

## 6

## Dlaczego jedni młodzi ludzie dobrze sobie radzą, a inni nie – z czego to wynika i czy można to zmienić

### Cele:

1. określenie i uświadomienie sobie przez uczestników podstawowych umiejętności i postaw sprzyjających dobremu radzeniu sobie w życiu
2. autodiagnoza w zakresie powyższych umiejętności i zachowań
3. naszkicowanie kierunków i sposobów rozwijania w/w umiejętności


### Czas trwania:

3 godziny

### Metody:

- praca w zespołach
- dyskusja
- wypełnianie formularza

### Pomoce:

- arkusze papieru/tablica
- markery/kreda
- formularz nr 5 

### Przebieg zajęć:

#### Wprowadzenie, założenia

Różnice między młodymi ludźmi (i ludźmi w ogóle) w poziomie radzenia sobie z różnymi sytuacjami rzeczywiście istnieją i są nawet dość łatwo dostrzegalne. Niektórzy są skłonni traktować je jako genetycznie uwarunkowane i niezmiennie, ale jest wiele dowodów na to, że większość cech/właściwości/umiejętności człowieka może podlegać zmianie. Wydaje się, że w zasadzie niezmiennie – bo rzeczywiście biologicznie uwarunkowane – są nasze cechy fizyczne (wzrost, rysy twarzy, kolor oczu i włosów itd.), a także temperament, którego podstawowe aspekty to wrażliwość na bodźce (czyli jak silny musi być bodziec, aby wywołał naszą reakcję) oraz szybkość reakcji (działania). Gołym okiem możemy dostrzec, że jedni rzeczywiście są bardziej „powolni”, a inni „szybcy”.

Ale tego rodzaju różnice niewiele chyba mają wspólnego z tym, jak sobie człowiek radzi w życiu, bo z tym więcej mają wspólnego inne cechy człowieka, które na szczęście podlegają zmianie. Są to np. wiedza (o sobie, o innych ludziach, o świecie), umiejętności (dotyczące zarówno świata fizycznego, ale także społecznego – tzn. innych ludzi i siebie samego), a także postawy (wobec siebie, ludzi i różnych zjawisk w świecie). Takie zjawiska decydują o tym, czy ktoś sobie dobrze radzi, czy nie. Toteż programy rozwojowe, psychoedukacyjne, korekcyjne czy terapeutyczne są

nastawione na zmiany właśnie w tych obszarach: w obszarze wiedzy, postaw i umiejętności, dotyczących siebie i innych, czy też relacji z innymi.

Jednak te podstawowe założenia zostały tu sformułowane nie po to, aby je bezpośrednio przedstawić uczestnikom zajęć, lecz raczej jako pewien „przewodnik” dla prowadzącego, wskazujący z grubsza tematy czy zakres warsztatu i podstawowy kierunek działania. Chodzi o to, aby uczestnicy doszli do tych – czy podobnych – spostrzeżeń w drodze własnej aktywności („metody warsztatowej” czy też „metod aktywnych”). Zadaniem prowadzącego nie będzie zatem bezpośredni przekaz wiedzy, lecz organizowanie sytuacji i porządkowanie komunikacji w grupie w taki sposób, aby jej członkowie byli w stanie dokonywać obserwacji i wyciągać wnioski z doświadczeń – zarówno własnych, jak i innych członków grupy, zarówno zachodzących w grupie („tu i teraz”), jak też spoza grupy (które w grupie podlegają refleksji i „opracowaniu”). Toteż pierwsze zadanie dla grupy może wyglądać następująco:

#### **ZADANIE 1, CZĘŚĆ A**

Grupa, w zależności od liczebności, dzieli się na 2 albo 4 zespoły kilkusobowe (3–5 osób). Jeden (albo dwa) zespoły mają za zadanie zrobić jak najdłuższą listę cech/właściwości/zachowań osoby, która dobrze sobie radzi w życiu, drugi zespół (albo dwa inne – jeśli są 4) ma za zadanie zrobić jak najdłuższą listę cech/właściwości/zachowań osoby, która ma kłopoty, nie radzi sobie.

#### **ZADANIE 1, CZĘŚĆ B**

Po zakończeniu pracy w zespołach ich członkowie nanoszą listy cech na duże plakaty. Gdy są 4 zespoły, czyli po 2 do każdego plakatu, należy połączyć po dwa (jednotematyczne) zespoły, aby każdy z powiększonych zespołów zrobił po jednym, wspólnym plakacie. Ale można też zrobić 4 plakaty, z których 2 będą mówiły o osobach dobrze radzących sobie w życiu, zaś 2 inne o osobach, które sobie nie radzą.

#### **Prezentacja plakatów**

Po przygotowaniu i zawieszeniu plakatów reprezentanci każdego z zespołów odczytują i głośno objaśniają zawartość każdego z nich.

#### **Omówienie plakatów**

Po prezentacji członkowie grupy dzielą się swoimi uwagami, refleksjami, spostrzeżeniami, odczuciami, związanymi zarówno z pracą w zespole, jak też z zawartością plakatów. W omówieniu, niezależnie od wszelkich pozostałych treści, jakie mogą się pojawić, warto dostrzec i zaakcentować następujące kwestie:

- że w obu spisach zapewne będzie można wyróżnić hasła dotyczące **wiedzy** (także jej ewentualnych braków), hasła dotyczące **umiejętności** (albo ich deficytów) oraz hasła

dotyczące **postaw** (konstruktywnych lub destrukcyjnych)

- że niektóre z haseł mają swoje negatywne i pozytywne, symetryczne odpowiedniki na przeciwnych plakatach (np.: „pewny siebie – niepewny” itp.), czyli, mówiąc inaczej, są one skrajnymi opisami jakichś konkretnych wymiarów (kontinuów)
- z kolei niektóre inne hasła mogą nie mieć symetrycznych odpowiedników na przeciwnym plakacie; w takiej sytuacji można się przez chwilę zastanowić, czy da się „dopisać” (dosłownie lub tylko ustnie) taki odpowiednik (pozytywny albo negatywny)
- nie ma sprzeczności w tym, że zarówno w pozytywnych, jak i negatywnych wymiarach o podobnej treści można zajmować jakieś miejsca (np. można czasem być „śmiałym”, a czasem „nieśmiałym”)

## ZADANIE 2

Oprócz sporządzenia zestawu tego rodzaju wymiarów/skal, warto ustalić ich hierarchię, tzn. określić, które wymiary są zdaniem uczestników warsztatów najważniejsze, a które mniej ważne. Można się posłużyć bądź to metodą głosowania („kto uważa, że najważniejszą cechą jest...”), albo metodą naniesienia indywidualnych punktacji każdego z uczestników na grupowy plakat i wyliczenie średniej z sumy punktów, jaką otrzymała dana cecha – albo jeszcze inaczej.

Można też najpierw zrealizować kolejne zadanie (nr 3), a dopiero potem na jego podstawie nanieść punktację na wspólny plakat.

## ZADANIE 3

Do realizacji tego zadania zostanie użyty formularz nr 5. Każdy z uczestników otrzyma własny egzemplarz formularza i dokona autodiagnozy, zaznaczając na każdej skali punkt, który go charakteryzuje. Wcześniej opisz każdą skalę, posługując się hasłami umieszczonymi na zbiorczym plakacie grupowym. Nanosząc hasła na własny formularz warto zrobić to od razu według **subiektywnej hierarchii** ważności, tzn. na pierwszym miejscu cecha według uczestnika najważniejsza, na drugim kolejna pod względem ważności itd. Nie wszyscy muszą przenieść i opisać na własnym formularzu identyczną liczbę skal. Można zaproponować margines swobody w granicach np. 5–10 skal (lub inny), jednak z zachowaniem **subiektywnej** hierarchii ważności. Jeśli nie zrobiono tego wcześniej, można przenieść punktację dotyczącą hierarchii ważności na wspólny plakat i ustalić **grupową** hierarchię ważności (obliczając średnie wyniki dla każdej skali/wymiaru).

## Omówienie zadania

Chętni uczestnicy mogą się podzielić danymi (wszystkimi, niektórymi albo tylko pojedynczymi) dotyczącymi własnej samooceny w poszczególnych skalach, a także informacjami dotyczącymi własnego odbioru tych danych w kontekście własnych wyobrażeń i przypuszczeń na temat poszczególnych, innych członków grupy (tzn. na ile moje wyobrażenia nt. danej osoby są zgodne

bądź niezgodne z jej samoopisem).

#### ZADANIE 4, WERSJA A

Każdy z uczestników może na swoim formularzu zaznaczyć – oprócz własnej samooceny – także ocenę siebie, dokonywaną przez innych uczestników zajęć. Zadanie to byłoby swego rodzaju „sesją informacji zwrotnych”, dostarczających każdemu uczestnikowi informacji, jak jest spostrzegany – pod danym względem, w danym wymiarze, skali – także przez każdego innego uczestnika, nie zaś tylko poprzez siebie samego.

Jakkolwiek taka wersja zadania jest interesująca, bo dostarcza każdemu szerokiej informacji, to z drugiej strony mogłaby być niezwykle czasochłonna (**każdy** uczestnik daje informacje dotyczące **każdego** wymiaru wszystkim pozostałym). Oprócz problemu czasu mogłoby to być też zbyt uciążliwe, przynajmniej dla niektórych grup. Dlatego korzystna – a w konkretnych przypadkach korzystniejsza – wydaje się **ograniczona wersja** tego zadania (proponowana niżej), co nie odbiera możliwości dalszej pracy nad pominiętymi chwilowo obszarami, czyli kontynuacji warsztatu w przyszłości.

#### ZADANIE 4, WERSJA B

Każdy z uczestników ma prawo poprosić innych o informację, jak jest przez nich odbierany tylko **w jednej, wybranej przez siebie skali**.

#### Omówienie zadania

Niezależnie od tego, czy zastosowano wersję A czy B, uczestnicy dzielą się swoimi odczuciami, związanymi zarówno z tym, czego się dowiedzieli o swoich kolegach/koleżankach, jak też z tym, czego się dowiedzieli od nich **o sobie**. Niezależnie od różnorodnych wątków wypowiedzi uczestników, warto między innymi zaakcentować następujące:

- czy moja własna samoocena w danym wymiarze pokrywa się z tym, jak w tym samym wymiarze spostrzegają mnie inni?
- czy ich ocena jest zawyżona, czy zaniżona w stosunku do mojej własnej? jakie z tego wynikają wnioski? o czym to może świadczyć?

#### ZADANIE 5, CZĘŚĆ A

Każdy z uczestników ma teraz za zadanie wybrać tę skalę/wymiar, który w tym momencie jest dla niego najbardziej interesujący jako obszar pożądanej zmiany.

Po przedstawieniu swoich wyborów uczestnicy przechodzą do dalszej części zadania.

#### ZADANIE 5, CZĘŚĆ B

Grupa zostaje podzielona na mniejsze, 3–4 osobowe zespoły. W każdym zespole odbywa się dyskusja na temat **jednego, wybranego** wymiaru/skali/cechy **jednego** z uczestników który zgłosi gotowość do pracy. Zadaniem zespołu jest zapisać jak największą pulę pomysłów dotyczących kwestii: „jak pracować, co robić, aby rozwijać u siebie tę cechę/umiejętność/postawę?”.

### Prezentacja i omówienie efektów

Każdy z zespołów kolejno przedstawia pulę wypracowanych pomysłów. **Po każdej prezentacji oddzielnie** następuje omówienie ich przez całą grupę

### Podsumowanie

Po zakończeniu prezentacji i omówień poszczególnych zestawów pomysłów dobrze jest dokonać ogólnego podsumowania uzyskanych efektów, zwracając uwagę między innymi na to:

- czy poszczególne pomysły na rozwijanie danej cechy/umiejętności/postawy mogą służyć rozwijaniu tylko tej jednej cech/umiejętności, czy także innych (których?)
- czy pozostali członkowie grupy, nie pracujący nad swoimi cechami bezpośrednio, lecz wspomagający tych, którzy to robili, potrafią w ogólnej puli pomysłów znaleźć **także dla siebie** dobre pomysły pracy nad niektórymi własnymi cechami?
- czy niniejsze warsztaty, a także inne zajęcia grupowe mają związek z rozwijaniem cech/umiejętności/postaw, o których była mowa? czy można – i w jaki sposób – wykorzystywać te zajęcia i inne spotkania w sposób bardziej efektywny dla siebie samego, z punktu widzenia własnych potrzeb rozwojowych?

### ZADANIE 6

Każdy z uczestników otrzymuje zadanie (w zależności od warunków czasowych może to być „zadanie domowe”), polegające na napisaniu planu własnego rozwoju, opartego na swobodnym wyborze cech/umiejętności/postaw oraz sposobów ich rozwijania – korzystając z całego dotychczasowego dorobku grupy. Jeśli praca odbywa się w trakcie trwania warsztatu, można pracować w parach wspomagając się nawzajem w tworzeniu osobistych planów. Jeśli w domu – uczestnicy pracują w zasadzie indywidualnie, ale mogą też umawiać się ze sobą na współpracę w domach.

### Prezentacja planów indywidualnego rozwoju

W zależności od wersji wydarzeń indywidualne plany rozwoju zostają przedstawione bądź to na zakończenie warsztatu, bądź też mogą zostać potraktowane jako forma **kontynuacji tematu** w przyszłości.

### Omówienie planów rozwoju

Wspólne, grupowe omówienie planów ma ogromne znaczenie zarówno dla ich udoskonalania, jak też wzajemnej inspiracji i podtrzymywania motywacji do działania. Uzasadnione byłoby systematyczne, być może nawet regularne, z określoną z góry częstotliwością (co miesiąc, kwartał itp) przeprowadzanie sesji specjalnie poświęconej prezentacji aktualnego stanu realizacji własnych planów osobistego rozwoju, z możliwością analizy barier (zewnętrznych czy wewnętrznych) i korzystania ze wsparcia grupy w szukaniu sposobów radzenia sobie z nimi oraz modyfikowania i rozbudowy planów w zależności od kolejno wyłaniających się rozwojowych potrzeb i aktualnego stanu własnych umiejętności.