. Odstłoń lewą i wypuść powietrze. Powtórz to ćwiczenie jeszcze dwa razy. Potem stopniowo zwiększaj liczbę naprzemiennych oddechów. Łatwiej będzie Ci odzyskać równowagę, spokój i opanowanie, gdy poświęcisz na to ćwiczenie choć kilka chwil dziennie.
GDY MASZ 2 MINUTY: Oddychanie przeponowe	Usiądź wygodnie i opuść ramiona. Jeżeli to możliwe, połóż się na plecach z nogami ugiętymi w kolanach. Skoncentruj się na oddychaniu przeponą. Wydłużaj oddech, wydychając powietrze do końca. Zrób wdech i zauważ, jak poszerza się Twój oddech poniżej żeber. Wypuść powietrze powoli. Odczekaj chwilę i powtórz pięć razy. Oddychaj przeponą. Jeżeli zauważysz opadanie i unoszenie się klatki piersiowej, wypnij przesadnie brzuch, by oddychać tylko przeponą.



GDY MASZ 5 MINUT: Relaksacja na siedząco	Usiądź wygodnie na krześle dającym mocne oparcie. Nogi oprzyj mocno na podłogę. Połóż dłonie na udach. Wyobraź sobie, że kręgosłup się wydłuża, zwiększają się odstępki pomiędzy kręgami. Wyciągnij tył szyi, ale postaraj się, by podbródek był równoległy do podłogi. Rozluźnij mięśnie szczęki i niech wygładzi Ci się czoło. Pozwól opaść barkom, poczuć, jak coraz bardziej oddalają się od uszu. Wyobraź sobie, że czubek Twojej głowy powoli unosi się jak na nitce ku niebu. Zamknij oczy i wydłuż oddech. Poczuć, jak oddech powoli wypełnia Twoje trzewia, nozdrza, klatkę piersiową, płuca. Wstrzymaj oddech i policz do pięciu, a następnie wypuść powietrze. W jodze nazywamy to pełnym oddechem. Powtarzaj to ćwiczenie w miarę możliwości wielokrotnie w ciągu dnia – da Ci poczucie wyciszenia i uspokojenia ciała oraz umysłu.
GDY MASZ 10 MINUT: Medytacja	Znajdź spokojne miejsce, usiądź wygodnie na krześle z wyprostowanymi plecami, lekko przymknij oczy, stopy ustaw równolegle, a dłonie oprzyj o uda. Rozluźnij się, skup na sobie i wejdź w swoją ciszę na kilka minut. Możesz skupić się na oddechu, na powtarzaniu słów-kluczy przy wdechu i przy wydechu, takich jak np. zdrowie, spokój, swoboda, szczęście. Moja nauczycielka jogi zalecała myśleć „sou” przy wdechu i „haam” przy wydechu. To jest bardzo odprężające. Wdychaj energię... Wydychaj napięcie... Cierpliwie obserwuj nadchodzące wyobrażenia, myśli, uczucia – nie walcz z nimi, nie próbuj usunąć ich ze świadomości, pozwól im płynąć jak strumień. Przypatruj się tym wewnętrznym doznaniom z pozycji „świadka” przez kilka minut.
GDY MASZ PÓŁ GODZINY LUB WIĘCEJ: Dłuższa głębsza relaksacja	Przyjmij wygodną pozycję leżącą, pod głowę połóż książkę lub płaską poduszkę i wysłuchaj prowadzonej relaksacji nagranej głosem lektora. Polecam redukujące stres relaksacje z podłożem łagodnej muzyki na kasetach audio. W czasie takiego ćwiczenia stopniowo rozluźnia się poszczególne części ciała, a także uczysz sztuki koncentracji, co przydaje się w różnych okolicznościach. Dobrze jest włożyć wygodne, luźne ubranie i znaleźć ciepłe miejsce – uczucie chłodu utrudnia relaksację. Gdy leżysz, temperatura ciała obniża się, przykryj się więc kocem. Upewnij się, że nic Ci nie przeszkodzi, wyłącz telefon, zamknij drzwi do pokoju, w którym jesteś. Dobrze z taką kasetą usypiać.



*„Uważaj na swoje myśli, stają się jednak słowami.
Uważaj na swoje słowa, stają się czynami.
Uważaj na swoje czyny, stają się nawykami.
Uważaj na swoje nawyki, stają się charakterem.
Uważaj na swój charakter, on staje się Twoim losem”.*

”

Frank Outlaw

Jest jeszcze jeden aspekt wsparcia samego siebie. Przekonania, jakie siedzą w Twojej głowie na temat świata, siebie i innych ludzi. Pomyśl:

- Idziesz na spotkanie z młodzieżą, bo chcesz czy musisz? Z jakich powodów z nimi pracujesz?
- Gotujesz obiad, bo chcesz czy musisz? Spotykasz się z przyjaciółmi z potrzeby czy „bo tak wypada”?
- Zaobserwuj, jakich słów używasz, opowiadając o tym, co robisz lub co będziesz robić.

