

Warsztat 1
z cyklu
PEER LEARNING DLA PRACOWNIKÓW APS
pt. OD MONADY DO DIADY KOLEŻEŃSKIEJ



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



**Rzeczpospolita
Polska**

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



C.D.D. CENTRUM
DOSKONALENIA
DYDAKTYCZNEGO
APS

Koleżanko, Kolego!

Witamy Cię na pierwszym warsztacie w ramach programu Peer Learning dla Pracowników APS. Naszym zamysłem jest stworzenie przestrzeni i czasu na spotkanie, wymianę doświadczeń oraz wzajemne inspirowanie się pracowników APS – specjalistów w różnych dziedzinach - związanych z realizacją procesu dydaktycznego. Mamy nadzieję, że zarówno w zakresie współpracującego z Tobą zespołu, jak i dalszych elementów naszego programu: ćwiczeń warsztatowych, pracy w parze koleżeńskiej, udziałowi w seminariach doskonalących, odkryjesz dla siebie obszary i narzędzia do osobistego rozwoju oraz czerpania z pracy radości i satysfakcji.

Na kolejnych stronach tego scenariusza znajdziesz treści odpowiadające kolejnym etapom dzisiejszego - inaugurującego program - warsztatu wraz z propozycją ich wykorzystania we współpracy w parze koleżeńskiej (toolbox). Treściom tym towarzyszy przestrzeń pozostawiona na Twoją osobistą refleksję, by żywe odczucia, które będą Ci towarzyszyły, przypominały Ci momenty warsztatu, które były dla Ciebie ważne.

Plan dzisiejszego warsztatu:

Część I 9.00-10.30

Moje doświadczenie pracy w APS

Przerwa kawowa 15 minut

Część II 10.45-12.00

Zawijujemy Współpracującą Społeczność

Przerwa obiadowa 45 minut

Część III 12.45-14.15

Tworzy Diady Koleżeńskie

Przerwa kawowa 15 minut

Część IV 14.30-16.00

Model współpracy Diad Koleżeńskich

Życzymy dobrego czasu razem!

Zespół CDD APS

Rys. Maria G. – pracowniczka APS – inspiratorka działań CDD. Grafika autorstwa Aleksandry Paszko i Laury Wankiewicz.



Spis treści

Start Co nas czeka w ramach rozpoczynającego się dziś programu? /5 min/	4
KOLEŻEŃSKA ROZBIEGÓWKA (10 min).....	4
Część I WARSZTATU Moje doświadczenie pracy w APS	4
Czy moja praca ma sens?	4
Ćwiczenie 1. Sens mojej pracy /20 min/.....	5
Kluczowe czynniki wpływające na wzrost poczucia znaczenia własnej pracy - miniprelekcja /10 min/	5
Przyczyny wypalenia zawodowego – Zakłócenia satysfakcji z pracy - miniprelekcja /c.d./.....	5
Model Wymagania – Zasoby w Pracy a sytuacja pracownika	5
Ćwiczenie 2. Moje zawodowe tu i teraz /20 minut/	6
Zakończenie I części warsztatu /10 min/.....	6
CZĘŚĆ II WARSZTATU: ZAWIĄZUJEMY WSPÓLRACUJĄCĄ SPOŁECZNOŚĆ.....	7
Ćwiczenie 3. Nasze wyzwania w pracy z innymi osobami /30 min/.....	7
TRUDNE LUDZKIE POSTAWY.....	7
Ćwiczenie 4. Współpracująca społeczność /30 min/.....	8
Zakończenie II części warsztatu - pytania do uczestników /15 min/.....	8
CZĘŚĆ III WARSZTATU - TWORZYMY DIADY KOLEŻEŃSKIE.....	9
Ćwiczenie 5. Określanie potencjału zespołu /45 min/	9
Dobór Diad Koleżeńskich /15 min/	12
Zapraszamy Was do pracy w Diadach /5 min/	12
Czym jest rozmowa rozwojowa? Czym nie jest? – miniprelekcja /15 min/	12
Schemat rozmowy rozwojowej	12
Podsumowanie III części warsztatu /10 min/	14
CZĘŚĆ IV WARSZTATU – WSPÓŁPRACA DIAD KOLEŻEŃSKICH.....	14
Charakterystyka rozmowy rozwojowej /10 min/	14
Ćwiczenie 6. Ustalanie zasad współpracy w Diadzie /20 min/	15
Ćwiczenie 6. Ustalanie zasad współpracy w Diadzie /c.d./	15
Umowa o współpracy koleżeńskej	16
Ćwiczenie 7. Ćwiczenia rozmowy rozwojowej w Diadach /30 min/	17
Ćwiczenie 7* Wielogłowy partner /15 min/.....	17
Podsumowanie IV części warsztatu - „Soft touch”, czyli rozmowa rozwojowa /15 min/	17
Zakończenie warsztatu /15 min/.....	18
Współpraca Diad Koleżeńskich - między warsztatami a superwizjami	19

Start

Co nas czeka w ramach rozpoczynającego się dziś programu? /5 min/

1. Warsztat „Od monady do diady koleżeńskiej”
2. Szkolenie z dostosowania do pracy z osobami o specjalnych potrzebach edukacyjnych.
3. Webinar z uwzględnienia celów zrównoważonego rozwoju i polityki równości płci w pracy w APS.
4. Warsztat dotyczący dobrostanu pracowników APS.
5. Działania w diadzie koleżeńskiej.
6. Superwizje diad koleżeńskich.
7. Seminaria doskonalące.
8. Certyfikat i kontynuacja w kolejnym roku.

UWAGA! W razie pytań, wątpliwości i propozycji zapraszamy do czatu i zakładki Q&A w Zespole na Teams, gdzie będziemy umieszczać informacje i odpowiedzi na pytania.

KOLEŻEŃSKA ROZBIEGÓWKA (10 min)

1. Wylosuj zawód i przeczytaj.
2. Wypowiedź na forum:
 - Mam na imię...
 - Jestem ...(funkcja) i pracuję w zawodzie od ... lat.
 - Dokończ zdanie:

Czuję się w mojej pracy jak... (podaj zawód), wtedy kiedy...(podaj uzasadnienie)

3. Utworzenie identyfikatora z imieniem.

Część I WARSZTATU Moje doświadczenie pracy w APS

Czy moja praca ma sens?

Najbardziej pożądana cecha pracy przez pracowników to poczucie sensu i znaczenia własnej pracy.

/Instytut Gallupa (2017); Fletcher, Robinson (2016); Grzegorzewska (2022/1947)/

Ćwiczenie 1. Sens mojej pracy /20 min/

1. Utwórzcie zespoły 4-osobowe (trzy lub cztery zespoły w zależności od liczebności grupy).
2. Refleksja indywidualna. Zastanówcie się nad odpowiedziami na następujące pytania:
 - Jak odpowiecie na pytanie o sens Waszej pracy?
 - Co jest dla Was największą wartością w Waszej pracy?
3. Rozmowa w minizespołach. Opowiedzcie sobie o swoich refleksjach dotyczących poczucia sensu własnej pracy.
4. Wybierzcie z Waszych wspólnych refleksji to, co was łączy jako tę grupę pracowników. Wybierzcie obrazek, który symbolizuje wybrane przekonania czy wartości.
5. Spontaniczne wypowiedzi na forum pokazujące wybrany symbol.

Kluczowe czynniki wpływające na wzrost poczucia znaczenia własnej pracy - miniprelekcja /10 min/

- Wykorzystywanie różnorodnych umiejętności własnych i świadomość własnych preferencji, co do sposobu wykonywania pracy jest kluczowym czynnikiem prowadzącym do zwiększenia zaangażowania w pracę i wzrostu poczucia jej sensu. /Jarie Hakanen, 2021/.
- Zwiększenie autonomii pracowników w zakresie wprowadzania zmian w ich pracy. Zmiany te wynikają z podejmowanych samodzielnie przez pracownika działań nakierowanych na dopasowanie pracy do ich własnych potrzeb i preferencji. /Wrzesniewski, Dutton 2001/.

Przyczyny wypalenia zawodowego – Zakłócenia satysfakcji z pracy - miniprelekcja /c.d./

- Niezgodność wartości osobistych z wartościami organizacji np. stawiamy na kreatywność i nowatorstwo a firma na ścisłą kontrolę i tradycję. /Roczniewska, Retowski, Higgins, 2018/
- Niezaspokojona potrzeba przynależności w środowisku pracy np. przez zbyt częste i długie wykonywanie zadań w pojedynkę. /Scharp i in., 2021/
- Brak poczucia wpływu resp. osobistej kontroli np. doświadczenie, że nic od pracownika nie zależy. (Wrzesniewski, Dutton, 2001)
- Brak balansu pomiędzy wymaganiami w pracy będących:
 - a) obciążeniami np. presja czasu, wysoka biurokratyzacja,
 - b) wyzwaniem np. inicjowanie nowych projektów, uczenie się nowych kompetencji
- a zasobami o charakterze:
 - a) zewnętrznym np. wsparcie społeczne, instruktaż przełożonego, przestrzeń na oddolne inicjatywy pracownicze,
 - b) Wewnętrznym np. optymizm, zaangażowanie własne, kreatywność, poczucie skuteczności.

Model Wymagania – Zasoby w Pracy a sytuacja pracownika

Wymagania	Zasoby	Konsekwencje dla pracowników
NISKIE	WYSOKIE	NUDA
WYSOKIE	NISKIE	STRES, WYPALENIE ZAWODOWE
WYSOKIE	WYSOKIE	ZAANGAŻOWANIE

Tab. opr. na podstawie: Model Wymagania – Zasoby w Pracy a sytuacja pracownika (Puchalska-Kamińska, Łądka-Barańska, 2022)

Ćwiczenie 2. Moje zawodowe tu i teraz /20 minut/

1. Przeanalizuj i zapisz w tabelce swoje zadania w pracy.
2. Pokategoryzuj zadania po kątem priorytetów, czasochłonności, tego, czy są to zadania indywidualne czy wymagają zaangażowania innych osób.

Zadanie	Priorytet (skala 1-5, 1-niski, 5-najwyższy)	Czasochłonność (skala 1-5, 1-niski, 5-najwyższy)	Typ zadania I – indywidualny Z- zespołowy

3. Refleksje indywidualne:
 - Czy zadania, które zajmują Ci najwięcej czasu są faktycznie najważniejsze?
 - Czy czasochłonne zadania wynikają z potrzeb innych osób czy Twojego stanowiska?
 - Czy wszystkie zadania, które wykonujesz należą do Twoich obowiązków?
 - Czy zadania, które masz wykonywać samodzielnie są ci pozostawione, czy ingerują w nie inni? I odwrotnie?
 - Z jakimi zakłóceniami masz najczęściej do czynienia w swojej pracy? Co Ty możesz zrobić, by je wyeliminować/zminimalizować? Kto Ci może w tym pomóc?
 - Inne
4. Podzielcie się swoimi refleksjami w zespołach. Porozmawiajcie przede wszystkim o tym, jakich zasobów osobistych lub instytucjonalnych potrzebowałibyście, by zadania, które są aktualnie obciążeniami.

Zakończenie I części warsztatu /10 min/

1. Zastanówcie się i wypowiedzcie po kolei na forum:
Z jaką refleksją dla siebie na temat swojej pracy wychodzicie z tej części warsztatu?
2. Zapiszcie ważną dla siebie refleksję indywidualną.

Refleksja indywidualna:

.....
.....
.....
.....

PRZERWA KAWOWA /15 min/



CZĘŚĆ II WARSZTATU: ZAWIĄZUJEMY WSPÓŁRACUJĄCĄ SPOŁECZNOŚĆ

Ćwiczenie 3. Nasze wyzwania w pracy z innymi osobami /30 min/

1. Dobierzcie się w nowe zespoły trzy-, czteroosobowe tak, by współpracowały ze sobą inne osoby niż w poprzednim ćwiczeniu.
2. Refleksja indywidualna:

Przyjrzyjcie się opisowi tzw. trudnych ludzkich postaw w scenariuszu poniżej i zastanówcie się, czy mieliście z takimi postawami do czynienia w swoim doświadczeniu zawodowym i pozazawodowym. Co cechowało te osoby?

3. Rozmowa w minizespołach:

Przedyskutujcie pomiędzy sobą swoje refleksje dotyczące poszczególnych ludzkich postaw, odpowiadając sobie na pytania: kim jest taka osoba, co mówi, jak się zachowuje.

4. Wędrujące plakaty: uzupełnijcie przekazany Wam plakat swoimi przykładami i przekażcie następnemu minizespółowi. Każdy zespół ma dopisać swoje propozycje do każdego plakatu.

5. Wywieszamy plakaty.

TRUDNE LUDZKIE POSTAWY

Roszczeniowiec chce nakłonić do podjęcia wypracowanej przez niego decyzji, przekonać do ustępstw lub ograniczenia wymagań przez argumenty w stylu: należy mi się, od tego Pani jest, mój stan tego wymaga (częste stawianie sprawy „na ostrzu noża”).

Oskarżyciel nastawiony jest na wykazanie błędów, luk i niedociągnięć w propozycjach rozmówcy celem zdeprecjonowania rozwiązań i obciążenia odpowiedzialnością za ich fiasko swojego rozmówcy.

Wycofany ma trudność w podjęciu decyzji, czy zobowiązań. Unika deklaratywności i odpowiedzialności. Często wyraża niezdecydowanie mówiąc „nie wiem”, „nie jestem pewien”. Ma tendencję do wycofywania się z zaangażowania. Nie potrafi wyjaśnić przyczyn swojej niepewności.

Wszechwiedzący ma tendencję do przejmowania odpowiedzialności za wszystkie decyzje, proponowania własnych, lepszych rozwiązań, dociekliwości w analizie rozwiązań proponowanych. Wyraża to postawą wiem, czego chcę; wiem, co mi potrzebne, wiem najlepiej, co mi służy.

Wzbudzający współczucie - celem tego typu osoby jest wzbudzenie współczucia dla wzmocnienia jego zaangażowania lub/ i uśpienia czujności rozmówcy.

Ćwiczenie 4. Współpracująca społeczność /30 min/

Balinta method

1. Wybierzcie jedną osobę ALFA, która opowie o trudnej sytuacji w pracy, gdzie pojawiło się zakłócenie. Pamiętajmy o dobrowolnej zgodzie.
2. Osoba ALFA przez dwie minuty opowiada reszcie grupy o sytuacji. Członkowie grupy uważnie słuchają – po 1-2 osoby odpowiednio faktów, emocji, przekonań.
3. Członkowie grupy po wysłuchaniu tworzą zamknięte kółko, a ALFA siada poza kółkiem tak, by móc słyszeć wypowiedzi. Członkowie grupy patrząc tylko na siebie nazywają wysłyszane u ALFY fakty, zaobserwowane emocje i domniemane przekonania (do sześciu minut).
4. Po zakończeniu rozmowy grupy członkowie patrzą na ALFĘ, która potwierdza lub koryguje to, co zaobserwowali (dwie minuty).
5. Członkowie grupy ponownie zwracają się do siebie a ALFA pozostaje z boku. Członkowie grupy wypowiadają teraz swoje opinie na temat tego, co ALFA może zrobić, by zniwelować zaistniała barierę starając się wskazać jak największą liczbę możliwości (pięć minut).
6. Grupa siada we wspólnym kółku i ALFA daje informację zwrotną, z jakiej wskazówki sądzi, że skorzysta i co było dla niej cenne.

Zakończenie II części warsztatu - pytania do uczestników /15 min/

1. Wypowiedzi na forum:

- Co Wam wniosło przyjrzenie się trudnym aspektom Waszej pracy?

- Jakie korzyści wynosicie w tym zakresie ze współpracy Waszego minizespołu?

Przerwa obiadowa 45 min



CZĘŚĆ III WARSZTATU - TWORZYMY DIADY KOLEŻEŃSKIE

Ćwiczenie 5. Określanie potencjału zespołu /45 min/

Etap 1.

Utwórzcie zespoły 6-lub 8-osobowe – w zależności od liczebności grupy. Nie odliczają pary, które się dobrały przed warsztatem. Najlepiej, by dobrały się osoby, które najmniej się znają. Przyjrzyjcie się celom, które wyznaczyliście jako cele dla Was jako społeczności uczących się.

Etap 2.

Wyobraźcie sobie, że prowadzicie stragan na pewnym rynku. Macie kwadrans na przygotowanie plakatu, na którym w dowolnej formie macie umieścić odpowiedzi na następujące pytania:

1. Jakie kompetencje/umiejętności/zdolności/wartości są dostępne na Twoim straganie? (czym Ty jako osoba dysponujesz)
2. Co znajduje się pod ladą na Twoim straganie, czyli jakie umiejętności bezpośrednio nie związane z Twoją pracą posiadasz jeszcze?
3. Szuflada straganiarza: Jakich kompetencji/zdolności/umiejętności chciałbyś się nauczyć od innych członków zespołu?
4. Piwniczka straganiarza: Jakie masz marzenia jako Pracownik APS?

Etap 3. Praca w zespołach

5. Po wykonaniu plakatów przyklejamy plakaty do ściany i każda osoba przez 2 minuty prezentuje swój plakat przed członkami zespołu. W trakcie tych prezentacji pozostałe osoby robią notatki na karteczkach samoprzylepnych, które podpisują swoim imieniem zgodnie ze schematem:
 - na różowych karteczkach wypisuje się kompetencje/umiejętności/zdolności i swoje uwagi, które wydają Ci się szczególnie interesujące i przydatne do realizacji zadania zespołu;
 - na zielonych karteczkach – kompetencje/umiejętności/zdolności, które ta osoba ukryła „pod ladą” a w Twojej opinii mogą służyć realizacji zadania;
 - na pomarańczowych karteczkach – sposoby, na jakie ty możesz pomóc danej osobie zyskać pożądane przez nią kompetencje/umiejętności/zdolności.
6. Przez następne 5 min wszyscy przyklejają przygotowane karteczki na plakatach stosownych osób, a przez kolejne 5 min każdy zapoznaje się z informacją zwrotną uzyskaną od innych osób.

Etap 4.

7. Runda na forum – wypowiada się każdy członek zespołu, prowadzący zapisuje na flipcharcie wnioski dając nagłówki

Nasz zespół jest...

Toolbox 1. Rozwijanie umiejętności efektywnej współpracy

Ważnym elementem pracy każdego zespołu jest umiejętność efektywnej współpracy. Oprócz użytych w ramach warsztatu technik budowania zespołu proponujemy dwie inne techniki:

Techniki budowania zespołu i identyfikacji jego zasobów

Ćwiczenie 1. Linia życia – około 45 min (dla grupy 5-8 osobowej)¹

Linia życia to ćwiczenie, w którym członkowie nowego zespołu mają w sposób graficzny w postaci wykresu przedstawić przebieg swojej kariery zawodowej/rozwoju w ramach edukacji w ustalonym interwale czasowym np. ostatnich 15 lat, by w szybki sposób dowiedzieć się o sobie nawzajem jak najwięcej oraz zidentyfikować sobie wzajemnie zasoby potrzebne do realizacji aktualnego projektu/zadania. Pozwala to adekwatnie przyporządkować role i zadania w zespole oraz zwiększa poczucie wspólnotowości.

Cele:

- Zakotwiczenie poczucia zespołowości i pogłębienie rozumienia pojęcia zespołu.
- Wzmocnienie pozytywnych stron członków zespołu.
- Uzyskanie wiedzy na temat swoich kompetencji.
- Trening doceniania wzajemnego.
- Zmniejszenie wzajemnego dystansu.
- Zbudowanie podwalin pod wzajemne zaufanie i samoorganizację zespołu.

Narzędzia:

Flipchart, karteczki samoprzylepne, pisaki, kartki czyste A4, długopisy.

Instrukcja i przebieg ćwiczenia:

Prowadzący przekazuje członkom zespołu czyste kartki i długopisy i prosi ich, by przez 10 minut wyrysowali wykres, na którym przedstawią przebieg swojej kariery zawodowej (i ew. zdarzeń w życiu osobistym lub w przypadku młodzieży ich pasje, doświadczenia rozwojowe, etapy edukacji szkolnej) poprzez ostatnie 10-15 lat (w zależności od wieku członków zespołu). Minimum 10 wydarzeń. Oś pionowa powyżej poziomu odpowiada zdarzeniom, które uznają za sukcesy/dobre sytuacje etc., oś pionowa poniżej poziomu przedstawia sytuacje trudne i krytyczne. Oś pozioma przedstawia przebieg lat. Zazwyczaj w efekcie końcowym powstaje rodzaj sinusoidy, gdzie pagórki oznaczają wzloty w karierze, a dołki kryzysy.

W trakcie wykonywania tego zadania prowadzący wypisuje na flipcharcie imiona członków zespołu zostawiając wokół każdego sporą przestrzeń. Na górze strony wypisuje tytuł projektu/zadania.

Po zakończeniu sporządzania wykresów prowadzący informuje, że następne 10 minut będzie poświęcone na prezentację na forum grupy kolejnych wykresów, w trakcie których osoby słuchające mają wypisywać jednozdaniowe stwierdzenia identyfikujące zasoby/przydatne umiejętności/wiedza/kontakty/wyznawane wartości danej osoby do realizacji aktualnego projektu/zadania np. Piotr pracował w MacDonalddie, więc poradzi sobie w sytuacjach spiętrzenia pracy, Zosia ma doświadczenie w pracy z osobami niepełnosprawnymi intelektualnie, więc będzie dobra w komunikacji z trudnym klientem.

Po wyrysowaniu wykresów członkowie zespołu zapoznają się z efektami swoich prac i formułują spostrzeżenia na temat zasobów : każdy przez minutę opowiada o przebiegu swojej kariery trzymając przed sobą rysunek i udostępniając na koniec rysunek w trybie „przekaż osobie obok” lub można zrobić kolaż wykresów przyklejając je na ścianie. Rysunki powinny być podpisane.

W trakcie prezentacji osoby słuchające na karteczkach samoprzylepnych robią notatki dotyczące zidentyfikowanych zasobów. Każdy ma napisać przynajmniej jedno zdanie o każdej innej osobie. Po zakończeniu wszystkich prezentacji uczestnicy ćwiczenia mają przykleić karteczki z zasobami przy imionach odpowiednich członków zespołu, mogą króciutko dopytać autorów wykresów o jakieś zdarzenie na wykresie

¹ Za: Tichy, N. (2002). The Cycle of Leadership: How Great Leaders Teach Their Companies to Win, HarperCollinsBusiness, New York.

– 5 minut. Następnie wszyscy zapoznają się z opiniami innych osób na temat swojego potencjału w projekcie
– 5 minut.

Podsumowanie:

Runda na forum – wypowiada się każdy członek zespołu, prowadzący zapisuje na flipcharcie wnioski dając nagłówki Nasz zespół jest...

Schemat wypowiedzi dokończ zdanie jednym wyrazem: Nasz zespół jest... (tu w odpowiedziach pada często – interdyscyplinarny, zaradny, dynamiczny etc.).

Drugi etap podsumowania. Każdy wypowiada się na forum: Odpowiedz na pytanie jednym zdaniem: Co wynosisz dla siebie nowego w rozumieniu tego, czym jest zespół po tym ćwiczeniu?

Ćwiczenie 2 Konstelacja – około 45 min (dla grupy 5-8 osobowej)²

Ćwiczenie to służy wzajemnemu poznaniu się przez członków zespołu, stworzeniu podwalin pod zespołową tożsamość i uzyskaniu wiedzy na temat posiadanych przez członków zespołu umiejętności, wiedzy i wartości, osobistych preferencji i granic tolerancji.

Cele:

- Zakotwiczenie poczucia zespołowości i pogłębienie rozumienia pojęcia zespołu.
- Wzmocnienie pozytywnych stron członków zespołu.
- Uzyskanie wiedzy na temat swoich kompetencji/wiedzy/wartości.
- Trening doceniania wzajemnego.
- Zmniejszenie wzajemnego dystansu.
- Zbudowanie podwalin pod wzajemne zaufanie i samoorganizację.

Narzędzia:

Przedmiot np. taboret, spora przestrzeń, w której członkowie grupy mogliby się swobodnie przemieszczać, kreda, małe kartki, długopisy.

Instrukcja i przebieg ćwiczenia:

Umieść przedmiot na środku otwartego pomieszczenia i wyrysuj wokół pięć zawierających się kolejno w sobie okręgów tak, by jak najbardziej wykorzystać całą przestrzeń. Poinstruuuj uczestników ćwiczenia, że za chwilę będziesz odczytywać stwierdzenia i po każdym zdaniu mają się ustawiać w takiej odległości resp. w takim kole, w jakim oceniają natężenie zgody w sobie na dane zdanie – najdalszy okrąg zupełnie się nie zgadzam, najbliższy – całkowicie się zgadzam.

Na początku odczytaj „luźne” stwierdzenia:

- Nie lubię samotności
- Przepadam za spacerami w lesie
- nie znoszę kawy bez mleka.

Poproś uczestników, by po każdym stwierdzeniu rozejrzeli się, jak wygląda ta konstelacja i przypomnij, że zasadniczym celem ćwiczenia jest to, by poznali się wzajemnie.

Kontynuuj czytanie stwierdzeń po robiąc dziesięciosekundową przerwę po każdym zdaniu na zapoznanie się z aktualną konstelacją.

- Lubię brać udział w dyskusjach
- Milczę w trudnych sytuacjach
- Lubię przemawiać na forum
- Nie lubię być publicznie krytykowany
- Jestem perfekcjonistą
- Dobrze znoszę krytyczną informację zwrotną
- Unikam konfrontacji z osobami wyżej w hierarchii
- jestem nastawiony kompromisowo
- lubię być doceniany przez innych
- znam swoją wartość

Następnie poproś każdego uczestnika, by napisał po jednym stwierdzeniu definiującym ważną dla niego umiejętność/kompetencję/zdolność – anonimowo i znowu odczytuj stwierdzenia i proś o zajmowanie pozycji w konstelacji oraz rób pauzy, by osoby mogły zobaczyć położenie konstelacji po każdym stwierdzeniu.

Podsumowanie ćwiczenia:

Zaproś uczestników do rundy na forum. Każda osoba ma odpowiedzieć w jednym zdaniu na pytanie:

² Za: Adkins L., Blake, K. (2009). Coaching Agile Teams to Constructively Navigate Conflicts, Global Conference Proceedings.

Czego nowego dowiedziałam/em się o sobie w tym ćwiczeniu?
Następnie każda osoba odpowiada jednozdaniowo na pytanie:
Co mnie zaskoczyło, jeśli chodzi o wiedzę na temat nas jako zespołu?

Dobór Diad Koleżeńskich /15 min/

1. Przyjrzyjcie się swojej tabelce zadań. Przyjrzyjcie się straganom w zespole i wybierzcie osoby, od których chcielibyście się czegoś nauczyć w trakcie współpracy w parze.
2. Porozmawiajcie między sobą i utwórzcie pary, które będą ze sobą współpracowały w programie.

Zapraszamy Was do pracy w Diadach /5 min/

Jakie działania przed Wami? Ścieżka „soft touch”.

„Soft touch” – Co to jest?

Proponujemy Wam sześć spotkań półtoragodzinnych w Diadzie wykorzystujących model rozmowy, którą nazywamy w CDD „rozmową rozwojową”.

W rozmowie takiej partnerzy dokonują refleksji nad ważnymi dla siebie obszarami pracy i wypracowują w oparciu o rozpoznane własne zasoby i możliwości kierunki doskonalenia własnej pracy.

Czym jest rozmowa rozwojowa? Czym nie jest? – miniprelekcja /15 min/

Czym jest rozmowa rozwojowa?	Czym NIE jest rozmowa rozwojowa?
Relacja jeden na jeden	Opiekowanie się
Relacja dobrowolna	Bycie powiernikiem
Relacja dwustronna	Zwolnienie z odpowiedzialności
Narzędzia rozwojowe	Dawanie rad

Tab. Opracowanie własne.

Schemat rozmowy rozwojowej

1. Moje cele

Co chcesz zmienić w swojej pracy?

Co jest w tym dla Ciebie ważne?

Jak ma wyglądać idealna sytuacja?

Pytania pogłębiające:

- Co zwiększyłoby Twoją satysfakcję z pracy?
- Gdybyś mogła_mógł zmienić jedną rzecz w swojej pracy – co by to było?
- Jakie byłyby konsekwencje pozostawienia sprawy tak jak jest?
- Jak ważny jest ten cel dla Ciebie w skali 1-10?
- Co będziesz miał z jego realizacji?
- Kto jeszcze będzie Ci wdzięczny/skorzysta na jego realizacji?
- Wyobraź sobie idealną sytuację w swojej pracy: Jak jest? Co się dzieje? Co widzisz? Co słyszysz? Kim tam jesteś? Jaki jesteś? Jak się czujesz? Jacy są współpracownicy? Co robią?

2. Rzeczywistość

Jak jest teraz w tym obszarze?

Co już masz?

Kto Cię wspiera?

Pytania pogłębiające:

- Jakie są bariery teraz w realizacji tego celu? / Co Cię powstrzymuje teraz przed działaniem?
- Jaką teraz ponosisz odpowiedzialność za to, co się w tej sprawie dzieje?
- Co do tego doprowadziło? /Przedstaw mi tło – co sprawiło, że znalazłeś się w tym miejscu?
- Jak widzą to inne ważne osoby?
- Jakie Twoje mocne strony już teraz pozwalają Ci planować realizację?
- Opisz swoje emocje w sytuacji tu i teraz Twojego celu?

3. Plan

Co jest możliwe do zrobienia?

Jakie mogą być skutki?

Jaki jest plan?

Pytania pogłębiające:

- Jak chcesz zrealizować ten cel? / Co potrzebujesz?
- Gdzie i kiedy to dostaniesz?
- Kto może być pomocny? / Z kim porozmawiasz?
- Co jeszcze zrobisz? / Jak możesz inaczej zadziałać?
- Które rozwiązanie jest zgodne z Twoimi przekonaniem?
- Jak myślisz jak widziałby to rozwiązanie Twój szef?
- Co powiedziała by na to rozwiązanie najbliższa Ci osoba?
- Co zrobiłby ważny dla ciebie autorytet?

4. Wskazówki rozwojowe

Adekwatne do potrzeb i celów

Zwięzłe

Forma propozycji

Zawierające komunikat „ja”

5. Działanie

Co postanawiasz?

Jaki będzie Twój pierwszy krok?

Jak będą monitorowane postępy?

Pytania pogłębiające:

- Które rozwiązanie jest możliwe do realizacji? / Którą opcję chcesz realizować?
- Jaki będzie Twój pierwszy krok? Co konkretnie zrobisz? Do kiedy to zrobisz?
- Z kim musisz współpracować, by zrobić ten krok?
- Co musisz zrobić, by realizacja tego kroku w tym terminie była pewna?

- Co zrobisz w ciągu najbliższego tygodnia? Co jeszcze?
- Jak widzisz swoje zaangażowanie w realizację tej opcji za trzy miesiące? Sześć miesięcy? Co tam będziesz robił

Wskazówki rozwojowe – jak ich udzielać? /c.d./

- Udzielamy ich dopiero po etapie planu stworzonego przez partnera rozmowy
- Muszą być zgodne z celem, wartościami i potrzebami partnera
- Mają wynikać z naszych kompetencji i doświadczenia
- Powinny mieć formę krótkiej wypowiedzi
- Nadajemy im styl delikatnej propozycji/wskazówki
- Muszą zawierać komunikat „ja” np. Wiesz , ja mam pewne własne doświadczenia w zakresie ...i mogę się z Tobą podzielić. Co ty na to? Po odpowiedzi twierdzącej: w tej sytuacji sprawdziło mi się...

Podsumowanie III części warsztatu /10 min/

Co wynosicie dla siebie z tej części warsztatu?

Z jakim jednym słowem zostajecie na przerwę kawową?

Zapiszcie refleksję indywidualną w scenariuszu

Refleksja indywidualna:

.....

.....

.....

.....

Przerwa kawowa 15 min



CZĘŚĆ IV WARSZTATU – WSPÓŁPRACA DIAD KOLEŻEŃSKICH

Charakterystyka rozmowy rozwojowej /10 min/

Elementy rozmowy rozwojowej:

1. Krótkie, otwarte, adekwatne do tematu i etapu rozmowy pytania.

2. Docenianie, wyrażanie uznania.
3. Parafrazowanie, podsumowania.
4. Udzielanie wskazówek rozwojowych, czyli dzielenie się własną wiedzą i doświadczeniem.

Ćwiczenie 6. Ustalanie zasad współpracy w Diadzie /20 min/

Celem Waszej współpracy w Diadzie ma być wzajemne wspieranie się i inspirowanie w ulepszaniu Waszej sytuacji zawodowej. Tak, jak w każdej współpracy tak i w tej filarem jej powodzenia jest ustalenie zasad, które będą dla Was ważne i obowiązujące oraz odzwierciedlą Wasze potrzeby w tej współpracy.

Zapraszamy Was teraz do omówienia w Waszych Diadach zasad Waszej współpracy i zapisania ich w postaci kontraktu.

Ćwiczenie 6. Ustalanie zasad współpracy w Diadzie /c.d./

1. Wyznaczenie potencjalnych dat spotkań w Diadzie.
2. Omówienie zasad współpracy. W tym celu:
 - Przyjrzyjcie się indywidualnie liście potrzeb i wartości zawartej w scenariuszu poniżej.
 - Wybierzcie po 4-5 potrzeb i 4-5 wartości, które uznajecie dla siebie za ważne w Waszej współpracy w Diadzie.
 - Opowiedzcie sobie o nich wzajemnie i wyjaśnijcie, jak chcecie, by te potrzeby i wartości były zaspokajane w Waszej współpracy w Diadzie. Czego dla siebie chcecie od drugiej osoby a czego nie.
 - Stwórzcie „umowę”, w której zapiszecie swoje wzajemne zobowiązania.

MOJE WARTOŚCI I POTRZEBY			
AUTENTYCZNOŚĆ	OBOWIĄZKOWOŚĆ	RZETELNOŚĆ	TOLERANCJA
AMBICJA	ODPOWIEDZIALNOŚĆ	SAMOSWIADOMOŚĆ	TROSKA
ASERTYWNOŚĆ	ODWAGA	SERDECZNOŚĆ	UCZCIWOŚĆ
BLISKOŚĆ	OTWARTOŚĆ	SKRUPULATNOŚĆ	WDZIĘCZNOŚĆ
CIERPLIWOŚĆ	PASJA	SŁAWA	WIARYGODNOŚĆ
DOBROTLIWOŚĆ	PERFEKcjonizm	SPRAWIEDLIWOŚĆ	WIELKODUSZNOŚĆ
DUCHOWOŚĆ	POKOJOWOŚĆ	SOLIDARNOŚĆ	WIERNOŚĆ
DYSCYPLINA	POŚWIECENIE Się	SOLIDNOŚĆ	WOLNOŚĆ
DYSKRECJA	PRAWDOMÓWNOŚĆ	STABILNOŚĆ	WRAŻLIWOŚĆ
EFEKTYWNOŚĆ	PRAWOŚĆ	STANOWCZOŚĆ	WSPARCIE
ELEGANCJA	PRESTIŻ	SUKCES	WYROZUMIALOŚĆ
KOMPETENCJA	PROSTOTA	SYSTEMATYCZNOŚĆ	ZAANGAŻOWANIE
KREATYWNOŚĆ	PRZYJACIELSKOŚĆ	SZACUNEK	ZAUFANIE
LOJALNOŚĆ	RELACJE	SZCZODROŚĆ	ZDROWIE
MĄDROŚĆ	RODZINA	SZCZEROŚĆ	ZROZUMIENIE
MIŁOŚĆ	ROZWÓJ	TERMINOWOŚĆ	ZRÓWNOWAŻENIE
			ŻYCZLIWOŚĆ

Umowa o współpracy koleżeńskiej

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Toolbox 2. Wyznawane wartości i tworzenie zasad wspólnej pracy.

Istotnym czynnikiem prawidłowego funkcjonowania zespołu jest ustalenie zasad współpracy. Oto techniki warsztatowe, które możesz zastosować na początku pracy zespołu, by wspomóc tworzenie reguł współdziałania:

Warsztat Moje wartości³

Cel warsztatu – wzajemne poznanie się członków zespołu poprzez refleksję i podzielenie się wyznawanymi wartościami. Samopoznanie i poznanie cudzych perspektyw aksjologicznych.

Przebieg warsztatu:

Pierwsza część – 10 minut

Każdy uczestnik otrzymuje około 50 kartoników z wypisanymi wartościami np. Odpowiedzialność, Wrozumiałość, Niezależność, Rozwój etc. i kilka pustych na wpisanie swoich propozycji.

Na początku ma dokonać podziału kartoników na dwie kupki – wartości, które są dla niego istotne i te, które są nieistotne. Następnie w zakresie istotnych dokonuje znowu podziału na te bardziej istotne i mniej istotne, wreszcie w kolejnych rundach dzieli tak, by wśród tych bardziej istotnych pozostało pięć kartoników.

Druga część – 20 minut

Każda osoba wypisuje wybrane przez siebie pięć wartości na plakacie i wszyscy wieszają plakaty na jednej ścianie. Przez kilka minut przyglądają się plakatом innych osób.

³ Za: Kouzes, J., Posner, B. (2007). Leadership Challenge Workshop.

Prowadzący zaprasza do rundy na forum i prosi każdego uczestnika o odpowiedź na poniższe pytania. Trener instruuje, że w wypowiedziach uczestnicy mają kierować się ciekawością i nie oceniać wyborów innych osób.

- Co wam mówią te słowa?

- Co jest dla Was zaskakujące?

- Co chcielibyście lepiej zrozumieć?

- Co was różni?

- W czym jesteście zgodni?

-Jak zapiszecie zasady współpracy, które zawrą to, co uzgodniście jako wspólne wartości?

-Jak zapiszecie to, co stanowi Wasze indywidualne potrzeby?

Ćwiczenie 7. Ćwiczenia rozmowy rozwojowej w Diadach /30 min/

1. Usiądźcie obok siebie w Waszych Diadach.
2. Refleksja indywidualna:

Przyjrzyjcie się swoim zadaniom w pracy w tabelce Moje zawodowe tu i teraz i wybierzcie obszar, w którym dostrzegacie potrzebę zmiany. Zastanówcie się, jak nazwiecie kierunek tej zmiany, o co Wam w tym chodzi, jaki jest tu Wasz cel.

3. Wybierzcie w Diadzie, kto z Was pierwszy poprowadzi rozmowę rozwojową i osoba ta przeprowadza rozmowę zadając pytania zawarte w schemacie rozmowy rozwojowej.

4. Zamieniacie się w Diadzie rolami.

Ćwiczenie 7* Wielogłowy partner /15 min/

Polecenie dla zespołu:

1. Odliczcie do pięciu i utwórzcie zespoły z jedynek, dwójek, trójek, czwórek i piątek.
2. Przyjrzyjcie się przypisanym Wam w scenariuszu etapom rozmowy rozwojowej i zaproponowanym tam pytaniom.
3. Waszym zadaniem jako całego zespołu będzie przeprowadzenie rozmowy rozwojowej zgodnie z jej etapami. Każda osoba z zespołu powinna zadać choć jedno pytanie lub udzielić jednej wskazówki.
4. Posłuchajcie problemu, przed którym stanął w pracy Wasz rozmówca.
5. Zaczynając od zespołu jedynek przeprowadźcie rozmowę rozwojową.

Podsumowanie IV części warsztatu - „Soft touch”, czyli rozmowa rozwojowa /15 min/

Jakie macie wrażenia dotyczące zaproponowanego modelu współpracy?

Jakie korzyści dla siebie macie z odbytej rozmowy rozwojowej?

Co było dla Was w niej trudne, a co łatwe?

Jaki jest jej konkretny rezultat dla ulepszenia sytuacji we własnej pracy?

Jakie macie pytania?

Zakończenie warsztatu /15 min/

1. Informacja zwrotna dla trenerów:

Co dla siebie wynosicie z całego warsztatu?

Co z Wami zostanie na długo?

2. Informacja zwrotna pomiędzy członkami zespołu – doceniający okrąg.

Toolbox 3. Techniki wyznaczania celu: wstęp, metoda SMART, zakończenie procedury wyznaczania celu.

WSTĘP

Po ogólnej refleksji nad potrzebami prowadzący rozmowę prosi na początku o wskazanie:

- Jakie cele wybrałeś na rozmowę?
- Który z nich jest dla Ciebie szczególnie ważny dzisiaj?
- Który z nich jest ważny z uwagi na dalszą perspektywę?
- Warto też zapytać o pomysły wykraczające poza :
- Co innego, nowego widzisz w zakresie istotnych dla Ciebie wyzwań?
- Jakie niezrealizowane cele czekają na Ciebie?
- Na czym chcesz się skupić podczas naszego procesu?

SMART

Specific – konkretny, osoba precyzyjnie określa dokąd zmierza

Pytania:

- Jaki ma być konkretny rezultat Twojego zamierzenia?
- Co jeszcze w tym konkretnie chcesz osiągnąć?
- Jak będzie wyglądała sytuacja, jak osiągniesz ten cel?
- Kim Ty będziesz zrealizowawszy ten cel?
- Kiedy chcesz osiągnąć ten cel?
- Jakie szczegółowe efekty pokażą Ci, że już go osiągnąłeś?

Measurable – wymierny, osoba dookreśla sposób mierzenia postępu

Pytania:

- Po czym poznasz, że robisz postępy?
- Po czym poznasz, że jesteś blisko finalizacji?
- W czym się przejawia poprawa stanu rzeczy?
- Jak możesz określić ten cel, byśmy mogli mierzyć jego postępy?
- Co Ci pokaże, że poszedłeś z tym dalej?
- Jak możesz sprecyzować termin, którego użyjesz...(niejasny termin użyty przy wyznaczeniu celu w pierwszym kroku np. „wyższe” zarobki, „szybki” awans”, „lepsz” relacja?

Achievable – osiągalny – przyjrzenie się, czy jest w zakresie realnych możliwości i przestrzeni wpływu

Pytania:

- Co w praktyce jest osiągalne w zakresie tego celu?
- Co jest realistyczne w Twoim zamiarze?
- Co w tym wyzwaniu zależy od Ciebie? A co od innych osób, okoliczności zewnętrznych?
- Co może utrudnić, uniemożliwić realizację?

Opcjonalnie: Attractive – atrakcyjny dla rozmówcy

Pytania:

- Co Cię w tym celu pociąga?
- Co sprawia, że inne rzeczy odłożysz na bok?
- Co jest dla Ciebie źródłem radości w tym zamiarze?
- Co powoduje, że czujesz nową energię, jak o tym pomysł mówisz?

Resourced – określony w zasobach

Pytania:

- Ile będzie kosztował czasu i pieniędzy?
- Jakie koszty poniesiesz jego realizacji?

- Kto Ci pomoże w realizacji?
- Jakie dodatkowe zasoby masz, żeby przyspieszyć finalizację?
- Komu na tym jeszcze zależy, byś to osiągnął?
- Co w Tobie jest sprzymierzeńcem dla tego celu?

Opcjonalnie: Relevant – rozmówcy tak zależy, że jest w stanie wiele poświęcić dla realizacji tego celu

Pytania:

- Co jest w tym celu dla Ciebie ważne?
- Z czego codziennie jesteś w stanie zrezygnować, by to zrealizować?
- W skali 1-10 jak ważny jest ten cel dla Ciebie?
- W jaki sposób będzie widać, że to priorytet dla Ciebie?

Timed – określony w czasie

Pytania:

- Do kiedy chcesz osiągnąć ten cel?
- Kiedy zrobisz pierwszy krok?
- Jaką skalę czasową przyjmiesz na realizację całego celu?

ZAKOŃCZENIE:

- Co jest Twoim planem na tę rozmowę?
- Co chcesz, żebyśmy wypracowali w tej rozmowie odnośnie Twojego celu?
- Z czym chcesz wyjść w zakresie Twojego celu z dzisiejszej rozmowy?

Współpraca Diad Koleżeńskich - między warsztatami a superwizjami

Poniższe techniki mogą okazać się przydatne w trakcie trwania naszego modułu. Jeśli będziecie pracować w Diadach nad Waszymi celami a potem omawiać postępy w ich realizacji zaproponowane poniżej narzędzia pomogą Wam badać siebie, Waszego partnera w Diadzie, Wasze nastawienie do pracy, do radzenia sobie z wyzwaniami, a przy okazji okazać się przydatne w przygotowywaniu się do superwizji, które będą następnym krokiem w naszym module.

Toolbox 4. Pomocne techniki przy współpracy w ramach rozmowy rozwojowej.

Okno Johari

Stopień ujawniania prawdy o sobie w relacji jest istotny dla budowania wzajemnego zaufania i wiarygodności. Autentyczność jest także polecaną postawą w każdego typu komunikacji.

Schemat wyrażania osobowości wg Joe'go Lufta i Harry'ego Ingrama tzw. Okno Johari.

Polecenie dla Mentee: Zapoznaj się z opisem okienek i narysuj własne Okno Johari dobierając rozmiar okienek najadekwatniej do tego, jak oceniasz te obszary u siebie. Napisz po jednym zdaniu wyjaśnienia wybranego rozmiaru okienka.

Mój ślepy punkt:	Arena:
Nie widzę swoich wad ani zalet, ale inni je widzą	Widzę swoje zalety i wady wyraźnie i tak samo jak inni
Strefa nieznana:	Fasada:
Część mnie, która jest zasłonięta przede mną i przed innymi	Widzę pewne aspekty siebie, ale nie ujawniam ich innym

Interpretacja wyników "okna Johari"

Okienka nieautentyczności:

1. Dominacja okienka Ślepy punkt – masz niedostateczny ogląd siebie i nie wiesz, co inni o Tobie sądzą, choć masz przesłanki, że w pewien sposób Cię określają. Stąd często zachowujesz się, jak „słoń w sklepie z porcelaną”.
2. Dominacja okienka Strefy nieznannej – masz małą wiedzę na swój temat, jak też dla innych stanowią zagadkę.
3. Dominacja okienka Fasady – znasz siebie, ale nie ujawniasz wielu swoich cech, emocji etc., stąd inni odbierają Cię często jako fałszywego, niedostępnego etc.

Okienko autentyczności:

4. Dominacja okienka Areny – to część osobowości, którą wyraźnie u siebie widzę – moje wady, zalety, schematy działania etc. i mój ogląd jest spójny z tym, co mówią o mnie inni.

Przewaga okienka Areny świadczy o wysokim poziomie autentyczności i sprawności w ujawnianiu prawdziwego obrazu siebie.

Aby zwiększyć okienko Areny można:

- Poprosić o informację zwrotną inne osoby.
- Otwarcie mówić o swoich uczuciach i myślach.

Planowanie działania: Mogę-Chcę-Zrobię

Cel:

wypracowanie planu działania w oparciu o podjęta decyzję o rozwiązaniu

Schemat: mogę – chcę – zrobię

Pytania:

Które rozwiązanie jest możliwe dla Ciebie do realizacji?

Którą opcję chcesz realizować?

Jaki będzie Twój pierwszy krok? Co konkretnie zrobisz? Do kiedy to zrobisz?

Z kim musisz współpracować, by zrobić ten krok?

Co musisz zrobić, by realizacja tego kroku w tym terminie była pewna?

Co zrobisz w ciągu najbliższego tygodnia? Co jeszcze?

Wyobraź sobie, że osiągnąłeś ten cel. Opisz, jakie konkretne działania do tego doprowadziły. Usystematyzuj je. Jaki będzie Twój następny krok?

Jak widzisz swoje zaangażowanie w realizację tej opcji za trzy miesiące? Sześć miesięcy? Co tam będziesz robił

Technika pięć opcji

Cel:

zmuszenie klienta do wyjścia poza początkowe rozwiązanie i kreatywnego myślenia.

Podaj mi pięć możliwości rozwiązania tej sprawy.

Motywowanie do generowania pięciu opcji:

Jakie rozwiązanie byłoby najbardziej radykalne?

Jaką inną możliwość jeszcze widzisz? Co jeszcze?

Jak upiec kilka pieczeni przy jednym ogniu i połączyć te rozwiązania?

Twoje opcje zakładają, że zrobisz to samodzielnie/szybko/za pierwszym razem a gdybyś podszedł do tego inaczej?

Wymieniłeś to, to i to...Co jeszcze można?

Co w przeszłości pomogło w takiej sytuacji?

Kto mógłby Cię zainspirować? Z kim przegadać temat?

Toolbox 5. Technika identyfikacji i przewyższania przeszkód we wprowadzaniu zmian.

Identyfikacja przeszkód zewnętrznych

Pytania:

1. Co Cię powstrzymuje przed startem?
2. Czego potrzebujesz, żeby to zrealizować a czego Ci brakuje, by pójść z tym do przodu?
3. Co i kogo musisz wziąć pod uwagę przy osiągnięciu tego celu?
4. Co było barierą w przeszłości, kiedy próbowałeś osiągnąć podobną rzecz?
5. Co konkretnie musisz przewyżżyć, by to osiągnąć?
6. Co jest tu najmocniejszą przeszkodą?

Identyfikacja przeszkód wewnętrznych

Pytania:

1. Co czujesz, kiedy myślisz o tym celu? Jak reaguje Twoje ciało?
2. Co jest tego przyczyną? Jakie przekonanie lub wspomnienie?
3. Co w tym wyzwaniu wywołuje w Tobie napięcie lub stres? Poobserwuj się chwilę.
4. Jakie korzyści masz z tego, że zmiana nie zachodzi? Co byś stracił/a gdybyś osiągnął ten cel?
5. Z jakimi ważnymi dla Ciebie wartościami to się kłóci?
6. Jaki jest najgorszy scenariusz w tym przypadku?

Strategie przewyższania przeszkód

I STRATEGIA – Z PRZESZŁEGO DOŚWIADCZENIA

Bardzo często mamy wypracowane sposoby radzenia sobie w danych trudnych momentach. Przypomnienie sobie podobnej do aktualnego problemu sytuacji i naszej reakcji w niej może nas doprowadzić do konkretnego rozwiązania albo dodać nam pewności siebie. Jest to sposób na wzmocnienie nas.

Pytania:

1. Jak poradziłeś sobie z podobnym problemem kiedyś?
2. Co było dla Ciebie momentem przełomowym w tamtej sytuacji?
3. Co konkretnie zrobiłeś, by przełamać lęk/ niechęć/ opór?
4. Jak się czułeś po przewyższeniu tego?

II STRATEGIA - BURZA MÓZGÓW

Można potraktować problem jako podstawę do generowania różnych możliwości rozwiązań (patrz model GROW) i użyć np. techniki pięciu opcji.

Pytania:

Jak sobie z tym możesz poradzić?

Kto Ci może w tym pomóc?

Jakie skuteczne środki i mocne zasoby masz już, żeby to przezwyciężyć?

Czego jeszcze Ci potrzeba, by pójść z tym do przodu? Gdzie to zdobędziesz?

III STRATEGIA – HIPOTETYCZNE SCENARIUSZE

Bardzo często wchodzimy w nowe role wyposażeni w pewne schematy myślowe i zachowaniowe lub mechanizmy obronne, które utrwaliliśmy w dotychczasowych rolach. Bywa tak, że w nowym środowisku są one nieadaptacyjne i obniżają naszą efektywność. Prowadzący rozmowę pracuje nad tym, by Rozmówca w sytuacji wyobrażonej przetestował nowe rozwiązania, sposoby reakcji etc., w zupełnie niezobowiązujący sposób.

IV STRATEGIA – WYJRZENIE POZA MUR

W przypadku przeszkód wewnętrznych często jest bardzo trudno określić, co jest barierą. Prowadzący Rozmowę może zaprosić Rozmówcę do ćwiczenia, w którym w „quasilaboratoryjnych” warunkach zmierzy się z tym, co go blokuje.

Prowadzący Rozmowę:

Mam dla Ciebie propozycję. W ciągu najbliższego tygodnia znajdź spokojną chwilę w bezpiecznym dla Ciebie otoczeniu i wyobraź sobie, że jesteś w tej problematycznej dla Ciebie sytuacji. Daj sobie 10 minut na jej przeżycie. Zastanów się, co czujesz, jak reaguje Twoje ciało, jakie myśli przychodzą Ci do głowy i w następnych 10 minutach postaraj się określić, na czym Twoja blokada/obawa polega.

V STRATEGIA – WĘDRÓWKA W IDEALNYM ŚWIECIE

Jest to strategia, która ma na celu wzmocnienie marzenia Rozmówcy i wzbudzenie tym samym większej odwagi do realizacji celu pomimo przeszkód.

Prowadzący rozmowę:

1. Wyobraź sobie, że masz wszystkie środki, by zrealizować ten cel – wspierających ludzi, wystarczająco pieniędzy, siły, inwencji i czasu. Co byś zrobił w tak idealnych okolicznościach?
2. Jeśli miałbyś pewność, że Ci się to uda to co byś zrobił?
3. Wyobraź sobie, że ktoś zajął się tym problemem. Co teraz myślisz o zrealizowaniu tego marzenia?

Toolbox 6. Sesje przeglądowe – podsumowanie postępów i zakończenie współpracy w Diadzie.

Ocena postępów w realizacji celu powinna być dokonywana na każdym spotkaniu Diad po wyznaczeniu celu.

Cele oceny postępów:

- Przegląd osiągnięć;

- Refleksja nad podjętymi krokami realizacji;
- Optymalizacja dalszych kroków realizacji;
- Wyznaczenie celów szczegółowych wynikających z zaistniałych sytuacji;
- Samodocenie i świętowanie mini sukcesów – wzmocnienie poczucia kompetencji i motywacji do działania.

Każda kolejna (po ustaleniu celu) rozmowa powinna zaczynać się od przeglądu tego, co każdy z rozmówców osiągnął już w ramach wyznaczonego planu;

- Opisu ważnych wg niego aspektów realizacji tych osiągnięć;
- Dokonania samooceny.

Pomocne pytania:

Osiągnięcia:

- Co zrealizowałeś z wyznaczonego planu na ubiegły tydzień/dwa tygodnie?
- Co było z tego łatwe? Co Cię pozytywnie zaskoczyło?
- Co stanowiło trudność? Na czym ona polegała?

Pomocne pytania:

Ważne aspekty:

- Co ważnego zaszło podczas realizacji planu?
- Jaki to ma wpływ na Twój cel? Na sposób jego realizacji?
- Co jeszcze pojawiło się, co przykuło Twoją uwagę? Jak możesz się tym zająć?
-

Pomocne pytania:

Samooceń:

- Oceń w skali 1-10 swój postęp w realizacji celu. Jaki krok zwiększy ten postęp o 1 punkt?
- Co zrobiłeś zdecydowanie dobrze? Co zrobiłbyś inaczej, gdybyś mógł to zrobić jeszcze raz? Gdzie tę wiedzę teraz wykorzystasz?
- Co wobec tego dzisiaj możemy wspólnie świętować? A nad czym w związku z tym, co zaszło chcesz dzisiaj popracować?

Sesja kończąca rozmowę rozwojową

Ostatnia rozmowa ma na celu:

- Podsumowanie osiągnięć;
- Wyrażenie uznania dla sukcesów;
- Wyznaczenie ogólnych kierunków dalszego rozwoju/działania.

Ważne:

Zakończenie rozmowy rozwojowej nie oznacza osiągnięcia celu tym bardziej, jeśli cel był dalekosiężny. Efektem procesu mogą być tylko pierwsze zrealizowane kroki przybliżające do realizacji celu, natomiast rezultatem, który powinien nastąpić jest:

- Znaczący wzrost świadomości planu realizacji celu;
- Poszerzenie wiedzy na temat własnych kompetencji potrzebnych do realizacji celu lub sposobów ich uzyskania;
- Świadomość słabych stron projektu oraz własnych i możliwości ich wykorzystania w pozytywny sposób lub eliminacji ich wpływu;
- Wzrost motywacji i poczucia pewności siebie przy wykonaniu działań.

Osiągnięcia.

Pomocne pytania:

- Co osiągnąłeś w trakcie trwania naszego procesu?
- Co w zakresie Twojego celu jest w pełni dokonane a co jeszcze będzie wymagało Twojego zaangażowania?
- Za co chcesz sobie już dzisiaj pogratulować?
- Jak się czujesz dokonawszy tego wszystkiego?
- Co było dla Ciebie w całym naszym procesie najważniejsze?
- Co ten proces najbardziej Ci uświadomił o Tobie, o rzeczach ważnych dla Ciebie etc.?

Uznanie

Pomocne stwierdzenia:

- Postęp, który u Ciebie zauważam po naszych spotkaniach to...
- Cieszy mnie, że dokonałeś...
- Podziwiam w Tobie...
- Uważam, że Twoim niezwykłym potencjałem jest...
- Jestem pod głębokim wrażeniem takich Twoich cech, jak...

Kierunki rozwoju.

Pomocne pytania:

- Co będzie dla Ciebie najważniejszym elementem dalszej realizacji celu?
- Na co położysz nacisk w swoim życiu/działaniu po zakończeniu tego zadania?
- Co z realizacji tego działania zabierzesz ze sobą na przyszłość? Gdzie to wykorzystasz? Z kim się tym podzielisz?
- Co będzie Twoim trwałym zasobem po zakończeniu zadania? Jakie dobro dodatkowe dla Ciebie wyniknie z posiadania tego zasobu?
- Gdzie się widzisz po realizacji tego procesu za pięć lat?

POWODZENIA!

