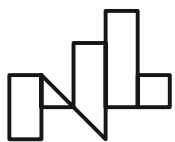


Iceland
Liechtenstein
Norway grants



**PODRĘCZNIK DO
SAMOKSZTAŁCENIA
DLA DORADCÓW ZAWODOWYCH
PRACUJĄCYCH Z GRUPĄ**

NEET



Podręcznik Samokształcenia dla doradców zawodowych pracujących z grupą NEET

Autorzy:

Zespół Ekspertów/Doradców Zawodowych

1. Monika Grodzka
2. Anna Koperwas
3. Monika Krupa
4. Dorota Ulikowska
5. Małgorzata Kotowska
6. Paweł Bielak
7. Marcin Rokoszewski
8. Damian Kuźniak
9. Justyna Jaszczyk
10. Dariusz Suszyński

Współpraca: Stanisław Lenart

Opracowanie graficzne i skład: www.creomedia.pl

Publikacja została wydana w ramach Projektu nr: EOG/21/K4/W/0143 pn.: „Rozwój poradnictwa zawodowego w Polsce”. Komponent IV.PROGRAM EDUKACJA .Współpraca instytucjonalna na rzecz poprawy jakości i dopasowania oferty edukacyjnej na wszystkich poziomach oraz we wszelkich formach (z wyłączeniem VET i zawodowego kształcenia ustawicznego).

Beneficjent projektu

Lubelski Ośrodek Samopomocy
ul. Grodzka 14, 20-112 Lublin
Polska

Partner Projektu

Einurð ehf.
Skeifan 19, 108 Reykjavík
Islandia

Operator Programu

FRSE
Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji
al. Jerozolimskie 142A, 02-305 Warszawa

Projekt Finansowany ze Środków Mechanizmu Finansowego EOG na lata 2014-2021
oraz Środków Krajowych.

Mechanizm Finansowy Europejskiego Obszaru Gospodarczego i Norweski Mechanizm Finansowy.

Spis treści

WSTĘP	5
Rozdział 1. SPECYFIKA PRACY Z NEETs W PERSPEKTYWIE OKRESÓW ROZWOJOWYCH	19
CZĘŚĆ TEORETYCZNA	20
1.1. WSTĘP	20
1.2. PRACA Z NEETs W PERSPEKTYWIE OKRESU ADOLESCENCJI	21
1.3. PRACA Z NEETs W PERSPEKTYWIE OKRESU WCZESNEJ DOROSŁOŚCI	37
1.4. PRACA Z NEETs W PERSPEKTYWIE OKRESU WYŁANIAJĄCEJ SIĘ DOROSŁOŚCI	45
1.5. PROBLEMY OKRESU DORASTANIA I WCZESNEJ DOROSŁOŚCI, A PRACA Z NEETs	46
1.6. BIBLIOGRAFIA	47
1.7. TEST SAMOWIEDZY	48
CZĘŚĆ PRAKTYCZNA	50
2.1. ĆWICZENIA	50
2.2. KWESTIONARIUSZE	77
2.3. MATERIAŁ MULTIMEDIALNY	78
Rozdział 2. BARIERY I ZASOBY W OBSZARZE KONTEKSTU SPOŁECZNO-SYTUACYJNEGO	79
CZĘŚĆ TEORETYCZNA	81
1.1. WSTĘP	81
1.2. KONTEKST SYTUACYJNY	82
1.3. KONTEKST ŚRODOWISKOWY	86
1.4. KONTEKST EDUKACYJNY	99
1.5. RYNEK PRACY	101
1.6. INSTYTUCJE POMOCOWE	103
1.7. BIBLIOGRAFIA	106
1.8. TEST SAMOWIEDZY	108
CZĘŚĆ PRAKTYCZNA	110
2.1. ĆWICZENIA	110
2.2. KWESTIONARIUSZE	150
2.3. MATERIAŁ MULTIMEDIALNY	150
Rozdział 3. BARIERY I ZASOBY W OBSZARZE KOMPETENCJI W PRACY Z NEETs	151
CZĘŚĆ TEORETYCZNA	153
1.1. WSTĘP	153
1.2. KOMPETENCJE TWARDE I MIĘKKIE	153
1.3. KOMPETENCJE OSOBISTE	155
1.4. KOMPETENCJE INTERPERSONALNE	165
1.5. KOMPETENCJE ZWIĄZANE Z PORUSZANIEM SIĘ PO RYNKU PRACY	171

1.6 BIBLIOGRAFIA	175
1.7 TEST SAMOWIEDZY	176
CZĘŚĆ PRAKTYCZNA	178
2.1. ĆWICZENIA	178
2.2. KWESTIONARIUSZE	202
2.3. MATERIAŁ MULTIMEDIALNY	202
Rozdział 4. BARIERY I ZASOBY W OBSZARZE POSTAW I NASTAWIEŃ	203
CZĘŚĆ TEORETYCZNA	204
1.1. WSTĘP	204
1.2. STANY OSOBOWOŚCI – STANY JA	204
1.3 SKTYPT ŻYCIOWY I POSTAWY ŻYCIOWE	212
1.4 POSTAWA PROAKTYWNA	216
1.5 POZYTYWNE NASTAWIENIE DO ŻYCIA	217
1.6 BIBLIOGRAFIA	219
1.7 TEST SAMOWIEDZY	220
CZĘŚĆ PRAKTYCZNA	224
2.1 ĆWICZENIA	224
2.2. KWESTIONARIUSZE	295
2.3 MATERIAŁ MULTIMEDIALNY	295
Rozdział 5. BARIERY I ZASOBY W OBSZARZE SAMOROZWOJU I GOTOWOŚCI DO ZMIAN	297
CZĘŚĆ TEORETYCZNA	298
1.1 WSTĘP	298
1.2 MAPA ŻYCIA	301
1.3 WARTOŚCI	302
1.4 MARZENIA I CELE	305
1.5 ZAKŁĘCI W ŻĄBY - WEWNĘTRZNI SABOTAŻYŚCI, KTÓRZY UTRUDNIAJĄ DOJŚCIE DO CELU	309
1.6 TEST SAMOWIEDZY	314
CZĘŚĆ PRAKTYCZNA	319
2.1 ĆWICZENIA	319
2.2 BIBLIOGRAFIA	370
2.3. MATERIAŁ MULTIMEDIALNY	372
KWESTIONARIUSZ - MAPOWANIE SYTUACJI KLIENTA W KONTEKŚCIE REALIZACJI CELÓW EDUKACYJNO – ZAWODOWYCH ORAZ W KONTEKŚCIE PROCESU DORADZTWA EDUKACYJNO – ZAWODOWEGO	373
TEST SAMOWIEDZY – KLUCZ	390

WSTĘP

Niniejszy podręcznik powstał w efekcie realizacji projektu pt. „Program Rozwoju Poradnictwa Zawodowego w Polsce” („Program for the Development of Vocational Counseling project in Poland”), realizowanego przez Lubelski Ośrodek Samopomocy w partnerstwie z Einurð Ltd., Islandia, w okresie 2022-05-01-2024-04-30, w ramach Programu Edukacja (EDUCATION PROGRAMME), Współpraca instytucjonalna na rzecz poprawy jakości i dopasowania oferty edukacyjnej na wszystkich poziomach oraz we wszelkich formach (z wyłączeniem VET i zawodowego kształcenia ustawicznego), współfinansowanego ze środków Mechanizmu Finansowego Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG).

Inspiracją do napisania i realizacji projektu były zaobserwowane przez pracowników i współpracowników Lubelskiego Ośrodka Samopomocy w toku ich wieloletniej pracy z młodymi osobami z grupy NEETs (tj. z młodzieżą niepracującą, niekształcąca się ani nieszkolącą się), niepokojące zjawiska, które świadczyły o niskiej skuteczności działań ukierunkowanych na aktywizację zawodową tej grupy. Powyższą prawidłowość obrazuje fakt, iż w projektach dedykowanych dla NEETs bardzo często uczestniczą wielokrotnie te same osoby, które nawet po uzyskaniu kwalifikacji zawodowych i otrzymaniu kompleksowego wsparcia doradczego nie podejmują pracy lub podejmują ją na krótki okres i dość często powracają do bierności edukacyjno – zawodowej (ponownie trafiają do grupy NEETs). Koherentnym problemem jest rezygnacja przez młode osoby z podjętych szkoleń w toku ich trwania lub rezygnacja z oferowanych praktyk i staży przed ich zakończeniem.

Jedną z przyczyn opisanych wyżej zjawisk wydaje się słabe praktyczne przygotowanie polskich doradców zawodowych do skutecznej pracy z osobami z grupy NEETs, co wynika z mało skutecznego systemu edukacji doradców, nastawionego głównie na przekazywanie wiedzy teoretycznej przy braku sprawdzonych, skutecznych praktycznych metod oddziaływań doradczych.

Z wyżej wspomnianych powodów uznaliśmy, iż niezwykle istotną kwestią jest wsparcie pracujących w Polsce doradców zawodowych poprzez umożliwienie im samokształcenia, opartego na łączeniu teorii z praktyką, w tym zebranie i udostępnienie im sprawdzonych praktycznych narzędzi i metod doradczych. Na tym założeniu opiera się idea niniejszego podręcznika. Zakładamy, że w oparciu o zawarte w nim treści, doradcy zawodowi będą mogli samodzielnie nabyć wiedzę i umiejętności do skutecznej pracy z osobami z grupy NEETs oraz przygotować się do bezpłatnego egzaminu on-line dostępnego na portalu stworzonym w ramach projektu, po zdaniu którego otrzymają certyfikat. Jednocześnie Lubelski Ośrodek Samopomocy prowadzić będzie listę licencjonowanych w ten sposób doradców zawodowych.

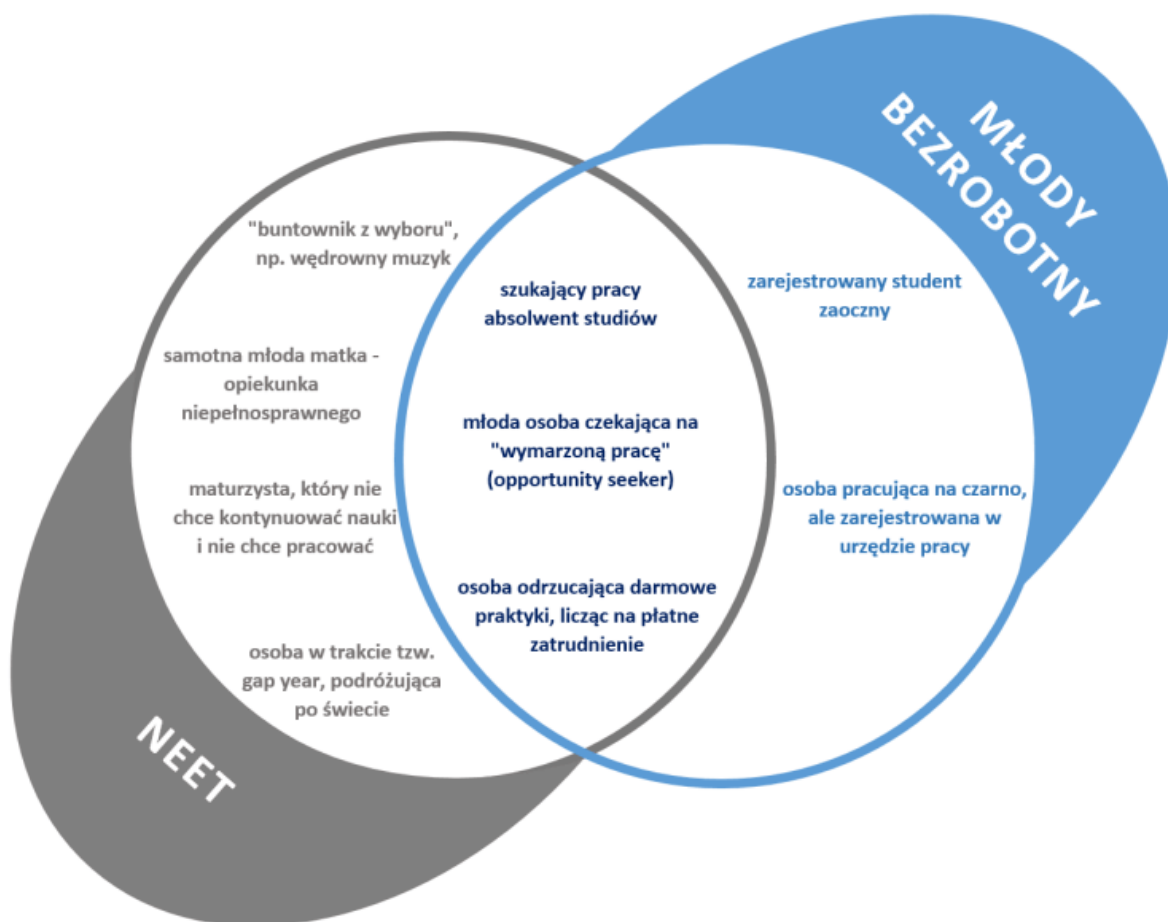
Po zapoznaniu się ze skutecznością wspierania NEETs w różnych krajach, interesujące okazały się dobre praktyki stosowane w Islandii, one też stały się inspiracją do stworzenia niniejszego podręcznika. Tak więc jego opracowanie poprzedziła analiza czynników, które powodują, że młode osoby trafiają do grupy NEETs, analiza barier i problemów, z którymi borykają się osoby z grupy NEETs oraz analiza sposobu pracy i podejmowanych działań zaprezentowanych przez partnera islandzkiego jako dobre praktyki.

Podręcznik dedykujemy polskim doradcom zawodowym pracującym z osobami z grupy NEETs w różnego rodzaju publicznych i niepublicznych instytucjach.

Czynniki przynależności do grupy NEETs

Analiza grupy NEETs (tj. młodych ludzi, którzy nie wykazują aktywności w żadnej z trzech kategorii: pracy, formalnego kształcenia ani szkolenia) w Polsce i na Lubelszczyźnie wskazała na wieloczynnikowe podłoże oraz duże zróżnicowanie przynależących do niej osób. Tworzą ją zarówno młodzi bezrobotni, jak i bierni zawodowo absolwenci (czyli tacy, którzy nie mają pracy i jej nie poszukują) oraz osoby, które przedwcześnie ukończyły edukację, ale z różnych przyczyn nie weszły na rynek pracy (bardziej szczegółowe rozróżnienie prezentuje poniższy rysunek1).

1 <https://ideologia.pl/czym-jest-neet-uwarunkowania-i-skutki-spoeczno-ekonomiczne/>, dostęp dnia: 13.09.2023



Jak pokazują badania ok. 90% młodych nie pracujących Polaków do 30 roku życia jako powód bierności zawodowej podaje naukę i uzupełnianie kwalifikacji. Oznacza to, iż 10% młodych Polaków nie podejmuje jakichkolwiek działań edukacyjnych czy szkoleniowych, a więc należy do grupy NEETs². Takie osoby są zagrożone bezrobociem, wykluczeniem społecznym i ubóstwem.

Do systemowych czynników zwiększających ryzyko przynależności do grupy NEETs należą: brak umiejętności dobranych programów kształcenia; brak specjalistów (nauczycieli, doradców zawodowych itp.) przygotowanych do pracy z tymi osobami; mała różnorodność stosowanych form nauczania zachęcających osoby młode do rozwoju i kształtowania odpowiednich kompetencji.

Ze względu na utrudniony dostęp do przedstawicieli grupy NEETs (nie korzystają z pomocy publicznych służb zatrudnienia i znajdują się poza systemem edukacji), trudno jest oszacować rzeczywistą skalę ich liczebności na Lubelszczyźnie. Jednym z niewielu podmiotów badających sytuację NEETs jest EUROSTAT. Zgodnie z przedstawionymi przez niego wynikami badań, młode osoby w wieku 15-29 lat, nieuczące się, niepracujące i nieuczestniczące w żadnych formach doksztalcenia, w 2021r. stanowiły w Unii Europejskiej 13,1% populacji osób młodych, zaś w Polsce 13,4% co daje 9 miejsce w UE licząc od wskaźnika najwyższego. Wartość wskaźnika NEETs w poszczególnych województwach w Polsce jest zróżnicowana: najwyższy udział odnotowano w województwie podkarpackim – 17,1%, najniższy w województwach: Małopolskim 11,8%, Pomorskim 10,7 % i regionie Warszawskim stołecznym - 10,2%. Region lubelski w zestawieniu z rankingiem krajowym plasuje się na 6 miejscu z wynikiem 15,1%³.

W Polsce spośród osób w wieku od 15 do 34 roku życia (niedostępne są dane do 18 r.ż.) w kryzysie bezrobocia w 2022r. było 249 tys. osób, w tym 144 tys. mężczyzn i 105 tys. kobiet (dane BAEL za I kwartał 2022 roku). Populację tę można podzielić na cztery grupy: 70 tys. dopiero debiutowało na rynku pracy, 53 tys. wracało do pracy po przerwie, 87 tys. straciło pracę ze względu na bankructwo firmy, restrukturyzację kadr lub zwolnienie z innego powodu, a 37 tys. zrezygnowało z poprzedniego stanowiska z własnej woli.

² [za: Statystyki 2019r., <https://gdm.praca.gov.pl/o-programie/statystyki>, dostęp dnia: 06.04.2021].

³ LUBELSKIE NA RYNKU PRACY - Biuletyn Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie 2/2023

We wspomnianym przedziale wiekowym niemal 3 mln osób były biernie zawodowo (nie pracowały i nie poszukiwały pracy). Jednocześnie $\frac{3}{4}$ z nich uczyło się, studiowało, uzupełniało kwalifikacje, odbywało staże czy praktyki zawodowe, a $\frac{1}{4}$ (731 tys., w tym 205 tys. mężczyzn i 527 tys. kobiet) można zaliczyć do grupy NEETs. Statystycznie możliwe przyczyny przynależności do NEETs są zróżnicowane ze względu na płeć: wśród mężczyzn jest to choroba lub niepełnosprawność (128 tys.), wśród kobiet na pierwszym miejscu obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu (326 tys.), a dopiero na drugim choroba lub niepełnosprawność (91 tys.).

Innym problemem jest fakt, iż większość młodych niepracujących i nieuczących się osób nie rejestruje się w urzędach pracy i nie korzysta ze ich wsparcia. Poza rejestrami publicznych służb zatrudnienia znajduje się ok. 70% młodych osób niepracujących i nieuczących się⁴. Z uwagi na to, że większość działań państwa dotyczących przeciwdziałania bezrobociu realizowana jest przez urzędy pracy – wyżej przytoczone dane wskazują na fakt, iż znacząca liczba NEETs nie ma dostępu do żadnego wsparcia związanego z aktywizacją zawodową. Dzieje się tak z tego powodu, że osoby z tej grupy nie są zainteresowane ofertą urzędów pracy i same się do nich nie zgłaszają, co może wynikać m.in. z braku dopasowania oferowanego tam wsparcia do specyficznych potrzeb NEETs. Udział w szkoleniu, stażu, kursie czy doradztwie zawodowym bez ich zindywidualizowania nie będzie efektywny, choć na krótką metę może spowodować zmianę sytuacji edukacyjno – zawodowej młodej osoby. Krótkotrwałość zmiany jest też często powodem zniechęcenia wśród NEETs, zarówno jeśli chodzi o własną aktywność, jak i korzystanie z pomocy instytucjonalnej.

Do czynników determinujących przynależność do grupy NEETs w Polsce można zaliczyć:

- brak motywacji do podjęcia pracy lub nauki: część NEETs nie wykazuje zainteresowania podjęciem pracy lub nauką, co może wynikać z niskiego poczucia własnej wartości, braku wiary w swoje umiejętności bądź nie dostrzeganie pozytywnych dla siebie perspektyw na rynku pracy czy szans w systemie edukacji.
- brak dostępu do zasobów edukacyjnych lub szkoleniowych: część NEETs (szczególnie mieszkających na wsi lub w małych i średnich miastach położonych w dużej odległości od większych ośrodków miejskich) może mieć problem z dostępem do odpowiednich szkoleń, edukacji lub szans na zdobycie kwalifikacji, które umożliwiłyby im podjęcie pracy;
- problemy zdrowotne lub trudne sytuacje rodzinne: część NEETs może mieć problemy zdrowotne lub rodzinne, które uniemożliwiają im podjęcie pracy lub nauki;
- brak satysfakcji z uczestnictwa w rynku pracy bądź systemie edukacji: część NEETs może mieć negatywne doświadczenia z pracy lub szkoły, co wpływa na ich decyzję o rezygnacji z dalszej nauki lub pracy.

Sytuacja związana z wojną w Ukrainie, może w najbliższych latach przyczynić się do wzrostu w Polsce liczby osób przynależących do grupy NEETs. Ogromna rzesza uchodźców, jaka przyjechała do naszego kraju w 2022 roku, składająca się w dużej mierze z dzieci i osób młodych, stanowi wyzwanie w kontekście ich przyszłości na rynku pracy. Badania wskazują, że duża część tych osób nie powróci do swojej ojczyzny po ustaniu działań wojennych. W tym zakresie doświadczenia innych krajów, w tym Islandii, pokazują, że jednym z czynników determinujących przynależność do grupy NEETs jest sytuacja migracji. Osoby wyobcowane i niedostosowane do lokalnego systemu edukacji oraz rynku pracy, bez odpowiedniego wsparcia będą tracić motywację do zmiany sytuacji, zamykać się w swoich społecznościach i pogłębiać bariery wejścia na rynek pracy oraz w życie społeczne. Tak więc podjęcie przemyślanych i kompleksowych działań ukierunkowanych na wsparcie edukacyjno-zawodowe młodych ukraińskich uchodźców jest ważne zarówno z punktu widzenia niwelacji negatywnych czynników na rynku pracy, jak i szansy na wykorzystanie ich potencjału dla dalszego rozwoju polskiego rynku pracy.

Ponieważ przynależność do grupy NEET wynika z faktu znajdowania się poza systemem edukacji oraz poza rynkiem pracy, działania niwelujące wielkość tej grupy powinny odnosić się do obu tych sfer. Polski system edukacji opiera się na zasadach transferu wiedzy, a nie umiejętności, co widoczne jest zwłaszcza w programach nauczania stosowanych w ramach edukacji formalnej. Konsekwencją takiego podejścia jest brak kształtowania przez szkoły – zasadniczo na wszystkich poziomach – odpowiednich zachowań potrzebnych na rynku pracy (dyspozycyjność, motywacja do pracy, samorozwój) oraz kompetencji intra- i interpersonalnych. Ponadto pracodawcy wskazują na brak wśród pracowników cech gwarantujących odpowiednią jakość wykonywanej pracy takich, jak: odpowiedzialność, samodyscyplina, uczciwość, wiarygodność, pracowitość, dokładność, staranność.

Brak odpowiednich kompetencji, a co za tym idzie bierność edukacyjna, stanowi jeden z największych problemów w obszarze rozwoju kapitału ludzkiego w Polsce. Wynikająca z niej dezaktywizacja zawodowa zmniejsza szanse powrotu na rynek pracy czy adaptację do zmieniającej się rzeczywistości, zwłaszcza wśród osób o niskich kompetencjach.

Bierność edukacyjna wynika niejednokrotnie z przekonania o niezdolności do uczenia się oraz z braku świadomości i chęci do rozwijania swoich kompetencji. Niski poziom aktywności edukacyjnej związany jest także z brakiem „zawodowego impulsu do uczenia się”. Badania wyraźnie pokazują, że jedynie jedna trzecia Polaków deklaruje podejmowanie działań w tym zakresie, a wśród nich częściej robią to osoby aktywne zawodowo, młodsze i lepiej wykształcone. Osoby, które przedwcześnie opuściły system kształcenia, planując drogę życiową często obniżają swoje ambicje edukacyjne, gdyż nie mają przekonania, że dalsza edukacja przyniesie oczekiwane profity.

Z powyższych powodów wyzwaniem dla doradców zawodowych jest zachęcenie młodzieży z grupy NEETs do podnoszenia kwalifikacji. Dotychczasowe próby stymulacji aktywności edukacyjnej dorosłych, w tym młodych dorosłych, pokazały, że przyjęte mechanizmy, takie jak np. finansowanie szkoleń, nie przyniosły oczekiwanych rezultatów. Konieczne jest zatem uwzględnianie innych ważnych barier ograniczających aktywność edukacyjną tej grupy społecznej, i do nich odnosi się niniejszy podręcznik.

Dobre praktyki w zakresie aktywizacji edukacyjno – zawodowej NEETs zaprezentowane przez partnera islandzkiego

Islandzki model doradztwa zawodowego kładzie duży nacisk na łączenie różnych aspektów edukacji oraz rynku pracy. Państwowy system rynku pracy w Islandii nie odbiega znacząco od rozwiązań przyjętych w Polsce. Islandzka instytucja państwowa, będąca odpowiednikiem polskiego urzędu pracy, pełni podobne jak w Polsce role oraz dysponuje podobnymi instrumentami wsparcia osób bezrobotnych oraz pracodawców. W tym zakresie pomoc państwa w Islandii nie jest ukierunkowana w sposób szczególny i innowacyjny na działania względem grupy NEETs.

Uzupełnieniem państwowego systemu – jak podkreślali nasi gospodarze podczas wizyt studyjnych – są działania realizowane przez różne organizacje pozarządowe działające na rzecz grupy NEETs. Ich propozycje skierowane są do konkretnych grup odbiorców i bardziej elastycznie dostosowane do zmian na rynku pracy czy społeczno–kulturowych. Jednocześnie ewenementem islandzkim, w zasadzie nie istniejącym w Polsce, jest ścisła współpraca podmiotów pozarządowych z rządowymi oraz stałe publiczne finansowanie działań prowadzonych przez sektor pozarządowy na rzecz osób, które wypadły z systemu pracy czy edukacji. Ośrodki, jakie mieliśmy możliwość odwiedzić i zapoznać się z ich działaniami, stanowią uzupełnienie luk w systemie pomocowym państwa i są, jak to określali nasi gospodarze, „poza systemem”. Realizowana przez nie praca opiera się na indywidualnym i wielowymiarowym podejściu do każdej osoby, która chce podjąć próbę włączenia się w życie społeczno – zawodowe. Wsparcie doradcy zawodowego przyjmuje tutaj charakter nie tylko edukacyjno – zawodowy, ale również całozyciowy, z uwzględnieniem różnych potrzeb danej osoby (odnosi się do sytuacji społeczno – socjalnej, obejmuje aspekty z zakresu uczenia się oraz zdobywania kompetencji i kwalifikacji). Doradca edukacyjno – zawodowy towarzyszy NEET od samego początku, aż do końca procesu wsparcia.

W ramach wizyty studyjnej w Reykjavíku zespół polskich ekspertów biorących udział w wizycie studyjnej, zapoznał się z funkcjonowaniem i dobrymi praktykami trzech ośrodków, których działania są ukierunkowane na wsparcie NEETs, ze szczególnym uwzględnieniem roli i zadań doradcy edukacyjno –zawodowego. Ich opis przedstawiamy poniżej.

1. Ośrodek Zawodowy Fjölsmiðjan

Fjölsmiðjan (<https://fjolsmidjan.is>) to założone w 2001r, centrum pracy, produkcji i edukacji dla młodych ludzi w wieku 16-24 lata, niepracujących ani nieszkolących się w systemie formalnym. Fjölsmiðjan został założony przez Czerwony Krzyż, Ministerstwo Opieki Społecznej, Urząd Pracy i gminy w obszarze miasta stołecznego Reykjavík. Fjölsmiðjan wpisuje swoje działania w lukę pomiędzy instytucjami rynku pracy, a służbami socjalnymi, dążąc do utrzymania relacji i współpracy między tymi obszarami. Pomysł opiera się na skandynawskim modelu „Produktionsskoler” („szkole produkcyjnej”), który uznaje, że ważna jest praca z każdą osobą i zapewnienie jej profesjonalnego wsparcia, w oparciu o jej mocne strony oraz praca

z jej ograniczeniami, takimi jak m.in. dysleksja, depresja, lęk, trauma czy uzależnienia. Koncentrując się na szkoleniu zawodowym i produkcji, Fjölsmiðjan zapewnia uczniom wizualne rezultaty ich wysiłków, czym różni się od edukacji tradycyjnej. Uczniowie w sposób bezpośredni i namacalny uczestniczą w wytwarzaniu konkretnych produktów i widzą wyniki swojej pracy, przez co pojęcie wartości pracy nie jest dla nich pojęciem abstrakcyjnym. To z kolei pomaga zbudować motywację do podejmowania działań w kierunku zatrudnienia oraz buduje poczucie sprawczości i wiary we własne możliwości. Do ośrodka trafia młodzież z różną przeszłością oraz z różnych środowisk. Kluczowym celem jest to, aby uczniowie, którzy rozpoczynają szkolenie zawodowe w Fjölsmiðjan, opuścili je jako silne jednostki, z umiejętnościami społecznymi i zawodowymi, które dadzą im większe szanse na przyszłość. Szczególny nacisk kładziony jest na wzmacnianie umiejętności społecznych i rozwijanie zdolności uczenia się. Uczniowie, którzy przeszli szkolenie w Fjölsmiðinn, najczęściej podejmują pracę na otwartym rynku pracy lub rozpoczynają dalszą naukę. Ośrodek dysponuje kadrami specjalistów o różnych specjalnościach, przez co osoba wchodząca do programu ma możliwość skorzystania ze wsparcia psychologa, pracownika socjalnego, wychowawcy–pedagoga. W przypadku zdiagnozowania problemów z używkami, osoby są kierowane do ośrodków zewnętrznych, specjalizujących się w tego typu pomocy. Podstawowym wymogiem korzystania z usług Fjölsmiðinn jest czystość od używek (alkoholu, narkotyków i pochodnych).

Uczeń wchodząc we współpracę z ośrodkiem na początku wykonuje proste prace przez godzinę lub dwie dziennie, przez 2-3 dni w tygodniu. Jednocześnie może korzystać z konsultacji indywidualnych ze specjalistami – pracownikami ośrodka. Z czasem zaangażowanie ucznia wzrasta, zarówno w wymiarze czasowym, jak też w zakresie bardziej złożonych prac zawodowych. Takie wprowadzenie uczestnika w środowisko pracy oraz budowanie zaufania do nowych ról społecznych/zawodowych pozwala na przełamywanie oporów i barier, które leżą u podstaw przyczyn jego wykluczenia.

Fjölsmiðjan zapewnia szkolenia zawodowe w 5 działach obsługujących różne grupy klientów:

1. Dział Rzemiosła - podejmuje szeroką gamę projektów dla różnych klientów. Praktykanci otrzymują pomoc oraz instruktaż przy wytwarzaniu rękodzieła, a wytworzone w ośrodku produkty są wystawiane na sprzedaż. W tym dziale realizowane są również prace polegające na przepakowywaniu produktów, etykietowaniu towarów lub opakowań, składaniu opakowań i biżuterii, pakowaniu prezentów oraz składaniu koszy upominkowych;
2. Dział Stolarski – projekty w tym dziale opierają się głównie na budowie palet i bloków z twardego drewna, form odlewniczych dla huty aluminium Norðurál w Grundartangi, a także okazjonalnych pracach wytwórczych (np. wytwarzanie urn czy tablic informacyjnych). Ten dział zajmuje się również wszelkimi czynnościami konserwacyjnymi w ośrodku Fjölsmiðinn;
3. Dział Gastronomiczny – tutaj uczestnicy codziennie przygotowują śniadania i obiady dla pracowników i innych uczniów Centrum, ucząc się kluczowych umiejętności związanych z pracą w gastronomii. Dział cateringu jest odpowiedzialny za serwowanie uczniom Fjölsmiðinn śniadań i obiadów, a także sprzedaż obiadów klientom zewnętrznym. W ofercie można zakupić również karnety na posiłki przygotowywane przez dział techniczny;
4. Dział Techniczny - warsztat specjalizuje się w odbiorze różnego rodzaju sprzętu elektronicznego (w tym komputerów) i jego przetwarzaniu, ze szczególnym uwzględnieniem ponownego wykorzystania. W ramach zajęć uczestnicy pozyskują komponenty elektroniczne, z których składają pełnowartościowy sprzęt. Osoby zewnętrzne mogą kupić sprzęt używany, taki jak komputer, monitory i odpowiednie kable i in. sprzęt w bardzo przystępnych cenach. Ponadto Czerwony Krzyż prowadzi sprzedaż sprzętu przygotowywanego przez Dział Techniczny w swoim sklepie z używanymi rzeczami. Działania prowadzone przez dział wpisują się w gospodarkę o obiegu zamkniętym – kładzie się nacisk na lepsze wykorzystanie sprzętu komputerowego, sieciowego i telekomunikacyjnego, przy czym naczelną zasadą jest jego recykling;
5. Dział Samochodowy – zajmuje się między innymi myciem, czyszczeniem i generalnym sprzątnięciem samochodów oraz rozbiórką samochodów nie nadających się do użytku, przy współpracy z firmą recyklingową/leasingową i stacją paliw. Jedną z metod jest nauka pracy na otrzymanych od firmy ubezpieczeniowej (TM) uszkodzonym samochodach do rozbiórki, które wykorzystywane są do lepszego poznania m.in. obsługi i budowy samochodu.

Fjölsmiðjan jest miejscem pracy dla młodych ludzi, a jego celem jest przygotowanie ich do dalszej nauki i/

lub pracy. Fjölsmiðjan szuka sposobów na innowacje, projektując własne produkty, które odpowiadają możliwościom jego uczniów. Jednocześnie kładzie nacisk na aktywność fizyczną lub ćwiczenia, które poprawią zdrowie psychiczne i fizyczne.

Uczniowie oprócz udziału w zajęciach zawodowych równolegle uczestniczą w zajęciach edukacyjnych, gdyż Fjölsmiðjan funkcjonuje również jako Departament Edukacji i Umiejętności Życiowych - Placówka Szkolnictwa Średniego. Program edukacyjny ma na celu przede wszystkim przyjęcie uczniów, którzy nie spełniają warunków przyjęcia do szkół średnich w Islandii (nie uzyskali minimalnych wyników na egzaminach gimnazjalnych z przedmiotów kierunkowych). Głównym celem programu jest podniesienie ogólnej wiedzy, umiejętności i zdolności uczniów oraz przygotowanie ich do kontynuowania nauki i bardziej aktywnego uczestnictwa w demokratycznym społeczeństwie. Nauczanie odbywa się na poziomie 1 i dotyczy takich przedmiotów, jak: matematyka, język islandzki, język angielski. Uczniowie, którzy ukończą przedmiot z odpowiednim wynikiem i planują dalszą edukację, mogą poddać się ocenie w czterech szkołach partnerskich Fjölsmiðjann. Ośrodek oferuje pomoc w nauce w różnorodny i zindywidualizowany sposób. Istotne jest to, że program może ulec zmianie w zależności od potrzeb w dowolnym momencie, co pozwala elastycznie dostosowywać się do zmieniającej się rzeczywistości i otoczenia. Nauczanie i pomoc w nauce odbywa się w małych grupach (nie więcej niż 8 osób), ale zdarza się, że w klasie jest tylko 1 uczeń. Każdy z uczniów ma możliwość stałego, częstego (przynajmniej raz w tygodniu) kontaktu z doradcą edukacyjno-zawodowym.

Dodatkowo w ofercie znajdują się wizyty studyjne oraz kursy związane z rozwojem osobistym i społecznym, m.in.:

- umiejętności życiowe (rozwój społeczny, ekspresja, edukacja i zatrudnienie) - nacisk kładziony jest na lepsze poznanie przez uczniów siebie, swoich mocnych stron, emocji, sposobu życia, wartości i wizji przyszłości. Omawiane są: demokracja i świadomość obywatelska, udział w rynku pracy i kształtowanie społeczeństwa, kultura i wielokulturowość, środowisko, przyroda i zrównoważony rozwój;
- znajomość finansów - czynione są starania, aby uczniowie byli świadomi finansów i ich roli w życiu codziennym. Poruszane są takie kwestie, jak: wysokość zarobków, prowadzenie domu, korzystanie z kart płatniczych, kursy walut oraz inne kwestie związane z obowiązkami finansowymi każdego obywatela. Omawiana jest również rachunkowość gospodarstw domowych oraz znaczenie śledzenia dochodów i wydatków;
- usamodzielnienie się - w tym zakresie omawiane jest znaczenie wiary we własne możliwości, z naciskiem na mocne strony każdej osoby, motywację, wiedzę, zainteresowania i doskonalenie się. Uczniowie przechodzą szkolenie w zakresie wyznaczania celów krótko- i długoterminowych;
- doradztwo edukacyjne i zawodowe - omawiane są techniki uczenia się, zarządzania czasem, tworzenia CV, listów motywacyjnych i przygotowywanie do rozmów kwalifikacyjnych. Analizowane są strony internetowe zawierające informacje o studiach i zawodach oraz realizowane są różne projekty związane z tym tematem.

Fjölsmiðjan we wszystkich swoich szkoleniach wykorzystuje metodologię 5 kroków dobrego samopoczucia, które obejmują: łączenie się z innymi ludźmi, aktywność fizyczną, naukę nowych umiejętności, dawanie innym, zwracanie uwagi na chwilę obecną (uważność).

2. Centrum rehabilitacji zawodowej Hringssjá

Hringssjá to centrum rehabilitacji zawodowej dla osób powyżej 18 roku życia, które wypadły z rynku pracy i/ lub edukacji z powodu choroby, wypadku lub innego traumatycznego zdarzenia i chcą „zacząć od nowa”. Hringssjá zostało założone w 1987 roku przez ÖBÍ (organizację osób niepełnosprawnych w Islandii). Ponad 60% uczestników Hringssjá to osoby w wieku 18-30 lat. Badanie monitorujące Hringssjá pokazuje, że 75% jego abiturientów powróciło do edukacji lub pracy po ukończeniu realizowanego przez Centrum szkolenia zawodowego. Realizowane we Hringssjá szkolenia są odpowiednie dla osób, które nie mają bądź mają niewielkie wykształcenie formalne lub w przeszłości doświadczyły ograniczeń czy trudności w edukacji.

Główne cele realizowanych we Hringssjá szkoleń zawodowych:

- nabycie lub odnowienie ogólnej wiedzy,
- przygotowanie do prac biurowych i usługowych poprzez szkolenie umiejętności informatycznych i księgowości,

- zwiększenie pewności siebie, poczucia własnej skuteczności i odwagi,
- zwiększenie wiedzy i pewności siebie, aby umożliwić określenie przez uczestników swoich celów, umiejętności, talentów i ograniczeń,
- zwiększenie umiejętności społecznych i udziału w życiu społecznym,
- podniesienie jakości życia uczestników i ich rodzin.

Szkolenie obejmuje zarówno kursy indywidualne, jak i długoterminowe zindywidualizowane szkolenie zawodowe podzielone na 3 semestry (1200-2000 godzin lekcyjnych + prace domowe), w tym takie przedmioty, jak: język islandzki, język angielski, matematyka i księgowość, technologia informacyjna, sztuka.

Oprócz kursów przedmiotowych oferowane są zajęcia z następujących obszarów:

1. umiejętności życiowe (indywidualne i komunikacyjne) dające możliwość pogłębienia zrozumienia siebie, swojej tożsamości, swojego środowiska, komunikacji i odczuwania. Celem jest umożliwienie radzenia sobie z wymaganiami i wyzwaniami codziennego życia, pozytywne nastawienie, wspieranie rozwoju emocjonalnego poprzez samopoznanie i umiejętność postawienia się w sytuacji innych ludzi. Nacisk kładzie się na promowanie rozwoju społecznego poprzez pracę w grupach i ekspresję;
2. wyrażanie siebie - na kursie uczniowie uczą się wystąpień publicznych, panowania nad stresem, odwagi i pewności siebie, technik relaksacyjnych, prawidłowego oddychania itp. Zajęcia prowadzone są w grupach z wykorzystaniem metod ekspresji teatralnej, każda osoba ma wiele okazji do ćwiczenia przemówień z mównicy;
3. podstawowy kurs dramy – główny nacisk kładziony jest na rozwój jednostki i jej potencjału ekspresyjnego. Celem kursu jest aktywowanie i rozwijanie ciała i umysłu uczniów jako narzędzi do wykorzystania w sytuacjach spontanicznych. Uczniowie ćwiczą koncentrację, zwinność, wyobraźnię, świadomość przestrzenną, pewność siebie, współpracę i słuchanie. Nauczanie odbywa się poprzez gry i ćwiczenia, których celem jest aktywowanie kreatywności, odwagi i ekspresji.

Celem zajęć w Hringsjá jest doprowadzenie do tego, aby absolwenci byli w stanie poradzić sobie z nauką w liceach ogólnokształcących i znaleźć odpowiednią pracę na otwartym rynku pracy.

O możliwość uczęszczania do Hringsjá młoda osoba ubiega się samodzielnie, wypełniając wniosek. Ważna jest determinacja do ukończenia podjętej nauki. Do wniosku dołączane są referencje/rekomendację upoważnionego do tego podmiotu (np. zespołu oceny rehabilitacji przy ZUS, gminnej służby społecznej, Urzędu Pracy, służby zdrowia lub innych ekspertów).

Przed przystąpieniem do nauki w szkole kandydat musi ukończyć co najmniej jeden wstępny kurs w Hringsjá wzmacniający tożsamość i promujący pozytywne nastawienie do nauki lub pracy. Podejście jest indywidualne, a treść zróżnicowana. Aktywność i udział w kursach wstępnych ma wpływ na to, czy kandydat otrzyma miejsce w szkole. Na koniec każdego kursu nauczyciel wypełnia arkusz ewaluacyjny, w którym ocenia, czy jego zdaniem uczeń jest gotowy do rozpoczęcia kursu stacjonarnego. Pod uwagę brana jest również frekwencja oraz zainteresowanie i aktywność na zajęciach.

Równolegle do kursów edukacyjnych Hringsjá koncentruje się na zapewnieniu młodym osobom silnej i zindywidualizowanej „pomocy w pomaganiu sobie”. W trakcie nauki uczestnicy mogą szukać profesjonalnej pomocy, aby pracować z dysleksją, problemami psychicznymi, indywidualnymi trudnościami w nauce itp. Do dyspozycji młodych ludzi są konsultanci, tj:

- pracownik socjalny w zakresie opracowywania planów rehabilitacyjnych, zwłaszcza w związku z wnioskami o rentę rehabilitacyjną do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Pracownik socjalny śledzi również dalsze losy absolwentów;
- doradca społeczny, który pomaga uczniom w rozwiązywaniu różnego rodzaju problemów społecznych, z którymi borykają się w danym momencie;
- terapeuta zajęciowy, który bada, jakie aspekty są ważne dla uczestnika, aby zapewnić równowagę w życiu codziennym. W tym zakresie oferuje pomoc w wyznaczaniu celów, rozbijaniu ich na możliwe do zrealizowania etapy oraz wsparcie w ich realizacji. Terapeuta zajęciowy doradza także w zakresie metod oszczędzania energii, ergonomii i technologii pamięci, które są przydatne gdy uczeń dąży do nauki lub pracy;
- doradca edukacyjno – zawodowy, który zapewnia wsparcie w związku z trudnościami w nauce,

w kwestiach związanych m.in. z: planowaniem nauki, lękiem przed testami czy trudnościami osobistymi. Ocenia zasoby do egzaminów, tworzy indywidualne plany oraz zapewnia opiekę nad absolwentami. Jest on „advokatem” uczniów i jest zobowiązany do zachowania poufności poruszanych ze swoimi podopiecznymi kwestii;

- psycholog, który jest odpowiedzialny za sesje grupowe w terapii poznawczo-behawioralnej (CBT) i nauczanie na kursach psychologicznych.

W ośrodku specjaliści pracujący z uczniami sukcesywnie spotykają się ze sobą omawiając indywidualną sytuację każdego z uczniów oraz dzieląc się swoimi spostrzeżeniami i pomysłami na dalsze działania. Buduje to kompleksowość wsparcia oraz pozwala na dobry przepływ informacji w zespole pracowników Hringsjá, co ma przełożenie na lepsze dopasowanie wsparcia do indywidualnych potrzeb i sytuacji każdego z uczniów. Struktura usługi jest dostosowana do potrzeb każdej osoby, może to być kształcenie na miejscu i/lub na odległość. Czas trwania to 1-5 miesięcy.

3. TINNA – SZANSA NA LEPSZE ŻYCIE

TINNA to inicjatywa dla młodych samotnych rodziców, którzy chcą pozytywnych zmian dla siebie i swoich dzieci. Projekt rozpoczął się jako pilotaż dla Breiðholt, jednej z dzielnic miasta Reykjavík. TINNA to innowacyjna inicjatywa społeczna, oparta na badaniach przeprowadzonych w Uniwersytecie Islandzkim, które wykazały, że dzieci rodziców dotkniętych ubóstwem mają ograniczony dostęp do zajęć rekreacyjnych i w porównaniu z innymi dziećmi są bardziej narażone na marginalizację oraz mają mniejsze możliwości w zakresie zatrudnienia i edukacji.

Od 2020 r. inicjatywa jest wynikiem współpracy między wydziałem opieki społecznej miasta Reykjavík, a Ministerstwem Edukacji i Dzieci. Aby zakwalifikować się do udziału w projekcie, osoba musi być w wieku 18-24 lata, mieszkać w Reykjavíku i otrzymywać pomoc finansową od miasta. Kluczową kwestią jest to, że sami uczestnicy są zainteresowani i zaangażowani w dokonywanie pozytywnych zmian w życiu swoim i swoich dzieci. Proces rozpoczyna się od wypełnienia przez pracownika socjalnego lub doradcę edukacyjno—zawodowego wniosku, a następnie rozpatrzenia go przez komitet sterujący, na podstawie wyników badań przesiewowych i oceny kandydata przez jego pracownika socjalnego.

Projekt TINNA jest dobrą praktyką, którą można wykorzystać do zademonstrowania, w jaki sposób badania i analizy różnych grup beneficjentów mogą prowadzić do innowacji społecznych w sektorze publicznym oraz w jaki sposób mały projekt pilotażowy w jednej dzielnicy miasta może zostać przeniesiony na całe miasto i być może w przyszłości - na cały system opieki społecznej. Projekt pokazuje również, jak ważne jest zaangażowanie różnych interesariuszy i połączenie z już istniejącymi inicjatywami i dostępnymi usługami.

Jedną z instytucji powołanych do realizacji zadań wpierających rynek pracy oraz doradztwo edukacyjno—zawodowe w Islandii jest Fræðslumiðstöðatvinnulífsins - Centrum Usług Edukacyjnych i Szkoleniowych (ETSC).⁵ Główną grupą docelową działalności ETSC są osoby z niskim wykształceniem formalnym, które nie ukończyły edukacji na poziomie szkoły średniej. W związku z tym działania ETSC wpisują się w pracę z grupą NEETs, której przedstawiciele często kończą swoją edukację na poziomie ISCED 3 i nie są z różnych względów zainteresowani podnoszeniem kwalifikacji.

Do zadań ETSC ważnych z punktu widzenia potrzeb grupy NEETs należy koordynacja krajowego systemu Walidacji Kompetencji (Validation of Prior Learning (VPL))⁶ oraz ocena i analiza ogólnych kompetencji do zatrudnienia.

Krajowy System Walidacji wcześniejszego uczenia się (VPL)

VPL jest to systematyczny proces, w ramach którego cała wiedza i kompetencje, które dana osoba zdobyła poprzez różne działania (doświadczenie zawodowe, uczenie się związane z pracą, uczenie się pozaformalne i nieformalne, uczenie się formalne, działalność społeczna i życie rodzinne), są formalnie udokumentowane i zatwierdzane. Walidacja uczenia się pozaformalnego i nieformalnego opiera się na założeniu, że uczenie się odbywa się nie tylko w formalnym systemie szkolnym, ale we wszelkiego rodzaju sytuacjach i kontekstach. Wszelka nauka jest postrzegana jako wartościowa i dlatego powinna być dokumentowana, niezależnie

⁵ <https://frae.is>

⁶ <https://frae.is/fraedslumidstodin/about-us/>

od tego, gdzie została zdobyta. Największą korzyścią dla jednostki jest uzyskanie nowych możliwości wzmocnienia swojego wykształcenia i statusu zawodowego. Otrzymując uznanie kompetencji, jednostka może w dowolnym momencie kontynuować naukę w oparciu o swój poziom kompetencji zdobytych nie tylko w drodze formalnej, i nie musi zaczynać od miejsca, w którym zakończyła formalną edukację. Kompetencje danej osoby są porównywane ze standardami kompetencji dla określonych zawodów i weryfikowane względem nich. Udokumentowanie kompetencji jest podstawą procesu walidacji. Jednostka dokumentuje swoje kompetencje z pomocą doradcy edukacyjno-zawodowego. Dokumentacja może być sama w sobie celem szerszego przeglądu, ale może być również wykorzystana do późniejszego porównania z konkretnymi celami kompetencyjnymi, na przykład celem kompetencyjnym dla przedmiotu w formalnym systemie szkolnym.

Z punktu widzenia pracy z osobami z grupy NEET walidacja i uznanie kompetencji ma na celu ustalenie rzeczywistego stanu posiadanych przez daną osobę kompetencji, aby zapobiec konieczności ponownego uczenia się tego, co już wie. Tego typu podejście może przynieść następujące korzyści:

- skrócenie okresu formalnego uczenia się: walidacja uczenia się pozaformalnego i nieformalnego ma na celu sprawdzenie, czy dana osoba posiada kompetencje porównywalne lub równe kompetencjom nabytym podczas uczenia się formalnego. Jeśli tak, formalne uczenie się może zostać skrócone, co przyniesie korzyści zarówno ekonomiczne, jak i czasowe;
- rozwój kariery: przegląd kompetencji może wzmocnić pozycję jednostki i dać pracodawcy lepszy wgląd w kompetencje pracownika. Może to prowadzić do nowych możliwości dla jednostki, na przykład zwiększonej odpowiedzialności i nowych projektów, które są związane z jej kompetencjami;
- decyzja o nauce i zawodzie: dokładny przegląd kompetencji może się przydać przy wyborze ścieżki kształcenia lub ubieganiu się o pracę wtedy, gdy ważne jest podjęcie przemyślanej decyzji.

Proces walidacji kompetencji przebiega w pięciu krokach:

1. informacje i opinie: osoba poddająca się procesowi walidacji podejmuje świadomą decyzję o przystąpieniu do walidacji;
2. dokumentacja: osoba poddająca się walidacji dokumentuje kompetencje, które nabyła poprzez pracę i/ lub edukację i/ lub czas wolny (np. poprzez rekomendacje od pracodawców, opisy stanowisk, dyplomy, certyfikaty, próbki i przeprowadzone projekty). Gdy kompetencje są udokumentowane, możliwe jest sporządzenie listy kontrolnej dla każdego modułu lub standardów, które mają zostać poddane walidacji. Osoba waliduje się zgodnie z wymaganiami kwalifikacyjnymi modułu, przy pomocy asesora i materiałów dydaktycznych;
3. analizy: po udokumentowaniu kompetencji następuje rozmowa kwalifikacyjna, podczas której oceniany jest status osoby podlegającej walidacji. Osoba oceniająca (asesor) spotyka się z osobą podlegającą walidacji aby zdecydować, w jaki sposób kompetencje danej osoby odpowiadają określonym wymogom kwalifikacyjnym. Ponadto podejmowana jest wspólna decyzja co do najbardziej odpowiedniej dla danej osoby metody potwierdzenia kompetencji (na przykład: forma ustna lub pisemna, przedstawienie różnych próbek wykonanych produktów, projektu, wywiadu). Osoba podlegająca walidacji i oceniający przeglądają listę kontrolną i podejmują wspólną decyzję dotyczącą tego, czy:
 - a) kompetencje są wystarczające do przeprowadzenia walidacji;
 - b) w jakim zakresie kompetencja spełnia wymagania kwalifikacyjne;
4. termin potwierdzenia kompetencji: zakończenie wywiadu jest swego rodzaju uzgodnieniem planu walidacji. W tym zakresie brany jest pod uwagę czas, jakiego dana osoba potrzebuje na przygotowanie się do walidacji;
5. potwierdzenie: po podjęciu decyzji, które kompetencje kwalifikują się do walidacji, następuje proces potwierdzenia, który odbywa się zgodnie z planem zaakceptowanym przez asesora i doradcę edukacyjno-zawodowego. Kompetencje są porównywane ze standardami w danej dziedzinie. Brane są pod uwagę także specjalne potrzeby osoby uczestniczącej w procesie walidacji. W tym zakresie istotne jest poszukiwanie innych metod walidacji, niż konwencjonalne testy, aby dać jednostce możliwość wyboru odpowiedniej dla niej metody. Na koniec asesor informuje osobę o zakończeniu walidacji. Jeśli wynik spełnia postawione wymagania - otrzymuje ona ważny dokument potwierdzający kompetencje. Jeśli wynik jest niewystarczający przeprowadzana jest dyskusja, czy jednostka chce nabyć brakujące

kompetencje (np. poprzez pracę lub edukację), czy też wybrałaby możliwość drugiej szansy (proces potwierdzania jest powtarzany).

Poza VPL Centrum Usług Edukacyjnych i Szkoleniowych przeprowadza ocenę oraz analizę ogólnych kompetencji do zatrudnienia na islandzkim rynku pracy. Dzięki praktycznej ocenie umiejętności uwidacznia się wiedza i doświadczenie osób uczestniczących w procesie oceny, co ułatwia im zrozumienie własnych umiejętności oraz rozwój w pracy i podejmowanie bardziej ambitnych zadań i projektów⁷. Walidowane są następujące kompetencje:

- ogólne kompetencje do zatrudnienia o charakterze uniwersalnym, czyli umiejętności wspólne dla większości zawodów i uważane za ważne na współczesnym rynku pracy (w tym zakresie różnią się od innych umiejętności praktycznych, które są związane z określonym programem nauczania i zawodem). Należą do nich:
 - ✓ umiejętności, które dana osoba musi posiadać lub nabyć, aby aktywnie uczestniczyć w życiu społecznym, być na rynku pracy i rozwijać się w swojej pracy;
 - ✓ umiejętności ważne we wszystkich funkcjach rynku pracy;
 - ✓ umiejętności możliwe do przenoszenia w różnych sytuacjach zawodowych oraz między różnymi zadaniami i zawodami.

Analiza ogólnych kompetencji zawodowych opiera się na 11 niżej wymienionych elementach i ma na celu poprawę umiejętności zawodowych osób dorosłych z niewielkim wykształceniem formalnym. Umiejętności te są zgodne z ramami kompetencji islandzkiej edukacji:

- **adaptacyjność: dostosowanie się** do sytuacji, co umożliwia odniesienie sukcesu w ciągle zmieniających się realiach i w pracy z różnymi osobami i grupami;
- **efektywna komunikacja:** słuchanie innych, jasne i otwarte komunikowanie się;
- **ocena i rozwiązywanie:** obiektywna ocena pomysłów i informacji podczas podejmowania decyzji;
- **planowanie i plany:** opracowywanie, wdrażanie, ocena i dostosowanie planów, aby osiągnąć ustalone cele;
- **etyka i wartości pracy:** przestrzeganie i wspieranie etyki pracy;
- **odpowiedzialne wykorzystanie:** wykorzystywanie wartości w efektywny i inteligentny sposób, aby osiągnąć cele;
- **świadomość równości:** wykorzystanie własnych wartości i wiedzy, aby efektywnie pracować z różnymi ludźmi, z różnych środowisk, w różnych sytuacjach;
- **korzystanie z technologii informacyjnych:** wykorzystanie technologii informacyjnych/komputerowych do wykonywania swojej pracy;
- **współpraca:** współpraca z innymi, aby osiągnąć cele firmy;
- **gromadzenie i przetwarzanie informacji:** wyszukiwanie i podsumowywanie informacji z odpowiednich źródeł i ich analiza, aby móc je przedstawić w sensowny sposób;
- **rozwój kariery i umiejętności:** identyfikacja i zaspokajanie własnej potrzeby uczenia się przez całe życie i rozwoju, w celu poprawy własnych wyników w pracy.

Rola doradcy zawodowego w procesie aktywizacji edukacyjno -zawodowej NEETs na postawie doświadczeń islandzkich.

Doradca zawodowy w kontekście opisanych wyżej dobrych praktyk islandzkich jest osobą, która uczestniczy w procesie wsparcia od początku do końca. Istotne jest to, że jego rola nie ogranicza się tylko do kwestii zawodowych związanych z rynkiem pracy, ale w sposób szczególny uwzględnia potrzeby edukacyjne, społeczne i całonocne młodej osoby (związane z usamodzielnieniem, realizacją ról, włączeniem w życie społeczno – kulturowe, itp.), wspierając ją w definiowaniu mocnych stron i niwelowaniu deficytów. Wsparcie to realizowane jest przez bezpośrednią pracę z uczestnikiem oraz współpracę z innymi specjalistami (psychologiem, terapeutą, pracownikiem socjalnym).

Doradca zawodowy często występuje jako „advokat” uczestnika wspierając go w procesie aplikowania

o różne formy wsparcia zewnętrznego. Ponadto prowadzi działania wzmacniające proces zmiany (np. z zakresu efektywnego uczenia się czy zarządzania sobą w czasie). Monitoruje także przebieg procesu wsparcia i rekomenduje modyfikacje w podejmowanych działaniach, reagując na pojawiające się trudności czy potrzebę zmian. We wszystkich poznanych przez ekspertów polskich podczas wizyty studyjnej w Islandii podmiotach, doradca edukacyjno – zawodowy znajdował się w centrum działań, w jakich uczestniczyła osoba z grupy NEETs. W tym zakresie w swojej pracy doradca wykorzystywał dostępne narzędzia, zarówno te, które są dostępne dla polskich doradców zawodowych (jak test Hollanda czy Aseba), jak również te, które są dostępne tylko na rynku islandzkim, dostosowane do jego specyfiki. Niemniej jednak w kontekście doświadczeń islandzkich, kluczową rolę w skuteczności oddziaływań edukacyjno-zawodowych skierowanych do NEETs przypisać należy nie tyle zastosowaniu konkretnego narzędzia (choć jest to niewątpliwie istotne), ale określonej postawie wobec problemów tej grupy.

Przedstawione dobre praktyki wskazywały na zróżnicowane sposoby oddziaływań w stosunku do uczestników wsparcia, jednak wspólnym mianownikiem było maksymalnie zindywidualizowane podejście do każdej osoby. Wsparcie udzielane przez doradcę zawodowego było zakotwiczone w życiu młodego człowieka i odpowiadało na jego realne potrzeby wychodząc mu naprzeciw „tam, gdzie on jest w swoim życiu”. Realnym odzwierciedleniem takiej postawy jest:

- progresywne angażowanie uczestników w zajęcia i czynności przewidziane w ramach aktywizacji społeczno – zawodowej (metoda małych kroków);
- kompleksowość diagnozy przyczyn trudności młodego człowieka oraz wielotorowość wsparcia;
- elastyczność form i metod wsparcia dostosowana do rzeczywistych potrzeb i możliwości młodej osoby;
- stała współpraca i komunikacja między zespołem zaangażowanym w działania wspierające młode osoby.

W Islandii proces wsparcia, poszczególne zajęcia i ich intensywność, są dostosowywane do konkretnego uczestnika i ukierunkowane na sukcesywne budowanie poczucia obowiązku. Poprzez drobne sukcesy budowana jest motywacja do wyznaczania oraz osiągania celów. Dzięki stopniowemu procesowi angażowania uczestników w coraz większy zakres nauki i/lub pracy możliwe jest zbudowanie wewnętrznej motywacji do uczestniczenia w procesie. Uczeń pokonując stopniowo swoje bariery oraz widząc swój postęp w podstawowych zadaniach, nabywa poczucie własnej wartości i gotowość do podjęcia się bardziej wymagających wyzwań.

Wszyscy uczestnicy programów, jacy spotkali się z zespołem polskich ekspertów, podkreślali duże zaangażowanie kadry we współpracę z nimi, co przełożyło się na poczucie, że zawsze mogą mieć wsparcie w rozwiązywaniu swoich problemów zawodowych, społecznych czy życiowych. W tej perspektywie doradca zawodowy jest „rzecznikiem” swoich podopiecznych zaangażowanym w cały proces ich pacy i/lub edukacji, a także chroni ich interesy, wspiera i wzmacnia samostanowienie, dąży do wzmocnienia pewności siebie i ciągłego rozwoju (Ustawa o doskonaleniu zawodowym nr 27/2010, Islandia).

Wnioski – rekomendacje dotyczące realizacji doradztwa zawodowego w Polsce oraz inklinacje dotyczące kształcenia doradców zawodowych, które zostały wykorzystane w niniejszym podręczniku.

Na podstawie zaprezentowanych dobrych praktyk islandzkich, zespół polskich ekspertów przyjął następujące rekomendacje dotyczące aktywizacji społeczno-zawodowej NEET:

- proces doradczy powinien uwzględniać wielopoziomą analizę sytuacji jednostki i dostosowanie procesu wsparcia do jej potrzeb,
- należy stosować indywidualne podejście do każdego z uczestników wsparcia, wolne od z góry ustalonych schematów/procedur,
- ważne jest progresywne angażowanie uczestników w zajęcia i czynności przewidziane w ramach prowadzonych oddziaływań, dające możliwość stopniowego budowania ich zaangażowania (metoda małych kroków),
- ważne jest wpieranie w pokonywaniu barier w pracy indywidualnej;
- najlepsze rezultaty daje stałe zaangażowanie w proces wsparcia specjalistów z różnych dziedzin w tym pracownika socjalnego, nauczycieli, psychologów, pedagogów, rehabilitantów i stała współpraca zespołu wspierającego oparta na częstych spotkaniach monitorujących proces zmiany u młodej osoby

oraz jej potrzeby w zakresie dalszego wsparcia;

- istotna jest współpraca między instytucjami/podmiotami realizującymi zadania pomocy społecznej, edukacji, reintegracji, rynku pracy – zarówno pod względem wymiany informacji, jak również bieżącego współdziałania poszczególnych specjalistów z różnych podmiotów w sprawie poprawy sytuacji indywidualnego uczestnika;
- ważne jest ukierunkowanie wsparcia edukacyjnego nie tylko na szkolenia zawodowe, ale szerszą pomoc w kończeniu kolejnych szczebli edukacji w połączeniu z podejmowaniem pracy zawodowej;
- organizacja edukacji powinna uwzględniać indywidualne problemy oraz style uczenia się młodzieży;
- należy promować odpowiedzialne postawy życiowe, elastyczność w dopasowywaniu się do zmieniającego się otoczenia oraz budowanie poczucia obowiązku w pracy na rzecz państwa i wspólnego dobra;
- istotne jest szersze włączenie w działania na rzecz NEET organizacji pozarządowych, które mają większą elastyczność niż instytucje publiczne w dostosowaniu się do indywidualnych potrzeb jednostki oraz zmieniających się uwarunkowań społeczno-gospodarczych.

Uwarunkowania i możliwości wdrożenia dobrych praktyk islandzkich w Polsce

Porównanie uwarunkowań ekonomiczno – społecznych Polski i Islandii pokazało możliwości i ograniczenia w transferze do polskiego systemu dobrych praktyk islandzkich. Najważniejsze ograniczenia dotyczą zasobów finansowo – organizacyjnych i należą do nich:

- aktywność wsparcia (finansowa, czasowa, organizacyjna), która dotyczy w szczególności instytucji niepublicznych, które nie mają zapewnionego stałego finansowania swoich działań, podczas gdy wsparcie osób z grupy NEETs z natury rzeczy musi być bezpłatne ze względu na ich status (brak zatrudnienia);
- atomizacja wsparcia – w Polsce w odniesieniu do wsparcia NEETs nie jest praktykowana współpraca międzyinstytucjonalna, a w szczególności międzysektorowa. Skutkiem tego jest mała przepustowość informacji pomiędzy instytucjami i specjalistami, co więcej każda z instytucji zaangażowanych we wsparcie NEETs (np. urzędy pracy, ośrodki pomocy społecznej, OHP, podmioty realizujące projekty ze środków UE itp.), działa we własnym, wąskim i ściśle określonym zakresie, w wyniku czego często powielane jest tożsame wsparcie dla tej samej osoby, a efektywność działań jest mało skuteczna.

Wydaje się, iż w krótkiej perspektywie czasu trudno będzie przezwyciężyć opisane wyżej ograniczenia. Możliwe jest natomiast przyjęcie przez doradców zawodowych stosowanego w Islandii podejścia do osób z grupy NEETs, w tym:

- wkomponowanie procesu doradczego w szeroko rozumiany kontekst społeczno – sytuacyjny, w którym funkcjonuje młody człowiek;
- spojrzenie na problemy edukacyjno – zawodowe młodych osób w sposób kompleksowy, w perspektywie innych celów życiowych, wyzwań rozwojowych oraz problemów w obszarze psychospołecznym;
- indywidualizacja wsparcia i uwzględnienie potrzeb i możliwości osoby NEETs z niego korzystającej (progresywność oddziaływań) i odejście od z góry ustalonych schematów i procedur (doświadczenia islandzkie pokazują, iż trudno jest stworzyć uniwersalny program pracy z NEETs, ze względu na bardzo różnorodne czynniki przynależności do tej grupy, indywidualną historię życia, specyficzny kontekst sytuacyjno – społeczny czy luki kompetencyjne danej osoby);
- praca w obszarze kompetencji uniwersalnych i osobistych oraz uwzględnienie w pracy doradczej obszarów związanych z postawami, przekonaniem i gotowością do zmian;
- wsparcie młodych ludzi w budowaniu relacji społecznych i rówieśniczych;
- wzięcie na siebie roli koordynatora działań zmierzających do kompleksowego wsparcia osób z grupy NEETs, w tym budowania porozumienia różnego rodzaju instytucji;
- rozszerzenie standardowego zakresu kompetencji doradcy zawodowego, jego roli i działań doradczych o komponenty związane z uczeniem się, kompetencjami, kontekstem sytuacyjnym, postawami i nastawieniami i gotowością do zmian osób NEETs.

Powyższe zmienne wyznaczyły zakres i sposób opracowania niniejszego podręcznika. Każdy moduł/rozdział jest odzwierciedleniem obszaru, który na podstawie doświadczeń islandzkich jest ważny w odniesieniu

do pracy z grupą NEETs. Doradca zawodowy sam decyduje, które obszary w konkretnej sytuacji młodego człowieka warto są przepracowania. Dla ułatwienia procesu samokształcenia doradców przyjęto strukturę zawierającą podział na poszczególne moduły szkoleniowe, z których każdy zawiera wstęp, część teoretyczną oraz część praktyczną (ćwiczenia/narzędzia). Poniższa tabela zawiera uszczegółowienie przedstawionej struktury każdego z modułów.

Część struktury modułu szkoleniowego		Funkcja	Cel	Efekt
Wstęp		Budowanie świadomości	Uzasadnienie podjęcia kształcenia w określonym obszarze tematycznym w odniesieniu do pracy NEETs	Doradca zawodowy widzi korzyści płynące z podjęcia kształcenia w określonym obszarze tematycznym
Część teoretyczna	Materiał teoretyczny	Pogłębienie wiedzy	Dostarczenie wiedzy z danego obszaru tematycznego, pozwalającej na głębsze zrozumienie zjawiska w odniesieniu do pracy z NEETs	Doradca zawodowy posiada wiedzę z danego obszaru tematycznego potrzebną do efektywnej pracy z NEETs
	Bibliografia	Inspirowanie	Odniesienie do materiałów źródłowych, z którymi warto się zapoznać studiując dany obszar tematyczny	Doradca zawodowy ma motywację do dalszego podnoszenia swoich kompetencji
	Test samowiedzy	Weryfikacja	Weryfikacja wiedzy i umiejętności zastosowania jej w praktyce zawodowej	Doradca zawodowy ma świadomość zwiększenia swoich kompetencji zawodowych poprzez zdobycie nowej wiedzy i umiejętności
Część praktyczna	Ćwiczenia i kwestionariusze	Oprządkowanie	Wyposażenie w przykładowe narzędzia i ćwiczenia będące poszerzeniem warsztatu pracy oraz inspiracją do własnych poszukiwań skutecznych sposobów pracy z NEETs	Doradca zawodowy korzysta z wybranych narzędzi i ćwiczeń zwiększających efektywność pracy oraz poszukuje nowych rozwiązań w pracy z NEETs
	Materiał multimedialny			

W wyniku prac nad treścią materiałów powstał 5 -modułowy program do samokształcenia dedykowany

doradcom zawodowym zawierający następujące obszary tematyczne:

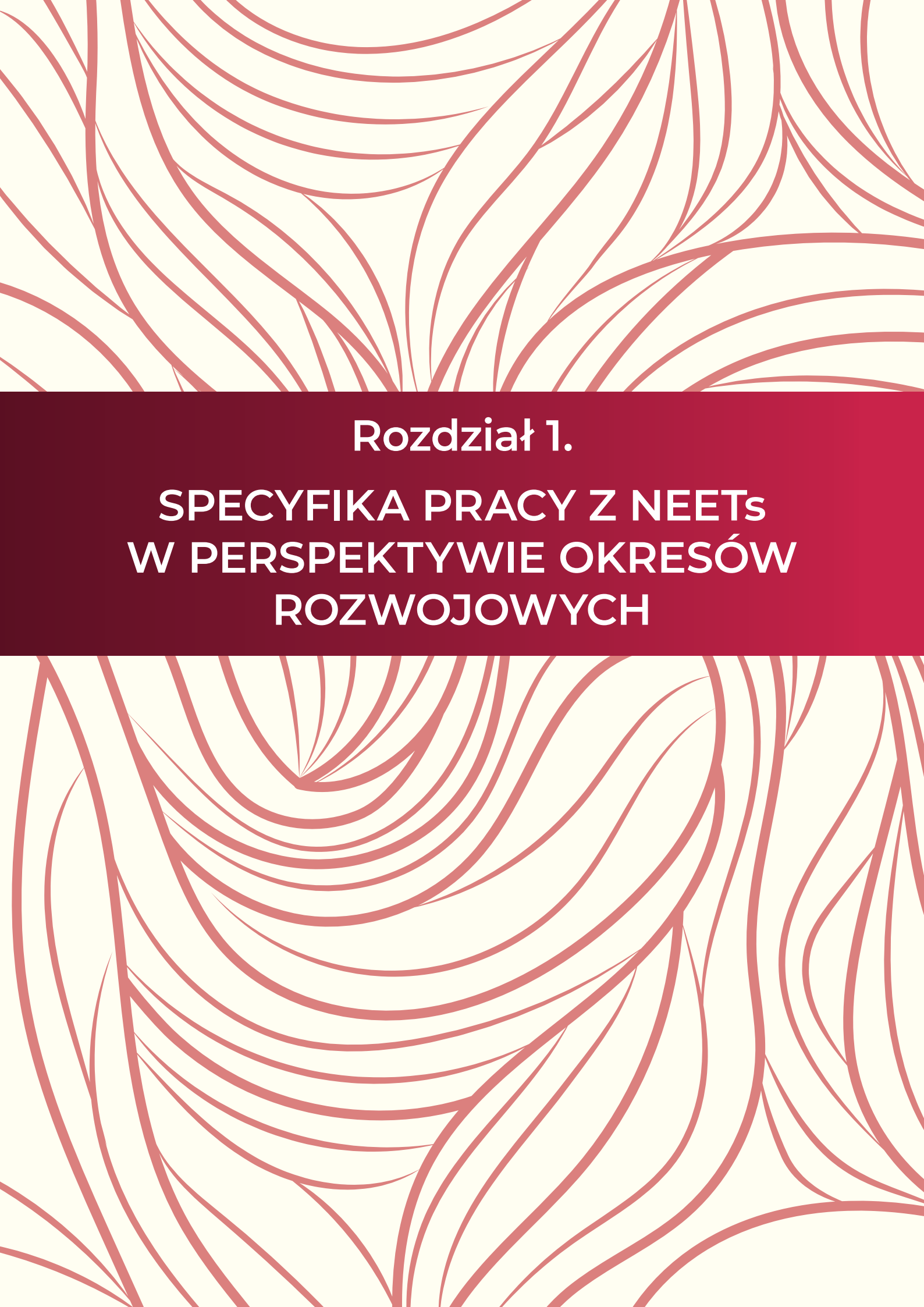
1. Specyfika pracy z NEETs w perspektywie okresów rozwojowych.
2. Bariery i zasoby w obszarze kontekstu społeczno – sytuacyjnego.
3. Bariery i zasoby w obszarze kompetencji.
4. Bariery i zasoby w obszarze postaw i nastawień.
5. Bariery i zasoby w obszarze gotowości do zmiany.

Pierwszy moduł to zasoby ukazujące w sposób szczególny specyfikę funkcjonowania NEETs, w odniesieniu do etapów rozwojowych. Pozostałe moduły odnoszą się do obszarów koniecznych do uwzględnienia w pracy doradcy zawodowego z NEETs w celu zwiększenia efektywności oddziaływań doradczych.

Dodatkowo oddzielną częścią podręcznika jest znajdujący się w rozdziale 6 kwestionariusz „Mapowanie sytuacji klienta w kontekście realizacji celów edukacyjno – zawodowych oraz w kontekście procesu doradztwa edukacyjno – zawodowego” wraz z pytaniami pomocniczymi, służący jako narzędzie wspierające pracę doradcy zawodowego.

Oddzielnym narzędziem jest kwestionariusz on – line do badania kompetencji ogólnych wspierających zatrudnienie, znajdujący się na stronie internetowej projektu.

Przedstawione treści, zarówno teoretyczne, jak i praktyczne, oparte są na materiałach źródłowych. Choć są inspirowane islandzkim podejściem, nie mają charakteru autorskiego, kluczowe jest tutaj właściwe wykorzystanie istniejących już koncepcji czy narzędzi w sposób adekwatny do sytuacji i potrzeb grupy NEETs oraz pokazanie możliwości wykorzystania znanych narzędzi w nowy sposób, tak by niwelować opór młodego człowieka do zaangażowania się w proces doradczy.



Rozdział 1.

SPECYFIKA PRACY Z NEETs W PERSPEKTYWIE OKRESÓW ROZWOJOWYCH

CZĘŚĆ TEORETYCZNA

1.1. WSTĘP

Punktem wyjścia dla rozważań o skutecznej pracy doradczej prowadzącej do zmiany postaw młodzieży NEET w zakresie postrzegania siebie na rynku pracy i/lub tego rynku, jest analiza etapów rozwojowych, na których znajdują się młodzi ludzie. Każdy etap w rozwoju ma bowiem swoją specyfikę i wyzwania, które należy uwzględnić w podejmowaniu oddziaływań doradczych ukierunkowanych do danej grupy wiekowej. Chcąc zapewnić skuteczność oddziaływań, trzeba cykl doradczy wkomponować w proces konstruowania przez młodych ludzi swojego życia, gdzie aktywność zawodowa i edukacyjna jest jednym z elementów budowania przez nich swojej tożsamości zgodnie z etapem rozwojowym, na jakim się znajduje. Zrozumienie mechanizmów, zmian i wyzwań rozwojowych wpływających na sposób funkcjonowania młodego człowieka, jest podstawą do zindywidualizowanej pracy doradczej - podstawowego komponentu islandzkiego modelu pracy z młodzieżą NEET.

Przybliżenie tła teoretycznego z zakresu psychologii rozwoju młodego człowieka umożliwia:

- zrozumienie związku pomiędzy działaniami doradczymi z zakresu aktywizacji edukacyjno – zawodowej, a całokształtem wyzwań, przed jakimi staje młody człowiek;
- wykorzystanie potencjału rozwojowego młodego człowieka w obszarze pracy doradczej;
- dostosowanie metod i narzędzi pracy do możliwości i potrzeb młodzieży, zgodnie z etapem rozwojowym, na jakim się znajduje;
- rozpoznanie niepokojących zachowań, które mogą mieć negatywny czy wręcz zagrażający zdrowiu wpływ na funkcjonowanie młodego człowieka w obszarze edukacyjnozawodowym i wymagających włączenia innych specjalistów w proces doradczy;
- rozpoznawanie tych zachowań, które są naturalne dla danego etapu rozwojowego, należących do tzw. normy rozwojowej i nie traktowanie ich jako problemowych w pracy doradczej.

Celem tej części podręcznika jest zapoznanie doradców zawodowych ze specyfiką okresu adolescencji oraz okresu wczesnej dorosłości i wskazanie tych procesów rozwojowych, które powinien mieć na uwadze doradca zawodowy, realizując swoje zadania wobec młodzieży NEET.

OKREŚLENIE OKRESÓW ROZWOJOWYCH W ODNIESIENIU DO GRUPY MŁODZIEŻY NEETs

Młodzież NEET to grupa bardzo zróżnicowana wiekowo. Zgodnie z definicją osoby należące do grupy NEET to młodzi ludzie w wieku 15-29 lat, którzy nie pracują, nie uczęszczają do szkół oraz nie kształcą się w innych, pozaszkolnych formach np. kursach, szkoleniach. Oznacza to, że doradca zawodowy pracujący z młodzieżą NEET będzie miał do czynienia z osobami znajdującymi się w różnych fazach rozwojowych: adolescencji wczesnej lub późnej czy wczesnej dorosłości. Przyjęte ramy czasowe poszczególnych faz rozwojowych są umowne, gdyż w pracy z konkretną osobą rozwój nabiera charakteru wysoce zindywidualizowanego. Niemniej jednak w celu stworzenia charakterystyki poszczególnych faz rozwojowych, niezbędne są stałe punkty odniesienia.

Poniższa tabela w sposób schematyczny obrazuje ramy wiekowe grupy NEET i przypadające na nie etapy rozwoju psychospołecznego.

Tabela. Młodzież NEET a okresy rozwojowe

MŁODZIEŻ NEET 15 – 29 rok życia				
Okres rozwojowy	DORASTANIE ADOLESCENCJA		DOROSŁOŚĆ	
	Wczesna adolescencja	Późna adolescencja	Wczesna dorosłość	Średnia dorosłość
Wiek życia	10/12	17/18	23	36
	16/17	22	35	60/65
Okres wyłaniającej się dorosłości 18 – 29 rok życia				

Opracowanie własne na podstawie red. A. Brzezińska, Psychologiczne portrety człowieka. Praktyczna psychologia rozwojowa. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2021

Poniżej zostanie przedstawiony opis poszczególnych faz rozwojowych, z uwzględnieniem trzech obszarów: some (zmiany biologiczne), psyche (zmiany psychiczne) i polis (obszar społeczny) wraz ze wskazaniem zadań rozwojowych przypisanych do danego okresu i wynikających z nich kryzysów rozwojowych, zgodnie z koncepcją rozwoju psychospołecznego Erica Eriksona.

1.2 PRACA Z NEETs W PERSPEKTYWIE OKRESU ADOLESCENCJI

Okres dorastania to szczególny etap w rozwoju człowieka, będący mostem łączącym dzieciństwo z dorosłością. Ścieżki dojrzewania wiodą przez szereg skomplikowanych zmian w obszarze fizycznym, psychicznym i społecznym, a ich wspólnym celem jest osiągnięcie przez młodego człowieka zdolności do samodzielnego i odpowiedzialnego życia, którego jednym z ważnych obszarów jest aktywność zawodowa.

Przystępując do bardziej szczegółowego opisu zjawisk zachodzących w okresie dojrzewania trzeba pamiętać o trudności w wyznaczaniu ram pojawiania się zmian. Z jednej strony pojawia się zjawisko akceleracji, czyli obniżania się dolnej granicy tego okresu (pod względem biologicznym młodzież dojrzewa coraz wcześniej), z drugiej strony podnosi się górna granica wkraczania w dorosłość – tzw. zjawisko odroczonej dorosłości. Trudnością w wyznaczaniu ram jest też różnorodność kulturowa i społeczna. Jak pokazują badania współczesna młodzież jest społecznie i kulturowo bardzo zróżnicowana, przez co ich ścieżki dorastania są bardzo zindywidualizowane¹.

Doradca zawodowy korzystając z wiedzy o zachodzących procesach dojrzewania, powinien odnosić się do sytuacji konkretnej osoby, zauważając na jakim etapie się ona znajduje, jakie wyzwania są dla niej w danym momencie priorytetowe i z jakimi trudnościami czy dylematami się mierzy. W tą perspektywę wpisane są zadania o charakterze edukacyjno – zawodowym. Sposobem odniesienia jest nie tyle wiek danej osoby, co ogniskowanie się młodego człowieka wokół różnych obszarów życia i konkretne sposoby zachowania. Takie podejście pozwala z jednej strony zauważać pojawiające się niepokojące zjawiska i odpowiednio na nie zareagować, z drugiej zaś przyjmować niektóre problemowe zachowania jako przejściowe postawy, naturalne dla tego etapu rozwoju. Stanowi to podstawę do rozumienia trudności edukacyjno – zawodowych w szerszym kontekście wyzwań rozwojowych.

Okres adolescencji ze względu na dominujący charakter zmian można podzielić na dwa etapy:

- **wczesną adolescencję wiek dorastania** (10/12 rok życia – 16/17 rok życia), w której dominują zmiany w obszarze biologicznym, ukierunkowane na osiągnięcie przez nastolatka gotowości do przekazywania życia;
- **późną adolescencję – wiek młodzieńczy** (17/18 – 22 rok życia), z dominującymi zmianami w obszarze

1 A. Brzezińska, K. Appelt, B. Ziółkowska, Psychologia rozwoju człowieka, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Sopot 2016

psyche i polis, ze szczególnym uwzględnieniem procesu formowania się tożsamości. Docelowo jednostka w tej fazie nabywa kompetencje osobiste i społeczne, pozwalające na realizowanie swojego projektu życia, zgodnie z zasadami społecznymi.

Poniżej przedstawione zostaną szczegółowe zmiany, z odniesieniem do każdego z tych podokresów.

ZMIANY W OBSZARZE BIOLOGICZNYM W OKRESIE WCZESNEJ I PÓŹNEJ ADOLESCENCJI

„poczuć się we własnym ciele, jak u siebie w domu”.

Wczesna faza dorastania to czas **przemian organizmu zwanych dojrzewaniem** wraz z ich konsekwencjami społecznymi i psychologicznymi. Celem tych zmian jest uzyskanie dojrzałości płciowej i związanej z tym zdolności do przekazywania życia. **Człowiek staje się dorosły w obszarze fizycznym**. Jest to pierwszy krok, aby w fazie późnego dorastania stać się dorosłym w sensie psychicznym i społecznym². Młodzi ludzie muszą uporać się z zaakceptowaniem własnego wyglądu i „nauczyć się” swojego ciała. **Ciało** dla nastolatków staje się **istotnym elementem obrazu własnej osoby** oraz wyznacznikiem samooceny, zaś **wygląd podstawowym niewerbalnym narzędziem komunikowania się** młodych ludzi.

Dla podnoszenia atrakcyjności swojego ciała, a tym samym atrakcyjności społecznej, młodzi ludzie posługują się różnymi procesami i działaniami. Niektóre z nich są naturalnym sposobem zainteresowania młodego człowieka tym obszarem, inne służą podniesieniu atrakcyjności fizycznej czy społecznej. Do takich procesów można zaliczyć:

- nadmierne kontrolowanie masy ciała (np. diety eliminacyjne skrajnie mogące prowadzić do zaburzeń odżywiania anoreksja/bulimia, intensywne ćwiczenia fizyczne, przyjmowanie diuretyków i środków przeczyszczających oraz przyspieszających metabolizm);
- nadmierne zabiegi pielęgnacyjne ciała i włosów (np. mocny makijaż, solarium skrajnie: thanorexia);
- nadmierne hołdowanie modzie;
- tatuowanie ciała oraz piercing;
- manifestujący się brak dbałości o wygląd.

W tym okresie można zaobserwować znaczny krytycyzm i silne emocjonalne reakcje związane z własnym wyglądem. Młody człowiek wykazuje dużą wrażliwość dotyczącą swojego wyglądu i nawet niewinna uwaga może być dla niego źródłem silnych emocji.

W kontekście dojrzewania fizycznego i rozwoju płciowego bardzo często wyzwaniem dla młodego człowieka jest zaakceptowanie tempa i zakresu dokonujących się w jego organizmie zmian. Rozwój nie przebiega identycznie, zarówno w odniesieniu do płci, jak i konkretnych osób. Młodzi ludzie porównują siebie z rówieśnikami czy wzorcami proponowanymi przez kulturę i dorosłych. Jeśli ta ocena jest negatywna, może pojawić się subiektywne odczucie o tzw. wydarzeniach niepunktualnych (pojawiających się za szybko lub zbyt wolno), prowadzące często do lęków, napięć, obniżonej samooceny, mniejszej akceptacji siebie czy też do mniejszego zadowolenia z własnego ciała i wyglądu. Konsekwencją tego mogą być trudności we wchodzeniu w relacje społeczne lub też nadmierna koncentracja na własnym ciele, a całokształt trudności może prowadzić do niekonstruktywnych prób radzenia sobie z tym problemem.

Różnice w przebiegu dojrzewania płciowego inaczej są odbierane przez chłopców, a inaczej przez dziewczęta. Ogólnie szybsze tempo rozwoju u chłopców jest traktowane przez nich jako coś nobilitującego i dodającego im prestiżu, co prowadzi do podejmowania ról przywódczych w grupie. Może być dla nich również źródłem presji związanej z potwierdzaniem swojej dorosłości w innych obszarach życia, co może prowadzić do zachowań ryzykownych. W przypadku chłopców dojrzewających później niż rówieśnicy pojawia się często problem obniżonej samooceny i poczucie niższej wartości, co może prowadzić do podejmowania różnych aktywności, mających na celu udowodnienie swojej dorosłości. Inaczej wygląda to u dziewcząt. Dziewczęta wcześniej dorastające niż rówieśniczki, są w mniej korzystnej sytuacji. Przyspieszone tempo rozwoju biologicznego jest dla nich często źródłem problemów w relacjach rówieśniczych, bowiem często odczuwają erotyczne zainteresowanie starszych kolegów i trudno znaleźć im przyjaciółki w swoim wieku. Często szukając akceptacji i wsparcia w gronie starszych kolegów i koleżanek, włączane są w krąg spraw i relacji męsko-damskich, do których nie są przygotowane emocjonalnie. Może to prowadzić do depresji, zaburzeń jedzenia,

2 Psychologiczne portrety człowieka. Praktyczna psychologia rozwojowa. Red. A.I. Brzezińska, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne. Gdańsk 2021, s.350
355

problemowych zachowań, zaniedbywania nauki czy przedwczesnego kończenia edukacji. Z kolei dziewczęta dorastające później, na ogół lepiej znoszą tę sytuację. Choć czasem mogą zachowywać się dziecinnie i wchodzić w rolę maskotki, to mają zazwyczaj więcej czasu na przygotowanie się do ról kobiecych.

Innym ważnym wymiarem związanym z dojrzewaniem płciowym są budzące się potrzeby seksualne. Z jednej strony jest to zjawisko w pełni naturalne, z drugiej wiąże się z problemem zbyt wczesnego podejmowania aktywności seksualnej, co niesie ze sobą szereg zagrożeń, w tym problem tzw. niechcianej ciąży i przedwczesnego rodzicielstwa. Te konsekwencje wpływają szczególnie na sytuację młodych kobiet. Dla doradcy zawodowego jest to ważny aspekt pracy z osobami NEET, bo przedwczesne rodzicielstwo jest jednym z czynników przynależności młodzieży do tej grupy. Trzeba mieć świadomość, że młodociani rodzice nie są wystarczająco przygotowani do tej roli. Często wymagają kompleksowego wsparcia społecznego i psychologicznej pomocy w realizowaniu swoich rodzicielskich zobowiązań. Jednocześnie potrzebują pomocy w poszukiwaniu możliwości własnego rozwoju, w tym rozwoju edukacyjno-zawodowego. Dotyczy to zwłaszcza dziewcząt przedwcześnie wkraczających w „dorosłe”, wypełnione rodzicielskimi obowiązkami życie.

Główne problemy/zagrożenia natury psychologicznej i społecznej związane z przedwczesnym macierzyństwem to:

- przeciążenie obowiązkami;
- problemy z tożsamością („jestem zarówno osobą niepełnoletnią i dorosłą, dzieckiem i matką, uczennicą i opiekunką”);
- konieczność podejmowania ról charakterystycznych dla osób dorosłych;
- poczucie rosnącej zależności od innych (np. zaplecze materialne) – rodziny pochodzenia, instytucji pomocowych;
- niemożność zaspokojenia potrzeb rozwojowych charakterystycznych dla okresu wczesnej młodości rezygnacja ze swoich potrzeb rozwojowych;
- oczekiwania społeczne charakterystyczne dla dwu różnych okresów rozwojowych: okresu adolescencji (ukończenia szkoły, zdobycia wykształcenia, planowania działań zmierzających do uzyskania niezależności) oraz okresu dorosłości (radzenie sobie z sytuacją kryzysową, sprawne realizowanie ról dorosłych, niezależność finansowa);
- stawianie czoła ostracyzmowi społecznemu z powodu naruszenia norm kulturowych, będąc „dziećmi, które mają dzieci”;
- stygmatyzacja i izolacja społeczna;
- zaburzone ścieżki rozwoju edukacyjnego;
- konflikty w rodzinie pochodzenia;
- (często) samotne macierzyństwo;
- trudności w budowaniu stałych związków i stabilnych relacji – trudności w nawiązywaniu i utrzymywaniu relacji rówieśniczych;
- wyuczona bezradność;
- poczucie przedwczesnej utraty dzieciństwa;
- trudności materialne³.

Doradca zawodowy świadomy problemów, których mogą doświadczać młodociani rodzice (szczególnie dziewczęta), powinien z jednej strony dokładnie zdiagnozować sytuację młodej osoby pod kątem potrzeb psychologicznych, społecznych, ekonomicznych i jeśli jest potrzeba udzielać wsparcia w kontakcie z innymi specjalistami i instytucjami. Z drugiej zaś strony powinien spoglądać na sytuację wczesnego rodzicielstwa przez pryzmat korzyści, jakie mogło ono wnieść w życie młodego człowieka. Oczywiście pozytywne następstwa wczesnego rodzicielstwa nie są najczęściej naturalnym porządkiem biegu wydarzeń, jednak praca doradcza powinna skupiać się na poszukiwaniu takich cech tego doświadczenia, które mogą stanowić siłę napędową pozytywnego rozwoju.

Postępowanie wobec takich osób powinno być nacechowane troską o ich rozwój i uwzględniać ich naturalne potrzeby psychospołeczne, charakterystyczne dla okresu adolescencji.

3 Z tobą mamą. Przedwczesne macierzyństwo nieletnich. Poradnik dla specjalistów. Fundacja Po drugie. 2017.str 17 – 22, w: poradnik.pdf (podrugie.pl)

Szczególnym obszarem pracy powinna być praca nad zbudowaniem – w nowych okolicznościach – tożsamości takiej osoby, w odniesieniu do jej przyszłości życiowej i zawodowej. Szybkie wejście w rolę dorosłych i przyjęcie zobowiązań wobec dziecka, powoduje brak możliwości poszukiwania odpowiedzi w tym obszarze, dlatego jest takie przewartościowanie sytuacji, aby przedwczesne rodzicielstwo było odbierane nie tylko przez pryzmat problemów i barier, ale też w perspektywie korzyści i możliwości.⁴

W późnym okresie adolescencji głównym wyzwaniem związanym z ciałem, jest ustabilizowanie jego funkcjonowania po okresie intensywnego wzrostu i dojrzewania płciowego. Nastolatek potrzebuje nauczyć się mechanizmów, pozwalających trafnie i szybko rozpoznawać płynące z ciała sygnały i zaspokajać kryjące się za nimi potrzeby. Dotyczy to rozpoznawania biologicznego rytmu ciała, zarówno w sferze łaknienia, snu i odpoczynku, jak i aktywności fizycznej. W tym kontekście ważne staje się rozpoznawanie swoich umiejętności i szukanie akceptowalnych społecznie form zaspokajania własnych potrzeb, a także uczenie się sposobów radzenia sobie z frustracją, związaną z niezaspokojeniem potrzeb płynących z ciała. Najważniejszym przejawem akceptacji swojego ciała jest dbałość o nie i troska o zdrowe funkcjonowanie w sferze snu, odpoczynku, aktywności fizycznej, jedzenia.

Akceptacja własnego ciała jest silnie skorelowana z poczuciem sprawstwa, skuteczności w działaniu oraz z relacjami społecznymi.

Z punktu widzenia doradcy samoocena dotycząca wyglądu młodego człowieka ma duże znaczenie. Tematyka budowania zewnętrznego wizerunku jest jednym z ważnych aspektów przygotowania do skutecznego funkcjonowania na rynku pracy. Tymczasem dla młodych ludzi wygląd jest szczególnym sposobem określania siebie w stosunku do społeczeństwa oraz komunikowania się ze światem, dlatego też ich indywidualny wizerunek może znacznie odbiegać od norm i wymagań rynku pracy. Pracując z młodzieżą, doradca zawodowy musi rozumieć te zmiany, ujmować je w sposób przejściowy, czytać społeczne i psychologiczne niedogodności związane z ich pojawianiem się w życiu młodego człowieka oraz rozpoznawać znaczenie komunikatów płynących z wizerunku zewnętrznego.

Innym ważnym aspektem pracy, który doradca zawodowy powinien uwzględniać, jest stosunek młodego człowieka do dbałości i troski o swoje ciało w sferze snu, odpoczynku, jedzenia, aktywności fizycznej. Każda z tych sfer choć nie ma bezpośredniego wpływu na aktywność edukacyjno – zawodową, może być czynnikiem trudności w realizacji celów z tych obszarów.

ZMIANY W OBSZARZE EMOCJONALNYM

We wczesnym okresie dorastania młody człowiek pod wpływem nagłych i silnych zmian biologicznych, głównie o podłożu hormonalnym, traci względną stabilność emocjonalną, czego konsekwencją są następujące symptomy w rozwoju emocjonalnym:

- ambiwalencja emocjonalna (pojawianie się względem tego samego doświadczenia zarówno pozytywnych, jak i negatywnych emocji);
- wzrost intensywności i skrajność doświadczanych emocji;
- nadmiernie silne, nieadekwatne do wielkości bodźca, reakcje emocjonalne;
- egocentryzm emocjonalny;
- labilność emocjonalna, czyli tendencja do doświadczania częstych zmian stanów emocjonalnych: nagłe zmiany doświadczanych emocji i płynne przechodzenie od emocji pozytywnych do negatywnych;
- impulsywność;
- znaczna podatność na stres;
- przewaga doświadczania negatywnych emocji, przy czym wśród najważniejszych źródeł powstawania wśród nastolatków negatywnych emocji wymienia się:
 - często niezrozumiałe dla nastolatka zmiany własnego ciała,
 - spadek i znaczne wahania samooceny,
 - trudności w szkole,
 - niska pozycja w grupie rówieśników,
 - problemy rodzinne,

4 Z tobą mamę. Przedwczesne macierzyństwo nieletnich. Poradnik dla specjalistów. Fundacja Po drugie. 2017.str 44, w: poradnik.pdf (podrugie.pl)

- przeciążenie czy poczucie przeciążenia obowiązkami domowymi.⁵

Niestabilność emocjonalna we wczesnym okresie dorastania jest w większości przypadków stanem przemijającym. Wraz z dojrzewaniem nastolatkom coraz lepiej udaje się kontrolować własne emocje i reagować stosownie do sytuacji.

W okresie późnej adolescencji następuje coraz większa stabilność pod względem siły i zmienności doświadczanych emocji oraz rozwój sfery uczuciowej w kierunku uczuć wyższych. Młodzi nabywają zdolność do odraczania reakcji emocjonalnych tzw. **powściągliwość emocjonalną**. Silne emocje nadal towarzyszą relacjom społecznym, doświadczeniom związanym z ważnymi dla nastolatka aktywnościami oraz coraz częściej podejmowanym rozważaniem o charakterze społecznym czy moralnym.

Budowanie dojrzałości emocjonalnej w okresie późnej adolescencji można opisać jako przechodzenie od chaosu emocjonalnego do zrównoważenia, od impulsywnego ujawniania emocji do ich świadomego kontrolowania. Odczuwane przez nastolatka emocje w mniejszym stopniu zależą od aktualnego stanu ciała, a w większym od tego, czy realizowane są ważne dla niego cele. Ta perspektywa każe inaczej patrzeć na czynniki stabilizujące i destabilizujące życie emocjonalne młodego człowieka w okresie późnej adolescencji.

Rozwój zdolności do kontroli emocji jest długim procesem i trwa aż do okresu dorosłości. Kluczowe jest tu wypracowanie konstruktywnych sposobów radzenia sobie ze stresem i negatywnymi emocjami.

Dla doradcy zawodowego ważna jest z jednej strony praca z młodą osobą nad budowaniem dojrzałości emocjonalnej oraz umiejętności w zakresie radzenia sobie z emocjami, z drugiej zaś równie istotne jest akceptowanie stanów emocjonalnych charakterystycznych dla tego okresu rozwojowego i nie odbieranie ich osobiście. Dojrzewający młody człowiek uczy się swojej emocjonalności, często doświadcza w tym zakresie trudności i często sam siebie nie rozumie. Labilność emocjonalna, bunt, negacja, niestałość motywacyjna to szereg zjawisk, które są dla dorosłych trudne w odbiorze. Rozumienie ich podłoża, pomoc w ich przewyżnianiu oraz traktowanie ich jako przemijających może być sposobem na przełamywanie oporu w relacji pomiędzy doradcą zawodowym a NEED.

ZMIANY W OBSZARZE POZNAWCZYM

Jedną z najważniejszych zmian rozwojowych pojawiających się w okresie wczesnego dorastania, jest zmiana dotycząca sposobu myślenia i rozwiązywania problemów. Pojawia się nowy sposób myślenia tzw. **myślenie formalne (hipotetyczno-dedukcyjne)**⁶. Wiąże się to z opanowaniem możliwości operowania zasadami logiki nie tylko w odniesieniu do obiektów konkretnych, ale również w stosunku do idei. Pojawia się także zainteresowanie problemami niezwiązanymi z realiami życia. W początkowej fazie myślenie abstrakcyjne nastolatka ma cechy swoistego **intelektualnego egocentryzmu** i związanego z nim **idealizmu poznawczego**. Młody człowiek ma przekonanie, że świat (rodzice, nauczyciele, dorośli) ma się podporządkować jego „jedynie słusznym” poglądom, nie zaś odwrotnie. Ocena świata, działań ludzi i konsekwencji ich czynów dokonuje się przede wszystkim przez pryzmat kryterium logicznego. Tylko to, co jest według nastolatka logiczne, uważa on za wartościowe i słuszne. Kieruje się przekonaniem, że rzeczywistość, świat relacji, świat społeczny i cała przyszłość młodego człowieka powinna się tej logice podporządkować. Droga ujarzmienia niezrozumiałej złożoności i przypadkowości świata społecznego, która wymyka się zasadom logiki formalnej, jest charakterystyczny dla młodzieży pryncypializm (trzymanie się zasad) i rys reformatorski.

Upór i nieprzejednanie młodych ludzi to jedno ze źródeł trudności w relacji dorosły – nastolatek. Trudne staje się wytłumaczenie nastolatkowi, że niektóre jego osądy czy wartości są wyidealizowane i niemożliwe do spełnienia. Wyzwaniem dla dorosłych jest pomoc młodemu człowiekowi we włączaniu reguł społecznych w jego własny, logiczny sposób myślenia, konfrontowanie takiego sposobu myślenia z rzeczywistością. Można to osiągać poprzez dyskusje o świecie oraz praktyczne angażowanie młodzieży w prace społeczne czy też pracę zawodową. Niemalże znaczenie dla rozwoju nastolatków ma również podejmowanie przez nich prób budowania relacji w grupie czy rozeznawanie własnych zasobów w perspektywie tworzenia związków. Doświadczenia praktyczne życia społecznego pozwalają konfrontować młodego człowieka z nielogicznością np. w sferze uczuć czy życiu społecznym, bez zbyt wczesnej pragmatyzacji świadomości (ukierunkowania na użyteczność i przydatność poglądów).

5 Psychologiczne portrety..... Red. A.I.Brzezińska, s.356 359

6 Psychologiczne portrety..... Red. A.I.Brzezińska, s.357 358

Z rozwojem poznawczym i kształtowaniem tożsamości nastolatków wiąże się egocentryzm młodzieńczy, ujawniający się w usilnym zajmowaniu się przez młodego człowieka własnymi myślami, przeżyciami, skoncentrowaniem na sobie i nawykowym obserwowaniu siebie z perspektywy innych osób. Przez osoby dorosłe może to być odbierane jako egoizm czy nadmierna koncentracja na sobie. W rzeczywistości jest to postawa wynikająca z rozwoju fizycznego i potrzeby dookreślenia własnej tożsamości. Postawa ta może przyjmować postać tzw. wyimaginowanej publiczności i mitologizowania swojej osoby. Pierwsza postać dotyczy przekonania nastolatka, że jego przeżycia są równie ważne i absorbujące dla otoczenia, jak dla niego samego oraz że jest przez innych obserwowany i oceniany. Druga postać to przekonanie o swojej wyjątkowości i niemożności doświadczania niekorzystnych konsekwencji swoich działań. Takie postawy mogą prowadzić do zachowań brawurowych czy niebezpiecznych. W odniesieniu do ww. postaw kierunek pracy z młodą osobą to rozwijanie myślenia refleksyjnego i perspektywicznego, związanego z umiejętnością przewidywania konsekwencji swoich działań, a szczególnie rozwijanie przyszłościowej perspektywy czasowej i projektowania siebie oraz swojej przyszłości⁷. Tego typu aktywność prospektywna urealnia obraz własnej osoby, osadza działania jednostki w określonej rzeczywistości, którą trzeba uwzględniać, aby odnieść sukces, a tym samym osłabia myślenie magiczne i nierealistyczne na swój temat⁸.

Myślenie formalne jest nie tylko osiągnięciem związanym z rozwojem mózgu, ale także kompetencją, której trzeba się nauczyć i powtarzać przez wielokrotne ćwiczenia⁹. Opanowanie tej formy myślenia jest podstawą do myślenia systemowego, potrzebnego w okresie dorosłości.

Doradca zawodowy powinien tworzyć warunki do rozwoju myślenia abstrakcyjnego oraz kształtowania kompetencji komunikacyjnych, będących podstawą do wymiany myśli i poglądów. W tym zakresie powinien być otwarty na polemikę, dyskusję, wymianę argumentów, nawet mimo odczuwanego negatywizmu ze strony nastolatka. Powinien zapraszać młodego człowieka do rozwiązywania problemów wybiegających poza tematy związane tylko i wyłącznie z realiami życia. Możliwość swobodnego wypowiadania swojego zdania przez młodych ludzi, konfrontowania go ze zdaniem dorosłego, poszukiwanie argumentów czy nawet silne trzymanie się swoich racji jest dla młodego człowieka drogą do opracowania własnego planu działania na dalsze życie i dookreślenia, jaki kształt miałyby ono przybrać.

Jednocześnie doradca zawodowy powinien obserwować możliwości myślenia akstrakcyjnego u osób z grupy NEET, z którymi pracuje. Dla części z nich ta kompetencja może być trudna do osiągnięcia. W takiej sytuacji doradca zawodowy powinien dostosować język i sposób pracy do możliwości danej osoby, pracować na materiale konkretnym i w rozmowie poszukiwać odwołań do konkretnych sytuacji z życia. Część młodych osób z grupy NEET może dysponować dużym potencjałem w tym zakresie, jednak przez szereg niekorzystnych doświadczeń edukacyjnych, czy specyficznych trudności w uczeniu się, potencjał ten może być przytłumiony czy nierozpoznany. Wiele zadań szkolnych ukierunkowanych jest na zdawanie testów i egzaminów, nie stymulują one do samodzielnego myślenia, kreatywności, umiejętności rozwiązywania problemów ani stosowania wiedzy teoretycznej w praktyce. Doświadczenie młodzieży islandzkiej z grupy NEET pokazuje, iż odblokowanie zdolności intelektualnych poprzez indywidualizację działań edukacyjnych i społecznych było jednym z ważniejszych kroków na drodze reintegracji edukacyjno – społeczno – zawodowej.

Doradca zawodowy pracując z młodzieżą powinien pamiętać o osiągnięciach, ale również o ograniczeniach zdolności poznawczych dorastających młodych ludzi i mogących z tego wynikać zachowaniach problemowych. Kompetencje nastolatków w zakresie myślenia i rozumowania są w fazie wzrostu i będą podlegać dalszemu rozwojowi w dorosłości, a poznanie prawidłowości rozwoju myślenia młodzieży pozwoli uniknąć wielu nieporozumień i trudności w kontaktach z młodymi ludźmi.

ZMIANY W OBSZARZE SPOŁECZNYM

Relacje rodzinne

W okresie dorastania w dalszym ciągu najważniejsze są dla nastolatków związki z rodzicami i rówieśnikami. Na pierwszym etapie dorastania można zaobserwować wzrost liczby konfliktów pomiędzy nastolatkami, a znaczącymi dorosłymi – rodzicami, nauczycielami, opiekunami. Źródła konfliktów mają swoje podłoże w sferze somatycznej i psychospołecznej. Z jednej strony zmiany w funkcjonowaniu układu nerwowego,

7 G. Kutra, Aktywność prospektywna młodzieży, Wydawnictwo Instytutu Psychologii PAN, Warszawa 2008

8 tamże

9 Psychologiczne portrety.... red. A.I.Brzezińska, s.359

sprzyjają niekontrolowanym wybuchom gniewu, złości i niezadowolenia, z drugiej zaś zarzewiem konfliktów jest zmiana w realizowaniu ról społecznych. Jednocześnie owe konflikty mają istotną wartość rozwojową przyczyniają się bowiem do uruchomienia procesu indywiduacji i separacji. W tym zakresie celem rozwojowym jest zbudowanie poczucia autonomii nastolatka w rodzinie, rozumiane jako uniezależnienie się od rodziców, bez utracenia więzi. Nastolatek widzi siebie jako osobę dorosłą, oczekuje równości praw i przywilejów oraz całkowitej wzajemności. Pragnie wolności i prawa kontroli nad własnym życiem, a także przestrzegania granic prywatności. Może pojawić się bunt jako narzędzie kreowania siebie, własnej tożsamości i indywidualności. Młody człowiek może go manifestować pokazując różne oblicza np. zachowania lekceważące, pozytywne zachowania związane z zainteresowaniami, stylem życia czy wewnętrzne zamknięcie się w sobie (niechęć i wycofanie się z relacji z ludźmi). Proces separacji wymaga akceptacji i reorganizacji zasad w kierunku współpracy. Dla opiekunów świadomych zagrożeń współczesnego świata, wsparcie nastolatka w tym obszarze nie jest proste. Dodatkowa trudność dotyczy zmiany postrzegania przez nastolatków znaczących dorosłych. W okresie dzieciństwa rodzice, a także inni dorośli, są akceptowani w sposób niemal bezrefleksyjny. W przypadku nastolatków dorosły staje się w jego oczach człowiekiem „z krwi i kości”, następuje urealnienie dorosłego, co często wiąże się z bardziej krytyczną oceną jego osoby. Sposób, w jaki przebiega proces separacji nastolatka w rodzinie i to, jak kształtują się/jaką mają jakość relacje na linii rodzic – nastolatek, wpływa na sposób angażowania się nastolatka w inne, pozarodzinne sfery życia (edukacyjną, zawodową, rówieśniczą). Burzliwe zmiany w relacjach rodzinnych mogą być znaczną barierą w realizacji celów edukacyjno – zawodowych. Mogą również powodować przyspieszenie lub spowolnienie (niepunktualność) pojawiania się w życiu nastolatka zadań rozwojowych (np. zbyt szybkie lub zbyt wolne usamodzielnianie się młodego człowieka).

Z punktu widzenia doradcy zawodowego ważne jest określenie, w jaki sposób relacje rodzinne wpływają na proces formowania się autonomii nastolatka i formowania się jego tożsamości.

Grupy rówieśnicze i związki intymne

Rozwój społeczny w okresie dorastania charakteryzuje się silnym zwrotem ku relacjom rówieśniczym. Mają one postać zarówno kontaktów grupowych (paczki, kliki i tym podobne), jak i indywidualizowanych (związki intymne, przyjacielskie).

W grupie rówieśniczej młody człowiek zaczyna zaspokajać niektóre z potrzeb, które wcześniej były realizowane w rodzinie. Znaczenie grupy rówieśniczej jest w tym okresie życia znacznie większe, niż będzie kiedykolwiek później, staje się ważnym wyznacznikiem rozwoju młodego człowieka. Funkcjonowanie w gronie rówieśników staje się dla nastolatka polem wypróbowywania swoich kompetencji, zdobywania umiejętności interpersonalnych, rozwijania systemu wartości, ćwiczenia inicjatywy w działaniu, porównywania się z rówieśnikami pod względem wyglądu, zainteresowań, przeżyć czy podglądów. Przynależność do grupy rówieśniczej jest zatem źródłem informacji zwrotnych, akceptacji, wsparcia i poczucia bezpieczeństwa oraz ważnym układem odniesienia na drodze budowania samooceny i kształtowania własnej tożsamości. Dlatego też grupy rówieśnicze są tak ważne dla nastolatka, są znaczącym regulatorem jego rozwoju, zwłaszcza we wczesnej fazie dorastania. Młodzi ludzie w sposób totalny manifestują swoją jedność z grupą, przejmują jej poglądy, sposób zachowania czy wizerunku. Poprzez poczucie wspólnotowości u młodych osób kształtuje się swoista kultura młodzieżowa. Jest ona autonomiczna wobec kultury dorosłych, o charakterystycznym rysie monolityczności, prowadzącym do silnego konformizmu wobec grupy. Bycie członkiem kliki lub paczki pomaga dorastającym przejść od przyjaźni do związków „partnerskich”, mających charakter związków preintymnych, w których będą mogli „poćwiczyć” tworzenie bliskiej relacji z drugim człowiekiem. Jest to bardzo ważne doświadczenie na drodze do budowania trwałych, odpowiedzialnych relacji, ale może też być przyczyną wielu zagrożeń i ryzyk.

Związki preintymne w tym okresie charakteryzuje¹⁰:

- nietrwałość, często odwrotnie proporcjonalna do gwałtowności uczuć,
- podatność na różne zewnętrzne i wewnętrzne czynniki zakłócające,
- tendencja do ukrywania z równoczesną potrzebą pokazywania światu,
- brak zdolności do poświęceń na rzecz związku lub poświęcenie, ale z lękiem o jego utratę,
- tendencja do podporządkowania własnego życia tej jedynej osobie i uczuciom, co może prowadzić do

10 A.I.Brzezińska, Społeczna psychologia rozwoju, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2000

zachwiania proporcji między zaangażowaniem uczuciowym, a innymi zadaniami życiowymi, na przykład nauką.

Zagrożeniem w okresie dorastania może być z jednej strony brak relacji z rówieśnikami, z drugiej zaś silna, wręcz symbiotyczna potrzeba przywiązania się do drugiej osoby, potrzeba bycia z kimś w związku. Unikanie relacji rówieśniczych może mieć wpływ na opóźnianie procesu tworzenia bliskich relacji interpersonalnych. Z kolei zbyt silna potrzeba bycia z kimś w związku prowadzi młode osoby do podporządkowania całego swojego funkcjonowania budowaniu związków miłosnych, często kosztem autonomii i kreowania własnej drogi życiowej. Wiąże się to z ryzykiem pojawienia się zbyt szybkich zobowiązań, co znacznie ogranicza możliwości kształtowania tożsamości w optymalnych warunkach. Budowanie związków preintymnych i angażowanie się w ich trwałość kosztem własnej tożsamości wcale nie musi oznaczać braku jej dalszego rozwoju, jednak na pewno jest to związane z trudniejszą ścieżką kształtowania się tożsamości w innych obszarach życia, w tym w obszarze zawodowym.

ZADANIA ROZWOJOWE W OKRESIE ADOLESCENCJI

Według Erica Eriksona rozwój psychospołeczny wynika z interakcji pomiędzy jednostką i społeczeństwem. Rozwój ludzkiej egzystencji jest procesem historycznym, na który zasadniczy wpływ mają wymagania i relacje społeczne oraz procesy odpowiadające za dojrzewanie psychobiologiczne. Większość społeczeństw „wyznacza” pewne ramy czasowe, które są przeznaczone na realizację przez człowieka różnych celów. Erick Erickson wyodrębnił te cele i określił je jako zadania rozwojowe. Zadania rozwojowe są związane z pozytywnym rozwiązaniem kryzysu przypadającego na poszczególne stadia rozwoju człowieka, co jest podstawą do jego dalszego rozwoju. Kryzys wynika z pojawienia się radykalnej zmiany w organizmie, która tworzy stan wewnętrznych napięć, a jej rozwiązanie w podstawowej mierze zależy od interakcji z otoczeniem. Erikson w swojej koncepcji rozwoju psychospołecznego podzielił życie człowieka na osiem etapów, cechujących się okresami stabilnymi oraz kryzysowymi. Twierdził, że pozytywne rozwiązanie kryzysu na każdym z nich, pozwala na dalszy optymalny rozwój¹¹.

Zadania rozwojowe przypadające na okres adolescencji (według Havighursta) to:¹²

- osiągnięcie niezależności osobistej,
- rozwijanie postaw wobec grup społecznych i instytucji,
- osiągnięcie nowych, bardziej dojrzałych więzi z rówieśnikami obojga płci,
- ukształtowanie roli męskiej lub kobiecej,
- osiągnięcie niezależności uczuciowej od rodziców i innych osób dorosłych,
- przygotowanie do małżeństwa i życia w rodzinie,
- przygotowanie do kariery zawodowej i niezależności,
- rozwijanie własnego systemu wartości,
- dążenie do postawy odpowiedzialnej społecznie.

Wymienione zadania okresu dorastania związane są z pozytywnym rozwiązaniem kryzysu poszukiwania tożsamości versus rozproszenia ról. Zjawiska zachodzące w obszarze biologicznym, psychicznym i społecznym są fundamentem do formowania się tożsamości w okresie dojrzewania¹³. Formowanie się tożsamości to etap wyboru właściwości i określenia wizji dalszego życia, zdefiniowania siebie oraz odróżnienia własnej osoby od innych. Jakość osiągniętej tożsamości w dużym stopniu determinuje rolę, w których człowiek będzie funkcjonował jako dorosły.

Aktywność nastolatka wiąże się z procesami poszukiwania odpowiedzi na pytania w różnych sferach:

- sfera osobista: Kim jestem? Kim nie jestem? Kim chcę być w przyszłości? Do czego dążę? Jaki chcę przyjąć system wartości?
- sfera relacyjna: Kim chcę być i w jaki sposób pokazywać się innym? Jak nie chcę być spostrzegany? Jak chcę kształtować relacje z innymi?
- sfera społeczno – kulturowa: W jakich rolach chcę funkcjonować w dorosłym życiu?

Wśród wyżej wymienionych pytań dot. poszczególnych sfer szczególne miejsce zajmują pytania dotyczące planów edukacyjno – zawodowych.

11 H. Gasiul. Psychologia osobowości. Nurty, teorie, koncepcje. Delfin. Warszawa 2020. S. 431-435

12 ore.edu.pl

13 Psychologiczne portrety.... red. A.I.Brzezińska, s.348

Podstawowy mechanizm formowania się tożsamości wiąże się z doświadczeniem i przejściem przez młodego człowieka dwóch faz: fazy eksploracji i fazy zobowiązania¹⁴. O powodzeniu w przechodzeniu przez obie fazy w dużej mierze decydują:

- warunki socjalizacyjne,
- jakość społecznego otoczenia młodego człowieka (rodzinnego, szkolnego, na poziomie środowiska lokalnego).

Efektem końcowym jest uzyskanie – przy pomyślnym przebiegu całego procesu – dojrzałej (osiągniętej) tożsamości.

Poniższa tabela opisuje obie fazy.

FAZA EKSPLOKACJI	
Opis	działania o charakterze orientacyjno poszukiwawczym działania podejmowane „na próbę”, skierowane na testowanie swoich możliwości
Cechy charakterystyczne tej fazy	• duża zmienność zachowania • koncentracja na teraźniejszości • podejmowanie eksperymentowania z rolami • testowanie siebie i otoczenia • angażowanie się w działalność różnych grup • planowanie różnych wariantów „siebie w przyszłości”
Cele	• uzyskanie wiedzy na temat samego siebie, swoich mocnych i słabych stron • uzyskanie wiedzy na temat swojego otoczenia • poznawanie ról społecznych
Niektóre obszary eksploracji	• eksperymentowanie z własnym ciałem (np. strój, dieta, tatuaże, samookalecenia) • sprawdzanie granic możliwości własnego działania (np. sprawdzanie wydolności intelektualnej, emocjonalnej, fizycznej, ryzykowne zachowania) • eksperymentowanie w ramach relacji z innymi ludźmi (np. kontakty przez internet, zachowania prowokacyjne wobec osób znaczących, zachowania prowokacyjne wobec osób tej samej płci)
Typy eksploracji	• eksploracja wszcz - eksploracja coraz to nowych obszarów - charakterystyczna dla wczesnej adolescencji • eksploracja w głąb - charakter bardziej ideologiczny: „W co wierzyć?”, „Jaki to ma sens?”, „Czy to jest sens jedyny?”, „Co go uzasadnia?”, „Na podstawie czego rozstrzygać wątpliwości?”. - charakterystyczna dla późnej adolescencji
FAZA ZOBOWIĄZANIA	
Opis	faza podejmowania decyzji i dokonywanie wyborów spośród możliwych alternatyw , ważnych dla jednostki ze względu na jej osobiste potrzeby, aspiracje i plany życiowe oraz wzięcie odpowiedzialności za bliskie i dalekie konsekwencje swoich decyzji
Cechy charakterystyczne	osobiste zaangażowanie w działania wynikające z podjętych wyborów identyfikacja z przyjętymi zobowiązaniami gotowość do ponoszenia negatywnych konsekwencji własnych decyzji, czyli wierność sobie. umiejętność dochowywania wierności dokonany wyborom
Typy zobowiązań	uczenie się podejmowania zobowiązań (wczesna adolescencja) identyfikowanie się z konsekwencjami podjętych decyzji (późna adolescencja)

Opracowanie własne na podstawie Marcia, J.E. (1966). Development and validation of ego – identity status. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3 (5), 551-558; Psychologiczne portrety człowieka. Praktyczna psychologia rozwojowa. Red. A.I.Brzezińska, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne. Gdańsk 2021, s.368; Brzezińska, A. I., Piotrowski, K. (2009). Diagnoza statusów tożsamości w okresie adolescencji, wyłaniającej się dorosłości i wczesnej dorosłości za pomocą *Skali Wymiarów Rozwoju Tożsamości (DIDS)*. *Studia Psychologiczne*, 47 (3), 93 – 109; Brzezińska, A. I., Piotrowski, K. (2010). Polska adaptacja *Skali Wymiarów Rozwoju Tożsamości (DIDS)*. *Polskie Forum Psychologiczne*, 15 (1), 66-84.

14 Psychologiczne portrety..... red. A.I.Brzezińska, s.367-368

Statusy tożsamości

W okresie dorastania można zaobserwować cztery różne sposoby radzenia sobie przez młodych ludzi z kryzysem tożsamości, które określane są mianem statusów tożsamości. Każdy status tożsamości osiągnęty w okresie dorastania przynosi młodemu człowiekowi przynajmniej chwilowe poczucie równowagi oraz uwalnia go od poczucia zamętu i rozproszenia. Podczas formowania się tożsamości w okresie dorastania nie zawsze możemy w nim wyróżnić cztery następujące po sobie statusy, nie jest to więc sekwencja niezmienna i zawsze taka sama u wszystkich dorastających. Splot czynników osobowych oraz środowiskowych może ten proces zmodyfikować w taki sposób, że:

- któryś z etapów zostanie pominięty;
- pojawi się regres do któregoś z etapów wcześniejszych;
- wskutek fiksacji na jednym z wcześniejszych statusów nie dojdzie do ukształtowania dojrzałej tożsamości.

O tym, jaki status tożsamości osiąga nastolatek, decyduje rozwój w obszarze eksploatacji i zobowiązania. Obecność bądź nieobecność eksploracji oraz obecność bądź nieobecność zobowiązania daje cztery kombinacje (por. tabela)

STATUSY TOŻSAMOŚCI A PODSTAWOWE PROCESY JEJ KSZTAŁTOWANIA		ZOBOWIĄZANIE podejmowanie decyzji i przyjmowanie na siebie zobowiązania wraz z gotowością do ponoszenia konsekwencji podjętych decyzji	
		BRAK ZOBOWIĄZANIA	OBECNOŚĆ ZOBOWIĄZANIA
EKSPŁORACJA aktywne poszukiwanie i badanie, rozpoznawanie możliwości działania w coraz to nowych obszarach, najczęściej poprzez testowanie, sprawdzanie, eksperymentowanie	BRAK EKSPŁORACJI	TOŻSAMOŚĆ ROZPROSZONA	TOŻSAMOŚĆ LUSTRZANA/NADANA
	OBECNOŚĆ EKSPŁORACJI	TOŻSAMOŚĆ MORATORYJNA	TOŻSAMOŚĆ OSIĄGNIĘTA

opracowanie własne

Status tożsamości młodego człowieka wpływa na to, w jaki sposób funkcjonuje on w różnych grupach oraz w jaki sposób spostrzega rzeczywistość społeczną. Wyznacza on również poziom dojrzałości nastolatka do podejmowania zobowiązań i wytrwałości w ich realizacji. W zależności od rodzaju tego statusu młodzi ludzie mają różne potrzeby i wymagają zindywidualizowanego wsparcia ze strony najbliższego otoczenia społecznego, w tym doradcy zawodowego.

Tym, co wpływa na charakter zmian statusu, jest głównie przyzwolenie na eksperymentowanie (eksplorację) oraz stwarzanie młodym ludziom okazji i zachęcanie ich do dokonywania wyborów, przy jednoczesnym oczekiwaniu gotowości do ponoszenia za nie odpowiedzialności.

Zmiany statusu mogą mieć charakter progresywny, ale i regresywny (przejście do statusu niższego niż aktualnie zajmowany). Może również pojawić się stan stagnacji (fiksacji), czyli zatrzymania się na już osiągniętym statusie tożsamości albo z powodu braku okazji do eksploracji, albo z powodu braku możliwości podejmowania zobowiązania, albo jednego i drugiego.

Poniższe tabele zawierają najważniejsze informacje o każdym ze statusów, wraz z informacją o pozycji dorosłego (doradcy) w pracy z młodą osobą. Dla doradcy zawodowego ważne jest określenie, na ile w historii życia młodego człowieka pojawiają się obydwie procesy: eksploracji i zobowiązań oraz jaka jest ich konfiguracja oraz w jaki sposób można wspierać młodego człowieka w rozwiązywaniu kryzysu tożsamości.

Tożsamość rozproszona – słaba eksploracja + brak zobowiązań		
• jest to sposób na szybkie poradzenie sobie z odczuwanym niepokojem i lękiem związanych z okresem dojrzewania, • młody człowiek jedynie w niewielkim stopniu poszukuje (słaba eksploracja), a jednocześnie rzadko i na krótko angażuje się w nowe role czy grupy (słabe zaangażowanie), • nastolatek wydaje się być niezainteresowany przyszłym życiem, skoncentrowany na sobie i na tym, co daje chwilową satysfakcję i szybkie korzyści lub poczucie bezpieczeństwa, • może unikać kontaktów z innymi, opuszczać lekcje w szkole, podejmować różne ryzykowne dla zdrowia działania (np. sporty ekstremalne), sięgać po narkotyki czy alkohol bądź uciekać w świat wirtualny, • w dalszej perspektywie status ten jest zagrażający dla integracji osobowości jednostki.		
Charakterystyka	osoba nie potrafi planować swojego życia, osoba nie jest w stanie dokonywać samodzielnych decyzji, osoba nie posiada własnych przekonań i nie podejmuje działań, by je nabyć.	
PRZYKŁADY	Tomek mimo swych 30 lat nadal mieszka z rodzicami, żyje z dnia na dzień. Marta po raz kolejny pytana przez babcię o to, co chce robić po maturze, nie wie co odpowiedzieć, w ogóle się nad tym nie zastanawia.	
Przejawy	Poziom intrapersonalny	Poziom interpersonalny
	apatyczność brak zainteresowań silna orientacja na otoczenie mała decyzyjność poczucie braku kontroli nad przyszłością zależność samopoczucia od akceptacji społecznej	wycofanie się z relacji społecznych lub wysoki poziom zależności od innych ludzi słaba zależność od rodziców silna zależność od rówieśników silna orientacja aspołeczna, związana z niskim poczuciem zaufania do innych ludzi słaba zdolność przeciwstawiania się naciskowi grupy
Konsekwencje rozwiązania kryzysu adolescencji przez ukształtowanie tożsamości rozproszonej	nałożenie na siebie zadań rozwojowych późnej adolescencji i wczesnej dorosłości, wielość i jakościowa różnorodność zadań skutkują przewlekłym trwaniem w sytuacji trudnej, częste doświadczanie konfliktu ról i konfliktów interpersonalnych, brak poczucia stabilności, brak osobistej satysfakcji, niska samoocena, niebezpieczeństwo stanów depresyjnych, źródło negatywnej oceny społecznej oraz źródło poważnych problemów w funkcjonowaniu psychicznym.	
DOROSŁY -AUTORYTET -INSTRUKTOR	Postawa doradcy powinna opierać się na dwóch filarach: jasne i wyraźne określenie wymagań, reguł, dawanie wszelakiego rodzaju wsparcia, szczególnie emocjonalnego, przez co zapewnia bezpieczeństwo będące podstawą do poszukiwania siebie, funkcja bycia autorytetem i instruktorem, funkcja strażnika norm i zasad, granic, funkcja wyznacza działań potrzebnych do osiągnięcia celów, funkcja instruktora, który zarówno wspiera, jak i wyznacza granice zachowań, poszukiwań, zakres odpowiedzialności	

Tożsamość lustrzana/nadana – mała eksploracja + silne zobowiązanie		
• mała ilość eksploracji (brak możliwości, nieatrakcyjna oferta obszarów do eksploracji) oraz szybkie przyjmowanie społecznie nadanych zobowiązań, • szybkie i dość sztywne przywiązanie się młodej osoby do jakiejś idei albo pomysłu na siebie (silne zobowiązanie), bez zastanowienia się, czy to jej naprawdę odpowiada (brak eksploracji), • na pytanie „kim jestem” odpowiadają za nastolatka rodzice, nauczyciele, media, • przyjęcie idei, która nada sens aktywności od innych jest drogą do zapanowania nad poczuciem chaosu i sposobem zwolnienia z obowiązku dalszych poszukiwań, • w dalszej perspektywie bardziej ogranicza młodego człowieka niż go rozwija, choć pozornie buduje czasem akceptację otoczenia (pojawia się zobowiązanie).		
Charakterystyka	• brak przyzwolenia przez otoczenie i przez samego siebie na doświadczanie i eksplorację, • podejmowanie szybkich i konkretnych decyzji (zobowiązań), • osoba przejmując nałożone na nią zobowiązania, • osoba ma skłonność do idealizowania osób i grup, z którymi się identyfikuje.	
PRZYKŁADY	• Piotr wybiera zawód adwokata i nie zastanawia się nad tym długo – w jego rodzinie większość mężczyzn ze strony ojca była prawnikami. • Świeżo upieczona absolwentka szkoły średniej, Kasia, wychodzi za mąż, ponieważ na tym etapie jej życia większość koleżanek z jej miejscowości tak właśnie zrobiła.	
Przejawy	Poziom intrapersonalny	Poziom interpersonalny
	• silna orientacja na otoczenie • wysoka samoocena • silne poczucie kontrolowania swojej przyszłości przez czynniki zewnętrzne • mocna obrona/ opór przed zmianami • zachowania usztywnione	• silna zależność od rodziców/grupy społecznej • słaba potrzeba bycia samemu • zachowania ostentacyjne i prowokujące • zachowania zależne • silne manifestowanie wierności swoim, ale zwykle przejętym od grupy czy osób znaczących sposobom zachowania
Konsekwencje rozwiązania kryzysu adolescencji przez ukształtowanie tożsamości nabytej	• szybsze niż u rówieśników podejmowanie zadań rozwojowych okresu dorosłości: podjęcie pracy i/lub założenie rodziny, • niepunktualność zdarzeń rozwojowych (zobowiązania pojawiają się zbyt wcześnie, czyli wówczas, gdy jednostka nie jest jeszcze w pełni gotowa do ich podjęcia), • skrócenie moratorium oraz nowicjatu wzmagające ryzyko niepowodzenia • brak satysfakcji z realizowanych zadań, co może mieć wpływ na budowanie pozytywnego obrazu siebie jako osoby dorosłej.	
DOROSŁY – DORADCA INICJATOR ZMIANY	Nastolatek potrzebuje wsparcia w poszukiwaniu bardziej dopasowanej do siebie oferty społecznej, innych ról społecznych, grup rówieśniczych zgodnych ze swoimi możliwościami i oczekiwaniami. • Ważne jest w tej perspektywie budowanie postaw inicjujących zmianę poprzez: • prowokowanie młodego człowieka do refleksji nad sensem własnych wyborów, • konfrontowanie przejętego (nadanego) planu na życie z jego wizją przyszłości, • poszerzanie refleksji na temat własnej wizji, hierarchii wartości, planów itp., • pomaganie w zauważeniu związku między konformizmem grupowym, a utratą swojej indywidualności, • pokazywanie możliwości. Duże znaczenie dla wyborów nastolatków mają jakość i różnorodność oferty proponowanej przez kulturę (w tym mass media), społeczeństwo (rodziców, grupę rówieśniczą, autorytety, społeczność lokalną) i różne instytucje (szkołę, Kościół, domy kultury, kluby sportowe, wolontariat).	

Tożsamość moratoryjna (odroczone): Wysoka eksploracja + małe zobowiązanie		
- osoba angażuje się w eksplorowanie swojego otoczenia, ale nie odczuwa potrzeby zaangażowania się w konkretne obszary aktywności lub ma problem z wyborem spośród dostępnych alternatyw i w efekcie nie dokonuje wyboru wcale, - status ten jest naturalnym statusem „przejściowym”, charakterystycznym dla młodzieży w okresie wczesnej adolescencji, gdy eksploracja zdecydowanie dominuje nad zobowiązaniem, - moratorium to czas aktywnego samodzielnego poszukiwania czegoś, co dla nastolatka będzie nie tylko atrakcyjne, ale też zgodne z jego potrzebami i wartościami.		
Charakterystyka	- częsta zmienność upodobań i decyzji co do własnego zaangażowania, - duże zaangażowanie w różne, czasem skrajne aktywności, - duża gotowość do zmian – „słomiany zapał” – przerywanie podjętych działań, gdy tylko pojawią się pierwsze przeszkody, - trudności w podejmowaniu decyzji, zobowiązań, - brak gotowości do podejmowania ważnych decyzji życiowych.	
PRZYKŁADY	- Ala uczennica gimnazjum, w ostatnich miesiącach kilkakrotnie zmieniała wizję swojej przyszłości – „postanawiała”, że będzie modelką, zakonnicą, nauczycielką, ale jeszcze nie podjęła ostatecznej decyzji. - Paweł w ostatnich trzech latach podejmował i porzucał studia na kolejnych kierunkach, jednak cały czas działa w organizacjach studenckich, co spowodowało, że miał trudność w wypełnieniu przyjętych zobowiązań.	
Przejawy	Poziom intrapersonalny	Poziom interpersonalny
	- silne poczucie doświadczania kryzysu - silne poczucie rozproszenia (zamętu tożsamościowego) - silne poczucie uciekającego czasu	- silna potrzeba bycia samemu - duża obawa przed byciem izolowanym - słaba zdolność przeciwstawiania się naciskowi grupy
Konsekwencje rozwiązania kryzysu adolescencji przez ukształtowanie tożsamości odroczonej	- znaczne przedłużenie moratorium poza fazę późnej adolescencji, - niepunktualność zadań rozwojowych, polegająca na odraczaniu/odrzucaniu oferty, unikaniu podejmowania wiążących decyzji i brania za nieodpowiedzialności, - ponowne rozproszenie i zamęt tożsamościowy, - trwanie w doświadczeniu kryzysu tożsamości.	
DOROSŁY KONSULTANT	- Doradca potrzebny jest jako osoba, która stale przypomina o celu poszukiwań, gdyż sam proces poszukiwania może okazać się tak fascynujący, że zamiast stawiać się narzędziem do osiągnięcia celu, staje się celem samym w sobie. - Ważne jest rozumienie konieczności zaistnienia pewnego rozwojowego opóźnienia w podejmowaniu życiowych decyzji i zobowiązań przez nastolatka oraz wspieranie go podczas konfrontacji rzeczywistości z jego własnym wizjami i planami.	
MORATORIUM PSYCHOSPOŁECZ- NE	Instytucje społeczne sankcjonują okres poszukiwań tożsamościowych i przyznają dorastającemu prawo do oczekiwania i doświadczania, zanim podejmie obowiązki i odpowiedzialność osoby dorosłej. Moratorium psychospołeczne okresu adolescencji (Erikson 1989) to właśnie zaprogramowane opóźnienie, które dotyczy zarówno rozwoju osobowości, jak i statusu społecznego, gwarantującego przejściowość i pozostawiającego przestrzeń dla eksperymentowania z różnymi rolami społecznymi. <i>Moratorium odnosi się do dwóch kontekstów:</i> - kontekst psychospołeczny: w relacjach z dorosłymi nastolatek uzyskuje zgodę na próbowanie, podejmowanie i wycofywanie się z podjętych ról, na „wyszumienie się”, a tego typu zmienność nie powoduje w nim poczucia nieadekwatności czy dyskomfortu, - kontekst instytucjonalno-kulturowy: ujawnia się poprzez istniejące w danym społeczeństwie zorganizowane formy odraczania zobowiązania jako oferty dla młodych ludzi, jak np. praktyki zawodowe, wolontariat, wyjazdy stażowe, kiedyś służba wojskowa, teraz wymiana studencka czy uczniowska, rok praktyk między dwoma stopniami studiów. Moratorium pozwala na wypracowanie wzmocnienia poczucia kontroli nad dokonywanymi wyborami, co jest jednym z najważniejszych stabilizatorów stanów emocjonalnych młodych osób. Usankcjonowane moratorium leży u podłoża wyodrębnienia w psychologii rozwojowej oddzielnego okresu rozwojowego – wschodzącej/wyłaniającej się dorosłości.	

Tożsamość osiągnięta – wysoka eksploracja + podejmowanie zobowiązań		
- dojrzała struktura tożsamości scala zgromadzone dotąd doświadczenia i posiadane atrybuty, - osoba jest świadoma zasobów i ograniczeń własnych oraz środowiskowych, ma poczucie ciągłości w czasie i przestrzeni, - posiada własny system przekonań, nie ulega presji innych i nie załamuje się pod wpływem trudności, - konsekwentne podejmowanie zobowiązań, a jednocześnie otwartość na dalszą eksplorację własnych możliwości w okresie dorosłości, - osobę cechuje zarówno wewnętrzne uporządkowanie treści tworzących tożsamość, jak i elastyczne oraz półprzepuszczalne granice między nią, a społecznym otoczeniem, pozwalające zachować autonomię, a jednocześnie zmieniać się pod wpływem nowych doświadczeń, - charakterystyczna dla osób wchodzących już w etap dorosłości.		
Charakterystyka	- samodzielność podejmowania decyzji, - nieuleganie wpływom innych, - pojawiające się trudności traktowane jako wyzwania, nie jako bariery, - gotowość do ponoszenia odpowiedzialności za swoje wybory, - wierność wobec dokonanych wyborów, - identyfikacja z podjętymi decyzjami.	
PRZYKŁADY	Magdalena podczas szkoły średniej uczęszczała na dodatkowe zajęcia teatralne. Tam miała okazję w ramach wspólnego przedstawienia pracować z dziećmi. Dzięki temu przekonała się, że niezmierną radość dawało jej uczenie i pomaganie dzieciom. Jednocześnie chętnie wyraża siebie poprzez słowa i ruch. Z powyższych powodów wybrała studia polonistyczne o profilu nauczycielskim.	
Przejawy	Poziom intrapersonalny	Poziom interpersonalny
	- słabe poczucie rozproszenia - silna orientacja wewnętrzna - otwartość na nowe doświadczenia - traktowanie sytuacji trudnych jako wyzwań	- zdolność przeciwstawiania się grupie - mała zależność od rodziców - pozytywne relacje z rodzicami i rówieśnikami - silne zaangażowanie społeczne
Konsekwencje	- adekwatność poczucia kompetencji do posiadanych zasobów, - świadomość własnych preferencji w sytuacjach wyboru, - gotowość do podejmowania samodzielnych decyzji, - poziom satysfakcji ze związków interpersonalnych w grupie i związków intymnych i bliskich związków z osobami tej samej/przeciwnej płci, - krystalizacja decyzji dotyczących kariery zawodowej i decyzji życiowych (dotyczących m.in. miejsca zamieszkania, dalszej nauki), - gotowość do działania na rzecz grup i społeczności.	
DOROSŁY PARTNER COACH	- dzielenie się opiniami, kiedy nastolatek zwraca się o pomoc, - rozumienie wyborów i zobowiązań podejmowanych przez nastolatka, - wspieranie w realizacji zobowiązań.	

Opracowanie własne na podstawie: A.Brzezińska, K.Appelt, B.Ziółkowska, Psychologia rozwoju człowieka, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Sopot 2016; Psychologiczne portrety człowieka. Praktyczna psychologia rozwojowa. Red. A.I.Brzezińska, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2021; M. Rękosiewicz, W drodze ku dorosłości, Tożsamość osób z niepełnosprawnością intelektualną, TIPI i WIELICHOWO 2012, s. 23-27

Tożsamość nie jest ustalonym stanem, stale podlega zmianom, jest przebudowywana i modyfikowana pod wpływem nowych doświadczeń. Badania współczesnej młodzieży i młodych dorosłych wskazują, że status tożsamości dojrzałej może pojawić się nawet po trzydziestym roku życia (np. Bee, 2004), a zatem już w erze wczesnej dorosłości. Niezależnie od tego, z jakim statusem młody człowiek wkracza w ostatnią erę swego rozwoju, czyli w dorosłość, to co osiągnął ma istotny wpływ na jego funkcjonowanie we wszystkich wymiarach. Równocześnie wspomnieć należy, że krytyczne wydarzenia życiowe (na przykład niepełnosprawność spowodowana wypadkiem, utrata dobytku w wyniku klęski żywiołowej, śmierć dzieci, niespodziewana utrata pracy), które nagle i diametralnie zmieniają bieg ludzkiego życia, mogą powtórnie wywołać stan rozproszenia, wymagający podjęcia wysiłku ponownego zdefiniowania siebie i poszukiwania sensu swojego życia w nowy sposób, uwzględniający odmienność funkcjonowania jednostki.

Z punktu widzenia doradcy zawodowego formowanie się tożsamości młodego człowieka jest ważnym elementem budowania zasobów, również w sferze edukacyjno – zawodowej. Wiele problemów młodych ludzi z grupy NEET wiąże się z podstawową trudnością w określeniu swojej tożsamości. Warto zwracać uwagę na

trzy najbardziej ogólne czynniki utrudniające rozwój tożsamości (pochodzące ze środowiska i od jednostki):

- środowisko ubogie w różnego rodzaju alternatywy – gdy nie ma z czego dokonywać wyborów,
- środowisko uniemożliwiające dokonywanie samodzielnych decyzji, np. nadopiekuńczy rodzice – gdy jest z czego wybierać, ale z zewnątrz płynie zakaz samodzielnego dokonywania wyborów,
- brak poczucia bezpieczeństwa w dokonywaniu eksploracji i podejmowaniu zobowiązań, wynikający np. z silnego lęku, poczucia inności, uwarunkowań temperamentalnych czy braku umiejętności – gdy jest z czego dokonywać wyborów, ale wewnętrzne ograniczenia to uniemożliwiają¹⁵.

Doradca zawodowy powinien mieć świadomość w jakim statusie tożsamości funkcjonuje dana osoba oraz jaka jest historia jej budowania w aspekcie ogólnozyciowym i edukacyjno – zawodowym. Uruchamiając zasoby do budowania tożsamości, doradca zawodowy tworzy przestrzeń do budowania projektów z obszaru edukacyjno – zawodowego.

Eksploracja rumiancyjna jako zagrożenie rozwoju tożsamości.

W kontekście pracy doradcy zawodowego ważnym zjawiskiem zagrażającym rozwojowi tożsamości młodych ludzi jest specyficzny sposób realizacji doświadczeń zwany eksploracją ruminacyjną. Termin ten wprowadzili Koena Luyckxa i jego współpracownicy, autorzy Modelu Podwójnego Cyklu Formowania się Tożsamości. Opisując swój model zwrócili uwagę, że podczas formowania się tożsamości można wyróżnić dwa rodzaje eksploracji: eksploracja wszerz i eksploracja w głąb, które można określić jako procesy eksploracji adaptacyjnej¹⁶. *Eksplorowanie wszerz* wspiera proces podejmowania zobowiązań poprzez zwiększanie zakresu informacji o różnych możliwościach, z jakich może skorzystać jednostka. Eksplorowanie w głąb z kolei umożliwia lepsze rozpoznanie własnych potrzeb, a tym samym określenie, czy podjęte zobowiązania są odpowiednie, czy może należy je zmienić. Proces eksploracji może także przyjmować dezadaptacyjną postać, którą określono jako eksploracja ruminacyjna. Taki rodzaj eksploracji wiąże się z wysokim natężeniem negatywnych emocji – głównie lęków, które hamują, a czasami nawet uniemożliwiają podejmowanie zobowiązań. Zauważyć można tendencję do rozpamiętywania negatywnych doświadczeń, ciągłego koncentrowania uwagi na odczuwanych negatywnych emocjach, ich źródłach i spodziewanych skutkach, ale bez poszukiwania sposobu zmiany negatywnego nastroju¹⁷. Osoby, u których proces eksploracji ruminacyjnej jest nasilony, doświadczają trudności z uzyskaniem odpowiedzi na pytania tożsamościowe, powracają wciąż do tych samych, nieskutecznych sposobów budowania własnej tożsamości, zdają się tkwić wciąż w tym samym miejscu, nie mogąc dokonać satysfakcjonujących wyborów. Wysokie natężenie eksploracji ruminacyjnej jest niebezpieczne dla rozwoju tożsamości w tym sensie, że blokuje podejmowanie działań, a w dalszej perspektywie może prowadzić do wyuczonej bezradności, czyli uogólnionego przekonania o braku sensu podejmowania wszelkich działań, w związku z przewidywaniem ich nieskuteczności¹⁸.

Z punktu widzenia doradcy zawodowego, mechanizm wyuczonej bezradności jest zjawiskiem mocno hamującym realizację zadań edukacyjno – zawodowych i może być przyczyną długotrwałego trwania w niekorzystnej sytuacji młodych ludzi na rynku pracy. Wyuczona bezradność może pojawiać się w sytuacjach, kiedy młody człowiek zauważa, że jego działanie nie doprowadza do zaplanowanego rezultatu, kiedy nie widzi związku między powodzeniem, a własnymi staraniami. Charakterystyczne jest wtedy skupianie się na powracających wątpliwościach, przywoływanie niepowodzeń, ciągłe przeżywanie negatywnych emocji bez prób zmiany swojej sytuacji. Zjawisko wyuczonej bezradności wyzwała konsekwencje w następujących sferach:

- poznawczej (polegają na uogólnionym przekonaniu, iż nie ma takich sytuacji, w których możliwy jest wpływ na bieg wydarzeń),
- motywacyjnej (osoba zachowuje się biernie, jest zrezygnowana, nie podejmuje żadnych działań, aby zmienić swoją sytuację),
- emocjonalnej (przeżywanie stanów apatii, lęku, depresji, uczucia zmęczenia, niekompetencji i wrogości)¹⁹.

15 M. Rękosiewicz, W drodze ku dorosłości, Tożsamość osób z niepełnosprawnością intelektualną, TIPI i WIELICHOWO 2012, s. 45

16 K. Luyckx, S.J. Schwartz, B. Soenens, M. Vansteenkiste, I. Smits, L. Goossens, (Capturing ruminative exploration: extending the four-dimensional model of identity formation in late adolescence. *Journal of Research in Personality*, 2008, 58-82.

17 T. Jarmakowski, Rola myślenia ruminacyjnego w podatności na wyuczoną bezradność. *Studia Psychologiczne*, t.49, z. 1, 2011, s. 61 – 72, w: *Studia psychologiczne_2011.pdf*

18 tamże

19 S.Kluczyńska, Aby chciało się chcieć, Niebieska Linia 1999, nr 5, w: Aby chciało się chcieć (psychologia.edu.pl)

Drogą do przezwyciężenia zjawiska wyuczonej bezradności jest stopniowanie zakresu zadań w zależności od możliwości młodej osoby. Przykładem może być „islandzki” sposób wprowadzania młodych ludzi w świat zadań zawodowych czy edukacyjnych. Młodzi ludzie zaczynają od zaangażowania i zobowiązania na miarę swoich możliwości (np. przychodzą do placówki na 2-3 godziny dziennie, 2 razy w tygodniu). Po zrealizowaniu takiego celu umawiają się na realizację bardziej wymagających celów. Takie podejście inspirowane do zmiany sposobu budowania oczekiwań wobec osób z grupy NEET. W początkowej fazie pracy doradczej należy stawiać zadania proste do zrealizowania tak, by dać szansę na pozytywne ich wykonanie. Następnie należy dokonać analizy podjętego działania, z uwzględnieniem wykorzystanych umiejętności i zasobów, oraz motywować do podjęcia kolejnych zobowiązań.

Tożsamość negatywna i jej znaczenie w procesie rozwoju

Innym trudnym wyzwaniem, przed którym stoją dorośli w obliczu procesu kształtowania się tożsamości młodego człowieka, jest trwały wybór przez niego tzw. tożsamości negatywnej. Nastolatek akceptuje i identyfikuje się z rolami, które są przedstawiane przez społeczeństwo jako niepożądane, niebezpieczne czy godne potępienia.

Wśród czynników, które mają wpływ na wybór przez nastolatka tożsamości negatywnej, wymienia się:

- styl socjalizacji w rodzinie,
- niską samoocenę,
- stygmatyzację społeczną,
- deficyt modeli pozytywnych,
- brak wzmocnień dla pozytywnych sposobów radzenia sobie trudnościami²⁰.

Wśród czynników przyczyniających się do utrwalenia tożsamości negatywnej u młodzieży wymienia się:

- zbyt dotkliwe i dalekosiężne sankcje ze strony dorosłych (silne wzmocnienie negatywne może przyczynić się do utrwalenia młodej osoby w negatywnej roli),
- upowszechnianie przez media skrajnie negatywnych wzorców,
- brak dostępności interesujących dla młodych ludzi ofert i wzorców,
- strukturalne bezrobocie, dotyczące ludzi młodych i związany z tym brak uzasadnienia dla sensownego planowania swego życia,
- dyskryminacja na tle rasowym lub narodowościowym, narzucająca określonym osobom negatywną etykietę na przykład „brudasa”, „złodzieja”, „lenia”.

Przejawami przyjętej tożsamości negatywnej jest bunt wyrażający się na różnych płaszczyznach i w różnych zachowaniach, np.:

- aroganckie, niegrzeczne zachowanie,
- ekscentryczne ubieranie się,
- ostentacyjne manifestowanie odmienności własnych poglądów wobec osób dorosłych,
- wagarowanie i zaniedbywanie nauki szkolnej,
- sięganie po używki,
- ryzykowne zachowania seksualne,
- wybryki chuligańskie i wykroczenia wobec prawa.

Rolą buntu jest manifestacja sprzeciwu wobec określonych elementów rzeczywistości. Przyjmowanie tożsamości negatywnej przez niektóre dorastające osoby może być pożyteczne, pod warunkiem, że jest jedynie krótszym lub dłuższym epizodem na drodze ku dojrzałej, pozytywnej wersji tożsamości. W dalszej perspektywie jest czynnikiem zagrażającym rozwojowi tożsamości młodego człowieka. Drogą do wychodzenia z tożsamości negatywnej jest z jednej strony nabywanie przez dorastające osoby świadomości własnych praw wraz z realnymi możliwościami ich egzekwowania, z drugiej strony zgoda społeczna na wyrażenie tego protestu²¹.

20 Psychologiczne portrety.... red. A.I.Brzezińska

21 Psychologiczne portrety.... red. A.I.Brzezińska,, s. 406

Niewłaściwie rozwiązany konflikt tożsamości objawia się poczuciem rozproszenia ról, niepewnością w podejmowaniu działań, izolacją od siebie samego, dysocjacją tożsamości, a nawet dezintegracją tożsamości. Pozytywne rozwiązanie kryzysu tożsamości wiedzie ku „cnocie” wierności sobie, znalezieniu swojego celu jako rezultatu poszukiwań kogoś lub czegoś prawdziwego²².

Trudności w odnalezieniu swojej tożsamości mogą mieć różną postać. Rozproszenie ról, przyjęcie tożsamości negatywnej, zaangażowanie w subkulturę czy grupę przestępczą, przejęcie tożsamości od innych. Może też przybierać postać zaburzonej zdolności do produktywnej pracy i wyboru zawodu. W tym negatywnie przeżytym kryzysie dochodzi do znacznego zaburzenia poczucia czasu oraz zdolności do podjęcia decyzji, co często prowadzi do poszukiwania środków umożliwiających wyjście poza czas realny, np. poprzez alkoholizm, narkomanię oraz inne zachowania ryzykowne²³.

1.3 PRACA Z NEETs W PERSPEKTYWIE OKRESU WCZESNEJ DOROSŁOŚCI

Wczesna dorosłość to czas między 18–20 a 30–35 rokiem życia. Potencjał tego okresu tkwi w realistycznym budowaniu wizji przyszłości, stawianiu realistycznych, ambitnych celów i braniu odpowiedzialności za efekty swoich autonomicznych decyzji. Charakterystyczne tendencje tego okresu to:

- zaangażowanie emocjonalne w różne rodzaje aktywności, poparte podejmowaniem zobowiązań w sferze rodzinnej, społecznej czy zawodowej,
- trud i wysiłek radzenia sobie z przeciwnościami, w połączeniu z postawą, którą E. H. Erikson (1997) nazywa „cnotą wierności”, czyli posiadaniem motywacji do kontynuowania działania wbrew pojawiającym się przeszkodom.
- podjęcie zadań okresu dorosłości, a przede wszystkim ich konsekwentne i satysfakcjonujące realizowanie, możliwe jest dzięki pewnym trendom rozwojowym, charakterystycznym dla tego etapu (White, 1975), do których należą:
- stabilizacja tożsamości,
- nawiązywanie głębszych związków interpersonalnych, co łączy się z uwolnieniem od samego siebie i wyczuleniem na potrzeby innych,
- poszerzanie dziedzin aktywności – praca, nauka, zainteresowania i hobby,
- wyraźniejsze dostrzeganie problemów moralnych i etycznych,
- wzrost znaczenia troski nie tylko o najbliższych, ale również o wszystkich potrzebujących i cierpiących.

Proces przejmowanie odpowiedzialności za własne życie, decyzje, wybory wraz z ich konsekwencjami jest dla młodych ludzi procesem niezwykle trudnym, silnie zakorzenionym w rozstrzygnięciach, jakie zapadły w poprzednim stadium rozwoju.

Najbardziej optymalnym rozstrzygnięciem kryzysu adolescencyjnego jest przyjęcie tożsamości osiągniętej. Pozwala to na stopniowe wchodzenie w nowe zadania okresu dorosłości poprzez fazę nowicjatu, zwiększanie swoich kompetencji w nowych obszarach i branie odpowiedzialności za podejmowane decyzje²⁴. Taka osoba, jeśli będzie odbiorcą usług doradczych, najprawdopodobniej będzie miała swoją wizję rozwoju zawodowego, a praca doradcza skupiać się będzie na wsparciu w zakresie jej urzeczywistnienia.

Inną możliwością rozstrzygnięcia kryzysu tożsamości jest przyjęcie tożsamości nadanej. Skutkuje to szybszym niż u rówieśników podejmowaniem zadań okresu dorosłości, szczególnie w zakresie podjęcia pracy i/ lub założenia rodziny. Powoduje to skrócenie fazy moratorium oraz nowicjatu, co może wzmacniać ryzyko

22 D. Kubacka-Jasiecka, Interwencja kryzysowa. Pomoc w kryzysach psychologicznych, W Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2010, s.229

23 M. Jankowska, Sposoby rozwiązywania kryzysów w teorii psychospołecznego rozwoju E. H. Eriksona w aspekcie rozwoju człowieka i zdrowia psychicznego oraz zaburzeń w rozwoju, w: Nadzieja jako zadanie (stowarzyszeniefidesratio.pl), s.59

24 Psychologiczne portrety.... red. A.I.Brzezińska, s.425 -426

niepowodzeń lub braku satysfakcji z realizowanych ról. Ze względu na zbyt wczesne wejście w zadania wieku dorosłego, gdy osoba jest nie zawsze psychicznie gotowa do ich realizowania, u młodego człowieka może pojawić się niepewność co do swoich kompetencji i związana z tym obniżona ocena siebie jako dorosłej osoby. Może również pojawić się zjawisko skoncentrowania życia wokół jednej z przyjętych wcześniej ról, kosztem innych dziedzin życia²⁵. W tej grupie osób NEET mogą być osoby, które nie podjęły pracy zawodowej/przerwały edukację z powodu podjęcia ról rodzicielskich lub te, które mają już doświadczenia zawodowe, ale nie kontynuują pracy/edukacji z powodu braku satysfakcjonujących doświadczeń. Obszary pracy szczególnie ważne w odniesieniu do tej grupy osób to: budowanie pozytywnej samooceny, analiza i nazwanie zdobytych kompetencji, projektowanie na nowo (w oparciu o zdobyte doświadczenia, potrzeby i marzenia) wizji przyszłości oraz praca nad stereotypami czy przekonaniami społecznymi blokującymi podejmowanie nowych wyzwań rozwojowych. Ważne będzie również poszukiwanie konfliktowych płaszczyzn związanych z realizacją ról czy zaspokajania własnych potrzeb rozwojowych i wspólne poszukiwanie rozwiązań.

Jeszcze innym sposobem rozwiązania kryzysu adolescencji jest przedłużenie moratorium poza okres adolescencji, co związane jest z odraczaniem trwałych zobowiązań²⁶.

Ze względu na cechy ponowoczesnego świata oraz przeobrażenia współczesnego rynku pracy można zauważyć (szczególnie w krajach wysokorozwiniętych) – iż faza ta ulega znacznemu wydłużeniu i zawiera charakterystyczne komponenty, przez co przez niektórych badaczy określona jest jako odrębna faza „pomiędzy okresem adolescencji a dorosłości”, zwana okresem wyłaniającej się dorosłości. Jej specyfika zostanie bliżej opisana w oddzielnym rozdziale.

Ostatnią sytuacją związaną z wkraczaniem w okres dorosłości, jest rozwiązanie kryzysu tożsamościowego poprzez przyjęcie tożsamości rozproszonej. Wydaje się, że jest to najtrudniejsza sytuacja dla młodego człowieka, ze względu na nakładanie się zadań pochodzących z dwóch okresów rozwojowych: adolescencji i wczesnej dorosłości. Różnorodność zadań, brak własnego projektu życia, pomieszanie ról prowadzić może do konfliktów wewnętrznych i interpersonalnych czy do poczucia trwałego obciążenia lub przeciążenia psychicznego młodego człowieka. Faza nowicjatu i uczenie się ról dorosłego może w takiej sytuacji być źródłem negatywnej oceny ze swojej strony, jak też ze strony innych osób²⁷. Pracując z osobami NEET doświadczającymi podobnych trudności rozwojowych, doradca zawodowy powinien szczególnie nacisk położyć na poszukiwanie rzeczywistych trudności i barier hamujących kształtowanie się tożsamości oraz poszukiwać zasobów do przezwyciężenia kryzysu tożsamościowego.

Potencjał wczesnej dorosłości to zasoby, które nie są dane po prostu. Są jedynie potencjalnie dostępne, dlatego ten etap rozwojowy jest często określany jako „okres swoistego nowicjatu, czyli uczenia się nie tylko podejmowania, ale i wywiązywania się z podjętych zobowiązań”²⁸. Kierunek zmian wyznacza osiągnięcie dojrzałości psychicznej, związanej z uzyskaniem autonomii i podjęciem odpowiedzialności za własne życie oraz dojrzałości społecznej, cechującej się umiejętnością godzenia ze sobą wielu ról społecznych.

Przechodząc do bardziej szczegółowego opis zmian i wyzwań zachodzących w okresie wczesnej dorosłości, warto zwrócić uwagę na fakt, iż okres ten uważany jest za najbardziej zindywidualizowany etap życia, a jednocześnie najbardziej samotny. Młody człowiek staje przed koniecznością radzenia sobie z wieloma nowymi zadaniami, przy minimalnym wsparciu społeczeństwa, gdyż w oczach społeczeństwa uważany jest już za osobę w pełni dorosłą.

ZMIANY W OBSZARZE BIOLOGICZNYM

W okresie wczesnej dorosłości obserwuje się maksimum możliwości fizycznego i poznawczego funkcjonowania człowieka (oczywiście zgodnie z indywidualnymi możliwościami danej osoby). W momencie wejścia w okres dorosłości, fizyczny wzrost organizmu jest bliski zakończenia, a ciało prezentuje najwyższą formę – organizm ma duże możliwości regeneracyjne i adaptacyjne, ponadto jest efektywny immunologicznie. Do podstawowych zasobów organizmu młodego dorosłego, pozwalających mu funkcjonować w tak sprawny sposób, zaliczyć można ustalone proporcje ciała, maksymalną wydolność mięśni, organów i układów wewnętrznych (w tym nerwowego, oddechowego), najlepszą ostrość większości zmysłów, większą masę

25 Psychologiczne portrety.... red. A.I.Brzezińska,, s.425 -426

26 Psychologiczne portrety.... red. A.I.Brzezińska,, s.425 -426

27 Psychologiczne portrety.... red. A.I.Brzezińska,, s.425 -426

28 B. Smykowski, Wczesna dorosłość – szanse rozwoju. Remedium, 2 (132), 4-5, 2004

mózgu, maksymalną zdolność rozrodczą, szczytową odporność immunologiczną, zwłaszcza na choroby chroniczne²⁹. Maksymalna sprawność układu odpornościowego w tym okresie życia sprawia, że młodych dorosłych, pomimo doświadczania sytuacji trudnych, cechują niezwykła witalność, kreatywność, elastyczność i efektywność w radzeniu sobie z zadaniami życiowymi. Z jednej strony potencjał rozwojowy pozwala na szerokie spektrum zaangażowania, z drugiej zaś wymaga wypracowania ekonomicznych sposobów korzystania z posiadanych zasobów energetycznych.

Ze względu na dużą wydolność organizmu młodego człowieka oraz wielość doświadczeń życiowych będących źródłem stresu i napięć, jednym z wyzwań okresu wczesnej dorosłości jest zbudowanie odporności psychofizycznej, uruchomienie procesów radzenia sobie z trudnościami oraz kształtowanie prozdrowotnego stylu życia. Wczesna dorosłość to początek tworzenia własnego stylu życia albo sprzyjającego zdrowiu, albo szkodliwego dla zdrowia, stąd ważne jest kształtowanie prozdrowotnego stylu życia. Biorąc pod uwagę treść, zachowania zdrowotne można podzielić na trzy kategorie:

- zachowania zdrowotne związane z somatycznym wymiarem zdrowia – zachowania odnoszące się do diety, aktywności fizycznej, powstrzymywania się od używek, profilaktyki, nawyków higienicznych;
- zachowania zdrowotne związane z psychicznym wymiarem zdrowia – zachowania dotyczące sposobów spędzania wolnego czasu, radzenia sobie z emocjami, organizacji warunków pracy,
- zachowania zdrowotne związane ze społecznym wymiarem zdrowia – zachowania nakierowane na zwiększenie ilości i jakości relacji międzyludzkich.

W każdym z tych obszarów znajdują się czynniki budujące prozdrowotny styl życia. Wymienić można niektóre z nich, które wydają się szczególnie ważne w odniesieniu do sfery edukacyjno – zawodowej, np.:

- posiadanie hobby, pozytywne formy spędzania wolnego czasu,
- posiadanie stałego grona przyjaciół,
- umiejętność łączenia aktywności zawodowej z innymi sferami działalności,
- posiadanie własnych, konstruktywnych sposobów pozwalających na redukcję napięcia,
- podjęcie odpowiedzialności za zdrowie swoje i innych.

Dla doradcy zawodowego analiza stylu życia jest ważna jako czynnik zapewniający warunki do realizacji różnych ról życiowych. Doradca zawodowy może wspólnie z młodym człowiekiem analizować jego styl życia, szukając tych czynników, które sprzyjają rozwojowi i tych, które je hamują. Ważne jest budowanie związków przyczynowo – skutkowych między różnymi formami aktywności (np. wypoczynek, relaks, praca, nauka, hobby), a skutecznością realizacji założonych celów.

ZMIANY W OBSZARZE PSYCHICZNYM

Rozwój myślenia

Funkcjonowanie poznawcze osiąga najwyższą formę w pierwszym okresie dorosłości. Pojawia się umiejętność myślenia postformalnego. Charakteryzuje się ono relatywizmem, rozumianym jako umiejętność ujmowania problemów z różnych stron, dostrzegania różnych punktów widzenia i generowania wielu równoważnych rozwiązań oraz łatwość identyfikowania i rozwiązywania problemów praktycznych. Ponadto pojawia się zdolność myślenia dialektycznego, przejawiająca się umiejętnością radzenia sobie z problemami mniej określonymi, niemającymi jednoznacznego rozwiązania oraz ujmowania znanych już problemów w nowym świetle, uwzględniającym różne punkty widzenia. Zdolność do myślenia postformalnego i dialektycznego pozwala młodym dorosłym na rozwiązywanie różnorodnych problemów, podejmowanie nowych ról społecznych oraz właściwe ocenianie wydarzeń życiowych³⁰.

Dla doradcy zawodowego zdolność ujmowania problemów w nowym świetle jest przesłanką do stosowania niedyrektywnych metod pracy. Doradca staje się bardziej partnerem rozmowy coachem, który inicjuje proces samodzielnego poszukiwania rozwiązań.

29 Psychologiczne portrety.... red. A.I.Brzezińska,, s.437 438

30 Psychologiczne portrety.... red. A.I.Brzezińska s.463 467

Rozwój emocjonalny

Wśród wyzwań stojących przed młodymi dorosłymi jest efektywność radzenia sobie przez nich w sytuacjach trudnych. Okres wczesnej młodości to czas, w którym osoba doświadcza wielu sytuacji, mogących być źródłem stresorów. Burzą one równowagę funkcjonowania młodego człowieka i wymagają uruchamiania procesu radzenia sobie w takich momentach. Wyzwaniem jest opanowanie umiejętności rozpoznawania zewnętrznych i wewnętrznych czynników ocenianych przez siebie jako obciążające lub przekraczające zasoby oraz stworzenie efektywnych strategii radzenia sobie z nimi. Wśród zmiennych mających wpływ na kształtowanie efektywności radzenia sobie w sytuacjach trudnych wymienia się z jednej strony, zasoby wewnętrzne osoby (w tym poczucie kontroli oraz posiadanie określonych kompetencji społecznych), z drugiej zaś dostęp do sieci wsparcia i otwartość na korzystanie z jej zasobów. W kontekście sieci wsparcia ważna jest nie tyle jej obecność, ile subiektywne odczucie młodej osoby o jej posiadaniu, trafności i dostępności jej zasobów oraz możliwości skorzystania z jej oferty. Ważnym elementem jest też wzajemność udzielanego wsparcia³¹.

Obszar budowania sieci wsparcia jest ważnym elementem pracy doradcy zawodowego z osobami z grupy NEET. Jak pokazuje doświadczenie islandzkie, przewyciężenie osamotnienia młodych ludzi w radzeniu sobie z problemami jest ważnym wyznacznikiem skuteczności działań w aktywizacji edukacyjno – zawodowej. Młodzi ludzie z grupy NEET korzystający z programów islandzkiego wsparcia, w swoich wypowiedziach podkreślali rolę sieci wsparcia (rówieśniczej, nauczycielskiej, specjalistycznej) w odbudowywaniu swojej sprawczości w realizacji zadań edukacyjno – zawodowych oraz wzajemność wsparcia, budujące ich poczucie bycia podmiotem w określonym środowisku społecznym. Ważne jest zatem, aby młody człowiek uczył się korzystać z zasobów sieci wsparcia, ale jednocześnie budował świadomość, że posiada zasoby, które dla innych mogą być pomocne i wspierające. Takie podejście przeciwdziała postawom roszczeniowym wśród młodych korzystających z usług pomocowych, niweluje opór przed korzystaniem z pomocy innych i jednocześnie jest sposobem włączania w społeczeństwo.

ZMIANY W ROZWOJU SPOŁECZNYM

U progu dorosłości zmiany w funkcjonowaniu społecznym dotyczą dwóch podstawowych obszarów: rodzinnego i zawodowego. Na tym etapie rozwoju człowiek dopiero debiutuje w rolach społecznych dorosłego: małżeńskich, rodzicielskich, zawodowych i obywatelskich, dlatego też okres ten nazywany jest swoistym nowicjatem³². Młode osoby muszą sprostać wymaganiom różnych instytucji, strukturom, relacjom dostosowując się do występujących tam reguł. Poznając dorosły świat z jego konwencjami, zasadami, muszą się do nich dopasować, przy jednoczesnym zachowaniu swojej indywidualności. Dlatego też za jedno z ważniejszych zadań rozwojowych wczesnej dorosłości uznaje się poszukiwanie mentora³³, czyli osoby bardziej doświadczonej, która może doradzić, uczyć, wspierać i posiada podobny system wartości. Może być to osoba z grona rodziny, starszych znajomych, pracowników z poprzedniej pracy czy autorytetów medialnych. Młoda osoba często nie jest świadoma korzyści płynących ze znalezienia mentora lub czerpie z jego wzorców nie mając świadomości, jaką rolę pełni ta osoba w jej życiu osobistym czy zawodowym. Warto zatem aby proces doradczy był okazją do inspirowania młodych ludzi do poszukiwania i docenienia roli mentorów (inspirujących wzorców), czy to z grona rodziny, starszych znajomych czy autorytetów medialnych.

Optymalną sytuacją dla osoby we wczesnej fazie dorosłości jest zrównoważenie podstawowych form aktywności wynikających z podjęcia ról.

Harmonijna realizacja zadań rozwojowych choć zapewnia integrację wielu ról, to we współczesnym świecie jest bardzo trudna, a czasem nawet niemożliwa. Można wyróżnić różne typy związków między obszarami zaangażowania młodej osoby, które inklinują różne konsekwencje w funkcjonowaniu psychospołecznym (tabela poniżej).

31 Psychologiczne portrety.... red. A.I.Brzezińska s. 463 467

32 A. Miś, Analiza zasobów ludzkich w organizacji, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 2000

33 Z.Pietrasieński, Rozwój człowieka dorosłego, Państwowe Wydawnictwo „Wiedza Powszechna”, Warszawa 1990

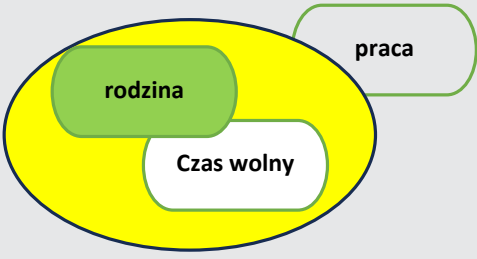
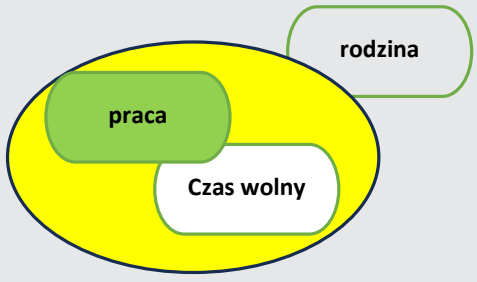
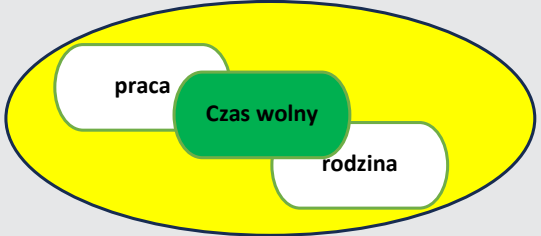
Podstawowe obszary aktywności osoby dorosłej	Charakterystyka sytuacji psychologicznej młodego człowieka
	• harmonijna realizacja zadań rozwojowych • integracja rozwoju w obszarze osobistym i społecznym • samorealizacja związana z byciem potrzebnym innym • wysokie poczucie jakości życia • liczne okazje do wzbogacania zasobów osobistych i efektywnego z nich korzystania w sytuacjach trudnych
	• dominują zadania związane z budowaniem związku, zakładaniem rodziny, wychowywaniem dzieci, podtrzymywaniem relacji rodzinnych • rozwój osobisty podporządkowany zadaniom wynikającym z roli rodzica i partnera/małżonka • poszukiwanie pracy odsuwane w czasie albo niewłączone w centrum aktywności życiowej
	• dominują zadania związane z poszukiwaniem i podejmowaniem pracy oraz kreowaniem swojej kariery, poszerzaniem kompetencji zawodowych, doksztalcaniem, szukaniem swojej niszy na rynku pracy • rozwój osobisty podporządkowany zadaniom wynikającym z roli zawodowej • wchodzenie w związki intymne, zakładanie rodziny, posiadanie dzieci odraczone w czasie albo niewłączone w centrum aktywności życiowej
	• niepodjęcie zadań związanych z życiem rodzinnym • niepodjęcie zadań związanych z kształtowaniem swojej ścieżki zawodowej • poszukiwanie różnorodnych, chwilowych zajęć • rozbudowana sieć kontaktów towarzyskich • rozwój osobisty dominuje nad wątkiem relacji społecznych

Tabela: A.Brzezińska, K.Appelt, B.Ziółkowska, Psychologia rozwoju człowieka, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Sopot 2016, s.456

Innym ważnym zjawiskiem jest sytuacja, gdy podstawą tożsamości jest tylko jeden obszar, a inne schodzą na dalszy plan. Zaangażowanie w jeden obszar wiąże się z rezygnacją z pozostałych obszarów (tabela):

Inwestowanie w rozwój zawodowy	• czas na szukanie pracy zgodnej z aspiracjami i oczekiwaniami • wyłączenie zaangażowanie w pracę daje szansę na szybszy awans • czas na podnoszenie kwalifikacji i szkolenie • niezależność finansową • poprawa sytuacji bytowej • zaspokojenie potrzeby samorozwoju
Inwestowanie w rozwój relacji towarzyskich	• czas na zabawę • czas na poszukiwanie swojego miejsca w życiu • przedłużanie możliwości eksperymentowania związanego z moratorium • zwalnia z potrzeby brania odpowiedzialności za innych • swobodne dysponowanie czasem • realizowanie potrzeby intymności w związkach przyjacielskich

Inwestowanie w rozwój relacji rodzinnych	• zyskanie poczucie bezpieczeństwa, stabilizacji • możliwość realizowania potrzeby intymności w związku • zaspokojenie potrzeby posiadania partnera i doznawania opieki i wsparcia • stworzenie solidnej sieci wsparcia dla siebie i najbliższych, zwiększające szanse na poradzenie sobie z sytuacjami trudnymi teraz i w przyszłości
--	---

Tabela: A.Brzezińska, K.Appelt, B.Ziółkowska, Psychologia rozwoju człowieka, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Sopot 2016, s. 458

Taka sytuacja w niektórych okolicznościach może przynosić młodym ludziom korzyści, jednak ze względu na bezpieczeństwo psychologiczne, społeczne, fizyczne warto osadzać tożsamość na przynajmniej dwóch alternatywnych sferach funkcjonowania.

Korzystając z metod mapowania przestrzeni życiowej, doradca zawodowy może poznać, które z zadań zajmują centralne miejsce w życiu młodego człowieka, jakie wynikają z tego inklinacje w realizowaniu zadań z innych obszarów życia i jakie znaczenia mają w tej perspektywie zadania związane z rozwojem edukacyjno – zawodowym. Może to być szansa na spojrzenie na sytuację młodego człowieka z innej, bardziej wielopłaszczyznowej perspektywy i dostosowanie do tego narzędzi pozwalających na zrównoważenie zadań z różnych obszarów życia.

W perspektywie rozwoju kariery w okresie wczesnej dorosłości obszarem problemowym może być też godzenie ról zawodowych z rolami rodzicielskimi. Dotyczy to szczególnie sytuacji kobiet. Trudność w pogodzeniu roli macierzyńskiej i zawodowej sprawia, że wiele z nich we wczesnej dorosłości w ogóle nie podejmuje pracy. Zauważyć można co prawda zmianę dotyczącą rezygnacji z podejmowania ról rodzicielskich na rzecz realizacji kariery („męski” typ kariery) lub poszukiwania możliwości godzenia obu ról jednocześnie, jednak w większości przypadków konflikt ról w zasadzie jest nie do uniknięcia, bowiem każda z tych ról wymaga zaangażowania i poświęcenia, szczególnie w początkowej fazie jej realizacji, co znacznie utrudnia ich realizowanie w satysfakcjonujący sposób³⁴.

Dla kobiet szczególnym zagrożeniem dla rozwoju, usankcjonowanym kulturowo, jest brak w ich życiu okresu niezależności od rodziców i od potencjalnego partnera. Kobiety najczęściej mogą określać własną tożsamość poprzez małżeństwo. Takie poszukiwanie tożsamości może być jedną z przyczyn trudności w realizacji zadań zawodowych przez młode kobiety.

Prototypy tożsamości kształtowanej przez małżeństwo	
tożsamość zakotwiczona w małżeństwie	kobieta określona niezależna od partnera, ale uzupełniająca się z nim w roli kobiety, która z powodzeniem integruje wszystkie aspekty swojego ja
tożsamość definiowana przez małżeństwo	kobieta określa siebie przede wszystkim przez rolę bycia żoną określa siebie przez karierę męża wszelkie inne cele i wartości mają drugorzędną pozycję wobec małżeństwa
tożsamość ograniczona przez małżeństwo	kobieta sfrustrowana, niezadowolona z małżeństwa kobieta postrzegająca związek jako przymus
tożsamość rozporoszona przez małżeństwo	kobieta niepewna własnej wartości i pełna wątpliwości problemy małżeńskie określa jako skutek własnego nieprzystosowania

Tabela: A.Brzezińska, K.Appelt, B.Ziółkowska, Psychologia rozwoju człowieka, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Sopot 2016, s.459

Dla doradcy określenie dominujących obszarów i ich konsekwencji może być cennym materiałem do poszukiwania przyczyn przynależności do grupy NEET.

WYZWANIA ROZWOJOWE OKRESU WCZESNEJ DOROSŁOŚCI

Zgodnie z koncepcją rozwoju psychospołecznego Eriksona w każdej z faz rozwojowych obecne są problemy rozwojowe wszystkich faz poprzednich – jednostka może albo zaprzepaścić wcześniejsze osiągnięcia rozwojowe, albo je rozwinąć i umocnić³⁵.

34 A.Chybicka A, N. Kosakowska-Berezecka, P.Pawlicka, Podróże między kobiecością i męskością Impuls, Kraków, 2012

35 E. Toronczak, Teoria stadiów rozwojowych E. Eriksona a kształtowanie decyzji zasadniczej człowieka. STUDIA GDAŃSKIE XXIII (2008), s. 92 109

Okres wczesnej dorosłości jest pewnego rodzaju inwestycją, co zakłada, że wymagany jest pewien kapitał wstępny, którym w tym wypadku jest tożsamość osiągnięta. Jej brak jest związany z ryzykiem tej fazy: niepodjęcia lub podjęcia w niewłaściwy sposób podstawowych ról społecznych, wyznaczających funkcjonowanie osoby dorosłej. Może się to ujawniać poprzez to, że młoda osoba nie wychodzi z roli dziecka lub też przyjmuje obowiązki dorosłego, ale wypełnia je nie będąc usatysfakcjonowana.

Brak satysfakcji z pełnionych ról zawodowych czy rodzinnych może mieć podłoże środowiskowe (np. mała oferta społeczna) lub osobiste – brak realistycznej wizji swoich możliwości. Zawyżona lub zaniżona ocena własnych możliwości nie pozwala na podjęcie ról i zadań, którym młody człowiek jest w stanie sprostać. Może to prowadzić do różnych postaw:

- brak zaangażowania w role dorosłego życia,
- brak niezależności od innych, np. finansowej czy emocjonalnej,
- nadmierne wydłużenie wczesnej dorosłości jako fazy przejściowej w oczekiwaniu na stabilizację,
- nadmiernie silne, czasem symbiotyczne związki z rodzicami i niemożność ich osłabienia,
- nie korzystanie ze wsparcia społecznego (w tym nie poszukiwanie mentora) pomagającego w realizacji nowych ról,
- otoczenie wyręczające w obowiązkach (rodzice, bliscy, instytucje itp.),
- niewypracowanie własnego sposobu realizacji ról, dążenie do sztywnego i niedostosowanego do możliwości oraz kontekstu realizowania ról pracownika, partnera³⁶.

Podstawowe zadania rozwojowe przypadające na okres wczesnej dorosłości związane są ze sferą rodzinną, zawodową, towarzyską i obywatelską dotycząc:

- wyboru partnera życiowego,
- uczenia się życia z partnerem,
- założenia rodziny,
- uczenia się ról rodzinnych, opieki nad dziećmi, zarządzania domem itp.,
- usamodzielnienia się,
- podjęcia pracy zawodowej i startu w karierze zawodowej,
- uczenia się odpowiedzialności obywatelskiej,
- znalezienia odpowiedniej grupy towarzyskiej³⁷.

Realizacja zadań rozwojowych w tym okresie zgodnie z koncepcją rozwoju E.H. Eriksona wiąże się z podstawowym zadaniem wynikającym z rozwiązywania konfliktu intymność – izolacja, zarówno w związku partnerskim, jak i w kręgu bliskich przyjaciół³⁸. Uformowanie się tożsamości osobistej pozwala na odnalezienie się w tożsamości drugiego człowieka, bez porzucania czy sprzeniewierzenia się własnej. Intymność daje okazję spostrzegania siebie i swojej przyszłości w kontekście innej osoby, wymagając od jednostki liczenia się z jej potrzebami oraz gotowości do poświęceń na jej rzecz i na rzecz związku, jaki wspólnie tworzą.

Taka relacja intymności dokonuje się za pomocą trzech istotnych elementów relacji:

- zaangażowania – ilość czasu poświęconego dla związku związanego z działaniem i myśleniem o nim, dobrowolne zobowiązanie,
- akceptacji – przyjęcie inności, odmienności drugiego człowieka, dawanie partnerowi bezpieczeństwa do ujawniania się, podwyższenie jego samooceny,
- troski – zainteresowanie sprawami partnera, wspieranie go w trudnych momentach³⁹.

Przejawem prawidłowego rozwiązania kryzysu wczesnej dorosłości jest osiągnięcie przez jednostkę zdolności do bliskich kontaktów z osobą odrębnej płci, ale także do zawierania i podtrzymywania związków przyjacielskich, bez lęku wynikającego z obawy o utratę niezależności, indywidualności oraz o naruszenie czy zatracenie własnej i/lub cudzej tożsamości.

36 Psychologiczne portrety.... red. A.I.Brzezińska

37 K.A. Paszelke, Zadanie rozwojowe w dorosłości, w: Zadania rozwojowe w dorosłości | Uwazniej.pl (uwazniej.pl)

38 M. Jankowska, dz.cyt

39 Psychologiczne portrety.... red. A.I.Brzezińska

Nierozwiązaniem kryzysu intymności jest izolacja, wyrażająca się w niezdolności (braku gotowości czy nawet odmowie) dzielenia prawdziwej intymności z drugim człowiekiem. Młodzi dorośli nie wchodzi w związki intymne, podejmują związki charakterystyczne dla okresu dojrzewania (preintymne) lub pozostają w izolacji od jakichkolwiek bliskich relacji. Jakkolwiek przejściowe poczucie czy potrzeba izolacji mogą sprzyjać rozwojowi jednostki, to izolacja jako utrwalony sposób egzystencji może stanowić poważne zagrożenie dla psychicznego i społecznego funkcjonowania człowieka we wczesnej dorosłości i później.

Na tym etapie rozwojowym zdolność do intymnych relacji wyznacza szansę na powodzenie w pełnieniu ról zawodowych.

W fazie dorosłości pojawia się wiele zmian i problemów typowych zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn. Oprócz zdarzeń życiowych tzw. Punktualnych, pojawiają się także zdarzenia, które odbierane są ze względu na potrzeby i kompetencje danej osoby jako niepunktualne (zbyt szybkie lub opóźnione). Poza sytuacjami w różnym stopniu przewidywalnymi, mogą się zdarzyć sytuacje nowe i zaskakujące, czy nawet krytyczne, wymagające specyficznej adaptacji do nagle zmienionych warunków życia. Szczególnie wydarzenia o charakterze krytycznym wymagają na nowo działań o charakterze eksploracji, aby odnaleźć się w nowej rzeczywistości. Powodują one chwilowe zakłócenia w procesie podejmowania decyzji, dokonywania wyborów i przyjmowania na siebie nowych zobowiązań. Takie ponowne moratorium pozwala na lepszą orientację w nagle zaistniałej sytuacji i w rezultacie bardziej efektywne wykorzystanie zasobów własnych i otoczenia. Mogą również spowodować regres do wcześniejszych faz związanych z formowaniem się tożsamości. Można tu mówić o zjawisku tzw. falującej tożsamości, polegającym na przechodzeniu od stanu tożsamości osiągniętej do moratorium w cyklu: moratorium – osiągnięcie tożsamości – moratorium – osiągnięcie tożsamości.

Jednym z wymiarów niezbędnym w pozytywnym realizowaniu wyzwań tego okresu jest gotowość do zmian. Od tej gotowości między innymi zależy umiejętność podejmowania i realizowania ról typowych dla dorosłości (małżonka, rodzica, pracownika, przedsiębiorcy, obywatela itp.).

Zmiany mogą dotyczyć:

- obszarów i zakresów eksploracji nowych możliwości działania (np. wyjazd do innego miasta w poszukiwaniu pracy, założenie własnej działalności jako odpowiedź na trudności w znalezieniu pracy),
- obszarów, w których ludzie podejmują nowe lub modyfikują wcześniej podjęte zobowiązania⁴⁰.

Bilansowanie osiągnięć jako zadanie rozwojowe

Na końcowym etapie wczesnej dorosłości pojawia się czas podsumowania. To moment rewizji podjętych wyborów i konfrontowania ich z rzeczywistością i planami. Etap ten przypada najczęściej ok. 30 roku życia, kiedy człowiek rozlicza się z dotychczasowych osiągnięć i podjętych decyzji, w odniesieniu do tego, w jaki sposób będzie się realizował jako osoba dorosła. Jednym z zadań wczesnej dorosłości jest ustabilizowanie tożsamości na bazie społecznego kontekstu, a za główne osiągnięcie uważa się konsolidację ego. O ile w okresie adolescencji procesem dominującym jest formowanie się tożsamości, to w okresie wczesnej dorosłości modyfikowanie tożsamości ma doprowadzić do jej skonsolidowania i ustabilizowania. Młodzi ludzie w każdym aspekcie swojej działalności zadają sobie pytanie o poziom satysfakcji z pełnionej roli, o poziom osiągniętych celów i wartości, o możliwość pogodzenia zaangażowania w jednym polu z inicjatywą/działalnością w innej równoległej roli. Pytania adolescentów mają głównie charakter abstrakcyjny, natomiast młodzi dorośli oceniają swoje dokonania przez pryzmat konkretnych aktywności. Pozytywny rezultat oceny skutkuje ustabilizowaniem spójnej tożsamości z normami społecznymi oraz kompatybilnej w zakresie całościowego obrazu siebie. W grupie osób należących do NEET w tym okresie wiekowym przyczyna braku pracy/edukacji może wiązać się przeprowadzeniem negatywnego bilansu.

1.4 PRACA Z NEETs W PERSPEKTYWIE OKRESU WYŁANIAJĄCEJ SIĘ DOROSŁOŚCI

Odrębnym spojrzeniem na sytuację młodych osób niepracujących i nieuczących się, jest spojrzenie przez pryzmat zmian w zakresie tempa i sposobu wchodzenia w dorosłość. Zarówno w Polsce, jak i w wielu innych krajach, wyraźnie zauważalna jest tendencja do odraczania tego procesu w czasie.

Według Eriksona moratorium powinno zakończyć się około 21 roku życia. Tymczasem z badań przeprowadzonych w ostatnich latach wynika, że 70% badanych w wieku 19–29 lat na pytanie „Czy czujesz się osobą dorosłą?” odpowiada: „Pod pewnymi względami tak, pod pewnymi nie”⁴¹. Ze względu na zmiany gospodarcze, cywilizacyjne i kulturowe oddziałujące na wiele aspektów życia oraz cechy ponowoczesnego świata i przeobrażenia współczesnego rynku pracy, zauważane jest szczególnie w krajach wysokorozwiniętych – zjawisko wydłużonego przechodzenia młodych ludzi do dorosłości. Faza przejściowa uległa znacznemu wydłużeniu, od „krótkiego epizodu” po „odrębną fazę”, którą Jeffrey Arnett nazwał „okresem wyłaniającej się dorosłości, przypadającym na okres między 18 a 25/29 rokiem życia. (Schwartz, Cote, Arnett, 2005, s. 203). Nie jest to jednak przedłużenie adolescencji, ponieważ w tym czasie młodzi ludzie uwalniają się od kontroli rodzicielskiej. Nie jest też etapem wczesnej dorosłości, gdyż nie podejmują jeszcze zadań i ról przypisanych dorosłym, a wręcz odraczają założenie rodziny, nie podejmują stałej pracy, często też korzystają z pomocy finansowej rodziców.

Okres wschodzącej dorosłości posiada **charakterystyczne rysy**, które zostały opisane w poniższej tabeli⁴².

CHARAKTERYSTYCZNE RYSY OKRESU WYŁANIAJĄCEJ SIĘ DOROSŁOŚCI	
okres poszukiwania tożsamości	wydłużony czas na wypróbowywanie różnych możliwości, w celu szukania najlepszych rozwiązań, głównie w sferze: - bliskich relacji - pracy, - światopoglądu,
okres niestabilności	- jest to czas braku stabilności i niepokoju wynikający z: - dużych możliwości testowania w różnych obszarach, - przemian gospodarczych i na rynku edukacyjnym, na rynku pracy itp., - funkcjonowania w społeczeństwie ryzyka, w którym zmiana ma charakter wszechobecny,
czas koncentracji na sobie i na własnych potrzebach	- czas najsilniejszego w ciągu całego życia skoncentrowania na sobie, ale nie w negatywnym znaczeniu. Ma charakter rozwojowy, pozwalający na lepsze zrozumienie siebie, dookreślenia własnych oczekiwań wobec przyszłości, - może objawiać się absolutyzowaniem własnych doświadczeń, obserwacji i przymysłów, - obserwowana w tym czasie koncentracja na sobie jest typowa dla wieku, normalna, rozwojowa, naturalna i tymczasowa przed rozpoczęciem dorosłego życia. Pozwala lepiej zrozumieć siebie, dookreślić oczekiwania wobec przyszłości,
okres bycia pomiędzy (in-between) adolescencją i wczesną dorosłością	większość ludzi w tej grupie wiekowej określa się przez pryzmat bycia „w zawieszeniu” – nie czują się ani młodzieżą, ani dorosłymi,
czas możliwości	- czas wielkich nadziei i oczekiwań, - duży optymizm co do ułożenia sobie życia i powodzenia własnych planów, - brak zobowiązań przynależnych dorosłym pozwala na bardziej swobodne podejmowanie decyzji w kwestii miejsca zamieszkania, znaczącej dyspozycyjności w zakresie pracy, możliwości kształcenia, poszukiwania partnera, z którym chcieliby stworzyć trwały związek, przyszłą rodzinę.

41 A. Lipska, W. Zagórska, „Stająca się dorosłość” w ujęciu Jeffreya J. Arnetta jako rozbudowana faza liminalna rytuału przejścia, PSYCHOLOGIA ROZWOJOWA, 2011 * tom 16, nr 1 s. 9–21, w: 1-LIPSKA.pdf

42 M. Góral, W. Zagórska, Fenomen wydłużania się moratorium psychospołecznego [w:] B. Bykowska, M. Szulc (red.). Zagrożenia współczesnej młodzieży polskiej – w poszukiwaniu tożsamości... (141–152), Fundacja Rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2006

Dla tego okresu charakterystyczne są także:

- brak wykrystalizowanego poczucia tożsamości,
- potrzeba eksperymentowania z „tożsamościami wielorakimi” (idealną, realną, oczekiwaną),
- potrzeba eksperymentowania z rynkiem pracy i przestrzenią geograficzną,
- podejmowanie zachowań ryzykownych związanych z własnym życiem,
- duże zapotrzebowanie na wsparcie psychologiczne i instytucjonalne (np. doradztwo zawodowe, personalne),
- dokonywanie prób bilansowania własnego doświadczenia życiowego w wymiarze ponadnarodowym, transgranicznym i międzykulturowym,
- otwartość na nowe doświadczenia życiowe, kulturowe, związane z pracą i przeżywaniem codzienności⁴³.

Okres wschodzącej dorosłości nie jest uniwersalnym okresem w rozwoju człowieka. Staje się on jedynie kolejnym etapem dla niektórych młodych ludzi funkcjonujących w społeczeństwach ponowoczesnym. Postępowanie młodych osób charakterystyczne dla tego okresu w opinii wielu ma wydźwięk negatywny (np. Piotruś Pan, wieczny student, lekkoduch), tymczasem choć może być to stan ryzykowny, to może stworzyć szansę lepszego przygotowywania do zadań dorosłości. Przesunięcie granic wiekowych nie musi oznaczać porzucenia chęci stania się dorosłymi i realizacji zadań dorosłości w tym m.in. podjęcia pracy zawodowej.

Zrozumienie istoty zjawiska wyłaniającej się dorosłości dla doradcy zawodowego może być cennym wskaźnikiem w wyborze odpowiednich metod i narzędzi pracy.

1.5 PROBLEMY OKRESU DORASTANIA I WCZESNEJ DOROSŁOŚCI, A PRACA Z NEETs

Doradca zawodowy udzielając wsparcia edukacyjno – zawodowego młodzieży NEET spotyka się z różnorodnością trudności doświadczanych przez młodych ludzi. Niektóre z problemów, z którymi borykają się młodzi ludzie, mają charakter rozwojowy, niewymagający oddziaływań psychoterapeutycznych. Inne zaś wymagają pomocy specjalistycznej – psychologów, terapeutów, lekarzy czy psychiatrów. Rozpoznanie przez doradcę zawodowego problemów wymagających wsparcia innych specjalistów jest podstawą do właściwej realizacji procesu doradczego. W niektórych sytuacjach przyczyną nierozwiązanych problemów edukacyjno – zawodowych są głębsze problemy i sama pomoc doradcy zawodowego jest niewystarczająca. Nie oznacza to zwolnienia doradcy z zaangażowania, lecz raczej ukierunkowanie tego zaangażowania w inne obszary pracy. Kluczowe staje się wtedy rozpoznanie problemu i wsparcie młodego człowieka w znalezieniu właściwego miejsca do jego rozwiązania. Wśród problemów, które powinny zwrócić szczególną uwagę doradcy są:

- zaburzenia odżywiania (m.in. anoreksja, bulimia),
- nadmierna otyłość,
- depresja, zaburzenia lękowe,
- zachowania aspołeczne, antyspołeczne, autodestrukcyjne,
- myśli rezygnacyjne, zachowania suicydalne,
- nadmierne spożywanie alkoholu,
- przyjmowanie narkotyków.

W części praktycznej umieszczone zostały ogólnodostępne narzędzia pozwalające doradcy zawodowemu na wstępną diagnozę problemu i ułatwiające podjęcie decyzji co do kierunku proponowanego wsparcia.

43 A. Bańka, Psychologiczne doradztwo karier, Stowarzyszenie Psychologia i Architektura Poznań 2007; E. Wysocka. Wschodząca dorosłość a tożsamość młodego pokolenia współczesne zagrożenia dla kształtowania tożsamości : analiza teoretyczna i empiryczne egzemplifikacje, Colloquium nr 1, 69-96, 2013, w: Colloquium-r2013-t-n1-s69-96.pdf (muzhp.pl); A. I. Brzezińska, R. Kaczan, K. Piotrowski, M. Rękosiewicz, Odroczona dorosłość: fakt czy artefakt?, NAUKA 4/2011, s. 67-107, Odroczona dorosłość.pdf

1.6 BIBLIOGRAFIA

- red. A. Brzezińska, Psychologiczne portrety człowieka. Praktyczna psychologia rozwojowa. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2021
- A.Brzezińska, K.Appelt, B.Ziółkowska, Psychologia rozwoju człowieka, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Sopot 2016
- Z tobą mam. Przedwczesne macierzyństwo nieletnich. Poradnik dla specjalistów. Fundacja Po drugie. 2017.str 17 – 22, w: poradnik.pdf (podrugie.pl)
- G. Kutra, Aktywność perspektywna młodzieży, Wydawnictwo Instytutu Psychologii PAN, Warszawa 2008
- A.I.Brzezińska, Społeczna psychologia rozwoju, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2000
- H. Gasiul. Psychologia osobowości. Nurty, teorie, koncepcje. Delfin. Warszawa 2020. s. 431 435
- M. Rękosiewicz, W drodze ku dorosłości, Tożsamość osób z niepełnosprawnością intelektualną, TIPI i WIELICHOWO 2012, s. 23 27
- K. Luyckx, S.J. Schwartz, B. Soenens, M. Vansteenkiste, I. Smits, L. Goossens, (Capturing ruminative exploration: extending the four-dimensional model of identity formation in late adolescence. Journal of Research in Personality, 2008, 58-82.
- T. Jarmakowski, Rola myślenia ruminacyjnego w podatności na wyuczoną bezradność. Studia Psychologiczne, t.49, z. 1, 2011, s. 61 – 72, w: Studia_psychologiczne_2011.pdf
- S.Kluczyńska, Aby chciało się chcieć, Niebieska Linia 1999, nr 5, w: Aby chciało się chcieć (psychologia.edu.pl)
- D. Kubacka-Jasiecka, Interwencja kryzysowa. Pomoc w kryzysach psychologicznych, WWydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2010, s.229
- M. Jankowska, Sposoby rozwiązywania kryzysów w teorii psychospołecznego rozwoju E. H. Eriksona w aspekcie rozwoju człowieka i zdrowia psychicznego oraz zaburzeń w rozwoju, w: Nadzieja jako zadanie (stowarzyszeniefidesetratio.pl), s.59
- B. Smykowski, Wczesna dorosłość – szanse rozwoju. Remedium, 2 (132), 4-5, 2004
- A. Miś, Analiza zasobów ludzkich w organizacji, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 2000
- Z.Pietrasiński, Rozwój człowieka dorosłego, Państwowe Wydawnictwo „Wiedza Powszechna”, Warszawa 1990
- A.Chybicka A, N. Kosakowska-Berezecka, P.Pawlicka, Podróże między kobiecością i męskością Impuls, Kraków, 2012
- E. Torończak, Teoria stadiów rozwojowych E. Eriksona a kształtowanie decyzji zasadniczej człowieka. STUDIA GDAŃSKIE XXIII (2008), s. 92 109
- K.A. Paszelke, Zadanie rozwojowe w dorosłości, w: Zadania rozwojowe w dorosłości | Uważniej.pl (uwazniej.pl)
- A. Lipska, W Zagórska, „Stająca się dorosłość” w ujęciu Jeffreya J. Arnetta jako rozbudowana faza liminalna rytuału przejścia, PSYCHOLOGIA ROZWOJOWA, 2011 * tom 16, nr 1 s. 9–21, w: 1-LIPSKA.pdf
- M. Góral, W. Zagórska, Fenomen wydłużania się moratorium psychospołecznego [w:] B. Bykowska, M. Szulc (red.). Zagrożenia współczesnej młodzieży polskiej – w poszukiwaniu tożsamości... (141–152), Fundacja Rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2006
- A. Bańka, Psychologiczne doradztwo karier, Stowarzyszenie Psychologia i Architektura Poznań 2007;
- E. Wysocka. Wschodząca dorosłość a tożsamość młodego pokolenia współczesne zagrożenia dla kształtowania tożsamości: analiza teoretyczna i empiryczne egzemplifikacje, Colloquium nr 1, 69-96, 2013, w: Colloquium-r2013-t-n1-s69-96.pdf (muzhp.pl);
- A. I. Brzezińska, R. Kaczan, K. Piotrowski, M. Rękosiewicz, Odroczona dorosłość: fakt czy artefakt?, NAUKA 4/2011, s. 67-107, Odroczona dorosłość.pdf

- GÓRKA, Raport podsumowujący projekt „Nowa perspektywa doradztwo zawodowego”, s. ; B. GÓRKA, A. HILDEBRANDT – MROZEK, P.MILLER, O.MROZOWSKA, P. ZAŁUSKA, Nowe metody i techniki w poradnictwie zawodowym. Zeszyt Informacyjno-Metodyczny Doradcy Zawodowego nr 59. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2017, s. 22-23
- L.SZAB, Jesteś kimś więcej niż myślisz – dla nastolatków. Sopot 2021,
- Pakiet edukacyjny wspierający pracę doradców zawodowych Akademickich Biur Karier, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, Szczecin 2015, s. 79, 210 – 212
- A. I. BRZEZIŃSKA, B. ZIÓŁKOWSKA, J.WOJCIECHOWSKA, M. MOLIŃSKA, A. KRAM, Skrzynka z narzędziami. Późna faza dorastania Jak zbierać informacje o nastolatku i środowisku jego rozwoju?, [w:]A.I. BRZEZIŃSKA (red.), Niezbędnik Dobrego Nauczyciela, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2014, s. 35
- <https://www.dobre.miejsce.pl/mapa-zyciowych-rol/>
- I.KANIA, Jak towarzyszyć uczniom w rozwoju społeczno – zawodowym?, Warszawa 2010, s. 194 – 196.
- Coachingowe narzędzia: Model SFERA, w: Syrek2014.pdf (kozminski.edu.pl)

1.7 TEST SAMOWIEDZY

1. Zaznacz, które zadania rozwojowe należą do okresu dojrzewania, a które do okresu wczesnej dorosłości

Zadania rozwojowe	A - Okres adolescencji	B - Okres wczesnej dorosłości
1. Wybór partnera życiowego, decyzja o wspólnym życiu		
2. Osiągnięcie niezależności osobistej		
3. Założenie rodziny		
4. Podjęcie pracy zawodowej i start w karierze zawodowej		
5. Osiągnięcie niezależności uczuciowej od rodziców i innych dorosłych		
6. Rozwijanie własnego systemu wartości		
7. Uczenie się odpowiedzialności obywatelskiej		
8. Znalezienie odpowiedniej grupy towarzyskiej		
9. Przygotowanie do małżeństwa i życia w rodzinie		
10. Ukształtowanie roli męskiej lub kobiecej		
11. Przygotowanie do kariery zawodowej i niezależności		
12. Usamodzielnienie się		

2. Połącz opis zjawiska z jego nazwą

NAZWA ZJAWISKA	OPIS ZJAWISKA
1. Ambivalencja emocjonalna	A. Umiejętność radzenia sobie z problemami mniej określonymi, nie mającymi jednoznacznego rozwiązania oraz ujmowania znanych już problemów w nowym świetle, uwzględniającym różne punkty widzenia

2. Labilność emocjonalna	B. Rodzaj eksploracji, który wiąże się z wysokim natężeniem negatywnych emocji – głównie lęków, które hamują, a czasami nawet uniemożliwiają podejmowanie zobowiązań.
3. Myślenie formalne (hipotetyczno-dedukcyjne)	C. Tendencja do doświadczania częstych zmian stanów emocjonalnych; nagłe zmiany doświadczanych emocji i płynne przechodzenie od emocji pozytywnych do negatywnych
4. Myślenie dialektyczne	D. Pojawianie się względem tego samego doświadczenia zarówno pozytywnych jak i negatywnych emocji
5. Mitologizowanie własnej osoby	E. Trwała akceptacja i identyfikacja z rolami, które są przedstawiane przez społeczeństwo jako niepożądane, niebezpieczne czy godne potępienia.
6. Eksploracja ruminacyjna	F. Opanowanie możliwości operowania zasadami logiki nie tylko do obiektów konkretnych, ale również w stosunku do idei
7. Tożsamości negatywna	G. Przekonanie o swojej wyjątkowości i niemożności doświadczania niekorzystnych konsekwencji swoich działań

3. Poniżej zostały wymienione cztery statusy tożsamości jako różne sposoby radzenia sobie przez młodych ludzi z kryzysem tożsamości w okresie dojrzewania. O tym, jaki status tożsamości osiąga nastolatek, decyduje rozwój w obszarze eksploatacji i zobowiązania. Obecność bądź nieobecność eksploracji oraz obecność bądź nieobecność zobowiązania daje cztery kombinacje. W poniższej tabeli proszę zaznaczyć (wstawiając X), w których z podanych w tabeli statusów tożsamości obecne są procesy eksploracji i zobowiązania.

	A - EKSPLORACJA	B - ZAOBOWIĄZANIE
1. TOŻSAMOŚĆ ROZPROSZONA		
2. TOŻSAMOŚĆ NADANA		
3. TOŻSAMOŚĆ MORATORYJNA		
4. TOŻSAMOŚĆ OSIĄGNIĘTA		

4. Proszę dopasować wiek do zjawisk i okresów rozwojowych

Okres rozwojowy	Wiek
1. Wczesna adolescencja	A. 15 – 29 rok życia
2. Późna adolescencja	B. 23 – 35/40 rok życia
3. Wczesna dorosłość	C. 17/18 – 22 rok życia
4. Wyłaniająca się dorosłość	D. 10/12 – 16/17 rok życia
5. Młodzież NEET	E. 18 – 29 rok życia

CZĘŚĆ PRAKTYCZNA

2.1. ĆWICZENIA

ĆWICZENIE 1

Tytuł: Dom Głosów

Źródło: A.GÓRKA, Raport podsumowujący projekt „Nowa perspektywa doradztwo zawodowego”, s. ; B. GÓRKA, A. HILDEBRANDT – MROZEK, P.MILLER, O.MROZOWSKA, P. ZAŁUSKA, Nowe metody i techniki w poradnictwie zawodowym. Zeszyt Informacyjno-Metodyczny Doradcy Zawodowego nr 59. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2017, s. 22-23.

Cel: zrozumienia siebie oraz znalezienie poszukiwanych rozwiązań

Obszar: rozwój tożsamości

Przebieg:

5. Doradca zawodowy wyjaśnia osobie radzącej się, że w miarę zdobywania nowych doświadczeń w relacjach interpersonalnych rozszerza się grupa znaczących osób w jej życiu, osób które mają lub miały wpływ na jej rozwój, samoocenę i możliwości становienia samej o sobie.
6. Doradca zawodowy prosi Klienta/ Klientkę o narysowanie jednowymiarowego hotelu z wieloma pokojami (od 15 do 30 pomieszczeń). Następnie prosi o wpisanie w miejsce każdego pokoju komentarzy (głosów) osób znaczących, które najbardziej zapadły mu w pamięć. Następnie prosi o nadanie im znaczenia przez opowiedzenie historii. Może również poprosić klienta, aby zaznaczył, w jakim mniej więcej wieku pojawił się u niego dany komentarz.
7. Po narysowaniu wszystkich pokoi doradca może zainicjować rozmowę o tym, jakie znaczenie ma dla klienta każdy z wymienionych komentarzy znaczących osób. W tym zakresie doradca może zadać dodatkowe pytania:
 - Które z głosów mają dla Ciebie najważniejsze znaczenie i dlaczego?
 - Które z głosów najbardziej wpływają na Twoją obecną sytuację?
 - Które głosy są źródłem siły, a które utrudniają Ci działanie?
 - Które głosy są dla Ciebie trudne?
 - Które z komentarzy mogą mieć związek z Twoim obecnym problemem? Czy mogą Ci one jakoś pomóc? W jaki sposób?
 - Czy są jakieś głosy, które chciałbyś rozwinąć?
 - Czy istnieją jakieś komentarze, które chciałbyś/chciałabyś mieć, ale ich nie posiadasz?
 - Które z komentarzy są najbardziej pomocne w radzeniu sobie w codziennych sytuacjach?
 - Czy istnieją jakieś komentarze, których nie chciałbyś/nie chciałabyś mieć?
 - Czy są jakieś głosy, które chciałbyś/abyś rozwinąć?
8. Doradca dzieli się swoimi refleksjami i spostrzeżeniami na temat uczestnictwa klienta w ww. części sesji. Podkreśla symboliczny i jednocześnie bardzo istotny wymiar przeżyć, które ujawniły się podczas ćwiczenia. Taka forma zadbania o klienta na koniec spotkania pozwala mu spojrzeć z właściwym dystansem na dotychczasowe wydarzenia i czerpać z nich w przyszłości.

Uwagi dla doradcy zawodowego:

Punktem wyjścia dla tego ćwiczenia jest wizja autorskiego, narracyjnego i polifonicznego „ja”. Każda wypowiedź odsyła do wewnętrznej architektury znaczeń. Jesteśmy jak hotel z wieloma pokojami, a w każdym

z nich zamieszkuje inny głos. Każdy ma wiele różnych głosów, a w miarę nabywania doświadczeń rozbrzmiewa w nas zupełnie nowy głos. W polu uwagi pojawiają się jedne głosy, inne jakby schodzą na dalszy plan. Istnieją głosy różnych profesji i ról społecznych, które pełniimy. Odmienność oblicz i mozaika wątków, na którą składają się również głosy dotychczas nieme, przytłumione, niechciane, pielęgnowane w ciszy, mimochodem wyrażane, długo wyczekiwane, niepewnione, zapomniane, sprzeczne... Poważne i zabawne. Mocne i ledwo słyszalne. Błahe i znaczące. Niezmiennie mówią o różnych aspektach naszego życia. Niemal każde zjawisko może być widziane i interpretowane z różnych perspektyw. Jedno zagadnienie można rozważać na wiele sposobów – mówiąc głosem „matki”, „doradczyni”, „dziennikarki”, „działaczki społecznej” czy też głosem identyfikacji z konkretną grupą etniczną czy kulturową. Uzmysłowanie sobie tego faktu może okazać się wyzwalaającym doświadczeniem.

Przedstawiony w powyższym ćwiczeniu „Hotel Bachtina” pomaga usłyszeć głosy wewnętrzne, które goszczą w naszej świadomości. Ujawnianie głosów ma działanie sensotwórcze, może przyczynić się do większego zrozumienia siebie oraz znalezienia poszukiwanych rozwiązań.

Ćwiczenie może wywołać głębsze refleksje u klienta dlatego rekomendowane jest na dalsze sesje poradnictwa, kiedy już obie strony poznają się i wypracowana zostanie bezpieczna atmosfera zaufania w tej relacji.

Doradca może rozpocząć rozmowę, w której na przykładzie omawianych komentarzy wyjaśni klientowi, że jego tożsamość nie jest jednolita. Ujawnione komentarze i historie mogą przyczynić się do znalezienia poszukiwanych rozwiązań, rozwoju, a także procesu „stawania się”. Poszczególne komentarze opowiadają historie, a te z kolei mogą być wysłuchiwane i opowiadane ponownie. Historie stanowią pierwotną formę komunikacji oraz istotę autokreacji.

ĆWICZENIE 2

Tytuł: DOSKONAŁOŚĆ RÓŻNORODNOŚCI

Źródło: opracowanie własne na podstawie: L.SZAB, Jesteś kimś więcej niż myślisz – dla nastolatków. Sopot 2021,

Cel: akceptacja siebie, wzrost samooceny

Obszar: rozwój tożsamości

Przebieg:

Motto: „Bycie sobą wiąże się z sukcesem, podczas gdy próby stawania się kimś innym są skazane na porażkę”

1. Doradca zawodowy wprowadza Klienta/Klientkę w ćwiczenie, używając następującego wyjaśnienia. „Kiedy nie jesteśmy z siebie zadowoleni, zdarza nam się spoglądać na innych ludzi i żałować, że nie jesteśmy tacy jak oni. Bywa nawet, że próbujemy się do nich upodobnić. W ten sposób jednak narażamy się na porażkę. Jeden człowiek nie może stać się drugim człowiekiem, tak jak orzeł nie może stać się flamingiem, a wysoki iglak – dębem. Naturalną cechą wszechświata jest różnorodność. Potwierdza to mnogość istniejących gatunków drzew, owadów, ptaków, kwiatów i ssaków. Podobnie istoty ludzkie mają różną sylwetkę, rozmiary i kolor. Owa różnorodność ma swój cel. Różnice między nami istnieją po to, by wszystkie zadania w przyrodzie zostały wykonane. Potrzebni są różni przedstawiciele świata roślin i zwierząt – i różni przedstawiciele świata ludzi. Każdy z nas stanowi wyjątkową kombinację komórek, genów, myśli, uczuć, talentów i umiejętności. Aby nasze życie było efektywne, musimy rozpoznać swoją wyjątkową ścieżkę, cieszyć się nią i nią podążać. Nawet jeśli spożytkujemy całą energię na to, by stać się kimś innym – na przykład kimś, kto naszym zdaniem jest od nas lepszy – poniesiemy porażkę. Tylko wtedy, gdy staramy się stać lepszą wersją samych siebie, możemy wypracować zdrową samoocenę”.
2. Doradca zawodowy prosi Klienta/Klientkę o wykonanie następujących ćwiczeń:
 - 1) Opisz, co mogłoby się stać, gdyby na ziemi istniał tylko jeden gatunek roślin.
 - 2) Opisz, co mogłoby się stać, gdyby na ziemi istniał tylko jeden gatunek zwierząt.
 - 3) Pomyśl o kimś, kim czasami chcesz być. Czy wydatkowanie każdego dnia życia całej energii na to, by stać się tą osobą, zapewniłoby Ci sukces?
 - 4) Jak wyglądałby świat, gdybyśmy wszyscy posiadali jednakowy zestaw talentów i umiejętności?

- 5) Co by było, gdyby wszyscy mieli tą samą pracę?
- 6) Co by było, gdyby wszyscy wyglądali tak samo?

Dodatkowo doradca zawodowy może prosić, aby Klient/Klientka narysował/a scenę z wyobrazonego świata, w którym wszystkie formy życia są do siebie podobne: „Uwzględnij rośliny, zwierzęta, ludzi, owady – cokolwiek zechcesz. Pamiętaj, że wszyscy przedstawiciele danej kategorii mają wyglądać tak samo.”

3. Doradca zawodowy prosi o opisanie myśli i uczuć, jakie w Kliencie/ Klientce wywołuje taki świat.
4. Następnie doradca zawodowy prosi o narysowanie sceny z prawdziwego świata, ale pozbawionej różnorodności: „Jeśli na przykład masz łagodnego, czarnego labradora i energicznego teriera, to na rysunku oba psy powinny wyglądać tak samo. A jeżeli masz wysportowanego przyjaciela, z którym lubisz ćwiczyć, oraz przyjaciela z dużym poczuciem humoru, z którym lubisz oglądać filmy, to i oni powinni wyglądać jed-nakowo.”
5. Doradca zawodowy prosi o opisanie myśli i uczuć, jakie w Kliencie/ Klientce wywołuje taki świat.
6. Na zakończenie doradca zawodowy podejmuje dyskusję o różnorodności w świecie pracy i jej znaczenie dla rozwoju firmy. Doradca prosi o komentarz i refleksje uczestnika po przebytych ćwiczeniach, z uwzględnieniem do swojej osoby.

Uwagi dla doradcy zawodowego:

Doradca zawodowy może spotkać się z oporem ze strony Klienta/Klientki w wykonywaniu zadania wymagającego wykonania rysunku. Ważne jest zachęcanie do skupienia się na kreatywnym wyrażeniu swoich myśli, nie zaś na zdolnościach plastycznych. Doradca powinien przygotować arkusze papieru (w większej ilości, gdyby Uczestnik/Uczestniczka chcieli ponowić rysunek) oraz komplet flamastrów i kredek.

ĆWICZENIE 3

Tytuł: KARTA WARTOŚCI

Źródło: Pakiet edukacyjny wspierający pracę doradców zawodowych Akademickich Biur Karier, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, Szczecin 2015, s. 79, 210 212

Cel: zrozumienie roli wartości w wyborach życiowych i zawodowych.

Obszar: kształtowanie tożsamości.

Środki dydaktyczne: karty wartości.

Przebieg:

1. Uczestnik otrzymuje talię kart, z których każda reprezentuje określoną wartość oraz dodatkowo jokery, które mogą przedstawiać każdą inną uznawaną przez uczestnika wartość, która nie została określona w talii kart. Jeśli uczestnik dopisuje na kartach jokera dodatkowe wartości, talia wartości zostaje rozszerzona.
2. Zadaniem uczestnika jest rozłożenie zgodnie z własnymi przekonaniem kart wartości w kolumnach, odpowiadających poszczególnym kartom oceny. Powinien jednak uporządkować wartości tak, aby w każdej kolumnie zostało po 10 kart, a następnie ułożyć je w poszczególnych kolumnach w kolejności stosownej do tego, jakie znaczenie mają dla niego wartości przedstawione na poszczególnych kartach (od najważniejszej do najmniej ważnej). Celem zadania jest stworzenie hierarchii ważności poszczególnych wartości biorąc za punkt wyjścia obecny moment życia i następnie odnieść do wyborów życiowych, zawodowych, przyszłej pracy.
3. Podsumowanie: doradca może odnieść się do grup wartości takich, jak: odpowiedzialność społeczna (kolor niebieski), władza (kolor brązowy), indywidualny rozwój (kolor czerwony), związki międzyludzkie (kolor zielony), stabilność (kolor żółty), styl życia (kolor fioletowy). Doradca zachęca do refleksji nad pytaniami:
 - Jakie znaczenie miało to ćwiczenie dla Ciebie?
 - Jakie wartości nie mają dla ciebie znaczenia?
 - Jakie wartości najbardziej cenisz w życiu prywatnym, a jakie w zawodowym?
 - Na ile to, co robisz w tej chwili w życiu, zgadza się z Twoją hierarchią wartości?

MOJA HIERARCHIA WARTOŚCI

najbardziej cenię	wysoko cenię	czasem cenię	rzadko cenię	mało lub wcale nie cenię
SPRAWIEDLIWOŚĆ równe możliwości dla wszystkich, szacunek dla praw innych	SZCZEROŚĆ otwartość bezpośredniość	TOLERANCJA szacunek dla innych, akceptowanie odmienności innych	ODWAGA zdobyć się na obstawanie przy swoim zdaniu, przewyciężyć strach	WYBACZANIE zdolność usprawiedliwiania innych „nierozdrapywanie ran”
INTEGRALNOŚĆ uczciwość, wiara w swoje ideały, działanie zgodne ze swoimi przekonaniami	ŚRODOWISKO szacunek dla zasobów natury i przyszłości Ziemi	POKÓJ konflikty bez przemocy, kończenie wojen	WEWNĘTRZNY ROZWOJ chęć uczenia się, pracy nad sobą, odkrywanie swojej osobowości	DUCHOWY ROZWOJ wiara w wyższy cel, religia, wiara w boskość
WYZWANIE wypробowywanie fizycznych granic, siła, aktywność	POCZUCIE WŁASNEJ WARTOŚCI szacunek dla samego siebie	WIEDZA intelektualna stymulacja, nowe pomysły, kierowanie się faktami, chęć zrozumienia otoczenia	PRZYGODA wyzwanie, ryzyko, przeżycia, próbowanie sił, przekraczanie granic	KREATYWNOŚĆ nowe sposoby realizowania zadań, wynalazczość, bogactwo idei
WEWNĘTRZNA HARMONIA wolność od wewnętrznych konfliktów, człowiek widziany, jako całość	PRACA ZESPOŁOWA współpraca z innymi wokół wspólnego celu	CHĘĆ NIESIENIA POMOCY zajmowanie się innymi, wychodzenie naprzeciw potrzebom innych	PRZYJAŹŃ bliskie związki, długotrwałe znajomości	KONSENSUS decyzje dobre dla wszystkich, zgodność z innymi
SZACUNEK okazywanie respektu, szacunku, docenianie	KOMUNIKACJA otwarty dialog, wymiana punktów widzenia	POCZUCIE PRZYNALEŻNOŚCI bycie lubianym przez innych, bycie razem z innymi, tożsamość grupowa	DYPLMACJA rozwiązywanie konfliktów, znajdowania wspólnego mianownika w trudnych sytuacjach, taktowność	PORZĄDEK czystość, porządek, kontrola nad wykonywanymi zadaniami
STABILNOŚĆ pewność, zdolność przewidywania	BEZPIECZEŃSTWO wolność od trosk i zmartwień, pewność, życie bez ryzyka	TRADYCJA respektowanie sposobu przeprowadzania zadań według tradycyjnie ustalonego porządku	WYTRWAŁOŚĆ determinacja, silna wola, konsekwencja w działaniu	SAMODYSCYPLINA kontrola nad sobą, opanowanie
ROZSĄDEK logika, racjonalizm, nie kierowanie się uczuciami w podejmowaniu decyzji	ZDROWIE fizyczne dobre samopoczucie, dobre zdrowie, kondycja	ESTETYKA piękno, wygląd zewnętrzny, umiłowanie sztuki	RADOŚĆ osobiste zadowolenie, zabawa, humor	ZABAWA humor, bezproblemowość, spontaniczność
RODZINA zajmowanie się rodziną, poświęcanie czasu dla swoich najbliższych	WYGŁĄD zwracanie uwagi na wygląd zewnętrzny, dobre ubranie, utrzymywanie się w formie	DOBROBYT ekonomiczna niezależność, materialne cele	PRYWATNOŚĆ bliskość, uczuciowość, pokrewieństwo duchowe	SPOŁECZNOŚĆ LOKALNA wspólnota sąsiedzka, lokalna demokracja
AWANS wspinać się po stopniach kariery lub zyskiwać uznanie, być pierwszym, ambicje	KOMPETENCJE bycie dobrym w tym, co się robi, posiadanie zdolności, efektywność	WYNIKI osiągnięcie sukcesu w przeprowadzanych zadaniach, praca, na którą inni zwracają uwagę	WŁADZA kontrola nad innymi, wpływ na działania innych	STATUS INTELEKTUALNY zdobywać uznanie, jako ekspert, osoba, która posiada wiedzę
KONKUROWANIE wiedzieć, wykonywać rzeczy lepiej niż inni	UWAGI INNYCH potrzeba uznania, nagrody, potwierdzenia	AUTORYTET mieć władzę oddziaływania na innych, wpływ na to, co się dzieje	JOKER	JOKER
JOKER	JOKER	JOKER	JOKER	JOKER

Uwagi dla doradcy zawodowego:

Doradca zawodowy wydrukowuje w kolorze i wycina karty wartości oraz tabelę moją hierarchia wartości. Doradca zawodowy może podjąć dyskusję o wartościach cenionych przez pracodawców i o problemie konfliktu wartości w przypadku rozbieżności pomiędzy wartościami klienta, a wartościami pracodawcy.

ĆWICZENIE 4

Tytuł: KIM JESTEŚ DLA SWOICH PRZYJACIÓŁ

Źródło: L.SZAB, Jesteś kimś więcej niż myślisz – dla nastolatków. Sopot 2021.

Cel: rozpoznawanie znaczenia ról grupowych i budowanie własnego ja, własnej tożsamości.

Obszar: kształtowanie tożsamości, rozwój społeczny.

Przebieg:

Motto: „Mogę wybierać myśli, uczucia i działania, które wynikają z mojego prawdziwego Ja.”

1. Doradca zawodowy wprowadza Klienta/Klientkę w ćwiczenie używając następującego opisu:

„Twoi przyjaciele mogą wywierać wpływ na twoje wybory związane z tym, jak myślisz, jak odczuwasz i jak postępujesz. W grupie rówieśniczej możesz odgrywać określoną rolę. Możesz starać się spełniać oczekiwania jej członków. Możesz próbować wpasować się w grupę, zadowalając przyjaciół, albo określić siebie poprzez własną inność. Niektóre z tych decyzji mogą wpływać z twojego prawdziwego Ja, a inne nie”.

2. Doradca zawodowy prosi Klienta/Klientkę o zapoznanie się z następującą historią:

Historia

Najlepszymi przyjaciółkami Maryli były Amelia i Hania. Dziewczyny znały się od przedszkola i uwielbiały spędzać razem czas – chodziły po zakupy, do kina, nocowały u siebie. Ale kiedy Maryla zaczęła grać w koedukacyjną siatkówkę, zbliżyła się do Norberta i Emilii. Była dobrą zawodniczką, a nowi przyjaciele dodawali jej odwagi. W ich towarzystwie dziewczyna koncentrowała się wyłącznie na sporcie i była przekonana, że kiedyś uda jej się zdobyć stypendium sportowe. Czasami posiadanie dwóch grup przyjaciół było źródłem konsternacji. Kiedy Maryla spędzała czas z Amelią i Hanią, zwracała większą uwagę na swój wygląd i częściej rozmawiała o chłopakach. Z kolei w towarzystwie Norberta i Emilii nosiła dres lub inne sportowe ubrania, myślała o sobie jak o sportsmence, a nawet jadła zdrowsze jedzenie. Nastolatka lubiła spędzać czas z obiema grupami przyjaciół, zaczęła jednak czuć się tak, jakby była dwiema różnymi osobami. „Która z nich wydaje ci się bardziej prawdziwą tobą?” – zapytała ją siostra. „Chyba każda po trochu” – odpowiedziała Maryla. „Z Amelią i Hanią świetnie się bawię, ale lubię też koncentrować się na sporcie w towarzystwie Norberta i Emilii. Z jedną grupą jestem bardziej imprezowiczką, a z drugą – bardziej sportsmenką”. „Jeśli zmieniasz się dlatego, że naprawdę lubisz obie sytuacje, to pozostajesz wierna sobie” – powiedziała siostra. „Ale jeśli zmieniasz się po to, by się dopasować, to jest to udawanie. Rób to, co jest dobre dla ciebie. Twoi prawdziwi przyjaciele pozostaną przy tobie bez względu na wszystko”.

3. Po zapoznaniu Klienta/Klientki z historią, doradca zawodowy przedstawia instrukcję wykonania ćwiczenia:

„W pierwszej kolumnie poniższej tabeli wypisz grupy przyjaciół, do których należysz. Nadaj każdej grupie inną nazwę, na przykład „grupa zainteresowań” czy „grupa sąsiedzka”. W drugiej kolumnie odnotuj rolę lub role, jakie twoim zdaniem odgrywasz w danej grupie (wybierz coś z przykładów podanych pod tabelą albo wymyśl własne nazwy). W trzeciej kolumnie oceń za pomocą skali od 1 (mało) do 5 (bardzo), jak swobodnie czujesz się w każdej grupie. Z kolei w czwartej kolumnie zaznacz, czy twoja samoocena jest wysoka, średnia, czy niska, gdy przebywasz z daną grupą.

Grupa	Moja rola	Moje poczucie swobody	Samoocena
			wysoka średnia niska
			wysoka średnia niska
			wysoka średnia niska
			wysoka średnia niska
			wysoka średnia niska
			wysoka średnia niska
			wysoka średnia niska
			wysoka średnia niska

Przykładowe role

impresowicz(ka)	doradczyni(-dca)	ofiara
romantyczka(-yk)	planist(k)a	rozjemczyni(-mca)
słuchacz(ka)	zwolenniczka(-ik)	łączniczka(-ik)
mózgowiec	głos rozsądku	buntownicza(-ik)
lider(ka)	Widmo	mówczyni(-wca)
chojraczka(-ak)	krytyczka(-yk)	pomysłodawczyni(-wca)
żartownisia(-iś)	dręczyciel(ka)	

4. Doradca zawodowy prosi o odpowiedź na następujące pytania:

- Podaj przykład oddziaływania twoich przyjaciół na twój sposób myślenia .
- Podaj przykład oddziaływania twoich przyjaciół na twoje samopoczucie.
- Podaj przykład oddziaływania twoich przyjaciół na twoje postępowanie.
- Opisz, co mogłabyś/mógłbyś robić inaczej, gdyby nie wpływ przyjaciół.
- Nanieś na poniższą skalę wszystkie swoje grupy przyjaciół zgodnie z tym, jak daleko jesteś od swojego prawdziwego Ja, kiedy przebywasz z daną grupą.

MOJE PRAWDZIWE**JA****5. W podsumowaniu doradca może zadać dodatkowe pytania:**

- Czy można żyć nie pełniąc różnych ról w grupie/ach?
- Kiedy role grupowe stają się dla Ciebie motorem do rozwoju , a kiedy są one zagrożeniem?
- Jak pozostać sobą będąc w grupie przyjaciół, znajomych?

ĆWICZENIE 5

Tytuł: KIM JESTEŚ DLA SPOŁECZEŃSTWA

Źródło: L.SZAB, Jesteś kimś więcej niż myślisz – dla nastolatków. Sopot 2021

Cel: rozpoznawanie wartości ważnych w życiu, budowanie własnego ja, własnej tożsamości

Obszar: kształtowanie tożsamości, rozwój społeczny

Przebieg:

Motto: „Mogę decydować, czy pozwolić, by wartości uznawane w społeczeństwie miały na mnie wpływ, czy żeby go nie miały.”

1. Doradca zawodowy wprowadza Klienta/Klientkę w ćwiczenie używając następującego wyjaśnienia:

„Społeczeństwo, w którym żyjesz, może wywierać wpływ na twoje wybory związane z tym, jak myślisz, jak odczuwasz i jak postępujesz. Możesz zachowywać się w określony sposób po to, by poczuć się jego częścią albo by się od niego odróżnić. Niektóre z tych zachowań mogą wpływać z twojego prawdziwego Ja, a inne nie. Dorastanie do własnej tożsamości wymaga badania i odkrywania swoich autentycznych poglądów i ideałów, przekonań i wartości. Zdrowa samoocena oznacza, że mamy siłę i pewność siebie, by pozostać im wiernymi – o ile są bezpieczne – niezależnie od tego, czy są zgodne z poglądami ogółu społeczeństwa.

Poniżej przedstawione są historie trzech osób. Po zapoznaniu się z każdą z nich odpowiedz na pytania, które Ci zadam.

Historie

Joasia nie znosiła swoich kręconych, czarnych włosów. Prostowała je, gdy tylko mogła, ponieważ modelki ze zdjęć w czasopismach miały właśnie proste włosy. Dziewczyna niekiedy żałowała, że nie mieszka ze swoimi kuzynkami w Portugalii, gdzie kręcone włosy są akceptowane, a nawet uważane za piękne.

Marek był jedynym chłopcem, który zapisał się na kurs dla przyszłych pielęgniarek i pielęgniarzy. Jego przyjaciele niekiedy się z nim droczyli, zwracając się do niego „siostró Marek”. Dorośli czasem dopytywali: „To znaczy, że chcesz być lekarzem, a nie pielęgniarzem, prawda?”. Chłopak rozważał rezygnację z kursu, ale naprawdę lubił te zajęcia. Miał głębokie przekonanie, że praca pielęgniarza jest dla niego idealna. Uwielbiał pomagać chorym, a jednocześnie chciał uniknąć presji, jakiej podlegają studenci medycyny. Niekiedy złościło go to, że ludzie uważają zawód pielęgniarza za nieodpowiedni dla mężczyzny.

Agnieszka dorastała w surowej społeczności religijnej, w której obowiązywało wiele zasad dotyczących zachowania. Dziewczyna akceptowała niektóre z nich, ale inne jej nie odpowiadały. Nie znosiła, gdy ktoś z góry zakładał, że jest typową przedstawicielką swojej społeczności. Bała się mówić głośno o swych poglądach i zauważyła, że łamanie zasad było jej sposobem na komunikowanie ludziom, iż jest inna.

Joasia

- Wpływowi jakich wartości społecznych ulega nastolatka?
- Co w związku z nimi czuje?
- Co w związku z nimi robi?
- Jak Twoim zdaniem oddziałuje to na jej samoocenę?
- Co zrobiłabyś/zrobiłbyś na jej miejscu?

Marek

- Wpływowi jakich wartości społecznych ulega nastolatek?
- Co w związku z nimi czuje?
- Co w związku z nimi robi?
- Jak Twoim zdaniem oddziałuje to na jego samoocenę?
- Co zrobiłabyś/zrobiłbyś na jego miejscu?

Agnieszka

- Wpływowi jakich wartości społecznych ulega nastolatka?
- Co w związku z nimi czuje?
- Co w związku z nimi robi?

- Jak Twoim zdaniem oddziałuje to na jej samoocenę?
- Co zrobiłabyś/zrobiłbyś na jej miejscu?

2. Doradca prosi klienta i zakreślenie wszystkich źródeł presji społecznej, które na niego oddziałują. Prosi go o wpisanie w pustych miejscach tabeli tych, które nie zostały wymienione na poniższej liście.

radio	prelegenci	
telewizja	media społecznościowe	
internet	przywódcy religijni	
billboardy	nauczyciele	
prasa	pracownicy szkoły	
politycy	członkowie twojej paczki	

3. Doradca prosi klienta o wpisanie w poniższej tabeli sytuacji z życia klienta, w których oddziaływały na niego poglądy i wartości społeczeństwa. Prosi także klienta o ocenę za pomocą skali od 1 (niewielki wpływ) do 10 (bardzo duży wpływ), jak one wpływają na jego samoocenę. Doradca instruuje klienta: „Możesz na przykład zauważyć, że Twoja samoocena wzrasta, kiedy oglądasz w telewizji program pozytywnie opisujący grupę mniejszościową, do której należysz, a spada, kiedy – mając pryszczę – oglądasz reklamę produktu służącego pozbyciu się „wstrętnych pryszcz””.

Sytuacja	Źródło	Samoocena (1–10)

4. Doradca kontynuuje: „Zastanów się, jak odmienne mogłyby być Twoje myśli, uczucia i działania, gdyby nie oddziaływały na Ciebie wartości społeczeństwa. Opisz wszystkie pozytywne zmiany, jakie mogłyby wówczas nastąpić.
5. Po wykonaniu przez klienta polecenia, doradca kontynuuje: „Teraz opisz wszystkie negatywne zmiany, jakie mogłyby nastąpić, gdyby na Twoje myśli, uczucia i działania nie oddziaływały wartości społeczeństwa.
6. Doradca podsumowuje ćwiczenie, wykorzystując poniższe pytania do refleksji:
- Czy może istnieć społeczeństwo bez wartości?
 - Co by się stało, gdyby nie były przestrzegane w społeczeństwie żadne wartości?
 - Kiedy wartości wyznawane w danej grupie, społeczeństwie mają pozytywną wartość dla rozwoju danej osoby i społeczeństwa, a kiedy nie?
 - Dlaczego osobom, które nie kierują się wartościami, czasami łatwiej żyć? Czy oznacza to, że powinniśmy zrezygnować z wartości?
 - Jakie są Twoim zdaniem kryteria oceny, które wartości są ważne, a które nie?
 - Jakie wartości ważne są Twoim zdaniem w świecie pracy?

ĆWICZENIE 6

Tytuł: KWESTIONARIUSZ: GOTOWOŚĆ NASTOLATKA DO STARTU W DOROSŁOŚĆ (przeznaczony dla doradcy zawodowego)

Źródło: opracowanie własne na podstawie: A. I. BRZEZIŃSKA, B. ZIÓŁKOWSKA, J. WOJCIECHOWSKA, M. MOLIŃSKA, A. KRAM, Skrzynka z narzędziami. Późna faza dorastania Jak zbierać informacje o nastolatku i środowisku jego rozwoju?, [w:] A. I. BRZEZIŃSKA (red.), Niezbędnik Dobrego Nauczyciela, Instytut Badań

Edukacyjnych, Warszawa 2014, s. 35

Cel: wsparcie doradcy w przeprowadzeniu trafnej diagnozy klienta

Przebieg:

Doradca na podstawie obserwacji własnych poczynionych podczas sesji doradczej zaznacza w kwestionariuszu odpowiednie pola.

Kwestionariusz dla doradcy zawodowego: Gotowość nastolatka do startu w dorosłość			
INSTRUKCJA • Znak „X” należy postawić przy tych zdaniach, które trafnie opisują zachowanie bądź cechę Klienta/Klientki • Policz postawione znaki X dla każdej grupy oddzielnie – dla A, B i C.			
A. Gotowość emocjonalno-motywacyjna	☐	Potrafi ponosić odpowiedzialność za pozytywne i negatywne konsekwencje swoich działań.	
	☐	Potrafi zachowywać się adekwatnie do sytuacji, nie trzeba mu zwracać uwagi.	
	☐	Potrafi poradzić sobie z własnymi emocjami, stara się okazywać je w adekwatny sposób.	
	☐	Radzi sobie z porażkami i niepowodzeniami.	
	☐	Dąży do celu mimo zakłóceń i przeciwności.	
	☐	Podejmuje działania w celu zmiany swojej sytuacji.	
	☐	Potrafi poradzić sobie w trudnej sytuacji.	
B. Gotowość poznawcza	☐	Potrafi zaakceptować punkt widzenia innej osoby i wejść w dyskusję, szanuje poglądy innych.	
	☐	Planuje różne działania, szacuje, ile czasu musi na co poświęcić, jakie środki musi zgromadzić, aby osiągnąć swój cel.	
	☐	Potrafi wykorzystywać zdobytą wiedzę w praktyce.	
	☐	Potrafi gospodarować pieniędzmi.	
	☐	Akceptuje wieloznaczność różnych sytuacji, potrafi wskazać pozytywne i negatywne ich konsekwencje.	
	☐	Potrafi ocenić sytuację i dostosować swoje działanie do jej wymagań.	
	☐	Samodzielnie decyduje o własnych przekonaniach, ustala wartości, którymi się kieruje.	
C. Gotowość społeczna	☐	Przestrzega norm społecznych, nie zakłóca porządku publicznego, nie popełnia żadnych, nawet drobnych przestępstw.	
	☐	Ma grupę znajomych i bliskich osób, z którymi spędza czas.	
	☐	Wchodzi w partnerskie relacje z rodzicami, dorosłymi na zasadzie „równy z równym”.	
	☐	Angażuje się w wiele działań mających na celu dobro społeczne – wolontariat, pomoc innym osobom, działalność prospołeczna.	
	☐	Wchodzi w relacje z różnymi osobami, od których się różni np. poglądami, zainteresowaniami, wykształceniem.	
	☐	Stara się interweniować, gdy widzi działania niezgodne z prawem i wyrządzanie krzywdy (ludziom, zwierzętom).	
	☐	Wchodzi w bliskie relacje romantyczne.	
	☐	Potrafi przeciwstawić się innym, kiedy nie aprobuje ich zachowania.	
Policz znaki X w każdej grupie	A. Gotowość emocjonalno-motywacyjna	B. Gotowość poznawcza	C. Gotowość społeczna

ĆWICZENIE 7

Tytuł: MAPA ŻYCIOWYCH RÓL

Źródło: opracowanie własne na podstawie: <https://www.dobre-miejsce.pl/mapa-zyciowych-rol/>

Cel: dostrzeganie swoich zasobów, budowanie swojej tożsamości, bycie podmiotem w realizacji ról, budowanie wdzięczności do siebie i akceptacji siebie.

Obszar: rozwój tożsamości.

Przebieg:

1. Doradca zawodowy wprowadza Klienta/Klientkę w tematykę ćwiczenia: „Odgrywamy w życiu różne role i od tego, jak je zagramy i czy odegramy je dobrze, zależy jakość całej narracji, opowieści, historii, a tą opowieścią jest nasze życie. Więc jeśli chcesz mieć satysfakcjonujące i szczęśliwe życie, to warto skupić się na tym, aby dobrze odgrywać swoje role. Role które niesie Ci życie, można po prostu odgrywać lub można w nich odnajdywać siebie, swoje ja, swoją tożsamość.”

2. Doradca przedstawia instrukcję wykonania ćwiczenia:

„Masz przed sobą zwykłą mapę świata. Jest ona zwykła, Ty zaś możesz uczynić ją niezwykłą poprzez to, że nadasz jej znaczenie swoich ról życiowych. Oto Twoje zadania:

1. **Nazwij kilka ról, jakie w życiu pełnisz lub pełniłeś/pełniłaś** (może być ich 7, czyli tyle ile kontynentów, ale nie musisz się sztywno trzymać tej liczby). Przykładowe nazwy życiowych ról, to: „tata/mama”, „mąż/żona”, „przyjaciel/przyjaciółka”, „pracownik”, „gracz”, „podróżnik/podróżniczka”, „uczeń/uczenica”.

2. **Przjrzyj się mapie i nanieś na nią nazwy swoich ról.** Możesz tymi nazwami podpisać poszczególne kontynenty, możesz wykorzystać przestrzeń oceanów, możesz zrobić to jeszcze inaczej – tak jak Ci podpowiada Twoja intuicja i Twoja pomysłowość. Możesz też wybrać te role według tego, jak dużo przestrzeni zajmują w Twoim życiu

3. **Docień każdą z wypisanych ról.** Pomoże Ci w tym legenda w postaci tabeli. Przy każdej swojej roli wpisz przynajmniej 3 rzeczy (może być ich więcej), które wychodzą Ci w tej roli bardzo dobrze, oraz 3 rzeczy (może być ich więcej), które dzięki danej roli masz (to korzyści które czerpiesz pełniąc te role). Następnie wypisz 3 cechy i 3 umiejętności (może być więcej), które posiadasz i które zdobyłeś/aś dzięki pełnieniu tej roli.

Przykładowo, możesz dostrzec, że jako mama/tata: gotujesz pyszne i zdrowe obiady, potrafisz słuchać uważnie swoich dzieci, wymyślasz kreatywne zabawy oraz, że będąc mamą/tatą: zaspokajasz swoją potrzebę bliskości, masz poczucie głębszego sensu życia, czujesz się pomocny/a. Wypełniając tę rolę musisz być zorganizowany/a, uważny/a oraz zdobyłeś/aś umiejętność dostrzegania potrzeb drugiej osoby itp.

4. Dokonaj głębszej analizy swoich ról (zadanie dodatkowe).

Jak wiesz, każdy kontynent ma jakieś **góry, rzeki, czasem pustynie**. Zastanów się, jak to jest w obrębie Twoich życiowych ról. Jakie są Twoje największe **wyzwania** w obrębie każdej z nich (możesz zaznaczyć je na mapie jako **szczyty**)? Jakie biją tam kojące i uzdrawiające **źródła, czyli zasoby** (zastanów się, gdzie znajdują swoje **ujście**, tzn. czy korzystasz z tych zasobów na co dzień)? A może w obrębie niektórych ról kryją się jakieś **pułapki i niebezpieczeństwa**, czyli potencjalne **kryzysy** (te obszary możesz potraktować jako **pustynie**; pomyśl, jak możesz je omijać albo co będzie Twoją ożywczą **oazą**)?

5. **Wykończ i ozdób swoją mapę.** Możesz wykorzystać w tym celu kredki albo flamastry. Dopisz, narysuj co jeszcze kojarzy Ci się z tą mapą. Sam/a zdecyduj, na ile chcesz przy tym zadaniu iść w proces twórczy, a na ile nie.

6. