



Materiały dydaktyczne dla trenerów

Umiejętności społeczne w pracy nauczyciela

opracowane w ramach projektu
Przez Praktykę do zawodu – Program Praktyk Pedagogicznych
w Wyższej Szkole Humanitas



Sosnowiec 2011

Materiały przygotowane przez:

Edu Centrum
Katarzyna Kiepas-Remesz
www.psycholog-coach.pl

Korekta i edycja:

Katarzyna Kiepas-Remesz

Spis treści:

Wstęp.....	4
1. Ćwiczenia dotyczące stresu i radzenia sobie ze stresem.....	5
1. 1. Dyskusja.....	6
1. 2. Wizualizacja.....	6
1. 3. Stres zawodowy a satysfakcja z wykonywanej pracy.....	8
1. 4. Kontrola stresu.....	11
1. 5. Sztuka przeformułowania.....	14
1. 6. „Podręczna biblioteczka” umiejętności w zakresie radzenia sobie ze stresem.....	19
1. 7. Sieci wsparcia w radzeniu sobie ze stresem	21
1. 8. Mądry plan na stres- zasada SMART.....	23
1. 9. Praca z ciałem- joga.....	27
2. Ćwiczenia z komunikacji interpersonalnej.....	29
2. 1. Dyskusja.....	29
2. 2. Drakula powstał z grobu.....	29
2. 3. Wyspa skarbów.....	36
2. 4. Kto to był?.....	37
3. Trening antydyskryminacyjny.....	40
3. 1. Dyskusja.....	40
3. 2. Ćwiczenie „Obróć kartkę”.....	40
3. 3. Ćwiczenie „Kropki. Czy czujesz się inny?”.....	41
3. 4. Intruz w dżungli.....	42
3. 5. Pan i Pani Nowak.....	44
Zakończenie.....	46
Bibliografia.....	47

Wstęp

Umiejętności społeczne, a wśród nich umiejętność radzenia sobie ze stresem, komunikacja interpersonalna oraz przekraczanie własnych uprzedzeń i stereotypów, w obecnych czasach są coraz bardziej cenione i potrzebne zarówno w życiu osobistym, jak i zawodowym. Dzięki takim umiejętnościami można poznać lepiej samych siebie, można powiększać i rozwijać swoje zasoby osobiste, materialne. Tempo życia jest coraz szybsze, wymaga częstego dostosowywania się do istniejących sytuacji tak , by nie były one zbyt kosztowne lub szkodliwe dla zdrowia, czy dla relacji.

Stres nie jest niczym złym, gdyż ma on informować o tym, jak się człowiek czuje w danej sytuacji i ile ma zasobów, by sobie z nią poradzić. Dzięki stresowi można wprowadzać pozytywne zmiany, zależy to jednak od tego, na ile jest się otwartym, na ile słuchamy samych siebie, swoich potrzeb i potrzeb innych ludzi. W tym celu ważne jest, by rozwijać swoją wiedzę i umiejętności z zakresu komunikacji. Umiejętności te umożliwiają lepsze poznanie innych ludzi, stworzenie z nimi autentycznych relacji. W relacji nauczyciel- uczeń pozwalają lepiej rozumieć drugą stronę, dać jej czas na przekazanie informacji. Sprzyja to nie tylko dobrej atmosferze, ale także zmniejsza ilość konfliktów między stronami. Wpływa na to również poznanie mechanizmów powstawania i korzystania ze stereotypów, uprzedzeń. Sama świadomość występowania tych mechanizmów i świadomość, że im ulegamy, jest pierwszym krokiem do lepszego poznania siebie i przeciwdziałaniu dyskryminacji w szkole, pracy, życiu osobistym.

1. Ćwiczenia dotyczące stresu i radzenia sobie ze stresem

Cele:

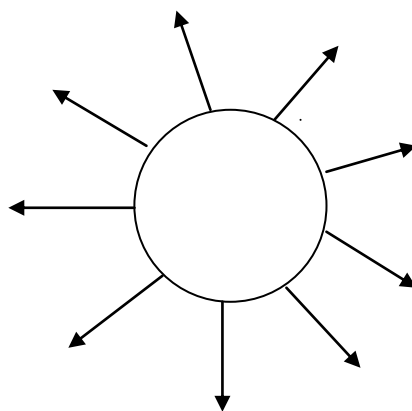
- rozpoznanie własnych reakcji na stres, zrozumienie reakcji własnego ciała;
- poznanie strategii radzenia sobie i wypracowanie nowych zdrowych strategii radzenia sobie;
- diagnoza symptomów stresu oraz poznanie konsekwencji stresu;
- poznanie metod relaksacji i wizualizacji oraz nabycie umiejętności korzystania z tych technik;
- poznanie poziomu satysfakcji zawodowej;
- nabycie umiejętności rozluźniania ciała oraz czucia różnicy między napięciem a rozluźnieniem;
- poznanie oraz nabycie umiejętności zmiany myślenia, postrzegania stresu i sytuacji trudnych na pozytywne i możliwe do zmiany;
- uświadomienie sobie własnych zasobów i siatki wsparcia, które można wykorzystywać w sytuacji stresu;
- poznanie sposobów przeciwdziałania wystąpieniu stresu poprzez wcześniejsze planowanie.

1. 1. Dyskusja

Cele szczegółowe:

- otwarcie się uczestników grupy;
- poznanie sposobu interpretowania pojęcia stres;
- poznanie indywidualnych stylów radzenia sobie;
- poznanie sposobu postrzegania i myślenia o stresie przez innych uczestników, co sprzyja poszerzeniu własnych horyzontów myślowych.

Zapytaj się uczestników warsztatów, z czym kojarzy im się stres. Jak oni przeżywają stres i w jakich sytuacjach on się pojawia. Jak się wtedy czują? Co myślą? Co robią? Jak się zachowują wobec innych, bliskich? Zachęć uczestników do dyskusji. Możesz w kole napisać wyraz stres i od niego wyprowadzać wszystkie skojarzenia ze stresem, jakie pojawią się w grupie. Po dyskusji wyjaśnij, czym jest stres. Większość osób stres kojarzy pejoratywnie, dlatego wyjaśnij, że stres ma zarówno korzystne i niekorzystne działanie na nasz organizm i nasze funkcjonowanie.



1. 2. Wizualizacja

Cele szczegółowe:

- rozluźnienie ciała;
- zredukowanie zmęczenia i napięcia;
- nabranie dystansu;
- skupienie uwagi na pozytywnych sytuacjach, by zmienić myślenie z negatywnego na odkrywanie pozytywnych czynników w sytuacjach stresujących.

Wizualizacja pozwala silnie zregenerować ciało, wzmacnia odporność. Wizualizować można bardzo konkretne sytuacje z własnego życia, to jaki chcemy widzieć efekt końcowy danej sytuacji, np. awansu bądź po prostu wizualizować sytuację relaksu, by odpocząć, przekierować uwagę, zmniejszyć odczuwane emocje, które zaburzają racjonalne myślenie, przez co trudne jest zaplanowanie rozwiązania problemu.

Przykładowa wizualizacja:

Położ się lub usiądź wygodnie, pozwalając całemu ciału w pełni odpocząć. Rozluźnij stopy, oddychaj powoli i głęboko. Rozluźnij łydki, rozluźnij uda. Z każdym oddechem całe twoje ciało rozluźnia się coraz bardziej, coraz bardziej odpoczywa. Rozluźnij brzuch, z każdym wdechem delikatnie unosi się on do góry, z każdym wydechem delikatnie opada. Rozluźnij klatkę piersiową, skup uwagę na plecach, z każdym kolejnym oddechem rozluźniaj plecy od lędźwi, aż po barki. Poczuj jak ciało staje się coraz lżejsze. Rozluźnij dłonie, przedramiona, ramiona. Koncentruj się na oddechu, pozwól sobie być tu i teraz. Rozluźnij barki, szyję. Zwróć uwagę na mięśnie twarzy, rozluźnij żuchwę, policzki, skronie, czoło. Całe ciało jest w pełni rozluźnione, w pełni zrelaksowane. Wyobraź sobie, że jesteś na pięknej piaszczystej plaży. Może to być miejsce, które znasz, może być całkiem wymyślone. Całym sobą poczuj to miejsce. Poczuj delikatny, ciepły piasek pod stopami, poczuj ciepłe promienie słońca na twarzy, na całym ciele. Poczuj delikatny wiaterek. Rozejrzyj się. Zobacz jak wygląda ta plaża, zwróć uwagę na kolory, na piękne błękitne niebo, delikatne białe chmurki, zieleń drzew w oddali. Pozwól sobie chłonąć spokój i piękno tego miejsca. Możesz w pełni się nim cieszyć. Przejdź się wzdłuż plaży w stronę drzew. Poczuj jak stopy odpoczywają na ciepłym piasku, jak całe ciało odpoczywa w promieniach słońca. Wejdz między drzewa i zobacz, że troszkę dalej widać małe jezioro i wpadający do niego wodospad. Podejdz do niego i powoli wejdz powoli do wody, pozwalając jej, by jeszcze bardziej rozluźniła, jeszcze bardziej odprężyła całe twoje ciało. Wejdz do momentu, w którym czujesz się dobrze, bezpiecznie. Jeśli chcesz, zanurz na chwilę w wodzie całe ciało, popływaj chwilę, pozwalając ciału odpocząć, relaksować się. Zbliź się do wodospadu, stan pod nim tak, by spływająca z góry woda spadała na twe ramiona, plecy. Woda delikatnie masuje twoje plecy, skórę głowy, twarz powodując jeszcze większe rozluźnienie. Spadająca woda splukuje z twojego ciała wszelkie napięcia, bóle, zmywa wszystkie negatywne myśli, negatywne emocje. Z każdą mijającą chwilą ciało i umysł odpoczywają jeszcze bardziej. Spływająca woda splukuje z ciała wszystko to, co dla ciebie niekorzystne, nieprzyjemne, pozostawiając tylko rozluźnienie, odprężenie, spokój.

Powoli podjedź, podpłyn w stronę brzegu i stopniowo wynurz się. Wychodząc na brzeg wszystko to, co niekorzystne, zostaje za tobą w wodzie. Jesteś całkowicie rozluźniona, spokojna,

gdyż woda zmyła z Ciebie wszystkie napięcia, wszystkie negatywne myśli i emocje. Wróć powoli na plażę, pozwalając słońcu rozgrzać i wypełnić całe ciało korzystną dla Ciebie energią. Pozwól, by Twoje ciało wypełniło się taką energią, takimi myślami, uczuciami, które są dla Ciebie jak najbardziej korzystne, jak najbardziej potrzebne właśnie tu i teraz.

A teraz zrób dziesięć powolnych, głębokich oddechów. Wdychaj powietrze nosem, wydychaj ustami. Odlicz od pięciu do jednego i powoli wróć do tu i teraz będąc całkowicie rozluźnionym, wypoczętym. Pięć, cztery, trzy, dwa, jeden. Gdy będziesz gotowa otwórz oczy i porządnie się przeciągnij.

1. 3. Stres zawodowy a satysfakcja z wykonywanej pracy¹

(Technika 4)

Cel

Dla ludzi pracujących stres jest czasem w większym stopniu związany z pracą niż z życiem osobistym. Zdarza się, że nie przywiązujemy należytej uwagi do presji, jaką praca wywiera na nas. Symptomy wynikające z napięcia wywołanego imperatywem osiągnięć są różne:

od krótkich epizodów stresu wywołujących dyskomfort do długoterminowych problemów z chronicznym stresem. Ignorowanie stresu zawodowego może prowadzić nawet do długoterminowych zwolnień lekarskich z powodu stresu i chorób związanych ze stresem.

W pracy, w której występuje zbyt dużo stresu w zbyt długim czasie, ucierpieć mogą także związki osobiste. Kłótnie w domu i rozbite małżeństwa mogą być następstwem stresu zawodowego. Dlatego bardzo ważne jest poznanie odczuwanej przez ludzi satysfakcji z wykonywanej przez nich pracy. Niska satysfakcja z wykonywanej pracy może być bardzo stresująca. I odwrotnie, stres zawodowy możemy uznać za jeden z czynników niskiej satysfakcji z wykonywanej pracy. Analiza stresu zawodowego w kontekście satysfakcji z wykonywanej pracy pomaga ludziom lepiej zrozumieć powody odczuwanego przez nich stresu.

Materialy

- odpowiednia liczba egzemplarzy arkusza 4.1. „Skala stresu zawodowego i satysfakcji z wykonywanej pracy”,
- zapas papieru, długopisy dla wszystkich.

¹ R. Bailey, *Zarządzenie stresem. Zbiór technik i narzędzi dla doradców oraz prowadzących szkolenia*, Wolters Kluwer 2007, s. 159-163.

Sposób postępowania

1. Wyjaśnij uczestnikom ćwiczenia, że praca, którą wykonujemy, może być źródłem stresu podobnie jak relacje międzyludzkie poza nią.
2. Poproś uczestników, by opisali swoją pracę, i spróbuj się dowiedzieć o niej czegoś więcej. Zadawaj pytania typu: „Ciekawa jestem, jaka jest twoja praca? Bardzo proszę mi ją opisać, bo naprawdę nic nie wiem na ten temat, a wydaje mi się, że to pomogłoby nam się lepiej poznać, zrozumieć. Bardzo proszę opowiedzieć mi o tym po swojemu, wtedy, kiedy będziesz miał na to ochotę”.
3. Porozmawiajcie o typach syndromów stresowych, których dana osoba lub grupa osób doświadcza, na przykład bóle głowy, lęk, gniew, nuda i tak dalej. Zapisz te syndromy albo poproś osobę lub grupę, z którą prowadzisz ćwiczenie, o wykonanie piktogramów – rysunków opisujących te symptomy.
4. Rozdaj arkusze 4.1. „Skala stresu zawodowego i satysfakcji z wykonywanej pracy” i powiedz, że wypełnienie formularza może być pomocne w zrozumieniu niektórych syndromów stresu, których doświadczamy.
5. Wyjaśnij, że „Skala stresu zawodowego i satysfakcji z wykonywanej pracy” to prosta lista stwierdzeń, z którymi się zgadzamy lub nie. Należy zakreślić wybraną odpowiedź – TAK lub NIE. Wyjaśnij, że to prosta skala, łatwa w użyciu, i że interesuje cię opinia osoby czy grupy osób, z którymi prowadzisz ćwiczenie, i chcesz wiedzieć, jak postrzegają oni swoją pracę.
6. Podkreśl, że podobnie jak w każdej interwencji związanej z zarządzaniem stresem i radzeniem sobie z nim, wyniki ankiety i pracy z daną osobą czy grupą nie będą nikomu ujawniane; są one poufne.
7. Choć nie ma limitu czasu na wypełnienie formularza skali stresu i satysfakcji zawodowej, należy poprosić uczestników, by uczynili to możliwie szybko i dokładnie. Należy ustosunkować się do wszystkich zdań ze względu na system punktacji. Jeśli uczestnicy ćwiczenia chcą, mogą prosić o dodatkowe wyjaśnienie twierdzeń z formularza. Uważaj jednak, by udzielając wyjaśnień, w żaden sposób nie sugerować odpowiedzi.
8. Sprawdź wyniki ankiety z osobą lub grupą osób, z którą prowadzisz ćwiczenie, i odnieś je do klucza skali podanego poniżej. Zapytaj uczestników o ich odczucia podczas wypełniania formularza.

Zapytaj, czy się czegoś dowiedzieli albo nauczyli w trakcie wykonywania tego zadania. Możesz skorzystać z następujących pytań:

Na ile jesteś zadowolony ze swojej pracy?

Czego dowiedziałeś się o swojej pracy w wyniku wypełnienia formularza?

Czy według ciebie istnieje jakiś związek między udzielonymi odpowiedziami a rodzajami symptomów stresu, których doświadczyłeś?

Co to za symptomy?

Punktowanie skali

TAK = 0; NIE = 1. Im wyższy wynik, tym większe prawdopodobieństwo, że dana osoba odczuwa stres zawodowy, a jej satysfakcja z wykonywanej pracy jest niska. Niższe wyniki oznaczają większe zadowolenie z pracy i mniejszy stres.

Arkusz 4.1. SKALA STRESU ZAWODOWEGO I SATYSFAKCJI Z WYKONYWANEJ PRACY
Wypełnij ten kwestionariusz, zaznaczając stwierdzenie, które najlepiej opisuje obecną sytuację w twojej pracy. Na to zadanie powinieneś przeznaczyć nie więcej niż 10 minut.

- | | |
|---|-----------|
| 1. Uważam, że moja praca jest interesująca. | TAK / NIE |
| 2. Mój zakres obowiązków nie jest nadmierny. | TAK / NIE |
| 3. Mam poczucie, że w mojej pracy mogę właściwie wykorzystać swoje umiejętności i wiedzę. | TAK / NIE |
| 4. Jestem zadowolony z poziomu odpowiedzialności, jaki wiąże się z moją pracą. | TAK / NIE |
| 5. Nie muszę podejmować trudnych decyzji. | TAK / NIE |
| 6. Nie muszę pracować w pośpiechu, by zdążyć z wykonaniem zadań w terminie. | TAK / NIE |
| 7. Jestem w stanie wykonać swoje zadania w wyznaczonych ramach czasowych. | TAK / NIE |
| 8. Zostałem odpowiednio przeszkolony do wykonywania tego typu zadań. | TAK / NIE |
| 9. Rozumiem zakres swoich obowiązków, wiem, czego się ode mnie wymaga. | TAK / NIE |
| 10. Mam możliwość rozwijania swoich umiejętności (poszerzania wiedzy). | TAK / NIE |
| 11. Moja praca jest doceniana przez innych. | TAK / NIE |
| 12. Jestem odpowiednio wynagradzany za wykonywaną przeze mnie pracę. | TAK / NIE |
| 13. Jeżeli chciałbym wnieść skargę, to wiem, że mam do dyspozycji określoną procedurę postępowania. | TAK / NIE |
| 14. Jeżeli rozważane są jakieś zmiany w organizacji, które mogą mieć wpływ na wykonywaną przeze mnie pracę, zawsze jest to ze mną wcześniej konsultowane. | TAK / NIE |
| 15. Moje warunki pracy (ogrzewanie, oświetlenie, wentylacja, poziom hałasu) są – ogólnie rzecz biorąc – dobre. | TAK / NIE |

1. 4. Kontrola stresu (*stress check*)²

(Technika 5)

Cel

Ważne, by kontrolować stres. Nadzieja, że stres po prostu sam zniknie, to też jedna ze strategii zarządzania stresem, która czasami może okazać się skuteczna. Jednak, niestety, bardziej prawdopodobne jest, że stres, na który cierpimy, będzie pogłębiać się, a jego natężenie wzrastać. Dlatego „nadzieja, że problem sam zniknie” nie jest najskuteczniejszą techniką przezwyciężania nadmiernego stresu. Musimy szukać innych sposobów na radzenie sobie ze stresem. Pierwszym krokiem do lepszego zarządzania stresem jest diagnoza i określenie symptomów stresu, które odczuwamy. Pomoc w indywidualnym określeniu i przyjęciu własnego „profilu” symptomów stresowych to początek udanego, praktycznego zarządzania stresem. Chińskie przysłowie mówi: „Aby wygrać wojnę, musimy najpierw poznać wroga”. Stres jest naszym wrogiem, a ci, którzy go rozpoznają, przygotowują się w ten sposób do wygrania z nim wojny. Regularne diagnozowanie stresu to praktyczny sposób monitorowania zarówno samego stresu, jak i skuteczności sposobów radzenia sobie z nim w danym momencie.

Materialy

- odpowiednia liczba egzemplarzy arkusza 5.1. „Szybka lista kontrolna stresu”;
- tablica typu flipchart i grube pisaki (opcjonalnie).

Sposób postępowania

1. Wyjaśnij osobie lub grupie osób, z którymi prowadzisz ćwiczenie, jak ważne jest rozpoznanie i ocena problemów stresowych.
2. Wyjaśnij, że regularne kontrolowanie stresu pomaga nam zrozumieć sposoby, w jakie ten stres się u nas objawia, oraz konkretne symptomy z tym związane.
3. Opisz podejście do zarządzania stresem polegające na „nadziei, że problem sam zniknie” i wyjaśnij, dlaczego nie jest to najlepsza strategia pokonywania stresu.

² R. Bailey, *Zarządzanie stresem. Zbiór technik i narzędzi dla doradców oraz prowadzących szkolenia*, Wolters Kluwer 2007, s. 165-170.

4. Spróbuj przekonać uczestników do następujących wniosków na temat tej metody zarządzania stresem:

- jest to strategia wysokiego ryzyka;
- jest często nieskuteczna;
- nie powinniśmy liczyć na to, że metoda ta pomoże nam w przezwycięzeniu stresu.

5. Podkreśl, że stres jest naszym „wrogiem” i że „poznanie wroga” daje nam podstawy do praktycznego radzenia sobie ze stresem.

6. Rozdaj arkusze 5.1. „Szybka lista kontrolna stresu”. Poproś, by uczestnicy ćwiczenia wpięrw przeczytali je i zastanowili się nad nimi kilka minut.

7. Wyjaśnij, że „lista” to szybki i praktyczny sposób rozpoznania symptomów stresu, których być może uczestnicy ćwiczenia doświadczają. Upewnij się, że uczestnicy rozumieją naturę ćwiczenia.

8. Podkreśl, że przeprowadzona „diagnoza” stresu poszczególnych osób czy grupy jest poufna (na wypadek gdyby uczestnicy mieli obawy przed wypełnieniem formularza). Jeśli uczestnicy chcieliby uzyskać gwarancję poufności na piśmie, przygotuj takie pisemne zapewnienie.

9. Poproś uczestników ćwiczenia o wypełnienie tylko pierwszej kolumny listy kontrolnej stresu, dotyczącej sytuacji „teraz”. Nie powinno to zająć więcej niż 10–15 minut.

10. Kiedy osoba lub grupa osób, z którymi prowadzisz ćwiczenie, wypełni już pierwszą kolumnę listy, zbierz rezultaty i zbiorczo zaprezentuj je na tablicy lub w zeszycie ćwiczeń, a następnie omów wyniki. Jako rozwiązanie alternatywne poproś, by uczestnicy sami przedstawili i omówili rezultaty swojej „diagnozy stresu” – niech przedstawią swoje reakcje i opinie na ten temat.

11. Popracuj z uczestnikami ćwiczenia, podkreślając te objawy stresu, które w ich przypadku stanowią szczególny problem. Zapytaj, w jaki sposób te symptomy mogą wpływać na pracę i życie osobiste (pozytywnie lub negatywnie).

12. Zastanówcie się przez chwilę, czy źródła symptomów stresu mogą leżeć w czymś, co dane osoby robią lub czego nie robią.

13. Na koniec poproś uczestników ćwiczenia o wypełnienie pozostałych kolumn „listy kontrolnej stresu”, w celu stwierdzenia, czy w ciągu ostatnich trzech, sześciu, dziewięciu i dwunastu miesięcy stres był dla nich problemem, czy też nie. Porównaj oba profile. Wspólnie oceńcie, czego uczestnicy dowiedzieli się na temat stresu w swoim życiu.

Arkusz 5.1 Technika 5

Szybka lista kontrolna stresu to ekspresowy i użyteczny sposób na określenie i diagnozę symptomów stresu, których być może doświadczasz. Wypełnij formularz w miarę szybko, lecz starannie, zaznaczając (na przykład za pomocą symbolu [√]) te symptomy, które doświadczasz.

Symptomy stresu	teraz	Ostatnie 3 m-ce	Ostatnie 6 m-cy	Ostatnie 9 m-cy	Ostatnie 12 m-cy
1. Czy czujesz się spięty?					
2. Czy czujesz się zmęczony lub sfrustrowany?					
3. Czy czujesz się przygnębiony?					
4. Czy straciłeś pewność siebie?					
5. Czy jesteś rozdrażniony i złościsz się z byle powodu?					
6. Czy masz problemy z niestrawnością?					
7. Czy jesteś nerwowy?					
8. Czy cierpisz na skurcze mięśni / nerwobóle?					
9. Czy często dokuczają ci afty?					
10. Czy odczuwasz suchość w ustach?					
11. Czy cierpisz na bóle w klatce piersiowej?					
12. Czy masz kłopoty z nadmiernym poceniem się?					

13. Czy zbyt często cierpisz na bóle głowy?					
14. Czy logiczne, klarowne myślenie sprawia ci pewien problem?					
15. Czy czasem robi ci się słabo albo masz zawroty głowy?					
16. Czy denerwujesz się bez przyczyny?					
17. Czy masz trudności z zasypianiem w nocy?					
18. Czy tracisz zainteresowanie innymi ludźmi i ich sprawami?					
19. Czy masz trudności z koncentracją?					
20. Czy masz trudności z podejmowaniem decyzji?					

1. 5. Sztuka przeformułowania (*reframing*)³

(Technika 15)

Cel

Nasz sposób widzenia sytuacji, z którymi spotykamy się w życiu, ma wpływ na nasze samopoczucie. Jak bardzo jest to istotne, widać, kiedy pracujemy z ludźmi, którym chcemy pomóc w lepszym radzeniu sobie z doświadczanym przez nich stresem. Przeformułowanie polega na tym, by pomóc ludziom zobaczyć trudności, jakie napotykają, oraz kontekst danej sytuacji w inny sposób, w innym świetle. Aby lepiej zrozumieć koncepcję przeformułowania, warto wyobrazić sobie następującą sytuację. Nie mając żadnej wiedzy na temat malarstwa czy historii sztuki, oglądamy ten sam obraz w różnych ramach. Na przykład, gdybyśmy patrzyli na obraz Van Gogha „Taras kawiarni w nocy” oprawiony w tandetną, plastikową ramę, mógłby się on nam jawić jako chaos błękitów, zieleni i oranży. Gdybyśmy jednak ten sam obraz oprawili w starannie wykończoną ramę ze szlachetnego drewna, wycyzelowaną i pozłacaną, sam obraz

³ R. Bailey, *Zarządzenie stresem. Zbiór technik i narzędzi dla doradców oraz prowadzących szkolenia*, Wolters Kluwer 2007, s. 217-223.

wydałby nam się natychmiast cenniejszy, tylko i wyłącznie dzięki zmianie obramowania. Technikę przeformułowania można stosować na wiele różnych sposobów. Użyj wyobraźni i nie bój się eksperymentować, by dopomóc grupom i jednostkom lepiej i bardziej skutecznie radzić sobie ze stresem.

Materialy

- odpowiednia liczba egzemplarzy arkusza 15.1. „Przykłady przeformułowania”;
- odpowiednia liczba egzemplarzy arkusza 15.2. „Plan przeformułowania”;
- papier i długopisy.

Sposób postępowania

1. Wyjaśnij osobie lub grupie osób, z którymi prowadzisz ćwiczenie, że wszelkie problemy i zmartwienia w naszym życiu widzimy zawsze w pewnych „ramach odniesienia”. Każde wydarzenie ma takie ramy. Sposób, w jaki ujmujemy te wydarzenia, to, jak je widzimy, ma wpływ na nasze samopoczucie i na to, czy wydarzenie wiąże się ze stresem, czy nie.

2. Upewnij się, że uczestnicy rozumieją pojęcie „ram odniesienia” i użyj analogii z obrazem. Różne ramy mają wpływ na to, jak widzimy dany obraz, co o nim sądzimy i jaką przypisujemy mu wartość. Wyjaśnij, że zmieniając ramę, dokonujemy przeformułowania doświadczeń.

3. Podaj 1–2 przykłady przeformułowania i zachęć uczestników, by spróbowali podać kolejne przykłady. Możesz posiłkować się arkuszem 15.1. „Przykłady przeformułowania”, podsuwając uczestnikom szkolenia sugestie, jak stosować technikę przeformułowania w celu lepszego radzenia sobie ze stresem.

4. Podkreśl, że przeformułowanie wybranych wydarzeń w swoim życiu stanowi znakomitą i niezwykle skuteczną strategię zarządzania stresem, dostępną praktycznie w dowolnej chwili.

5. Rozdaj arkusze 15.2. „Plan przeformułowania” i poleć uczestnikom ćwiczenia, by wypełnili trzy kolumny. W pierwszej kolumnie należy wpisać wydarzenie lub sytuację, którą dany uczestnik przyniósł ze sobą na sesję zarządzania stresem lub w sprawie której szuka porady psychologa. W drugiej kolumnie wpisujemy obecne ramy odniesienia, w jakich dana osoba widzi to wydarzenie. W trzeciej kolumnie wpisujemy nowe ujęcie – nowe ramy odniesienia, które przyjmie dana grupa czy jednostka wobec takiego samego wydarzenia,

gdy będzie ono miało miejsce w przyszłości. Dopilnuj, by uczestnicy wypełnili wszystkie trzy kolumny.

6. Zachęcaj uczestników do samodzielnego wykonania ćwiczenia, ale poinformuj ich, że w razie potrzeby jesteś gotów im pomóc, jeśli będą mieli problemy ze sformułowaniem nowych ram dla opisanych przez siebie wydarzeń.

7. Bądź otwarty i przyjmij innowacyjne podejście do nowych „przeformułowań”. Okaż uczestnikom uznanie i zadowolenie z wykazanej przez nich inwencji i kreatywności. Wykazuj zainteresowanie i bądź otwarty na wielokrotne przeformułowania – wysłuchaj różnych propozycji i zapytaj, którą spośród stworzonych przez siebie nowych ram uczestnicy zdecydują się wybrać.

8. Kiedy uczestnicy ćwiczenia skończą wypełniać wszystkie rubryki tabelki, poproś by odczytali na głos tylko samo przeformułowanie, by skoncentrowali się na przeformułowaniu wydarzenia czy sytuacji.

9. Gdy osoby, z którymi prowadzisz ćwiczenie, dokonają wyboru przeformułowania, które następnie zastosują do danej sytuacji lub wydarzenia, poproś, by określili inne wydarzenia czy sytuacje, w których tego rodzaju przeformułowanie mogłoby być pomocne czy użyteczne. Poproś, by przygotowali listę takich sytuacji.

10. Poproś uczestników ćwiczenia, by stosując przyjęte przeformułowanie, „przetrenowali” sytuację opisaną w pierwszej kolumnie „Planu przeformułowania”. Wspieraj ich i zachęcaj, mówiąc: „Bardzo dobrze. Sam fakt, że potraficie inaczej spojrzeć na daną sytuację, daje wam nowe ramy odniesienia – róbcie tak dalej i zobaczycie, że zmieniają się wasze odczucia co do tej sytuacji”. Uczestnicy ćwiczenia powinni ćwiczyć przeformułowanie tak długo, aż stanie się to dla nich proste i naturalne.

11. Wspólnie przygotujcie plan ćwiczenia nowej umiejętności – sztuki przeformułowania. Zachęć uczestników do eksperymentowania z przeformulowaniem w różnych aspektach życia, kiedy czują, że jest im to potrzebne, i kiedy znajdują się w potencjalnie stresujących sytuacjach.

Arkusz 15.1 Technika 15

PRZYKŁADY PRZEFORMUŁOWANIA

Sformułowanie początkowe	Przeformułowanie
Znajduję się w tunelu; nie widzę wyjścia.	<i>Każdy tunel ma wejście i wyjście</i>
Jestem za bardzo spięty, żeby się uczyć.	<i>Odpowiedni poziom napięcia jest konieczny dla koncentracji – trzeba się odpowiednio „spić” do nauki.</i>
Wiem, że nigdy nie uzyskam pewności siebie, nie osiągnę poczucia własnej wartości.	<i>Pewność siebie i poczucie własnej wartości zaczynają się od świadomości swoich ograniczeń.</i>
Kiedy on (ona) tak na mnie patrzy, to wiem, że mnie nie znosi.	<i>Ludzie często przyjmują niemily wyraz twarzy, żeby ukryć, że jest im przykro lub że zostali zranieni.</i>
Żebracy i przestępcy mogą zagrażać mojemu życiu.	<i>Nikt celowo nie wybiera życia „na marginesie”</i>
Wyszła (wyszedł) gdzieś beze mnie wieczorem, to znaczy, że mnie już nie kocha.	<i>Czas spędzony osobno, na odrębnych zajęciach, pozwala nam docenić siebie nawzajem i przyjemność bycia razem.</i>
Jest taki nudny (taka nudna), ciągle siedzi w domu, nie ma własnych pomysłów, własnego życia.	<i>Ludzie troskliwi myślą przede wszystkim o innych; stanowią oni spokojny port w czasie sztormu, dodają nam otuchy, gwarantują bezpieczeństwo.</i>
Nie chce pracować. Jest leniwy, zły – ten darmozjad nas wykorzystuje.	<i>Zbyt mała liczba miejsc pracy skazuje wielu uczciwych i porządnych ludzi na bezrobocie. To ich załamuje, odbiera im nadzieję i wiarę w pracę.</i>

Arkusz 15.2 Technika 15**PLAN PRZEFORMUŁOWANIA**

Wydarzenie/ sytuacja	Obecne sformułowanie	Przeformułowanie

1. 6. „Podręczna biblioteczka” umiejętności w zakresie radzenia sobie ze stresem⁴

(Technika 24)

Cel

Każdy z nas ma wiele różnych umiejętności i metod radzenia sobie ze stresem. Zdarza się jednak, że części posiadanych umiejętności już nie używamy lub używamy ich zbyt rzadko, a właśnie one mogłyby okazać się bardzo użyteczne w życiu prywatnym i zawodowym. Jeśli uda nam się określić i zgromadzić szerszy repertuar umiejętności radzenia sobie ze stresem, możemy sięgnąć po nie wtedy, kiedy są najbardziej potrzebne – jak po książkę z podręcznego księgozbioru. Ćwiczenie to może posłużyć do treningu samoświadomości albo do pracy nad konkretnymi problemami z uczestnikiem indywidualnym, a także małą lub dużą grupą.

Materialy:

- odpowiednia liczba egzemplarzy arkusza 24.1. „Podręczny plan radzenia sobie ze stresem”;
- tablica typu flipchart i kolorowe pisaki.

Sposób postępowania

1. Zapytaj uczestników ćwiczenia: „Co możemy zrobić ze stresem? Jak sobie z nim poradzić? Zaczynamy burzę mózgow, wymyślanie wszelkich możliwych sposobów radzenia sobie ze stresem. Proszę się nie zastanawiać, czy to dobre, czy złe pomysły – po prostu należy «wyrzucić je z siebie». To *wasze* sposoby i *wasze* pomysły”. Poproś uczestników ćwiczenia, żeby zapisali swoje pomysły w pierwszej kolumnie arkusza 24.1 „Podręczny plan radzenia sobie ze stresem”.
2. Poproś uczestników ćwiczenia, żeby zastanowili się, jakie korzyści płyną z poszczególnych rozwiązań, i jakie każde z nich ma koszty – należy to zapisać odpowiednio w kolumnie drugiej i trzeciej arkusza.
3. Omów wyniki z uczestnikami ćwiczenia i poleć, by zapisali te strategie, które wyróżnili jako najkorzystniejsze i postanowili na przyszłość stosować je częściej.

⁴ R. Bailey, *Zarządzanie stresem. Zbiór technik i narzędzi dla doradców oraz prowadzących szkolenia*, Wolters Kluwer 2007, s. 291-294.

Arkusz 24.1 Technika 24

PODRĘCZNY PLAN RADZENIA SOBIE ZE STRESEM

Sposoby radzenia sobie- możliwości	Korzyści	Koszty

1. 7. Sieci wsparcia w radzeniu sobie ze stresem (*coping networks*)⁵

(Technika 28)

Cel

Sieci lub grupy wsparcia mają duży wpływ – zarówno pozytywny, jak negatywny – na nasze zdrowie i skuteczne działanie. Największe korzyści z grup wsparcia odniesiemy wtedy, gdy w sposób świadomy zaangażujemy je w działanie zmierzające do zarządzania stresem. Jednym z problemów jest to, że nie korzystamy z naszych sieci wsparcia, a przecież określenie najważniejszych grup wsparcia w naszym życiu prywatnym i zawodowym oraz wejście z nimi w interakcję pozwala na stworzenie skutecznych „buforów”, pomagających nam pokonać stres. Grupy wsparcia mają też pozytywny wpływ na nasze zdrowie i samopoczucie, a także wzmacniają nasze poczucie własnej wartości. Niniejsze ćwiczenie pomaga nam uświadomić sobie istniejące grupy wsparcia i zachęca do odniesienia się do nich jako do „narzędzia” zarządzania stresem.

Materialy

- odpowiednia liczba egzemplarzy arkusza 28.1. „Lista sieci wsparcia”;
- tablica typu flipchart i grube pisaki;
- rzutnik poziomy (ewentualnie).

Sposób postępowania

1. Wyjaśnij uczestnikom ćwiczenia, że sieci albo grupy wsparcia to dostępne, istniejące w społeczności i organizacji „zasoby”, które zwiększają naszą zdolność do radzenia sobie ze stresem. Jeśli ich nie używamy, nie odnosimy się do nich, może to skutkować spadkiem naszej odporności na stres. Przykłady sieci wsparcia to:
 - rodzina / krewni / przyjaciele,
 - kluby, na przykład sportowe (golfowe, piłki nożnej),
 - stowarzyszenia i koła zainteresowań, na przykład klub szachowy, filatelistyczny,
 - organizacje zawodowe.
2. Poproś uczestników ćwiczenia o wypełnienie arkusza 28.1. „Lista sieci wsparcia”.
3. Kiedy uczestnicy wypełnią już formularz, wspólnie omówcie różne rodzaje sieci i grup wsparcia oraz częstotliwość odnoszenia się do nich:

⁵ R. Bailey, *Zarządzanie stresem. Zbiór technik i narzędzi dla doradców oraz prowadzących szkolenia*, Wolters Kluwer 2007, s. 335-337.

- często,
- rzadko,
- nigdy,

a także konsekwencje tej sytuacji dla danej osoby.

4. Zaprezentuj wyniki na tablicy lub za pomocą rzutnika.

Arkusz 28.1 Technika 28

Sieć wsparcia	Częstotliwość/Spotkania/odniesienia			Wartość pod względem radzenia sobie ze stresem
	Często	Rzadko	Nigdy	
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				
11.				
12.				
13.				
14.				
15.				

1. 8. Mądry plan na stres – zasada SMART⁶

(Technika 34)

Cel

Lepiej radzimy sobie ze stresem, kiedy mamy *plan*, który możemy wprowadzić w życie za każdym razem, gdy stajemy przed trudną sytuacją w pracy czy w domu. Zdarza się, że taki plan staje się naszym przyzwyczajeniem – zaczynamy reagować, myśleć, zachowywać się i działać automatycznie. Oznacza to, że ów plan stał się częścią nas samych, na zasadzie *nawyku*. Wiele spośród naszych nawyków niezwykle skutecznie pomaga nam radzić sobie ze stresem. Inne z kolei stają się źródłem problemów, na przykład nawyk nadmiernej konsumpcji alkoholu w celu stłumienia stresu. Tworząc mądry plan na stres – plan SMART – musimy przygotować zestawienie nawyków, które chcemy utrzymać, oraz tych, które należy zmienić, a także sposobów wprowadzenia ewentualnych zmian w życie. Kluczem do udanego zarządzania stresem jest wybór i stworzenie nowych metod i sposobów radzenia sobie z nim oraz włączenie ich w nasz osobisty plan SMART. Sam plan będzie jednak bezużyteczny, jeśli nie będziemy go realizować i wprowadzać w praktyce.

Materialy:

- odpowiednia liczba egzemplarzy arkusza 34.1. „Schemat planu SMART”;
- odpowiednia liczba egzemplarzy arkusza 34.2. „Harmonogram planu SMART”;
- papier i długopisy.

Sposób postępowania

1. Zapytaj uczestników ćwiczenia, co robią, by odpowiednio zarządzać swoim stresem.
2. Poproś, by napisali lub powiedzieli, czy to, co robią, tak naprawdę pomaga czy przeszkadza im w radzeniu sobie ze stresem.
3. Wyjaśnij, że dla wielu z nas sposoby radzenia sobie ze stresem stały się nawykowymi reakcjami, a nie wyborami.

⁶ R. Bailey, *Zarządzanie stresem. Zbiór technik i narzędzi dla doradców oraz prowadzących szkolenia*, Wolters Kluwer 2007, s. 365-369.

4. Przedstaw tezę, że świadoma decyzja czy wybór pozwalają na *identyfikację działających na nas stresorów*, a także na *zaplanowanie lepszego zarządzania stresem* w życiu prywatnym i zawodowym.

5. Wprowadź koncepcję świadomego wyboru i poddaj pomysł tworzenia mądrego planu zarządzania stresem (planu skonstruowanego według zasady SMART). Przyrównaj taki plan do procedury SMART stosowanej do określania i definiowania celów.

6. Wprowadź i omów plan SMART dla definiowania celów oraz plan SMART dla zarządzania stresem – na podstawie arkusza 34.1. „Schemat planu SMART”.

7. Upewnij się, że uczestnicy ćwiczenia dobrze zrozumieli najważniejsze punkty planu SMART. Omów je wszystkie po kolei.

8. Poleć uczestnikom ćwiczenia, żeby wprowadzili do „Schematu planu SMART” nowe, skuteczne działania i zachowania pozwalające na lepsze zarządzanie stresem. Omówcie je indywidualnie lub na forum grupy.

9. Rozdaj arkusze 34.2. „Harmonogram planu SMART” i poproś uczestników ćwiczenia, by je wypełnili – indywidualnie lub w parach.

10. Zakończ sesję słowami: „Podejmijcie postanowienia na temat własnego planu SMART w odniesieniu do celów, które wyznaczyliście sobie w harmonogramie planu SMART.

Pamiętajcie, by po pierwsze planować, a po drugie – realizować plany”.

Arkusz 34.1 Technika 34

SCHEMAT PLANU SMART

Plan SMART w definiowaniu celów	Plan SMART w zarządzaniu stresem
Ten plan skupia się na osiągnięciu upragnionych celów.	Wynikiem tego planu jest lepsze zarządzanie stresem.
S = Specific (określony, szczegółowy) Istotne elementy do zapamiętania:	S = Stresor (stresor) Istotne elementy do zapamiętania:
M = Manageable (możliwy do zorganizowania) Istotne elementy do zapamiętania:	M = Motivation (motywacja) Istotne elementy do zapamiętania:
A = Achievable (osiągalny) Istotne elementy do zapamiętania:	A = Actionable (możliwość wprowadzenia w życie) Istotne elementy do zapamiętania:
R = Realistic (realistyczny) Istotne elementy do zapamiętania:	R = Rehearsal (próba, ćwiczenie) Istotne elementy do zapamiętania:
T = Time-focused (określony czasowo) Istotne elementy do zapamiętania:	T = Transferable (przeniesienie, zastosowanie) Istotne elementy do zapamiętania:

Arkusz 34.2 Technika 34

Plan SMART- cele	Plan SMART- mądry plan na stres
Stawiam sobie następujący, określony cel:	Działają na mnie następujące stresory:
Aby dało się to zorganizować, należy:	Moja motywacja, żeby to zrobić, jest niewielka/ umiarkowana / silna / bardzo silna <i>(proszę określić)</i> . Aby utrzymać wysoki poziom motywacji, będę:
Mój cel jest osiągalny, ponieważ:	Wprowadzę to w życie, ponieważ
Mój plan jest realistyczny, ponieważ:	Żeby się udało, będę ćwiczyć działania w celu radzenia sobie ze stresem poprzez:
Planuję osiągnąć rezultaty w następującym czasie:	Przeniosę nowo nabyte umiejętności radzenia sobie ze stresem na następujące sytuacje osobiste i zawodowe:
Termin, w którym skontroluję i uaktualnię cele mojego planu SMART:	Termin, w którym skontroluję i uaktualnię stresory, których dotyczy mój plan SMART- mądry plan na stres:

1. 9. Praca z ciałem- joga

Cele szczegółowe:

- rozluźnienie ciała;
- nauczenie się oddechu przeponowego;
- rozpoznawanie różnicy między napięciem i rozluźnieniem;
- wyciszenie i uspokojenie;
- wzmocnienie ciała;
- przy regularnym ćwiczeniu podniesienie odporności organizmu.

Pozycja drzewa



Stać wyprostowana. Stań na prawej nodze, utrzymuj ją wyprostowaną w kolanie. Zegnij lewe kolano i umieść podszwę stopy na wewnętrznej stronie prawego uda z palcami skierowanymi w dół. Przesuń lewe kolano (zgiętej nogi) w bok otwierając lewą część biodra. Delikatnie wypchnij miednicę do przodu, utrzymując wyprostowane plecy. Skup uwagę tylko na sobie i na swoim oddechu. By było łatwiej utrzymać równowagę, możesz wybrać sobie jakiś nieruchomy punkt i patrzeć cały czas tylko na niego. Teraz powoli unieś ręce nad głowę, złącz dłonie ze sobą całą powierzchnią i wyprostuj łokcie. Powoli i łagodnie wykonaj w tej pozycji 16 oddechów i następnie zrób to samo na drugiej nodze.

Pozycja dziecka⁷



Kłękaj na podłodze z szeroko rozstawionymi kolanami. Trzymając duże palce stóp złączone, niech pośladki spoczną na piętach. Wyciągnij kręgosłup ku górze i przy wydechu przesuń ręce na zewnątrz, zginając tułów do przodu. Staraj się utrzymać pośladki w kontakcie z piętami, jednocześnie wyciągając ręce do przodu. Na początku odepchnij się dłońmi do tyłu, aby pośladki mocniej zetknęły się z piętami. Rozciągnij się od bioder do pach, następnie od pach do końców palców. Opuść do dołu barki i wyciągnij tylną stronę szyi, podczas gdy twoje czoło spoczywa na podłodze. Utrzymując tę pozycję, przesuń miednicę dalej do przodu i pozwól, aby boczne żebra się rozluźniły, opuszczając się między wewnętrzne strony ud.

⁷ Ch. Brown, *Księga jogi*, Elipsa, Poznań 2003, s. 102.

Rozciąganie boków⁸



Stać wyprostowana. Umieść stopy w rozkroku z dala od siebie. Ułóż obie ręce na biodrach. Skieruj biodra frontem do przodu. Zegnij prawe kolano pod kątem prostym, tak aby kość udowa była równoległa do podłogi. Kolano powinno znajdować się bezpośrednio ponad kostką, a nie z przodu. Zrób wydech i zegnij tułów na bok, tak aby prawy bok żeber znalazł się na górnej części prawego uda. Umieść dłoń prawej ręki na podłodze obok małego palca stopy. Przyciśnij zewnętrzną stronę prawego kolana do prawego ramienia i obróć brzuch i klatkę piersiową ku górze. Jednocześnie naciskaj prawym kolanem w tył na ramię, aby zachować maksymalną szerokość przedniej strony bioder. Oprzyj się mocno na nogach. Rozciągnij wewnętrzną górną część lewego ramienia nad lewym uchem, z wnętrzem dłoni zwróconym do podłogi. Następnie wygnij do góry lewe żebra i rozciągnij całą lewą stronę ciała. Powtórz to samo z drugiego boku.

⁸ Ch. Brown, *Księga jogi*, Elipsa, Poznań 2003, s. 52-53.

2. Ćwiczenia z komunikacji interpersonalnej

Cele ogólne:

- przekazanie wiedzy dotyczącej komunikacji interpersonalnej;
- usprawnienie umiejętności rozumienia innych ludzi;
- usprawnienie umiejętności skutecznego prezentowania własnego zdania;
- rozpoznawanie utrudnień i barier komunikacyjnych oraz umiejętne ograniczanie ich wpływu;
- poznanie zasady efektywnego komunikowania się;
- poznanie metod zachęcania uczniów do współpracy bez karania oraz przy użyciu pochwały opisowej i nabywanie umiejętności ich stosowania.

2.1. Dyskusja

Przeprowadź dyskusję na temat komunikacji interpersonalnej. Zapytaj:

- co utrudnia uczestnikom komunikację?
- czy zwracają uwagę na komunikaty niewerbalne i czy je rozumieją?
- co ułatwia komunikację z uczniem, podopiecznym?
- czy potrafią aktywnie słuchać, skupić uwagę przez dłuższy czas na drugiej osobie?

2.2. Drakula powstał z grobu⁹

Zadanie polega na rozwiązaniu problemu w sytuacji, w której żaden z zespołów nie dysponuje wszystkimi potrzebnymi informacjami.

Cele:

- budowanie zespołu;
- rozwiązywanie problemów;
- rozwijanie umiejętności negocjacji;
- rozwijanie umiejętności komunikacji;
- rozwijanie umiejętności zadawania trafnych pytań.

Materiały:

Kopie formularzy zawierających:

⁹ Przerobione ćwiczenie na podstawie A. Kirby, *Gry szkoleniowe. Materiały dla trenerów*. Zestaw 2, Oficyna Ekonomiczna 2002, s. 63-73.

- scenariusz – dla każdego uczestnika,
- listę kontrolną dla obserwatora – dla każdego zespołu,
- listę faktów dla zespołu 1 i 2 – dla każdego zespołu.

Potencjalny czas trwania ćwiczenia:

100 minut.

1. Poinformuj uczestników, że zadanie będzie polegać na rozwiązaniu problemu, i poproś, by podzielili się na dwa zespoły liczące po tyle samo osób. Jeśli grupa jest duża można podzielić grupę na cztery podgrupy.
2. Rozdaj wszystkim kopie formularza ze scenariuszem i zaproponuj, by każdy zespół wybrał negocjatora i obserwatora. Przekaz obserwatorom kopie formularza z listą kontrolną.
3. Gdy obserwatorzy będą zapoznawać się ze swoimi zadaniami, rozdaj zespołom kopie formularzy z listami faktów – listy dla zespołów 1 i 2 różnią się nieco. Odpowiedz na ewentualne pytania i wyjaśnij, że nieprawidłowe odpowiedzi i uzasadnienia nie będą oceniane negatywnie. Każdy zespół powinien następnie zająć osobne miejsca do pracy.
4. Jak zespoły będą gotowe poproś negocjatorów i obserwatorów z obu grup, by wyszli z sali w celu uzyskania potrzebnych informacji od grupy przeciwnej. Poleć obserwatorom zwracać uwagę na swojego negocjatora i to, w jaki sposób zadaje on pytania stronie przeciwnej, w jaki sposób udziela odpowiedzi.
5. Gdy negocjatorzy będą gotowi, niech wrócą do swoich grup i podzielą się uzyskanymi informacjami. Gdy grupa będzie mieć odpowiedź, niech zapisze ją na kartce i poda prowadzącemu. Jeśli negocjatorzy potrzebują wyjść ponownie w celu uzyskania dodatkowych informacji, mogą to zrobić.
6. Podczas sesji plenarnej przedstaw wszystkim informacje, które nie zostały udostępnione obu zespołom, i poproś całą grupę, aby zapoznała się z uzasadnieniem prawidłowej odpowiedzi. Wykorzystaj przy tym kopię formularza z główną listą faktów, która zawiera wszystkie potrzebne dane i rozwiązanie zadania wraz z uzasadnieniem.
7. Poprowadź dyskusję, zadając uczestnikom następujące pytania:
 - Jak oceniacie swój zespół pod względem umiejętności komunikowania się oraz zdobywania informacji od drugiego zespołu?

- Jakie wnioski o wewnętrznych konfliktach w drugim zespole mogliście wyciągnąć?
- Co mogliście zrobić inaczej – aby wasz zespół osiągnął lepsze wyniki? Co sądzicie o pracy drugiego zespołu?

FORMULARZ

SCENARIUSZ DO GRY

„DRAKULA POWSTAŁ Z GROBU”

Jednym z mniej znanych skutków kwaśnych deszczów była zmiana poziomu kwasowości głębszych warstw gleby w Transylwanii. W wyniku tego w zamku Drakuli pojawiły się trujące gazy, które ożywiły hrabiego. Zamierza on teraz – wykorzystując poprawę stosunków na linii Wschód-Zachód – odzyskać panowanie nad Londynem. Zadaniem zespołu jest jak najszybsze zabicie Drakuli tak, aby nie zdążył nawet opuścić swoich włości. Musicie w związku z tym określić najwcześniejszy termin (datę i godzinę), w którym będzie możliwe zabicie hrabiego.

Otrzymacie informacje, które pomogą wam w realizacji tego zadania. Nie będą one jednak kompletne. Inne istotne informacje otrzymają wasi rywale z drugiego zespołu, którym będzie z kolei brakować waszych danych. Zwycięski zespół otrzyma prawa do publikacji historii pt. „Zabiłem Drakulę” oraz nakręcenia na jej podstawie filmu. Możecie starać się o zdobycie brakujących informacji za pośrednictwem negocjatora, którego wybraliście. Negocjator może rozmawiać bezpośrednio, bez żadnych ograniczeń, z negocjatorem drugiego zespołu, który w podobny sposób będzie próbował uzyskać potrzebne informacje od was.

Negocjatora można wybrać tylko raz. Zastąpienie go przez inną osobę w trakcie gry nie jest dopuszczalne. Rozmowy negocjatorów mogą śledzić wyłącznie obserwatorzy (pozostali uczestnicy nie powinni ich słyszeć).

Wygra zespół, którego negocjator jako pierwszy przedstawi trenerowi na piśmie najwcześniejszy możliwy termin (datę i godzinę) zabicia hrabiego Drakuli oraz poprawne uzasadnienie rozwiązania.

FORMULARZ

LISTA KONTROLNA DLA OBSERWATORA DO GRY „DRAKULA POWSTAŁ Z GROBU”

Twoje zadanie polega na dokładnym obserwowaniu pracy zespołów oraz rozmów negocjatorów. Postaraj się przy tym odpowiedzieć na przedstawione poniżej pytania. Po zakończeniu ćwiczenia przedstawisz swoje uwagi i spostrzeżenia całej grupie. Pod pytaniem znajduje się miejsce na notatki, które ułatwią ci pracę.

1. W jaki sposób zespół podszedł do problemu?
2. W jaki sposób członkowie zespołu przekazywali sobie informacje?
3. Jakie działania poszczególnych członków zespołu przyspieszały lub opóźniały pracę?
4. W jaki sposób niektórzy członkowie zespołu przyjmowali rolę liderów?
5. W jaki sposób przejawiały się konflikty w zespole? Jak były rozwiązywane? Przez kogo?
6. W jaki sposób członkowie zespołu reagowali na wypowiedzi swojego negocjatora?
7. W jaki sposób negocjator odpowiadał na pytania członków swojego zespołu, a jak rozmawiał z negocjatorem drugiego zespołu?
8. W jaki sposób przejawiała się rywalizacja z drugim zespołem?
9. W jaki sposób starano się nawiązać współpracę z drugim zespołem?
Kto wychodził z taką inicjatywą?

FORMULARZ DLA PROWADZĄCEGO

GLÓWNA LISTA FAKTÓW DO GRY „DRAKULA POWSTAŁ Z GROBU”

Hrabia Drakula jest wampirem.

Hrabia Drakula śpi w swoim grobie.

Grób hrabiego Drakuli znajduje się w krypcie na zamku Drakuli.**

Nie ma bezpośrednich lotów z Anglii do Transylwanii.

Dzisiaj jest poniedziałek.

Najbliższy samolot do Budapesztu odlatuje dzisiaj o godzinie 18.00.*

Lot z Londynu do Budapesztu trwa 5 godzin.**

Wampiry można zabić tylko w jeden sposób – przebijając im serce dębowym kołkiem.

Dęby nie rosną w Transylwanii.**

Dębowy kołek można kupić wyłącznie w sklepie na lotnisku w Budapeszcie.

W ten poniedziałek i wtorek sklep na lotnisku w Budapeszcie jest zamknięty z powodu lokalnego święta.*

Samolot z Budapesztu do Transylwanii odlatuje o 14.00 we wtorki i środy. Lot trwa godzinę.

Stacja kolejowa znajdująca się najbliżej zamku Drakuli nazywa się Novahuny.

Pociąg z lotniska w Transylwanii do stacji Novahuny jedzie 6 godzin i odjeżdża o 12.00 w każdy piątek, środę i poniedziałek.

Klucz do krypty na zamku Drakuli wisi na gwoździu w zakrystii kościoła parafialnego w miejscowości Novahuny. Kościół ten znajduje się koło stacji kolejowej.

Wampira można zabić wyłącznie w ciągu dnia.*

Kościół parafialny w Novahuny jest otwarty od wschodu do zachodu słońca.

W Transylwanii słońce wschodzi o 9.00, a zachodzi o 17.30.

Kościół w Novahuny znajduje się w odległości 64 mil od zamku Drakuli.*

Z kościoła do zamku można iść z prędkością najwyżej 7 mil na godzinę, ponieważ kręta droga prowadzi wśród skał, a wy niesiecie ze sobą duży kołek dębowy.**

* Informacje, które nie zostaną udostępnione zespołowi 1.

** Informacje, które nie zostaną udostępnione zespołowi 2.

FORMULARZ

LISTA FAKTÓW DLA ZESPOŁU 1 DO GRY „DRAKULA POWSTAŁ Z GROBU”

Hrabia Drakula jest wampirem.

Hrabia Drakula śpi w swoim grobie.

Grób hrabiego Drakuli znajduje się w krypcie na zamku Drakuli.

Nie ma bezpośrednich lotów z Anglii do Transylwanii.

Dziś jest poniedziałek.

Lot z Londynu do Budapesztu trwa 5 godzin.

Wampiry można zabić tylko w jeden sposób – przebijając im serce dębowym kołkiem.

Dęby nie rosną w Transylwanii.

Dębowy kołek można kupić wyłącznie w sklepie na lotnisku w Budapeszcie.

Samolot z Budapesztu do Transylwanii odlatuje o 14.00 we wtorki i środy. Lot trwa godzinę.

Stacja kolejowa znajdująca się najbliżej zamku Drakuli nazywa się Novahuny.

Pociąg z lotniska w Transylwanii do stacji Novahuny jedzie 6 godzin i odjeżdża o 12.00 w każdy piątek, środę i poniedziałek.

Klucz do krypty na zamku Drakuli wisi na gwoździu w zakrystii kościoła parafialnego w Novahuny.

Kościół znajduje się koło stacji kolejowej.

Kościół parafialny w Novahuny jest otwarty od wschodu do zachodu słońca.

W Transylwanii słońce wschodzi o 9.00 i zachodzi o 17.30.

Z kościoła do zamku można iść z prędkością najwyżej 7 mil na godzinę, ponieważ kręta droga prowadzi wśród skał, a wy niesiecie ze sobą duży kołek dębowy.

FORMULARZ

LISTA FAKTÓW DLA ZESPOŁU 2 DO GRY „DRAKULA POWSTAŁ Z GROBU”

Hrabia Drakula jest wampirem.

Hrabia Drakula śpi w swoim grobie.

Nie ma bezpośrednich lotów z Anglii do Transylwanii.

Dziś jest poniedziałek.

Najbliższy samolot do Budapesztu odlatuje dziś o godzinie 18.00.

Wampiry można zabić tylko w jeden sposób – przebijając im serce dębowym kołkiem.

Dębowy kołek można kupić wyłącznie w sklepie na lotnisku w Budapeszcie.

W ten poniedziałek i wtorek sklep na lotnisku w Budapeszcie jest zamknięty z powodu lokalnego święta.

Samolot z Budapesztu do Transylwanii odlatuje o 14.00 we wtorki i środy. Lot trwa godzinę.

Stacja kolejowa znajdująca się najbliżej zamku Drakuli nazywa się Novahuny.

Pociąg z lotniska w Transylwanii do stacji Novahuny jedzie 6 godzin i odjeżdża o 12.00 w każdy piątek, środę i poniedziałek.

Klucz do krypty na zamku Drakuli wisi na gwoździu w zakrystii kościoła parafialnego w Novahuny.

Kościół znajduje się koło stacji kolejowej.

Wampira można zabić wyłącznie w ciągu dnia.

Kościół parafialny w Novahuny jest otwarty od wschodu do zachodu słońca.

W Transylwanii słońce wschodzi o 9.00 i zachodzi o 17.30.

Kościół w Novahuny znajduje się w odległości 64 mil od zamku Drakuli.

2.3. Wyspa skarbów¹⁰

Cele szczegółowe:

- określenie jak wygląda komunikacja werbalna z wyłączeniem przekazu niewerbalnego;
- nabycie umiejętności przekazywania komunikatów werbalnych;
- nabycie umiejętności aktywnego słuchania;
- nabycie umiejętności dawania informacji zwrotnej;
- uzyskanie informacji o nastawieniu zadaniowym lub interpersonalnym w komunikacji.

Materialy:

Kartka papieru, ołówek.

Przebieg:

1. Uczestnicy dobierają się parami i siadają plecami do siebie. Decydują, który z nich będzie A, a który B. Każda osoba ma do dyspozycji kartkę papieru i ołówek.
2. Osoba A zaczyna wykonywać szkic wyspy skarbów: jej zarysy, ważne punkty i to miejsce, w którym ukryty jest skarb. Podczas gdy A rysuje, musi on jednocześnie opowiadać swojemu partnerowi, co ten powinien malować, aby mógł wykonać możliwie najdokładniejszą kopę mapy skarbów. A i B mogą ze sobą rozmawiać. Nie wolno im tylko odwracać się i patrzeć na szkic partnera. Na ten eksperyment komunikacyjny pary mają dokładnie dziesięć minut czasu.
3. Następnie partnerzy porównują swoje szkice i rozmawiają na temat swojej kooperacji:
 - Jak dokładnie B mógł skopiować plan partnera?
 - Jak dobrze A nastawił się na trudności partnera?
 - Czy A skoncentrował się raczej na wykonaniu własnego rysunku, a nie na swoim partnerze?
 - Jaka atmosfera pracy panowała między partnerami?
 - Czy oboje mogli czerpać przyjemność z tego zadania?
 - Czy przeżyli w jego trakcie dużo stresu?
 - Co każdy z nich zrobiłby inaczej następnym razem?
4. Na zakończenie uczestnicy zbierają się. Pary prezentują swoje rysunki, a grupa próbuje wyciągnąć wnioski z tego eksperymentu.

¹⁰ K.W. Vopel, *Umiejętność współpracy w grupach. Zabawy i improwizacje, Część I, Jedność*, Kielce 2002, s. 211.

2.1. Kto to był? ¹¹

Cele:

- ćwiczenie komunikacji werbalnej,
- ćwiczenie aktywnego słuchania,
- ćwiczenie skupiania uwagi,
- ćwiczenie umiejętności zadawania precyzyjnych pytań.

Podczas tego ćwiczenia grupa musi być całkowicie skoncentrowana, jeśli chce wyjaśnić kryminalną zagadkę, która zostanie zaprezentowana w formie pojedynczych karteczek ze wskazówkami. Każdy uczestnik posiada jedną lub dwie ważne wskazówki; wszystkie te dane stopniowo trzeba złożyć w całość. Grupa ma dwa zadania: musi się zatroszczyć o to, aby każdy uczestnik został włączony w proces pracy oraz musi znaleźć odpowiednią strategię prowadzącą do rozwiązania problemu. Są jednak ograniczenia: uczestnikom nie wolno robić żadnych notatek. Zmusza ich to do szukania innej organizacji wiedzy i wzajemnego aktywnego słuchania.

Prowadzący przygotowuje 27 karteczek z pojedynczymi wskazówkami.

Przebieg:

1. Grupa siedzi w kole. Uczestnicy wyjaśniają zagadkę kryminalną. W tym celu każdy otrzymuje jedną lub dwie karteczki. Należy rozdać wszystkie karteczki uczestnikom.
2. Kiedy grupa zbierze wszystkie dostępne jej informacje, będzie mogła wyjaśnić morderstwo. Zadanie polega na tym, by odpowiedzieć na pytania:
 - Kim jest morderca?
 - Co było narzędziem zbrodni?
 - Kiedy doszło do morderstwa?
 - W jakim miejscu dokonano mordu?
 - Co było motywem zbrodni?
3. Grupa może w dowolny sposób zorganizować swoją pracę, ale musi ona stosować się do następujących reguł:
 - Nikt nie może wypuszczać z rąk swojej karteczki, ani też nikomu pokazywać, co jest na niej napisane.
 - Nie można robić żadnych notatek.

¹¹ K.W. Vopel, *Umiejętność współpracy w grupach. Zabawy i improwizacje. Część 2*, Jedność, Kielce 2002, s. 148-150.

- Grupa musi pozostać razem w pomieszczeniu.
 - Grupa ma godzinę czasu na rozwiązanie tej zagadki kryminalnej.
4. Kiedy uczestnicy uważają, że można odpowiedzieć na pięć pytań, wtedy pokazują prowadzącemu wyniki swojej pracy. Jeśli są one prawidłowe, grupa zakończyła pracę, jeśli wszystkie nie są prawidłowe, grupa może pracować dalej. Na zakończenie przeprowadź szczegółową ocenę pracy grupy.

Zapytaj, z czym mieli najwięcej problemu? Co utrudniało komunikację w grupie, a co ją ułatwiało, wspierało?

Wskazówki dla uczestników:

- *Kiedy znaleziono martwego pana Nowaka, miał on ranę postrzałową w udzie i ranę kłutą na plecach.*
- *Pan Boczkowski strzelił o dwunastej w nocy do włamywacza, który chciał dostać się do jego domu.*
- *Windziarz powiedział policji, że widział pana Nowaka kwadrans po północy.*
- *Kula, która tkwiła w udzie pana Nowaka, została wystrzelona z pistoletu pana Boczkowskiego.*
- *Z pistoletu pana Boczkowskiego wystrzelona została tylko jedna kula.*
- *Kiedy windziarz widział pana Nowaka, ten lekko krwawił, ale nie wydawał się być ciężko ranny.*
- *Na podwórku pani Trojanowskiej znaleziony został nóż, na którym widniały ślady krwi pana Nowaka.*
- *Na nożu, który znaleziono na podwórku pani Trojanowskiej, były odciski palców pana Miłosza.*
- *Pan Nowak zrujnował sklep pana Boczkowskiego i przejął wszystkich jego klientów.*
- *Windziarz widział, jak żona pana Nowaka wchodziła o godzinie wpół do dwunastej w nocy do mieszkania pana Miłosza.*
- *Windziarz powiedział, że pani Nowak często wychodziła z budynku z panem Miłoszem.*
- *Ciało pana Nowaka znaleziono w parku.*
- *Ciało pana Nowaka zostało znalezione wpół do drugiej w nocy.*
- *Lekarz policyjny stwierdził, że pan Nowak zmarł na godzinę przed tym, nim go znaleziono.*
- *Dwadzieścia pięć minut po północy windziarz widział, jak pan Nowak wchodził do mieszkania pana Miłosza.*

- *Wół do pierwszej w nocy windziarz skończył pracę.*
- *Na ciele zmarłego policja znalazła ślady, które wskazywały, że było ono ciągnięte z dość dużej odległości.*
- *Pani Trojanowska widziała kwadrans po dwunastej, jak pan Nowak wychodził z domu pana Bareta.*
- *Po morderstwie żona pana Nowaka zniknęła.*
- *Policja nie mogła znaleźć pana Miłosza po okryciu morderstwa.*
- *Kiedy policja chciała przesłuchać pana Bareta, nigdzie nie można było go znaleźć.*
- *Windziarz zeznał, że pani Trojanowska była przy wejściu do budynku, kiedy on kończył pracę.*
- *Pani trojanowska często śledziła pana Nowaka, ponieważ była ciekawska.*
- *Pn Bareta groził panu Nowakowi, że go zamorduje.*
- *Pani trojanowska zeznała, że nikt nie opuścił budynku między 00.25 a 00.45.*
- *Ślady krwi pana Nowaka znaleziono w samochodzie pana Miłosza.*
- *W korytarzu mieszkania pana Boczkowskiego były ślady krwi pana Nowaka.*

Rozwiązanie: Pan Boczkowski zranił pana Nowaka strzałem w nogę. Potem pan Nowak poszedł do mieszkania pana Miłosza, gdzie został zamordowany przez niego nożem o godzinie wpół do pierwszej w nocy; pan Miłosz spotykał się z jego żoną.

3. Trening antydyskryminacyjny

Cele ogólne:

- uwrażliwienie uczestnika na czynniki psychospołeczne generujące procesy dyskryminacji,
- identyfikacja własnych czynników ryzyka.

3. 1. Dyskusja

Przeprowadzenie dyskusji na temat:

- własnych uprzedzeń i stereotypów,
- stereotypów wśród nauczycieli i uczniów
- wpływów i ludzi, którym się ulega.

3.2. Ćwiczenie „Obróć kartkę”¹²

Cele szczegółowe:

- aktywizacja grupy,
- nauka pracy zespołowej,
- pokazanie mechanizmów pracy w grupie,
- przełamanie bariery kontaktu fizycznego pomiędzy uczestniczkami i uczestnikami,
- podniesienie poziomu energii grupy.

Materiały: Arkusz papieru

Przebieg:

1. Podziel grupę na zespoły dwuosobowe.
2. Każdej parze daj kartkę papieru. Wytlumacz, że obie osoby powinny na tej kartce stanąć.
3. Zadaniem uczestniczek i uczestników jest przewrócić kartkę papieru na której stoją, przy czym żadna z osób nie może z kartki spaść.

¹² red. M. Pawłęga, *Przecidzianie dyskryminacji. Pakiet edukacyjny dla trenerów i trenerek*, Warszawa 2005.

Warianty:

Możesz wprowadzić modyfikację, w której na jednej kartce będzie stało więcej niż dwie osoby. Wówczas wykorzystaj arkusze papieru do flipchartu (przy 5–6 osobach).

3. 3. Ćwiczenie „Kropki. Czy czujesz się inny?”¹³

Cele szczegółowe:

- zainicjowanie dyskusji na temat wykluczenia;
- umożliwienie uczestniczkom i uczestnikom doświadczenia emocji, jakie odczuwa osoba wykluczona;
- ukazanie relacji między mniejszością i większością.

Materiały:

- małe karteczki samoprzylepne, które łatwo można przykleić do czoła;
- markery lub flamastry (w 4 kolorach).

Przebieg:

1. Na przygotowanych karteczkach samoprzylepnych narysuj kropki różnego koloru – kilka czerwonych, dużo czarnych, kilka zielonych i tylko jedną niebieską. Kropek powinno być tyle, ile osób w grupie.
2. Poproś, by wszystkie osoby zamknęły oczy i zaniechały rozmów.
3. Przyklej karteczki kolejno na czoła uczestniczek i uczestników. Do czasu, gdy nie rozdasz wszystkich kropek, nikt nie może się odzywać ani otwierać oczu.
4. Po rozdaniu wszystkich kropek wyjaśnij zasady ćwiczenia: Teraz możecie otworzyć oczy, nadal jednak nie wolno się odzywać. Wasze zadanie polega na odnalezieniu osób, które mają kropki tego samego koloru co wy i stworzeniu z nimi zwartej grupy.

¹³ Gra opracowana na podstawie: Pakietu edukacyjnego: *Wszyscy inni, każdy równy. Europejski Ruch Młodzieżowy przeciwko Rasizmowi, Ksenofobii, Przejawom Antysemityzmu i Nietolerancji*, w: red. M. Pawłęga, *Przecidzianie dyskryminacji. Pakiet edukacyjny dla trenerów i trenerek*, Warszawa 2005.

5. Gra trwa tak długo, aż wszystkie zespoły posiadające na czołach kropki jednego koloru nie odnajdą się.

6. Pozwól, by przez pewien czas osoba z pojedynczą kropką była odrzucana przez pozostałych.

7. Następnie przejdź do podsumowania ćwiczenia i ewaluacji. Mogą być w tym pomocne poniższe pytania:

- jak czuła się osoba, która nie była akceptowana w żadnej z grup?
- czy trudno było członkom poszczególnych grup odrzucać tę osobę?
- jakie odczucia towarzyszyły odnalezieniu właściwej grupy?
- czy sytuacja ta ma odzwierciedlenie w rzeczywistości? Jakie przykłady możecie podać?
- czy kiedyś byliście/byliście w podobnej sytuacji? Po której stronie się znalazłyście/znaleźliście: wykluczonego czy wykluczającego? Jakie były okoliczności i przebieg owej sytuacji?

Uwagi:

- stosunkowo dobrze zintegrowana. Inaczej bowiem może się zdarzyć, że osobie wykluczonej będzie trudno wyjść ze swojej roli. Dlatego też dobrze przemyśl wybór osoby, która pozostanie wykluczona – rola ta nie powinna przypaść komuś nieśmiałoemu i cichemu;
- uczestniczki i uczestnicy mogą mieć problem z odgadnięciem systemu, według którego mogą odszukiwać swoje grupy. Najlepszym sposobem jest współpraca 3 osób, z których jedna pokazuje (np. przytaknięciem) dwóm pozostałym, że mają kropki tego samego koloru. Jednak nie sugerujemy Ci wyjaśniania tej metody grupie – pozwól, by uczestniczki i uczestnicy sami na to wpadli;
- po zakończeniu tego typu gier istotne jest zastosowanie metody ułatwiającej wyjście z przyjętej roli.

3. 4. Intruz w dżungli¹⁴

praca w grupie, symulacja aktywna,

Cele szczegółowe:

- eksperymentalne doświadczenie marginalizacji i izolowania w grupie,
- doświadczenie własnych preferencji i cech związanych z mechanizmami dyskryminacji.

¹⁴ A. Mańka, ćwiczenie autorskie.

Przebieg:

1. Uczestnicy piszą na kartonach 3 charakterystyczne cechy ludzi stanowiące jednoznacznie i wyraźnie o ich przynależności, orientacji seksualnej, chorobie, ustosunkowaniu społecznym, roli w środowisku, zawodzie, preferencjach polityczno-światopoglądowych itp., które są dla nich negatywną cechą.
2. Kartoniki należy zebrać i potasować. Następnie każdemu uczestnikowi przypina się wylosowany kartonik na plecy.
3. Uczestnicy spacerują i poznają swoich towarzyszy w grupie po ich cechach na kartoniku.
4. Podczas spaceru należy przywitać się z każdym i wyrazić aprobatę jego osoby. Nie dotyczy to 1 wybranej przez siebie osoby, której nie wolno podać ręki ani się do niej odezwać. Informuje się uczestników, że czas spaceru jest ograniczony, więc nie ze wszystkimi będzie można się przywitać.
5. Po spacerze grupa omawia doświadczenia:
 - Jak się czułem w relacjach z ludźmi, nie wiedząc jaką reprezentuję cechę?
 - Jak się czułem wyrażając aprobatę osobie z daną cechą?
 - Jak odbierałem informacje o sobie od ludzi w spacerze?
6. Uczestnicy poznają swoje kartony i tym razem przypinają je do piersi.
7. Podczas spaceru muszą podzielić grupę na trzy zespoły w drodze wzajemnych porozumień i zapraszania się do zespołu.
8. Utworzone zespoły tworzą listę ich zasobów, potencjału i deficytów i uzasadniają skład swojego zespołu.
9. Każdy uczestnik, w sekrecie zapisuje 2 osoby ze swojego zespołu, które jego zdaniem nie pasują do zespołu i cech jakie określili wspólnie.
10. Trener zbiera kartki, ale nie wolno ich ujawniać.
11. Omówienie i podsumowanie
 - Dlaczego wyeliminowałeś lub nie chciałeś przynależeć do zespołu z poszczególnymi osobami?
 - W jaki sposób unikałeś kontaktu i identyfikacji z tymi osobami?
 - Czy zauważasz w sobie czynniki mogące powodować dyskryminowanie, marginalizowanie lub wykluczanie?
 - Jak się czułeś będąc dyskryminowanym?
12. Omówienie i podsumowanie doświadczeń w kontekście: mechanizmów dyskryminacji, wykluczenie i marginalizacja, stereotypów, mitów, standardów kulturowych, postaw, procesów konfliktu.

3. 5. Pan i Pani Nowak¹⁵

Cele szczegółowe:

- eksperymentalne doświadczenie mechanizmów spostrzegania i atrybucji;
- rozpoznanie istotnych czynników modelujących spostrzegania i ustosunkowanie;
- rozpoznanie wyraźnych preferencji identyfikacji i antagonizmów w procesach społecznych;
- praca w parach i małych zespołach;
- konfrontacja poglądów w grupie;
- usystematyzowanie wiedzy teoretycznej;
- indywidualna refleksja.

Przebieg:

1. Uczestnicy grupy obserwują w milczeniu, dwie prezentowane fotografie, kobiety i mężczyzny.
2. Każdy uczestnik grupy, tworzy listę cech mężczyzny oraz listę cech kobiety. Pozycje na liście mają wynikać wyłącznie z wyobrażeń, fantazji lub zaobserwowanych właściwości oglądanych postaci.
3. W trójkach, uczestnicy wymieniają się swoimi spostrzeżeniami, opisując swoje interpretacje postaci.
4. Każdy uczestnik indywidualnie na karcie opisuje swoje interpretacje dotyczące następujących pytań:
 - W czym Pani i Pan Nowak są podobni do mnie?
 - Czym Pani i Pan Nowak różnią się ode mnie?
 - Dlaczego Pani Nowak jest rozwódką?
 - Dlaczego Pan Nowak zdradza żonę?
 - Czemu Pan i Pani Nowak nie mogą się ze sobą związać uczuciowo?
 - Jakie wspólne cechy mają Pani i Pan Nowak?
 - Co różni Panią i Pana Nowaka?Omówcie w grupie swoje interpretacje.
5. Czy cechy przypisane na liście wpłynęły i w jaki sposób na twoje interpretacje odpowiedzi ?
6. Jak zmieniło się Twoje spostrzeganie Nowaków po pierwszej konsultacji w trójce uczestników?
7. Jak podobieństwa i różnice Nowaków do Ciebie wpłynęły na interpretację odpowiedzi?

¹⁵ A. Mańka, ćwiczenie autorskie.

8. Dlaczego twoje interpretacje poszły w kierunku jaki obrałeś?
9. Co wpłynęło na rozpoznawanie różnic i podobieństw Nowaków?
10. W jaki sposób interpretujesz status, cechy psychospołeczne oraz poziom uspołecznienia Nowaków?
11. W parach uczestnicy tworzą listę swoich różnic i podobieństw:
 - Jakie kryteria dominowały w tworzeniu różnic i podobieństw?
 - Czy różnice i podobieństwa pobudzały poczucie integracji czy dystansu, jakie i dlaczego?
 - Jakie cechy stanowią twoją indywidualność, wyjątkowość? Co one znaczą dla innych?
12. Omówienie i podsumowanie doświadczeń w kontekście: procesów spostrzegania, stereotypizacji, faworyzowania i dewaluowania w procesie tworzenia wiedzy o innych, aprobaty i dezaprobaty społecznej, identyfikowania i antagonizowania w procesie poznawczym, atrybucje.

Zakończenie

Umiejętności społeczne w zawodzie nauczyciela mają ogromne znaczenie. Mogą ułatwić kontakt z uczniami, pozwalają łatwiej rozmawiać o sprawach trudnych i lepiej radzić sobie ze stresem. Od każdego człowieka zależy, w jaki sposób będzie przeżywał sytuacje trudne i czy będą one rozwijały, czy ograniczały. Radzenie sobie ze stresem ma pozytywne konsekwencje dla zdrowia i funkcjonowania człowieka. To, jakie działania będzie się wybierać, zależy przede wszystkim od danej osoby. By wiedzieć, czego się potrzebuje i co będzie najlepsze, trzeba znać siebie lub siebie poznać, czemu sprzyjają zaprezentowane ćwiczenia.

Praca nauczyciela w dużej mierze opiera się na komunikowaniu, dlatego tak ważna jest umiejętność poprawnej komunikacji interpersonalnej. Powiększanie zasobów wiedzy i uczenia się stosowania do określonych zasad jest procesem długotrwałym, wymaga pracy, ale przede wszystkim chęci. Zyski są ogromne i warte pracy. Dzięki lepszej komunikacji można zmniejszyć ilość występujących konfliktów, a także sprawić, że jeśli się pojawią, będą one lżej i szybciej rozwiązywane. Ułatwia to i poprawia zarówno relacje zawodowe, jak i osobiste. Warto także swoich uczniów uczyć prawidłowej komunikacji i szacunku do drugiego człowieka. Komunikacja obopólnie dobre relacje zależą zawsze od dwóch stron- zarówno od nadawcy, jak odbiorcy. Należy również pamiętać, iż emocje, które pojawiają się w sytuacji stresu, zniekształcają odbiór komunikatu lub powodują, że nowe informacje są z trudem zapamiętywane- dlatego znając emocje drugiej strony, pomocne jest wspieranie się komunikatem pisemnym, który pozwoli przywołać ważne informacje wtedy, gdy będą one potrzebne.

Uprzedzenia i stereotypy są zjawiskami występującymi w każdym społeczeństwie i w każdej grupie. Nauczyciel czy uczeń także często są oceniani przez pryzmat stereotypów. Czasem ułatwia to ocenę sytuacji lub osoby, co nie oznacza, że ta ocena jest zgodna z rzeczywistością. Samo występowanie stereotypów nie musi być zagrażające, jednak dyskryminacja już taka jest. To nasze postawy kształtują postawy naszych dzieci, uczniów. Gdy sami okazujemy szacunek innym ludziom, tym samym uczymy innych tegoż właśnie szacunku. Nasze zachowanie ma ogromny wpływ na kształtowanie albo dyskryminacji i oceny innych, albo postawy szacunku i akceptacji wobec inności, indywidualności. Sami mamy wybór.

Bibliografia:

1. R. Bailey, *Zarządzenie stresem. Zbiór technik i narzędzi dla doradców oraz prowadzących szkolenia*, Wolters Kluwer 2007.
2. Ch. Brown, *Księga jogi*, Elipsa, Poznań 2003.
3. Pakietu edukacyjnego: *Wszyscy inni, każdy równy. Europejski Ruch Młodzieżowy przeciwko Rasizmowi, Ksenofobii, Przejawom Antysemityzmu i Nietolerancji*, w: red. M. Pawłęga, *Przecidziałanie dyskryminacji. Pakiet edukacyjny dla trenerów i trenerek*, Warszawa 2005.
4. A. Kirby, *Gry szkoleniowe. Materiały dla trenerów. Zestaw 2*, Oficyna Ekonomiczna 2002
5. M. Pawłęga (red.), *Przecidziałanie dyskryminacji. Pakiet edukacyjny dla trenerów i trenerek*, Warszawa 2005.
6. K. Vopel, *Umiejętność współpracy w grupach. Zabawy i improwizacje. Część 2, Jedność*, Kielce 2002.