Przekonania wpływają nie tylko na umysł, ale i na ciało. Kiedy używamy MUSZĘ, ciało staje się ociężałe, rośnie napięcie mięśni, czujemy nawet niechęć do zrobienia czegokolwiek, w środku czujemy, że to zadanie ponad nasze siły i w dodatku to nie my sprawujemy kontrolę. CHCĘ wywołuje w ciele energię, kieruje na to, co jest do zrobienia, wewnętrznie czujemy, że jesteśmy gotowi to zrobić i mamy ku temu wszelkie predyspozycje, my decydujemy, kiedy i jak to zrobić. Ta wewnętrzna gotowość do zrobienia czegoś jest też podstawą do budowania poczucia własnej wartości i wewnętrznej motywacji. Łatwiej nam wtedy działać, poszukiwać, mierzyć się z trudnościami i czerpać radość z tego, co osiągamy. Nie jest to postawa rozpowszechniona w naszym społeczeństwie. Czas zrobić ten pierwszy krok i zdecydować, czy chcę, czy muszę. W zmianie podejścia może pomóc Ci świadomy wybór słów, jakimi opisujesz świat i swoją w nim rolę.



POSTAWA SAMOAKCEPTACJI

– SŁOWA, KTÓRE JĄ WZMACNIAJĄ

- chcę
- wolę
- wybieram
- mam zamiar
- decyduję
- zależy mi
- postanawiam
- zdecydowałem
- przemyślę to i zastanowię się, co zrobić

POSTAWA BRAKU SAMOAKCEPTACJI

– SŁOWA, KTÓRE OSŁABIAJĄ

- muszę
- powinienem
- nie mogę
- niemożliwe
- zawsze
- nigdy
- nie dam rady
- gdybym tylko

W ramach poszukiwań ciekawych materiałów związanych z samoakceptacją i budowaniem poczucia dobrostanu dotarliśmy do bardzo osobistego tekstu wykorzystwanego przez psychoterapeutów w pracy właśnie nad poczuciem własnej wartości. Oto on:

DEKLARACJA POCZUCIA WŁASNEJ WARTOŚCI¹⁵

Jestem sobą.

Na całym świecie nie ma drugiej takiej samej osoby. Istnieją ludzie, którzy są do mnie częściowo podobni, ale nikt nie jest dokładnie taki sam. Dlatego też wszystko, co ode mnie pochodzi, jest całkowicie moje, ponieważ to ja dokonuję wyborów.

Wszystko, co mnie dotyczy, należy do mnie: moje ciało, włączając w to wszystkie jego uczynki; mój umysł oraz wszystkie moje myśli i przekonania; moje oczy wraz z wszelkimi obrazami, które spostrzegają; moje uczucia, jakiegokolwiek by były: złość, radość, frustracja, miłość, rozczarowanie, podniecenie; moje usta i wszystkie słowa, które wypowiadają: uprzejme, miłe czy szorstkie, poprawne i niepoprawne; mój głos, donośny i łagodny; i wszystkie moje czyny w stosunku do innych i do mnie samej.

Do mnie należą moje fantazje, marzenia, nadzieje i lęki.

Do mnie należą moje triumfy i sukcesy, moje porażki i błędy.

¹⁵ V. Satir, *Rodzina. Tu powstaje człowiek*, GWP, Gdańsk 2002, s. 37-38. Źródłem jest tekst *I Am Me*, Celestial Arts.



Ponieważ to wszystko należy do mnie, jestem w stanie dogłębnie poznać siebie. A dzięki temu – darzyć siebie miłością i żywić przyjazne uczucia w stosunku do każdej swojej części. Mogę sprawić, aby wysiłek całej mojej osoby miał na celu moje dobro.

Istnieją takie aspekty mojej osobowości, które są dla mnie zagadkowe i nieznane. Ale dopóki darzę siebie miłością, mogę z odwagą i nadzieją próbować wyjaśniać to, czego nie rozumiem, i poszukiwać sposobów lepszego poznania siebie samej.

Jakkolwiek wyglądam i brzmię, cokolwiek mówię i robię, myślę lub czuję w danym momencie, to jestem ja. Wszystko to jest autentyczne i ukazuje moją sytuację w danej chwili.

Kiedy spoglądam w przeszłość na to, jak wyglądałam i brzmiałam, co robiłam i mówiłam, czułam i myślałam, mogę uważać, że niektóre elementy nie pasują do całości. Mogę je odrzucić i stworzyć w ich miejsce nowe.

Jestem w stanie patrzeć, słuchać, czuć, myśleć, mówić i działać. Mam narzędzia niezbędne, aby przetrwać, aby nawiązywać kontakty z innymi, aby być twórczą, wprowadzać sens i ład w świecie, wśród ludzi i rzeczy, które są na zewnątrz mnie.

Należę do siebie i dlatego też mogę sobą kierować.

Jestem sobą i jestem w porządku.

Kiedy ostatnio w Twoich emocjach pojawiła się szczerza wdzięczność i radość z tego, kim jesteś, jak żyjesz, co osiągasz i jak wygląda Twój dzień? Co to był za moment? Komu za to podziękowałeś? Kiedy ostatnio sobie podziękowałeś?

.....

.....

.....

.....

Muzyka, która bardzo mnie relaksuje i jednocześnie inspiruje, to płyta zespołu Beautiful World oraz utwór zespołu Hasiok i Maleńczuka pt. „Synu”.

Uczestnik PAJP





CHCECIE DOWIEDZIEĆ SIĘ WIĘCEJ? POCZYTAJCIE!



LINKI

- <http://www.youtube.com/watch?v=j4WP1MfRoSA> – znajdziecie tu pięciominutową lekcję Jogi Śmiechu. Śmiech jako taki jest częścią ludzkiego doświadczenia, ale dopiero niedawno, bo w 1995 r., opracowano w Indiach system Jogi Śmiechu (www.laughtery.com). Dr Madan Kataria, badając efekty oddziaływania różnych czynników na ludzki organizm, odkrył, że najbardziej pozytywny wpływ na ciało i umysł człowieka ma śmiech, co więcej nasze ciało nie odróżnia, czy śmiejemy się z czegoś, czy z niczego.
- www.foley.com.pl – znajdziecie tu więcej technik relaksacyjnych, muzykę do nich oraz inne propozycje samorozwojowe.



LITERATURA

- Dan Ariely, *Potęga irracjonalności*, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław 2008.
- Maciej Bennewicz, *Coaching na Wyspach Szczęśliwych*, Wydawnictwo Helion, Gliwice 2013.
- Maciej Bennewicz, *Coaching, czyli restauracja osobowości*, G+J Polska, Warszawa 2008.
- Edward de Bono, *Sześć medali wartości*, Wydawnictwo Helion, Gliwice 2009.
- Joan Borysenko, *Przewodnik dla zapracowanych. 52 proste strategie dokonywania zmian życiowych*, AnWero, Gdańsk 2008.
- Jorg Fengler, *Pomaganie mężczyznom: wypalenie w pracy zawodowej*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2000.
- Ewa Foley, *Bądź aniołem swojego życia!*, Wydawnictwo Ravi, Łódź 2004.
- Miriam Merkel, *List do mojego życia. Historia wypalenia zawodowego*, Kurhaus Publishing Media, Warszawa 2012.
- Elizabeth Robbins Eshelman, Martha Davis, Matthew McKay, *Jak zwalczyć stres i osiągnąć pełen relaks?*, Wydawnictwo Helion, Gliwice 2007.
- Katarzyna Helena Kowalska, *Skuteczny coaching. Jak zostać najlepszym trenerem osobistym i zmieniać życie innych na lepsze*, Wydawnictwo Helion, Gliwice 2011.
- Iwona Majewska-Opiełka, *Agent Pozytywnej Zmiany*, Dom Wydawniczy Rebis, Poznań 2009.
- Anna Sasin, *Life coaching. Jak porzucić złe nawyki i zacząć nowe, lepsze życie*, Wydawnictwo Helion, Gliwice 2011.



- Marek Skąła, Andrzej Mleczko, *Psychologia zmiany. 150 technik jak wyjść z kryzysu!*, Wydawnictwo Helion, Gliwice 2007.
- Tiziano Terzani, *Nic nie zdarza się przypadkiem*, Świat Książki, Warszawa 2009.
- Eckhart Tolle, *Potęga teraźniejszości*, Galaktyka Sp. z o.o., Łódź 2010.

ANEKSY

MINIPROJEKTY

Cykl szkoleniowy Pozaformalnej Akademii Jakości Projektu jest tak przygotowany, aby po szkoleniu każdy z uczestników mógł przeprowadzić miniprojekt wdrażający poznane treści i umiejętności.

Pod koniec szkolenia „pajpowicze” i „pajpowiczki” przy wsparciu osób obecnych wypełniają formularz miniprojektu i na jego bazie pracują w swoich organizacjach, społecznościach.

MINIPROJEKT PAJP			
Moduł: np. „Podejście i narzędzia coachingowe w pracy z młodzieżą” Konstancin-Jeziorna, 12–16 marca 2013			
Imię nazwisko		e-mail Tel.	
Organizacja		e-mail Tel.	
Tytuł			
Termin	od	do	miejsce
Jakie działania zamierzasz podjąć w celu wdrożenia zdobytej wiedzy i umiejętności w swoim środowisku pracy?			
W jaki sposób zamierzasz włączyć inne osoby z Twojej organizacji w realizację działań? Jak zamierzasz podzielić się z nimi wiedzą i umiejętnościami, które zdobyłeś na PAJP?			
Harmonogram działań			
Jakie wyzwania mogą pojawić się na etapie realizacji działań i jak możesz im zaradzić?			
Jakiego rodzaju wsparcia oczekujesz od koordynatorki PAJP oraz grupy PAJP-erskiej?			
Data	Podpis:		

Poniżej znajdziecie opisy pięciu miniprojektów, przeczytajcie je z pełną otwartością serca i umysłu, z wyłączeniem krytyki – otwórzcie się na możliwości miniprojektu!

