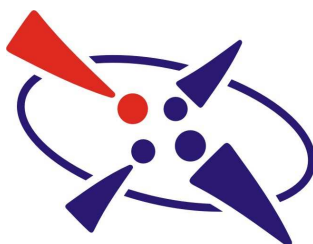




Program Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL dla Polski 2004 - 2006



Partnerstwo na Rzecz Rozwoju
„Telepraca Scala Rodzinę”
G0107d2

Wsparcie psychologiczne osób z trudnościami na rynku pracy

Szkolenie trenerów - przewodnik



Publikacja stanowi element rezultatu „**Model wspierania elastycznych form zatrudnienia i zasad pracy na odległość dla osób sprawujących opiekę nad osobami zależnymi**”, upowszechnianego w ramach Działania 3 projektu „*Rodzic - Pracownik - rozwój zawodowy rodziców podczas urlopu wychowawczego*”.

Kielce, czerwiec 2007 r.

Spis treści	nr strony
1. Krótki opis projektu	1
1.1. Diagnoza i ocena problemów najbardziej istotnych z punktu widzenia tematyki projektu	1
1.2. Beneficjenci projektu	2
1.3. Cele projektu.....	4
1.4. Przewidywane rezultaty projektu.....	6
2. Opis realizacji wsparcia psychologicznego	10
3. Umiejętności trenera projektu	12
3.1. Co warto wiedzieć o grupie?	12
3.2. Zasady poradnictwa grupowego	21
3.3. Badanie procesów grupowych.....	23
3.4. Zasady uczenia się dorosłych	24
4. Zasady rozwijania umiejętności życiowych	27
5. Podsumowanie.....	33
6. Bibliografia	34

1. Krótki opis projektu

1.1. Diagnoza i ocena problemów najbardziej istotnych z punktu widzenia tematyki projektu

Rynek pracy w Polsce jest w dużym stopniu kształtowany przez aktualny poziom rozwoju gospodarczego. Niestety, potencjalnie korzystna sytuacja makroekonomiczna nie znajduje odzwierciedlenia w znaczącym wzroście liczby miejsc pracy. Wynikiem takiego stanu rzeczy jest wzmocnienie pozycji pracodawców i nasilanie się zjawiska dyskryminacji zawodowej pewnych grup obywateli. Dyskryminacja ta przybiera dwie podstawowe formy. Po pierwsze, kierowanie się względami pozamerytorycznymi (np. żądaniem formalnego wykształcenia, które i tak nie miałoby znaczenia na danym stanowisku pracy, wiekiem, warunkami fizycznymi, pochodzeniem, itp.) przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu bądź awansowaniu pracownika. Po drugie uzależnianie sposobu traktowania i wynagradzania od płci potencjalnego pracownika. Czynniki takie, realnie istniejące chociaż zabronione prawnie, sprawiają, że sytuacja kobiet na rynku pracy jest szczególnie trudna. Potwierdzają to dane statystyczne, wg których bezrobocie dotyka znacznie większego odsetka kobiet niż mężczyzn, a sytuacja samotnych rodziców - kobiet, jest wręcz dramatycznie gorsza, niż mężczyzn będących w podobnej sytuacji życiowej. Stan taki rodzi specyficzne problemy natury społecznej, z których podstawowym jest powstanie licznej grupy osób (zwłaszcza kobiet) pozbawionych środków do godnego życia i wykluczonych z gospodarczego i kulturalnego życia społeczeństwa. Równie poważną konsekwencją jest groźba utrwalania się struktur społecznych, w których bierność jest podstawowym sposobem na życie. Na tym tle wielkiego znaczenia nabierają wszelkie działania pozwalające uelastyczyć rynek pracy tak, aby był on w stanie zaabsorbować większą liczbę osób.

Wobec powyższego szczególnie istotne wydaje się stworzenie i przetestowanie systemu kształcenia, który pozwalałby pogodzić pracę zawodową

Wsparcie psychologiczne osób z trudnościami na rynku pracy - szkolenie trenerów
z życiem rodzinnym poprzez umożliwienie wykonywania obowiązków zawodowych w domu - zostałyby to osiągnięte dzięki wykorzystaniu Internetu.

1.2. Beneficjenci projektu

Beneficjentami ostatecznymi Projektu są przede wszystkim osoby (zwłaszcza kobiety), które utraciły pracę lub są zagrożone jej utratą w związku ze skorzystaniem bądź deklarowaną chęcią skorzystania z urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego. Wspomniana grupa jest szczególnie narażona na dyskryminację na rynku pracy, zwłaszcza w sytuacji stagnacji popytu na pracę w Polsce. Konieczność zapewnienia stałej opieki nad małymi dziećmi jest na tyle absorbująca dla pracowników, że pracodawcy często rezygnują z zatrudniania osób, których problem dotyczy, nawet jeśli są to osoby o wysokich kwalifikacjach. Efektem jest zdanie się na pomoc rodziny lub rezygnacja z pracy jednego z rodziców, co powoduje drastyczne zmniejszenie dochodów w sytuacji, kiedy są one szczególnie potrzebne. W jeszcze gorszej sytuacji są osoby samotnie wychowujące dzieci. W skrajnych przypadkach może dojść do sytuacji, w której macierzyństwo jest postrzegane jako coś niepożądanego, jako wielkie utrudnienie życiowe, którego należy za wszelką cenę unikać ale jednak uniknąć się go nie udało. Może się to odbijać niekorzystnie na wychowywaniu dzieci. Tak więc problem niemożności pogodzenia życia rodzinnego z pracą zawodową dotyka nie tylko osób, których on bezpośrednio dotyczy, ale także ich rodzin oraz dzieci, o opiekę nad którymi chodzi. Ponadto nie można wyróżnić tutaj jakiejś określonej grupy zawodowej czy społecznej, którą łatwo byłoby umiejscowić funkcjonalnie bądź terytorialnie, a to utrudnia tworzenie spójnej strategii wspomagania. Dzieje się tak, pomimo, że przedstawiciele tej grupy napotykają właściwie tylko jedną barierę w dążeniu do uzyskania bądź utrzymania zatrudnienia. Jest nią obawa potencjalnych pracodawców przed zatrudnianiem osób, których wydajność

pracy i dyspozycyjność mogą być niższe niż w przypadku zatrudnienia innych pracowników. Z tego rodzaju obawami koresponduje wybór drugiej grupy beneficjentów Projektu. Są nimi również pracodawcy, ze szczególnym uwzględnieniem instytucji działających w obszarach szeroko rozumianej grafiki komputerowej, rachunkowości i analizy danych oraz kosztorysowania komputerowego (z badań ankietowych wynika, że w tych właśnie dziedzinach istnieją największe szanse na szersze wykorzystanie „telepracy”).

W ramach Projektu zorganizowanych zostanie siedem szkoleń o wymiarze 240 godzin lekcyjnych każde (200 godzin zajęć stacjonarnych + 40 godzinny blok zajęć typu on-line). Zajęcia odbywają się w 15-o osobowych grupach i obejmą łącznie 105 osób. Po zakończeniu udziału w części szkoleniowej beneficjenci wezmą udział w części praktycznej polegającej na odbyciu 2-miesięcznych praktyk w wybranych przedsiębiorstwach. Praktyki te miałyby charakter staży, których zadaniem byłoby zapoznanie beneficjentów z organizacją pracy i specyfiką zatrudnienia (zwłaszcza w aspekcie technologicznym) na różnych stanowiskach oraz przygotowanie ich do realizacji zadań w systemie on-line. Ponadto planowane jest zorganizowanie jednej edycji szkolenia dla przedstawicieli pracodawców (10 godzin lekcyjnych) w 20-o osobowej grupie. Uczestnikami tego szkolenia będą przedstawiciele mniejszych przedsiębiorstw (większe mają na ogół specjalne działy kadr zajmujące się sprawami zatrudnienia).

Biorąc pod uwagę główny cel Projektu oraz sposób korzystania z urlopow macierzyńskich i wychowawczych założono, że większość beneficjentów bezpośrednich będą stanowiły kobiety w wieku od 20 do 35 lat, bezrobotne lub zagrożone utratą pracy. Nie wyklucza to udziału mężczyzn w Projekcie. Przewiduje się jednak, że w Projekcie weźmie udział nie więcej niż 5 mężczyzn.

1.3. Cele projektu

Ogólnym celem projektu jest stworzenie nowych perspektyw zawodowych dla osób, których efektywny powrót na rynek pracy jest utrudniony przez niemożność regularnego przebywania w miejscu stałego zatrudnienia (przede wszystkim rodziców małych dzieci) oraz stworzenie efektywnego systemu (wraz z odpowiednimi procedurami) umożliwiającego płynne przechodzenie beneficjentów w sferę pracy niestacjonarnej oraz motywującego pracodawców do tworzenia niestacjonarnych miejsc pracy.

Z powyższego celu ogólnego wynikają następujące cele szczegółowe:

- I Powstanie systemu szkoleniowego, przygotowującego beneficjentów do pracy w systemie „na odległość”.
- II Podniesienie, w środowiskach beneficjentów Projektu, poziomu wiedzy na temat nowoczesnych, elastycznych form zatrudniania.
- III Pobudzenie współpracy różnych instytucji na rzecz tworzenia internetowych miejsc pracy.
- IV Wypracowanie (we współpracy ponadnarodowej) propozycji modyfikacji prawnych, sprzyjających pracy poprzez Internet.

Z tak zdefiniowanymi celami korespondują oczekiwane rezultaty:

Ad. I.

- opracowane kryteria doboru uczestników oraz procedury rekrutacji zapewniające równość szans;
- metodyka szkolenia osób zainteresowanych pracą poprzez Internet;
- zaplecze techniczne bazy szkoleniowej (laboratorium komputerowe ze stałym dostępem do Internetu i odpowiednim oprogramowaniem);
- zaplecze merytoryczne bazy szkoleniowej (programy szkoleń i materiały szkoleniowe dla pracodawców i pracobiorców, grono wykwalifikowanych nauczycieli/trenerów);

- moduły szkoleniowe przeznaczone do realizacji części szkoleń w systemie „na odległość”;
- udoskonalenie proponowanej metodologii kształcenia w oparciu o doświadczenia partnerów zagranicznych;
- metodologia psychicznego wspierania osób dyskryminowanych (bądź zagrożonych dyskryminacją) na rynku pracy;
- baza danych przeznaczona do kompletnej obsługi części szkoleniowej systemu (rekrutacja, szkolenia stacjonarne i internetowe, praktyki, itp.).

Ad. II.

- podwyższenie poziomu świadomości na temat celów i metod działania Europejskiego Funduszu Społecznego (ze szczególnym uwzględnieniem programu Partnerstwa na Rzecz Rozwoju oraz źródeł finansowania Projektu) wśród mieszkańców regionów objętych Projektem;
- podniesienie świadomości związanej z koniecznością poszukiwania nowatorskich form zatrudnienia (wśród mieszkańców i przedsiębiorców w regionach objętych działaniami Projektu);
- zaangażowanie lokalnych mediów w promowanie elastycznych form zatrudnienia (umowy o patronacie medialnym z prasą i radiem);
- uświadomienie pracodawcom jakie korzyści wynikają z zatrudniania poprzez Internet;
- upowszechnienie wyników działania Partnerstwa wśród władz lokalnych oraz społeczności terenów objętych działaniami Projektu;
- wzrost liczby pracobiorców i pracodawców korzystających z nowoczesnych form zatrudniania;
- powstanie grupy zagranicznych instytucji znających cele, działania i rezultaty Projektu.

Ad. III.

- powstanie grupy pracodawców (uczestników Projektu) zainteresowanych wdrażaniem nowoczesnych form zatrudnienia;
- praktyczne przetestowanie wyników szkoleń poprzez zorganizowanie praktyk dla 105 osób;
- powstanie kręgu instytucjonalnych odbiorców i kolporterów informacji na temat proponowanych w projekcie metod pracy (organy administracji samorządowej, urzędy pracy, organizacje pracodawców, związki zawodowe);
- analiza wpływu udziału w projekcie na sytuację życiową beneficjentów i ich środowiska społecznego (na podstawie akcji ankietowej przeprowadzonej po zakończeniu szkoleń i praktyk).

Ad. IV.

- poznanie nowoczesnych metod zatrudniania stosowanych w innych krajach Unii Europejskiej;
- ujednoczone propozycje modyfikacji prawnych w zakresie wspierania rozwoju nowoczesnych form zatrudnienia.

1.4. Przewidywane rezultaty projektu

Dla osiągnięcia zakładanych rezultatów konieczne jest przeprowadzenie szeregu skoordynowanych działań wszystkich partnerów (również zagranicznych). Działania te można podzielić na cztery zasadnicze grupy:

a) działania związane z budową i testowaniem systemu szkoleniowego:

- opracowanie programów szkoleniowych oraz materiałów edukacyjnych dla beneficjentów i dla przedstawicieli pracodawców;
- opracowanie internetowych modułów szkoleniowych i umieszczenie ich na platformie internetowej;
- wyposażenie laboratorium komputerowego w sprzęt i oprogramowanie;
- opracowanie szkoleniowej bazy danych;

- zgromadzenia kadry dydaktycznej o odpowiednich kwalifikacjach;
- przeprowadzenie rekrutacji beneficjentów bezpośrednich;
- organizacja zaplecza logistycznego szkoleń (dojazdy, noclegi, dodatki szkoleniowe, opieka nad dziećmi);
- organizacja zajęć dydaktycznych (stacjonarnych i w trybie on-line);
- organizacja praktyk (o charakterze staży) dla uczestników szkoleń;
- bieżąca analiza przebiegu szkoleń (rejestrwanie i analiza uwag i wniosków wnoszonych przez uczestników Projektu, cykliczne akcje ankietowe) oraz dokonywanie ew. modyfikacji metodologii szkoleń;
- weryfikacja umiejętności nabytych przez uczestników szkoleń (egzamin y końcowe);

b) działania związane z podnoszeniem poziomu wiedzy na temat nowoczesnych, elastycznych form zatrudniania:

- opracowanie materiałów informacyjnych na temat celów i metod działania Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL;
- opracowanie materiałów informacyjnych na temat założeń i oczekiwanych rezultatów Projektu oraz nowych możliwości wynikających ze stosowania elastycznych form zatrudniania, ze szczególnym uwzględnieniem pracy w systemie „na odległość” - za pośrednictwem Internetu (wykorzystanie informacji uzyskanych od partnerów zagranicznych na temat sytuacji w tej dziedzinie w innych państwach Unii Europejskiej);
- kolportaż opracowanych materiałów informacyjnych w siedzibach urzędów pracy, lokalnych władz administracyjnych i samorządowych i organizacji pracodawców (zostaną tu również wykorzystane bezpośrednio kontakty pomiędzy różnymi instytucjami a poszczególnymi partnerami Partnerstwa na Rzecz Rozwoju);

- przedstawianie bieżących informacji o działaniach Projektu w lokalnej prasie i radiu;
- bieżące informowanie władz administracyjnych i samorządowych, organizacji pracodawców oraz instytucji powiązanych z regionalnym rynkiem pracy o postępach w realizacji Projektu i osiągniętych rezultatach;
- umieszczanie istotnych informacji na stronie internetowej Projektu;
- opracowanie i prowadzenie strony internetowej partnerstwa ponadnarodowego;
- udział w opracowaniu, wydaniu i upowszechnianiu materiałów informacyjnych na temat partnerstwa ponadnarodowego;
- umieszczanie informacji o Projekcie i źródłach jego finansowania na wszystkich materiałach edukacyjnych stworzonych na jego potrzeby;
- organizowanie spotkań z przedstawicielami społeczności lokalnych;
- organizacja konferencji przedstawiającej rezultaty Projektu;

c) działania związane z pobudzaniem współpracy różnych instytucji na rzecz tworzenia internetowych miejsc pracy:

- zachęcanie pracodawców do udziału w projekcie (udział ten polegałby na przyjęciu przez nich praktykantów, którzy ukończyli wcześniejsze szkolenia);
- bieżąca wymiana i analiza spostrzeżeń związanych z realizacją programu praktyk oraz ew. modyfikacja tego programu;
- konsultowanie planowanych działań praktycznych z pracodawcami oraz przedstawicielami urzędów pracy;
- budowa internetowego forum wymiany informacji i propozycji odnośnie bieżących problemów i potrzeb środowiska potencjalnych beneficjentów a także skuteczności stosowanych i proponowanych rozwiązań w powiązaniu z aktualnymi potrzebami rynku pracy;

d) działania związane z wypracowaniem (we współpracy ponadnarodowej) propozycji modyfikacji prawnych, sprzyjających pracy poprzez Internet:

- udział w badaniach porównawczych sytuacji socjo-ekonomicznej docelowych grup beneficjentów w krajach objętych działaniami partnerstwa ponadnarodowego;
- badanie społecznych i prawnych aspektów stosowania nowoczesnych form zatrudnienia w różnych krajach Unii Europejskiej w odniesieniu do polskich uregulowań w tym zakresie;
- udział w pracach międzynarodowego forum (w ramach partnerstwa ponadnarodowego) na rzecz stworzenia jednolitych rozwiązań prawnych dotyczących pracy w systemie niestacjonarnym.

2. Opis realizacji wsparcia psychologicznego

Jedną z głównych barier, stojących na drodze do osiągnięcia pełnego sukcesu projektu może być mentalne nastawienie beneficjentów. Z przeprowadzonych badań, że w grupa docelowej zawiera znaczącą liczbę osób długotrwale bezrobotnych. U osób takich wykształcają się często postawy powodujące dodatkowe trudności na rynku pracy. Należą do nich przekonanie o niemożności osiągnięcia czegokolwiek, niezależnie od starań, niechęć do zmian, roszczeniowe nastawienie do życia. Z drugiej strony pojawia się poczucie odrzucenia, wykluczenia społecznego, często w parze z niską samooceną i brakiem wiary we własne możliwości. Zasadniczą przeszkodą, która może się okazać najtrudniejsza do przezwyciężenia, będzie konieczność przekonania potencjalnych beneficjentów, że wysiłek, włożony w udział w projekcie, opłaci się zarówno im samym (niekoniecznie w sensie natychmiastowej poprawy sytuacji materialnej ale perspektywicznie) jak również ich najbliższemu środowisku.

Z powyższego opisu wynikają wnioski co do potrzeb i oczekiwań grup docelowych Projektu. Potencjalni pracownicy powinni uzyskać wiedzę merytoryczną w zakresie głównych nurtów planowanych szkoleń, oraz techniczną - dotyczącą metod korzystania z nowoczesnych narzędzi informatycznych oraz podstawowych aplikacji komputerowych. Ponadto, niezbędne jest zastosowanie jakiejś formy warsztatów psychologicznych, których celem byłoby pobudzenie aktywności beneficjentów, podwyższenie ich samooceny oraz skłonienie ich do poszukiwania dodatkowych, często nie do końca uświadamianych, własnych możliwości.

Kluczowym czynnikiem, służącym optymalizacji udzielanego wsparcia psychologicznego jest opracowanie właściwej metodologii takiego wsparcia, uwzględniającej szczególne cechy i potrzeby osób, których szanse na tradycyjnym rynku pracy są mniejsze.

Do podstawowych cech, które u takich osób należałoby wykształcić można zaliczyć:

- a) wysoką wiarę we własne możliwości, przy jednoczesnej realnej ocenie swoich predyspozycji;
- b) komunikatywność, rozumianą jako łatwość w nawiązywaniu kontaktów i przedstawiania swoich opinii;
- c) umiejętność pracy w grupie, w tym doceniania wkładu pracy innych osób;
- d) poczucie odpowiedzialności połączone ze zdolnością do stawiania czoła wyzwaniom;
- e) determinacja w dążeniu do wyznaczonych celów.

Z doświadczeń wynika, że, jeśli chodzi o wsparcie psychologiczne, formą dającą najlepsze rezultaty są warsztaty z udziałem niewielkiej grupy beneficjentów i odpowiednio przygotowanego trenera. Stąd też wsparcie psychologiczne będzie realizowane za pomocą tego rodzaju warsztatów, w oparciu o opracowane materiały szkoleniowe dla trenerów i uczestników.

3. Umiejętności trenera projektu

3.1. Co warto wiedzieć o grupie?

Podstawowe wiadomości - wykład

Goldman definiuje grupę jako: „dwie lub więcej osób o poczuciu tożsamości, między którymi dochodzi do strukturalnie uporządkowanych interakcji, o wspólnym zestawie oczekiwań co do zachowania partnera”. Grupą są więc przynajmniej dwie osoby mające wspólny cel, powiązane wzajemnymi interakcjami, które są psychologicznie sobie świadome. W grupie są określone role, struktura i normy. Wielkość grupy wpływa w sposób znaczący na jej funkcjonowanie - mniejsza grupa umożliwia bardziej bezpośrednią komunikację wszystkich jej członków.

Celem grupowym może być dowolny obiekt (przedmiot, zdarzenie, stan) mający dla grupy wartość. Dla dobrego funkcjonowania grupy bardzo ważne jest, aby jej cele były wyraźnie określone, czytelne i zrozumiałe dla wszystkich członków grupy. Jasno sformułowany cel pełni nie tylko rolę integrującą - mobilizującą, ale również pozwala na wyznaczanie standardów pozwalających na dokonywanie oceny poszczególnych członków grupy oraz ich samooceny. Pochodną celów grupowych są normy czyli wewnątrzgrupowe przepisy mówiące o tym jak członkowie grupy powinni się lub nie powinni zachowywać. Normy regulują stosunki wzajemne członków grupy, pełnią służebną rolę wobec celów grupowych a w ich treści zawarte jest to, co zapewnia osiągnięcie tych celów i co czyni działania ludzkie i interakcje bardziej efektywnymi. Normy mogą powstawać spontanicznie bądź być narzucone z zewnątrz.

Struktura grupy oznacza układ pozycji, jakie członkowie zajmują wobec siebie z uwagi na łączące ich więzi. Jeżeli mówimy, że członkowie mają nierówne statusy to oznacza, że nie są jednakowo traktowani przez swych towarzyszy. Do najczęściej wymienianych struktur zalicza się struktury:

- atrakcyjności,
- władzy,
- akceptacji oraz
- komunikacji.

W każdej z powyższych struktur jednostka może zajmować inną pozycję, co może prowadzić do sytuacji, w której np. wysoka pozycja w strukturze władzy występuje jednocześnie z niską pozycją w strukturze atrakcyjności.

Dla kierowania grupą ważne jest uświadomienie sobie, że funkcjonowanie grupy zdeterminowane jest również pełnionymi przez członków rolami społecznymi. Rola społeczna to względnie stały i wewnętrznie spójny system zachowań będących reakcjami na zachowania innych osób. Jest ściśle związana z piastowaną w grupie pozycją. Wyróżnia się wiele ról, czasem w piśmiennictwie przedmiotu określa się je przy użyciu metafor. Generalnie wyróżnia się trzy kategorie ról:

- role ważne dla wykonywanego przez grupę zadania np.: koordynator, lider, aktywny ewaluator;
- role ważne ze względu na stosunki interpersonalne np.: opiekun grupy, strażnik norm, negocjator, mediator;
- role zakłócające lub blokujące pracę w grupie np.: agresor, intrygant, dominujący, wyniosły.

Pracując z grupą warto także pamiętać, że przez rolę można rozumieć przyjęty przez jednostkę sposób autoprezentacji wobec otoczenia, niezależny od miejsca zajmowanego w grupie, ale wychodzący naprzeciw potrzebom grupy. Oznacza to, że niezależnie od tego jaką rolę pełni np. pracownika czy też żony, niezależnie od tego, którą z licznych ról życiowych akurat pełni, dodatkowo gramy tę jeszcze jedną, najbardziej chyba stałą, gaduły albo odwrotnie osoby milczącej, zamkniętej w sobie. Czasami tak rozumiane role są bardzo wyraziste, a w związku z tym chętnie „etykietujemy”. „Słodka idiotka”,

„plotkara”, „aktywistka”, „lizus”, „czarujący mężczyzna”, „hipochondryk” - to tylko niektóre z określeń używanych w tych przypadkach.

W sytuacji, gdy autoprezentacja jest uboga, ewentualnie mało czytelna, można co najwyżej, ustalić jakąś cechę dominującą w zachowaniu jednostki, np. to, że ktoś jest skromny, ewentualnie elegancki, smutny, itp. Taka, charakterystyczna dla jednostki, cecha zachowania jest właśnie tą „stałością”, czyli rolą, którą mniej lub bardziej świadomie realizuje ona w życiu.

Role społeczne będące formą autoprezentacji są związane z zadaniami grupy i jej problemami społeczno-emocjonalnymi (Janowski, Stachyra) a odgrywanie ich nie jest przypadkowe. Po pierwsze: człowiek ma pewne atrybuty, zewnętrzne i pewne cechy psychiczne, które go niejako skazują na taką a nie inną autoprezentację. Po drugie: grupy potrzebują określonych rodzajów autoprezentacji i taka jest właśnie geneza ról będących prezentacją siebie.

Jak pisze Berger „Rola formuje, kształtuje, modeluje zarówno działanie, jak i działającego. Na tym świecie bardzo trudno jest udawać. Zazwyczaj człowiek staje się tym, kogo odgrywa”.

O tym, że tak jest, wiemy z codziennej obserwacji. Gdy się uśmiechasz, bo tak ci nakazuje dobre wychowanie, robisz się weselszy. Gdy czujesz na sobie pełne podziwu spojrzenie narzeczonej, która widzi w tobie prawdziwego mężczyznę, stajesz się nim, gdyby przyszło ci jednak grać w tym związku rolę safandudy, to i nim z pewnością okazałbyś się, prędzej czy później.

Tak więc, rola społeczna może się przejawiać w różnorodny sposób i zależeć od bardzo wielu czynników. Jej główną konsekwencją jest presja na rzecz jednolitości wewnątrz grupy. Im większa spoistość grupy, tym silniejsza jest presja.

Spoistość jest cechą każdej grupy, jest wręcz warunkiem jej trwałości. To tendencja członków grupy do trzymania się razem, to swoista solidarność grupowa (Mika; Janowski, Stachyra).

Do najważniejszych uwarunkowań spójności grupy należą:

- wysoka wzajemna atrakcyjność jej członków,
- podzielenie przez nich postaw w sprawach istotnych dla grupy oraz
- integracja strukturalna.

Ta ostatnia cecha oznacza, że członkowie grupy rozumieją i akceptują istniejący podział ról, a także obowiązującą w grupie hierarchię władzy. Nie mniej ważnymi wyznacznikami spójności są takie cechy członków grupy jak: wysoka motywacja do realizacji wspólnych zadań oraz dumą z przynależności do grupy.

Każdy, kto zajmuje się problematyką grup społecznych, prędzej czy później zostaje zmuszony do zainteresowania się zagadnieniem kierowania.

Kierowanie to działanie zmierzające do spowodowania, by inni zachowywali się zgodnie z celem tego, kto nimi kieruje.

Wyróżnia się trzy zasadnicze style kierowania:

- **autokratyczny** - kierownik sam ustala cele grupowe i określa udział poszczególnych osób w ich realizacji, decyzje podejmuje bez konsultacji z grupą, częściej karze niż nagradza (choć nie jest to reguła);
- **demokratyczny** - ustalanie celów i sposobów działania jest przywilejem całego zespołu, zadania są dzielone zgodnie z preferencjami członków grupy, zaś kierownik częściej stosuje nagrody niż kary;
- **liberalny** - członkom grupy pozostawiona jest pełna swoboda kierownik nie instruuje ich i nie ocenia, w zasadzie nie uczestniczy w pracy grupy (tak naprawdę jest to brak kierowania).

Większość badań pokazuje, że w grupach kierowanych autokratycznie uzyskuje się dobre efekty ilościowe, zaś w grupach kierowanych demokratycznie jakościowe. W przypadku stylu liberalnego żaden z tych rezultatów nie okazuje się zadowalający. Wiadomo jednak, że taka, a nie inna efektywność stylu nie jest bezwarunkowa. Zależy m.in. od rodzaju i struktury

celów grupowych, od ich jasności, od cech grupy i cech samego kierownika, a także od stosunków między kierownikiem a grupą i pozycji kierownika w strukturze władzy. Styl autokratyczny okazuje się efektywny wtedy, gdy okoliczności są wyjątkowo sprzyjające kierowaniu (akceptowany kierownik, jasne zadanie, silna władza) natomiast nie sprawdza się w okolicznościach nie sprzyjających (nieakceptowany kierownik, niejasne zadanie, słaba władza). Styl demokratyczny natomiast sprawdza się w warunkach przeciętnych (stosunek grupy do kierownika neutralny, zadanie nie całkiem jasne, władza niezbyt silna) (Pawlicka-Czekaj)

Niektórzy autorzy (Pawlicka-Czekaj) sugerują by funkcjonowanie kierowników ujmować w dwóch wymiarach: zadania oraz spraw osobowych. W związku z tym wyróżnia się dwa typy kierowników: zorientowanych na zadanie i zorientowanych na społeczno-emocjonalne stosunki w grupie. Rozróżnienie to przypomina wcześniejszy podział na autokratyczny i demokratyczny styl kierowania, zaś rozwinięciem obu tych koncepcji jest kolejny model (Blake i Mouton, za: Pawlicka-Czekaj) wyodrębniający pięć podstawowych stylów. Są to:

- **styl pełny**: kierownik interesuje się zarówno sprawami osobowymi, jak zadaniowymi;
- **styl zadaniowy**: koncentracja na zadaniu, sprawy osobowe są dla kierownika mniej ważne;
- **styl osobowy**: koncentracja na stosunkach międzyludzkich, sprawy zadaniowe mają dla kierownika podrzędne znaczenie;
- **styl zachowawczy**: zainteresowania kierownika zarówno zadaniem, jak i osobistymi potrzebami członków grupy jest umiarkowane;
- **styl unikowy**: bardzo małe zaangażowanie kierownika w sprawy grupy te zadaniowe, i te osobowe.

Z dotychczasowych badań, uwzględniających różne typologie stylów kierowania grupą, wynika następująca konkluzja: najbardziej pożądaną cechą

kierownika plastyczność, czyli umiejętność dostosowania oddziaływań do zadań stojących przed grupą, do cech grupy (m. in. do jej wielkości), do możliwości i oczekiwań członków grupy oraz do motywów, którymi się oni kierują.

Trening umiejętności pracy z grupą

Przebieg zajęć

1. **Rozpoczęcie, powitanie uczestników, sprawy organizacyjne.**
2. **Autoprezentacja prowadzącego.**
3. **Prezentacja treści i celu zajęć.**
4. **Ustalenie norm i zasad pracy w grupie - plakat - burza mózgów.**
5. **Ćwiczenie na rozpoczęcie dnia mające na celu integrację grupy poprzez otwarcie się i wzajemne poznawanie się: „Powiedz coś o sobie”.**
6. **Analiza pojęcia „grupa społeczna” - tworzenie definicji - burza mózgów.**
7. **Sporządzenie plakatu pt.: „Grupa społeczna”.**

W trakcie omawiania kluczowe pojęcia są zapisywane na luźnych kartkach i umieszczane na tablicy - w ten sposób wspólnie budujemy z poszczególnych elementów definicję grupy wizualizując jej treść.

- ✓ **Cele, struktura, normy grupy** mogą być formalnie i nieformalnie. Ważne jest, aby analizując konkretną grupę mieć to na uwadze i traktować je łącznie.
 - ✓ **Funkcje grupy** - zależą od rodzaju grupy i służą utrzymaniu jej przy życiu, przyczyniając się także do realizacji wspólnego celu.
 - ✓ **Kultura grupy** - to normy i wartości, które sobie grupa wytwarza.
8. **Ja i grupa.**
- Ćwiczenie refleksyjne "Grupy w moim życiu".**
- Uczestnicy w małych 3-osobowych zespołach przypominają sobie i dzielą się swoimi doświadczeniami i przemyśleniami na temat:

1. Jakie grupy pojawiły się w moim życiu? Jak na mnie wpływały?
 2. Jaka rolę w nich pełniłem?
 3. Czy wspomnienia z tamtych doświadczeń wpływają na moje obecne zachowania w grupie?
- Dyskusja i dzielenie się spostrzeżeniami na forum grupy.
 - Wnioski z dyskusji:
 - grupy są wszechobecne w naszym życiu i wywierają na nas znaczący wpływ,
 - to co spotkało nas w grupie w dzieciństwie często rzutuje na nasze dorosłe życie,
 - wpływ grup zależy od ich różnorodności i emocji jakie budzą,
 - bycie w „sztywno” pełnionej roli zuboża rozwój człowieka,
 - w sytuacji zagrożenia grupie potrzebny jest mocny przywódca, który potrafi dać grupie wsparcie.

9. Doświadczenie pracy zespołowej.

Opis ćwiczenia:

- 1) Dzielimy uczestników na 2 zespoły. Każdy zespół dostaje kartki z napisanymi dużymi literami skrótem np.

LEKO
I zespół

KORA
II zespół

- 2) W każdym zespole jedna wybrana osoba będzie pełniła rolę obserwatora. Przekazujemy tym osobom kartki do notowania wraz z pomocniczymi pytaniami ukierunkowującymi obserwację.
- 3) Zadanie dla zespołów:

Wyobraźcie sobie, że tworzycie zespół inicjatorów pewnego przedsięwzięcia, polegającego na utworzeniu nowej organizacji. Na wylosowanych kartkach zapisany jest skrót nazwy tej organizacji. Każda grupa w określonym czasie (40 min) wypracowuje ogólny zarys koncepcji nowej organizacji wizualizując to na plakacie.

Należy przedstawić:

- pełną nazwę organizacji (można zmienić kolejność liter),
- misję, cele i zadania organizacji,
- strukturę organizacyjną,
- kadre pracowników - ich role i zadania,
- sposób finansowania,
- zasady funkcjonowania.

W tym czasie obserwator grupy prowadzi jej obserwację posługując się następującą listą pytań

PRZYKŁADOWE PYTANIA DLA OBSERWATORA

(ukierunkowujące obserwację grupy)

- 1) **Czy grupa wie co chce osiągnąć?**
- 2) **Czy wszyscy mają szansę udziału w pracy?**
- 3) **Czy wszystkie pomysły są brane pod uwagę?**
- 4) **Czy uczestnicy słuchają się wzajemnie?**
- 5) **Czy ktoś komuś przeszkadza?**
- 6) **Jakie role przejmują poszczególne osoby?**
- 7) **Czy są osoby wyraźnie dominujące?**
- 8) **Czy pojawia się walka (konkurencja) pomiędzy poszczególnymi członkami grupy?**
- 9) **Czy wszyscy są aktywni i zainteresowani?**
- 10) **Kto ma najwięcej pomysłów?**

11) Czy decyzje podejmuje się szybko, czy po wnikliwym rozpatrzeniu?

12) Czy widoczny jest lider w zespole?

13) Czy atmosfera jest nerwowa?

Celem ćwiczenia jest analiza funkcjonowania grupy w trakcie wykonywania określonego zadania (świadomość celu, wzajemne komunikowanie się, przyjmowane role, aktywność poszczególnych uczestników, sposób podejmowania decyzji, atmosfera pracy oraz samoocena związana z wykonaniem zadania - efekt grupowy i indywidualny wkład pracy), a w szczególności:

- wykonanie zadania i prezentacja efektu (na plakacie);
- dokonanie samooceny wyniku grupowego oraz indywidualnego wkładu pracy członków zespołu;
- omówienie wykonanego ćwiczenia;
- dokonanie analizy pracy zespołowej.

10. Zalety pracy grupowej korzyści dla grupy (organizacji) oraz dla jednostki (indywidualnego uczestnika).

Opis ćwiczenia:

Uczestnicy określają korzyści pracując parami. Następnie wyniki są prezentowane i uzupełniane we wspólnej pracy grupowej.

11. Role w grupie.

Opis ćwiczenia:

Wspólna rozmowa na temat pełnionych ról w pracy zespołowej:

- próba nazwania ról np.: naturalny lider, praktyczny organizator, człowiek akcji, siewca pomysłów, człowiek kontaktów, sędzia, człowiek grupy, perfekcjonista, specjalista itd.

- role pojawiające się w zadaniach oraz role związane z emocjami (błazen, adwokat, sumienie grupy, biedne dziecko, szalone dziecko, kozioł ofiarny).

12. Ewaluacja zajęć.

3.2. Zasady poradnictwa grupowego

Zajęcia prowadzone w programie mają charakter poradnictwa grupowego.

Cechy takich zajęć są następujące:

1. Praca grupy koncentruje się wokół określonych problemów: natury osobistej oraz tematów edukacyjnych (zawodowych, społecznych).
2. Przedmiotem pracy są problemy uświadomione z nastawieniem na ich rozwiązanie.
3. W pracy grupy wykorzystuje się procesy interpersonalne oraz strategie służące rozwiązywaniu problemów z uwzględnieniem przede wszystkim świadomego myślenia, odczuwania i zachowania.
4. Główny kierunek wyznaczają uczestnicy, bo to oni mają problemy związane z wykonywaniem pewnych zadań.
5. Zajęcia są ukierunkowane na rozwój i konstruktywne pokonywanie barier dostarczają wsparcia i bodźców do rzetelnej samoanalizy.

Zadania trenera:

- strukturalizowanie aktywności grupy,
- dbanie o dobry, sprzyjający pracy klimat w grupie,
- ułatwianie interakcji pomiędzy uczestnikami,
- dostarczanie im niezbędnych informacji umożliwiających podejmowanie alternatywnych form zachowania,

- zachęcanie do przekładania efektów wglądu w siebie na konkretne rodzaje aktywności,
- uczenie koncentracji na „tu i teraz”.

„Budujące Bloki” w pracy zespołowej

- ✓ **Formułowanie celów w pracy zespołowej**
- ✓ **Otwartość, konfrontacja poglądów**
- ✓ **Wsparcie i zaufanie**
- ✓ **Jasne procedury działania**
- ✓ **Właściwe kierowanie**
- ✓ **Regularne ocenianie osiągnięć**
- ✓ **Kontakty z innymi grupami**
- ✓ **Rozwój indywidualny**

3.3. Badanie procesów grupowych

ARKUSZ ĆWICZEŃ ANALIZA PRACY GRUPY

Proszę o opinie na temat przejawów wymienionych stanów rzeczy, zaznaczając kółkiem odpowiednią cyfrę na podanej skali.

1. *Wzajemne zaufanie*

nieufność 3 2 1 0 1 2 3 duża doza zaufania

2. *Wzajemne wspieranie się*

udzielanie sobie 3 2 1 0 1 2 3 każdy pracuje na własny
autentycznego wsparcia rachunek

3. *Komunikacja*

ostrożna i cenzurowania 3 2 1 0 1 2 3 otwarta, szczerza

4. *Cele*

niezrozumiałe dla grupy 3 2 1 0 1 2 3 zrozumiałe dla grupy

grupa jest zaangażowana 3 2 1 0 1 2 3 grupa jest negatywnie
w ich realizację nastawiona do celów

dostrzega się niski 3 2 1 0 1 2 3 dostrzega się wysoki
stopień realizacji celów stopień realizacji celów

5. *Rozwiązywanie konfliktów*

nie uznaje się konfliktów, 3 2 1 0 1 2 3 dla konfliktów poszukuje się
tłumi się je oraz ich unika rozwiązań, nie stroni się od
nich

6. *Wykorzystywanie potencjału członków grupy*

pomysły, zdolności, doświadczenie 3 2 1 0 1 2 3 pomysły, zdolności, doświadczenie
pomysły, wiedza, poszczególnych pomysły, wiedza, poszczególnych
członków grupy są zauważane i członków grupy nie są doceniane ani
odpowiednio wykorzystywane wykorzystywane

7. *Odpowiedniość stosowanych metod*

stosowane w grupie metody 3 2 1 0 1 2 3 stosowane w grupie metody
pracy służą realizacji celów pracy nie służą realizacji celów

Proszę dodać swoje uwagi:

.....

.....

3.4. Zasady uczenia się dorosłych

Uczenie się jest procesem niezwykle złożonym. Każdy z nas odbiera nieustannie zróżnicowany strumień doświadczeń, które częściowo mogą przyczyniać się do uczenia się, ale których większość znika bez śladu z naszej świadomości.

- Co sprawia, że jedne rzeczy są zapamiętywane, a inne nie?
- Jak to się dzieje, że jakieś zdarzenie może jedną osobę pobudzić do nauki, a u innej nie wywołuje żadnych efektów?
- Dlaczego jednostka lepiej uczy się pod kierunkiem jednego nauczyciela, a gorzej u innego?
- W jaki sposób nadajemy sens naszym doświadczeniom i dobrze wykorzystujemy tę wiedzę, gdy trzeba się zmierzyć z nowymi sytuacjami i problemami?

Pytania tego rodzaju określają zadanie psychologów, polegające na zrozumieniu i wyjaśnieniu zjawiska uczenia się, a przede wszystkim doradzeniu, w jaki sposób uczenie się może być bardziej skuteczne.

Czym jest uczenie się?

Za większością psychologów można przyjąć, że **uczenie się jest względnie trwałą zmianą w potencjalnym zachowaniu jednostki wywołaną przez nabywane doświadczenie.**

Ta definicja zwraca uwagę na 3 rzeczy:

- 1. Uczenie się musi w jakiś sposób zmieniać jednostkę.**
- 2. Zmiana ta pojawia się w rezultacie doświadczenia (a nie np. dojrzewania i rozwoju fizycznego).**
- 3. Jest to zmiana w potencjalnym zachowaniu jednostki (możemy się czegoś nauczyć, ale nie stosujemy tego w działaniu).**

Wśród psychologów istnieją różnice zdań na temat teorii uczenia się

- jedni kierują się tradycyjnym podejściem behawioralnym,
- inni kognitywnym.

Te dwie teorie nie są wzajemnie sprzeczne i istnieje tu coś w rodzaju ciągłego uzupełniania się.

Pierwszy z modeli, wyprowadzony ze szkoły behawioralnej, znany, znany jest jako warunkowanie sprawcze (Skinner), drugi - wywodzący się ze szkoły kognitywnej - jako konceptualizm instrumentalny (Bruner)

Behawioryzm kładzie nacisk na następujące zagadnienia:

- należy brać pod uwagę obserwowalne zachowania, a nie niedające się zaobserwować procesy myślowe
- zadaniem osoby uczącej jest wyrabianie pożądanych reakcji na określone bodźce.
- aktywne uczestniczenie w uczeniu się jest dużo lepsze niż bierny odbiór. Ważne jest uczenie się poprzez doświadczenie
- uczenie się może być skuteczniejsze, jeśli zostanie dostarczona informacja zwrotna.
- wzmacnianie pożądanego zachowania się (np. chwalenie postępów) powinno odbywać się natychmiast. W szczególności w początkowych etapach uczenia się powinno dochodzić do wielokrotnego wzmacniania
- każdy „krok do przodu” w procesie uczenia się winien być mały i związany z uprzednio wyuczonym zachowaniem
- działanie prowadzi do wzmocnienia. Im częściej działasz w sposób prawidłowy, tym większa szansa na poprawne działanie w przyszłości

Teoria kognitywistyczna odwołuje się do następujących założeń:

- należy zwracać szczególną uwagę na funkcjonowanie mózgu i na sposób, w jaki człowiek poznaje i jest świadomy otaczającej go rzeczywistości. W

wyniku tej świadomości człowiek aktywnie modyfikuje swoje obecne i przyszłe zachowania.

- warunkami wspomagającymi efektywność przebiegu wewnętrznych procesów mózgu, będących podstawą zachowań są: tworzenie i używanie pojęć, postrzeganie otoczenia i interakcje z nim oraz organizowanie wiedzy. Dlatego też kluczowe są tu trzy terminy: akwizycja, asymilacja i aplikacja, które odpowiednio można zdefiniować jako: nabywanie wiedzy, rozumienie wiedzy i stosowanie jej w nowych sytuacjach. Akwizycję można ułatwić poprzez nadawanie sensu temu, czego się uczymy (rozumienie); asymilację poprzez powiązanie nowych informacji i umiejętności z tym, co już wiemy i potrafimy. Aplikacja, jak się sądzi, dostarczając nam okazji do wykorzystywania zdobytych informacji i umiejętności, odgrywa podstawową rolę w transferze między pamięcią krótkotrwałą a długotrwałą.
- zadaniem nauczyciela jest pomóc uczniowi w rozwinięciu przez niego strategii poznawczych - umiejętności organizacji wewnętrznych procesów myślenia i uczenia się.
- w modelu poznawczym uczenie się jest postrzegane jako proces, w którym uczący się aktywnie uczestniczy. Efektywność tego procesu zależy od ustalenia relacji między nową informacją a wcześniej nabytą perspektywą poznawczą. Informacja nabiera znaczenia (jest rozumiana) dzięki aktywnemu konfrontowaniu jej z uprzednio nabytą wiedzą.

4. Zasady rozwijania umiejętności życiowych

Rozwijanie umiejętności życiowych - wykład

Słownik języka polskiego określa umiejętność jako „znawstwo, sprawność, wprawa w czymś”. Jeżeli mamy umiejętność robienia czegoś to umiemy robić to dobrze to inne określenie zaczerpnięte z słownika, ale też często tak rozumiemy to potocznie. W słowniku socjologii umiejętność jest definiowana jako zdolność do realizacji złożonych, dobrze zorganizowanych wzorców zachowania w sposób płynny i elastyczny, zapewniający osiągnięcie jakiegoś celu lub wyniku. Umiejętności często bywają kojarzone nieślusnie z cechami ludzi. Cecha danej osoby lub rzeczy, to coś co ją charakteryzuje i odróżnia od innych. Jest to trwała **charakterystyka osoby** mogąca służyć do wyjaśnienia obserwowanych regularności i **spójności** jej zachowania. Umiejętności życiowe (life skills) są to umiejętności psychospołeczne, umożliwiające człowiekowi pozytywne zachowania przystosowawcze, dzięki którym skutecznie radzi sobie z zadaniami (wymaganiami) i wyzwaniem codziennego życia (Wojnarowska).

Ogólna charakterystyka podstawowych grup „umiejętności życiowych”

Skuteczne porozumiewanie się oznacza, że potrafimy wyrażać siebie zarówno werbalnie jak i niewerbalnie, w sposób aprobowany w naszej kulturze i w danej sytuacji. Oznacza także, że jesteśmy zdolni do prezentowania naszych opinii i życzeń, a także potrzeb i niepokojów. Może również znaczyć to, że w razie potrzeby potrafimy prosić o radę i pomoc.

Umiejętności interpersonalne pozwalają nam utrzymywać dobre relacje z innymi ludźmi. Oznacza to, że jesteśmy zdolni do nawiązywania i utrzymywania życzliwych, przyjaznych stosunków z ludźmi, co jest niezwykle ważne dla naszego dobrego samopoczucia psychicznego i społecznego. Dotyczy to

Wsparcie psychologiczne osób z trudnościami na rynku pracy - szkolenie trenerów
szczególnie utrzymywania dobrych relacji z członkami rodziny, którzy są głównym źródłem wsparcia społecznego. Dzięki tym umiejętnościom możemy także konstruktywnie kończyć nasze relacje z innymi.

Rozwiązywanie problemów - umiejętność ta umożliwia konstruktywne radzenie sobie z problemami w naszym życiu. nierozwiązane problemy są źródłem stresu i towarzyszących mu napięć i objawów somatycznych. Rozwiązywanie problemów obejmuje następujące etapy:

- zdefiniowanie problemu,
- rozważenie różnych sposobów jego rozwiązania,
- wzięcie pod uwagę pozytywów i negatywów każdego z możliwych rozwiązań,
- wybór najlepszego rozwiązania i zaplanowanie działań dla jego realizacji.

Podjęcie decyzji - umiejętność ta pozwala nam podejmować w naszym życiu decyzje w sposób konstruktywny. To, w jaki sposób młodzi ludzie podejmują decyzje, czy biorą pod uwagę różne możliwości wyborów i różne czynniki, wpływa na ich zdrowie.

Twórcze myślenie ułatwia zarówno podejmowanie decyzji jak i rozwiązywanie problemów. Polega ono na poszukiwaniu możliwych alternatyw oraz braniu pod uwagę różnych konsekwencji podjęcia lub zaniechania działania. Dzięki tej umiejętności możemy wyjść poza obszar naszych dotychczasowych doświadczeń niezależnie od tego czy rozwiązaliśmy problem lub podjęliśmy decyzję. Twórcze myślenie ułatwia nam przystosowywanie się w elastyczny sposób do codziennych sytuacji w naszym życiu.

Krytyczne myślenie jest to zdolność do analizowania informacji i doświadczeń w obiektywny sposób. Umiejętność ta ułatwia nam rozpoznawanie i ocenę takich czynników, jak wartości, presja rówieśników, media, które

wpływają na zachowania i postawy i w ten sposób sprzyja to naszemu zdrowiu psychicznemu.

Samoświadomość - jest to zdolność do poznawania samego siebie, swojego charakteru, mocnych i słabych stron, tego co lubimy, a czego nie lubimy. Rozwijanie samoświadomości pomaga nam ocenić, kiedy jesteśmy pod wpływem stresu lub presji innych. Jest to także predyspozycja do skutecznego komunikowania się i utrzymywania dobrych relacji z innymi ludźmi oraz kształtowania umiejętności empatii.

Empatia - jest to zdolność do wyobrażania sobie jak żyją inni ludzie pomimo braku dokładnych danych na ten temat. Empatia pozwala nam zrozumieć i zaakceptować inne osoby, znacznie różniące się od nas samych. Sprzyja poprawie naszych społecznych interakcji np. w przypadku różnic kulturowych czy etnicznych. Empatia może także pomóc nam w kształtowaniu odpowiednich zachowań w stosunku do ludzi wymagających opieki i pomocy, rozwijaniu tolerancji np. wobec osób z HIV/AIDS, chorych psychicznie, którzy często są w społeczeństwie stygmatyzowani i odrzucani.

Radzenie sobie z emocjami - jest to umiejętność rozpoznawania emocji własnych i innych ludzi, uświadamiania sobie wpływu emocji na nasze zachowania oraz zdolność do właściwej reakcji na różne emocje. Silne emocje negatywne (np. gniew, smutek) mogą negatywnie wpływać na nasze zdrowie, jeśli nasze reakcje na nie są niewłaściwe.

Radzenie sobie ze stresem - to umiejętność: 1) rozpoznawania źródeł stresu w naszym życiu, 2) odpowiedniego doboru sposobu w jaki reagujemy na stres, 3) podejmowania działań, dzięki którym możemy kontrolować poziom stresu. Oznacza to, że sami możemy podjąć działania dla zredukowania źródeł

Wsparcie psychologiczne osób z trudnościami na rynku pracy - szkolenie trenerów

stresu np. dokonując zmian w naszym środowisku fizycznym lub stylu życia. Możemy także nauczyć się relaksować, dzięki czemu możemy eliminować napięcia związane ze stresami, których nie można uniknąć i w ten sposób zapobiegać różnym problemom zdrowotnym.

Umiejętności życiowe - trening

Przebieg zajęć:

1. Przedstawienie celu spotkania
2. Wykład - umiejętności życiowe
3. Typowe zachowania ludzi i umiejętności życiowe przydatne w danej sytuacji
 - Praca w grupach: każda grupa otrzymuje arkusz papieru, wspólnie go wypełnili
 - Prezentacja prac grup
4. Ustalenie listy podstawowych umiejętności życiowych wg 5 kategorii
 - Praca w grupach - wypisywanie umiejętności życiowych na odrębnych kartkach (10 min)
 - Zaproponuj podział Umiejętności życiowych wg 5 kategorii (wg WHO)
 - porozumiewanie się - umiejętności interpersonalne,
 - rozwiązywanie problemów - podejmowanie decyzji,
 - twórcze myślenie - krytyczne myślenie,
 - samoświadomość - empatia,
 - radzenie sobie ze stresem i emocjami.

Jest to najczęściej stosowany podział, ale mogą być inne.

5. Jakie czynniki wpływają na nasze zachowanie (burza mózgów)?

Jednostka	Środowisko

6. Dyskusja kierowana

Wnioski: umiejętności są jednym z elementów, jakie wpływają na zachowanie i funkcjonowanie człowieka.

- ✓ Podkreślamy na plakacie te czynności, na które mamy wpływ w procesie kształcenia.
- ✓ Nasze reakcje zależą od bardzo wielu czynników, a umiejętności są jednym z tych czynników wyznaczających zachowanie.
- ✓ Kształtowanie umiejętności życiowych nie spowoduje automatycznego osiągnięcia wszystkich celów życiowych. Może natomiast pomagać ludziom w ustalaniu np.: hierarchii wartości czy w obniżaniu poziom stresu. Warto więc rozwijać umiejętności życiowe we wspólnym świecie.

7. Praca w grupach - Typowe zachowania ludzi

Przyporządkujemy wspólnie do plakatu, które zachowania są pozytywne, a które negatywne.

Następnie dopasowujemy umiejętności sprzyjające zachowaniom pozytywnym, pojawianiu się zachowań pozytywnych oraz wypisujemy te, które należy rozwijać aby zapobiegać zachowaniom negatywnym.

Podsumowanie: zwrócenie uwagi na fakt, że często te umiejętności są uniwersalne, służą wielu zachowaniom.

Celem tego ćwiczenia było przyjrzenie się umiejętnościom - próba własnego spojrzenia na umiejętności.

8. Ustalenie listy podstawowych umiejętności życiowych

Omawiamy plakat z listą WHO zawierającą umiejętności życiowe oraz rozdajemy grupom karteczki z zapisanymi różnymi umiejętnościami. Każda grupa przyporządkowuje je do plakatu (3 plakaty).

9. Omówienie wyników ćwiczenia

Burza mózgów - szukanie argumentów potwierdzających tezę, że należy rozwijać umiejętności życiowe.

Przykładowy schemat podsumowania → Bo jak świat światem ludzie uczyli się jak żyć. Od II wojny światowej, świat zaczął „galopować”, zmieniać się. Człowiek jest często bezradny wobec tych zmian, trzeba więc go przygotować by przetrwał.

10. Ewaluacja zajęć

Dziś doświadczyłam

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. Podsumowanie

Umiejętności można rozwijać przez całe życie wykorzystując różnorodne metody, wśród których do najbardziej efektywnych można zaliczyć trening

Trening taki można przeprowadzać w ramach poradnictwa grupowego, prezentując i ćwicząc alternatywne formy zachowania w różnych sytuacjach. Oczywiście każdy człowiek ma różne umiejętności, wrodzone bądź wyuczone, jednak często zdarza się, że nie do końca sprawdzają się one w codziennym życiu.

Prezentowana alternatywa rozwijanie pewnych umiejętności społecznych szczególnie tych, których posiadanie jest niezbędne dla prawidłowego funkcjonowania na coraz bardziej złożonym rynku pracy.

6. Bibliografia

1. Berger P. L., Zaproszenie do socjologii. PWN, Warszawa 1998.
2. Goodman N., Wstęp do socjologii. Zysk i S-ka, Poznań 1997.
3. Janowski A., Stachyra R., Prestiż ucznia wśród rówieśników. WSiP, Warszawa 1985.
4. Mika S., Psychologia społeczna. PWN, Warszawa 1984.
5. Pawlicka - Czekaj I., Kierownictwo grupowe. Przegląd badań i teorii. W.: Wybrane zagadnienia z psychologii społecznej (Red. Czapiński). Wyd. UW, Warszawa 1984.