JAGODA PLACKOWSKA, PAJP „PODEJŚCIE I NARZĘDZIA COACHINGOWE W PRACY Z MŁODZIEŻĄ”

Zad. I. Integracja grupy (do maja/czerwca)

Sytuacja: młodzież z ośrodka wychowawczego sprawia nam duże problemy wychowawcze: bicie, przeklinanie, obrażanie siebie, agresja, niesłuchanie siebie itp.

Chcę, aby grupa zaczęła ze sobą współpracować, szanować się, słuchać nawzajem. **Pierwszy krok** to seria zajęć z grami i zadaniami integracyjnymi, wydobywanie i uświadomienie mocnych stron każdego uczestnika, komplementowanie. Chciałabym także dowiedzieć się, co sprawia, że chcą przychodzić do nas na zajęcia, jak lubią spędzać czas wolny, co ich interesuje, co im się podoba. **Drugi krok** to motywowanie/inspirowanie – pokaz filmów projektów młodzieżowych (MwD, Fundacja „e”), gdzie występują ich rówieśnicy.

Zad. II. Co chcecie zmienić w swoim otoczeniu? (czerwiec/lipiec)

Gdy grupa będzie lepiej współpracować ze sobą: zapytanie ich o to, co chcieliby zmienić w swoim otoczeniu/mieście. Pytanie o cel, wdrożenie. Próba stworzenia i realizacji przez młodzież swojego miniprojektu.

Zad. III. Spotkania motywujące instruktorów (raz w miesiącu, pierwsze w marcu)

Chcę **zapytać instruktorów**, jakie mają problemy w pracy z młodzieżą? Co chcieliby, żeby uległo zmianie?

Pytanie o cud: jak wyobrażacie sobie idealne zajęcia? Chciałabym, żeby uświadomili sobie, do czego dążą.

Skalowanie: gdzie jesteśmy teraz? Co możemy zrobić, by być krok dalej?

Opracowanie planu działania na najbliższy czas.

Zadanie na następne zajęcia – pierwszy krok w stronę cudu.

Zad. IV. Akcja „Renowacja naszego podwórka”

Oto efekt:



fot. J. Plackowska

IWONA SZYMAŃSKA, MAGDA CZEKAŁA, KRYSPIŃ PLUTA, ROBERT ĆWIKOWSKI, PAJP „PODEJŚCIE I NARZĘDZIA COACHINGOWE W PRACY Z MŁODZIEŻĄ”

Wykorzystamy podejście coachingowe przy pracy z młodzieżą, z którą pracujemy w naszych organizacjach. Młodzież będzie realizowała projekt według własnego pomysłu promujący ich miasta (inspirując się oficjalnymi hasłami: „Ełk – tu wracam”, „Gdynia – moje miasto”, „Wschodzący Białystok” i „Łódź kreuje”). Z gotowym materiałem promocyjnym młodzież spotka się w Białymstoku, aby zaprezentować efekt swojej pracy, jednocześnie promując swoje miasto i organizację, z którymi młodzież jest związana. Ze spotkania nagrany będzie materiał, który zostanie zaprezentowany w poszczególnych miastach oraz na spotkaniu podsumowującym szkolenie PAJP. Umiejętności zdobyte na szkoleniu zastosujemy w następujący sposób:

Praca narzędziami coachingowymi z grupą realizującą inicjatywę w celu określenia pomysłu, formy, zakresu działań.

Użycie narzędzi coachingowych przy rozwiązywaniu ewentualnych problemów pojawiających się podczas realizacji inicjatywy (konflikty, demotywacja w działaniach itp.)

MAGDA CZEKAŁA, PAJP „PODEJŚCIE I NARZĘDZIA COACHINGOWE W PRACY Z MŁODZIEŻĄ”

Wykorzystanie narzędzi coachingowych w procesie pisania projektu, który następnie będziemy wspólnie realizować, spowoduje, że projekt ten będzie bardziej nasz, każdy z uczestników będzie miał większą szansę na identyfikację z projektem. Wydaje mi się, że to może być dobrą drogą do pisania projektu. „Praca u podstaw”, wspólne określanie celów, dróg do ich realizacji, stawianie sobie wyzwań, szukanie rozwiązań, które pozwolą nam na zrealizowanie naszych zamierzeń, spowoduje, że członkowie grupy inicjatywnej poczują się bardziej odpowiedzialni w późniejszym procesie realizacji projektu.

Narzędzia coachingowe będą również dobrą metodą do zastanowienia się, czemu mają służyć prowadzone przez Fundację kampanie i projekty, do szukania rozwiązań na pojawiające się w ich przebiegu problemy. Często podejmowane przez nas działania nie przynoszą oczekiwanych przez nas rezultatów. Narzędzia coachingowe mogą stać się dobrą drogą do unikania wcześniej popełnianych błędów.

Warto zadawać sobie pytania otwierające podczas cotygodniowych odpraw zespołu, a zwłaszcza podczas spotkań, które mają na celu zarysowanie koncepcji nowo podejmowanych działań. Wówczas będę proponować stosowanie tych narzędzi, np. poprzez zastanowienie się nad kolejnymi krokami w drodze do realizacji celu, który również trzeba dokładnie określić, bo bywa u nas niejasny. Ma to jednak bardziej cechy coachingu biznesowego, w gruncie rzeczy.



*Opisany powyżej miniprojekt pod tytułem „Wschodzące moje miasto, tu wracam i kreuję” został zaakceptowany i dofinansowany przez Polską Narodową Agencję Programu „Młodzież w działaniu”.
Czas realizacji 1.08.2013-15.01.2014*

AGNIESZKA PAJĄCZKOWSKA, PAJP „NIE POMAGAJ. WSPIERAJ!”

To, co zamierzam zmienić w dotychczasowym stylu oraz w dotychczasowej formie mojego wsparcia:

Zamierzam świadomie oddzielać sytuacje, w których doradzam (udzielam informacji), od sytuacji, w których wspieram, i wobec tego – świadomie wybierać narzędzia, którymi się posługuję.

W trakcie rozmów telefonicznych, których celem jest wsparcie, zamierzam jeszcze więcej pytać, a mniej udzielać odpowiedzi. W zależności od kontekstu i możliwości zamierzam używać niektórych narzędzi, które poznałam na szkoleniu PAJP: ciszy; pytania przez pozytyw, a nie negatyw; rozmowy o rozwiązaniach, a nie o problemach; pytania o mocne strony i zasoby; reframingu; skalowania; komplementowania; proponowania zadań.

Zamierzam wypróbować, jak niektóre z tych narzędzi pracują w sytuacji korespondencji.

Zamierzam lepiej planować i uważniej przygotowywać się do spotkań – tak, aby stworzyć sobie i uczestnikowi sytuację na tyle komfortową, aby nasza rozmowa mogła zawierać elementy rozmowy coachingowej (szczególnie te, które wymieniałam w poprzednim punkcie).

Zamierzam wzmacniać, rozwijać i praktykować moją własną wizję „człowieka i świata”, moją własną filozofię, która – jak sądzę – ma wiele wspólnego z wizją towarzyszącą coachingowi (dzięki temu w ogóle zakładam możliwość szczerego i efektywnego korzystania ze wspomnianych narzędzi).

Zamierzam stworzyć sobie możliwość wsparcia samej siebie w procesie wspierania innych – chciałabym poprosić o to wybraną osobę z mojej organizacji oraz wypracować z trójką „pajperską” wspólny obszar wzajemnego wsparcia.

Zamierzam lepiej i mądrzej dbać o siebie, swoje potrzeby i granice.

DOROTA WOŹNICA, PAJP „NIE POMAGAJ. WSPIERAJ!”

Chciałabym spróbować wdrożyć w swojej pracy z młodzieżą ciszę i magiczne pytanie „co jeszcze?” – poprzez danie młodym ludziom przestrzeni do zastanowienia się i wypowiedzenia się wzmocnić ich poczucie uczestnictwa, motywacji i kreatywności.

Po powrocie z PAJP postaram się stworzyć z młodzieżą, z którą pracuję, kontrakt na najbliższe 4 miesiące wspólnych działań. Podczas każdego spotkania grupy młodzieży, z którą pracuję (średnio raz na dwa tygodnie), będę starać się budować przestrzeń do tego, by każdy mógł wypowiedzieć się w kwestii tego, nad czym aktualnie pracuje grupa. Będę się też powstrzymywać od tego, by sugerować jej moje zdanie i mój punkt widzenia. Moje najważniejsze zadanie to pozwalać na skończenie wypowiedzi mówiącym

i uczulać na to samo pozostałych słuchających. Przynajmniej raz w trakcie każdego spotkania zadam pytanie „co jeszcze?” i odliczę powoli do 10, zanim przejdę dalej.

Z PERSPEKTYWY CZASU:

Jeśli chodzi o moje podejście do pracy z młodzieżą, to od „pajpowego” szkolenia „Nie pomagaj. Wspieraj!” staram się zawsze, by była to nie praca, ale WSPÓŁ-PRACA, w której ja i młodzi ludzie jesteśmy dla siebie partnerami w dążeniu do danego celu. I najważniejsze, że to ma być ich cel, moim celem jest wsparcie ich w dążeniu do niego. Moje miniprojektowe zadanie mam cały czas w tyle głowy i myślę, że to ono przyczynia się w dużej mierze do tego, że mogę być świadkiem i współuczestnikiem kreatywnych, pełnych zaangażowania i entuzjazmu inicjatyw młodzieżowych. Co więcej, tamto szkolenie było punktem przełomowym na mojej ścieżce rozwoju i początkiem drogi trenerskiej, na której przy każdej okazji staram się osobom pracującym z młodzieżą mówić: „Z młodzieżą nie pracuj, tylko współpracuj” i oczywiście „nie pomagaj – wspieraj!”.

Dorota Woźnica, Miejska Biblioteka Publiczna w Jaśle

KAROLINA MIŻYŃSKA, PAJP „NIE POMAGAJ. WSPIERAJ!”

To szkolenie uświadomiło mi, że moja współpraca z Młodzieżową Radą Miasta Zgierza to tak naprawdę coaching. Fakt, że przygotowuję dla nich czasami szkolenia, wyjeżdżam z nimi, kiedy potrzebny jest dodatkowy opiekun – to wszystko jest doraźne. Tak naprawdę pełnię rolę coacha dla tej młodzieży i co jeszcze bardziej dla mnie zaskakujące – dla ich formalnej opiekunki również. Dlatego też w moim minipojekcie PAJP skoncentruję się na działaniach **dla nich**, wykorzystując wszystkie swoje doświadczenia (złe i dobre) ze współpracy z poprzednią MRMZ. Postaram się, aby ta ponaddwudziestoosobowa grupa gimnazjalistów i licealistów pracowała nadal na rzecz swoich rówieśników w społeczności lokalnej i podejmowała próby realizowania siebie w tej działalności. Mam nadzieję, że kiedy spotkamy się w grudniu, będę mogła z dumą powiedzieć, że moja młodzież nadal pracuje razem. Jeśli jednak okaże się, że ktoś z nich podjął inną decyzję – chciałabym, aby była ona bardzo świadoma i zgodna z własnymi potrzebami. Nazywając rzeczy po imieniu – jeśli jakiś dzieciak zacznie znowu działać z partią polityczną lub na rzecz lokalnego polityka – jest to wynikiem jego prawdziwej potrzeby, a nie efektem manipulacji, wykorzystania niedoświadczenia czy otrzymanej obietnicy wymiernych korzyści.

Wykorzystam do tego narzędzia, które dał mi PAJP, ale może również poszukam nowych. Coaching jest dla mnie coraz bardziej fascynującą dziedziną.



PROTOKÓŁ DO PIERWSZYCH SESJI¹⁶

Imię (imiona) i nazwisko klienta:

Data:.....

Problem/historia: (Jak mogę pomóc? Co Ci mówi, że ... stanowi problem? Czego próbowałeś? Czy to pomogło?)

Formułowanie celów: (Co chcesz zmienić poprzez swoje spotkania ze mną? Dialog na bazie pytania o cud.)

Wyjątki: (Czy są chwile, kiedy problem nie występuje lub jest mniej poważny? Kiedy? Jak to się dzieje? Czy są momenty, które troszkę przypominają obraz cudu, który opisujesz?)

Skalowanie:

Gotowość do pracy:

Pewność:

Komplementy:

Pomost:

Zadanie/propozycje:

¹⁶ Protokoły zostały zaczerpnięte z P. de Jong, I. Kim Berg, *Rozmowy o rozwiązywaniu. Podręcznik dla studentów*, Księgarnia Akademicka, Kraków 2007, s. 188-191.

PROTOKÓŁ DO DALSZYCH SESJI

Imię i nazwisko klienta:

Data:

Co się poprawiło?

Wydobywanie: (Co takiego się dzieje, co się poprawiło?)

Wzmacnianie: (Jak to się dzieje? Co robisz, żeby do tego doprowadzić? Czy jest to dla ciebie coś nowego? Jako że już robisz ..., jaką różnicę zauważasz między sobą a ... (inną ważną osobą)? Co się zmieniło w domu/pracy/grupie?)

Wzmacnianie/komplementowanie: (Nie każdy by powiedział, czy zrobić ... itp.)

Zaczynanie od początku: (Co jeszcze się poprawiło?)

Robić więcej: (Co będzie konieczne, żeby zrobić ... ponownie? Żeby robić to częściej?)

Jeśli nic się nie poprawiło: (Jak sobie dajesz radę? Jak Ci się to udaje? Jak to się dzieje, że nie jest coraz gorzej?)

Skalowanie postępu:

Bieżący poziom:

Kolejny(e) poziom(y): Kiedy przejdziesz od ... (numer bieżącego poziomu) do ... (o jeden poziom wyżej na skali), co się zmieni? Kto pierwszy to zauważy? Co robi inaczej ta osoba, kiedy to zauważy? Co by było potrzebne, żeby udać, że doszło do ... (o oczko wyżej na skali)?

Zakończenie: (Skąd będziesz wiedział, że nie ma już potrzeby do mnie przychodzić?
Co się zmieni?)

Komplementy:

Pomost:

Zadanie/propozycje:

PROTOKÓŁ FORMUŁOWANIA CELÓW

Wyjaśnianie ról

(przerwa, informacja zwrotna)

Opis problemu

Jak mogę pomóc?

W jakim sensie stanowi to dla ciebie problem? (Uzyskujemy opis problemu; jeśli jest ich więcej niż jeden, to musimy zdecydować, który problem wymaga opracowania w pierwszej kolejności).

Czego próbowałeś? (Czy to pomogło?)

Formułowanie celów

Co się musi zmienić w wyniku naszego dzisiejszego spotkania, żebyś mógł powiedzieć, że było ono warte zachodu?

PYTANIE O CUD

(Po jego zadaniu skoncentrujmy się na tym, co się zmieni, kiedy zdarzy się cud.)

Jeśli chodzi o klienta: Jaką zmianę zauważysz? (Jaka będzie pierwsza rzecz, którą zauważysz? Co jeszcze?)

W odniesieniu do innych istotnych osób: Kto jeszcze zauważy, że zdarzył się cud?

Jaką zmianę zauważy w tobie ta osoba? Co jeszcze?

Co zrobi ta osoba, kiedy to zauważy? Co jeszcze?

Kiedy ta osoba to zrobi, to co się zmieni dla ciebie?

IDĄC W STRONĘ ROZWIĄZANIA

(Do wykorzystania, kiedy klient potrafi odpowiedzieć na pytanie o cud).

Przypuśćmy, że udawałbyś, że cud się zdarzył, jaką małą rzecz zrobiłbyś najpierw?

Jak by to mogło pomóc?

Lub: Co będzie konieczne, żeby zdarzyła się część tego cudu?

Czy jest coś, co mogłoby się zdarzyć? Jeśli tak, to czemu tak sądzisz?

Zakończenie

1. Jeśli odpowiedzi klienta na pytanie o cud są konkretne i szczegółowe, uzupełniamy i proponujemy: „Proszę wybrać sobie jeden dzień w przyszłym tygodniu i udawać, że miał miejsce cud, zwracając uwagę na zmiany, jakie on przyniósł”.
2. Jeśli odpowiedzi klienta na pytanie o cud nie są konkretne i szczegółowe, chwylimy i proponujemy: „Proszę się zastanowić nad tym, co takiego dzieje się w Twoim życiu, co Ci podpowiada, że ten problem da się rozwiązać”.

(Jeżeli wchodzi w grę druga sesja, można poprosić klienta o ponowne spotkanie w celu dalszej pracy nad problemem).

PROTOKÓŁ FORMUŁOWANIA INFORMACJI ZWROTNEJ DLA KLIENTA

Podsumowanie rezultatów rozmowy

Czy istnieje dobrze sformułowany cel? Jaki?

Czy są jakieś wyjątki? Jakie?

Jeśli tak, to czy zamierzone, czy przypadkowe?

W jakiego typu relacji jesteśmy z klientem? (typu goszczenia, narzekania czy współpracy?)

Informacja zwrotna

Komplementy:

Pomost:

Zadanie:

Tworzenie własnego skryptu coachingowego¹⁷

Najważniejsze jest to, byście dobrze i bezpiecznie się czuli w rozmowie z młodymi ludźmi. Macie swoje przekonania, wartości, sprawdzone sposoby pracy, poznaliście w tej publikacji też już trochę podejście coachingowe. W oparciu o to wszystko każdy z Was może wypracować osobisty skrypt coachingowy na sesje we własnym środowisku pracy. W ramach takiego skryptu możecie poeksperymentować z różnymi aspektami podejścia zorientowanego na rozwiązania. Tworząc swój indywidualny skrypt, skupcie się najpierw na pracy z jedną osobą. Wybierzcie formę, która Wam odpowiada (notatki, grafika, cliparty, kolory itp.).

Może Wam się przydać jedno lub więcej z poniższych pytań:

Jak powitasz klienta?

Biorąc pod uwagę fakt, że Twój klient może nie znać Podejścia Zorientowanego na Rozwiązaniach, jak masz zamiar wytłumaczyć, na czym ono polega?

Jak przedstawiś swój sposób pracy?

Jak zapytasz o problem/pytanie/prośbę Twojego klienta?

Jak zbadasz zmiany przed pierwszym spotkaniem?

Jak zgłębisz wyjątki?

Jak zadasz pytanie o cud?

Jak wprowadzisz alternatywną metodę pytania o cud?

Jak sformułujesz skalowanie?

Jak sformułujesz pytanie o energię?

Jak zgłębisz zasoby wokół/poza problemem?

Jak włączysz aspekty systemowe (np. zadasz pytania o ważne osoby)?

Jaką procedurę/technikę zastosujesz dodatkowo w swoim podejściu?

Jak włączysz przeramowanie, komplementy i zachętę już w trakcie rozmowy?

Jak stworzysz zakończenie przed przerwą?

Jak przekażesz informację zwrotną po przerwie?

Jak „skomplementujesz” klienta?

Jak wprowadzisz zadania?

Jak zamkniesz sesję i pożegnasz się z klientem?

Pytania ogólne

Jakich wskazówek, odpowiedzi i „przypominajek” udzieliś sobie przed sesją coachingową?

Jakie inne kwestie są ważne dla Twojego skryptu coachingowego?

¹⁷ Michael Kimmig na podstawie: *Lösungsorientierte Beratung, wdöff*

Skonsultuj się z kimś innym, Twoją grupą wsparcia.
Poeksperymentuj z tym i wprowadź zmiany.

POWODZENIA!



Fot. A. Szczepanik

DWANAŚCIE NAJWAŻNIEJSZYCH PYTAŃ ZMIENIAJĄCYCH¹⁸

- Czego chcę?
- Jaki mam wybór?
- Jakie przyjmuję założenia?
- Za co jestem odpowiedzialny?
- Jak inaczej mogę o tym myśleć?
- Co ten drugi człowiek myśli, czuje, czego potrzebuje i chce?
- Czego nie dostrzegam lub unikam?
- Czego się mogę nauczyć...
 - ...od tej osoby czy z tej sytuacji?
 - ...z tego błędu czy niepowodzenia?
 - ...z tego sukcesu?
- Jakie pytania powinienem zadać (sobie i/lub innym)?
- Jakie kroki będzie najrozsądniej podjąć?
- Co jest możliwe?

Warto mieć tę listę pod ręką, by w każdej chwili móc z niej skorzystać, gdy znów utkniesz w martwym punkcie lub gdy będziesz poszukiwać innych możliwości. Możesz też dopisywać inne pytania, które uznasz za przydatne dla zmiany perspektywy.

Korzystając z 4 pytań angażujących, umożliwić im (młodzieży) stworzenie planu ich działań i krok po kroku go realizować. Podsumowując: pomóc im odkryć w sobie ich zainteresowania, chęci do działania, do zmiany, do znalezienia tego CZEGOŚ, co oni tak naprawdę chcieliby robić i wspierać ich na tej drodze realizacji.

Uczestniczka PAJP

Jednocześnie pozwoli mi to na realizację celów mojej organizacji, jakimi są m.in. odnalezienie przez młodzież ich zainteresowań, chęci do zmian i działania, a co za tym idzie – odwrócenie ich uwagi od nudy, używek, pozwolenie im się realizować, poczuć się wartościowym człowiekiem.

Uczestniczka PAJP

¹⁸ Marilee Adams, *Myślenie pytaniami*, Studio Emka, Warszawa 2010, s. 203-204.

This image shows a single page of white paper with horizontal blue lines, resembling notebook paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There is no handwriting or other markings on the paper.

Program „Młodzież w działaniu” to program Unii Europejskiej wspierający uczestnictwo w kształceniu pozaszkolnym, czyli edukacji pozaformalnej. Umożliwia nawiązywanie kontaktów międzynarodowych i wymianę doświadczeń. Zachęca do podejmowania różnorodnych działań na rzecz społeczności lokalnej, służących również indywidualnemu rozwojowi. Promuje ideę zjednoczonej Europy.

Nadrzędne cele programu to: przezwyciężanie barier, uprzedzeń i stereotypów wśród młodych ludzi, wspieranie ich mobilności oraz promowanie aktywności obywatelskiej. Program promuje przedsięwzięcia, które mają pomóc w rozwoju osobowości młodych ludzi.

Pozaformalna Akademia Jakości Projektu to autorski projekt szkoleniowy Narodowej Agencji Programu „Młodzież w działaniu”.

POZAFORMALNA, ponieważ prowadzona jest z użyciem metod uczenia się pozaformalnego oraz przyczynia się do większej rozpoznawalności kompetencji zdobywanych w procesie edukacji pozaformalnej.

AKADEMIA, ponieważ składa się z wysokiej jakości szkoleń modułowych, każdorazowo zakończonych certyfikatem PAJP, realizacją miniprojektu i spotkaniem ewaluacyjnym.

JAKOŚCI, ponieważ ma wpływać na podnoszenie jakości realizowanych działań, w tym projektów dofinansowanych w ramach programu „Młodzież w działaniu”.

PROJEKTU, ponieważ jedną z podstawowych form pracy organizacji pozarządowych, klubów i innych instytucji realizujących różne działania jest projekt. Jest to także podstawowa jednostka w programie „Młodzież w działaniu”.

Kolejne moduły szkoleniowe PAJP poruszają za każdym razem inny temat. Pozaformalna Akademia Jakości Projektu działa od 2007 roku.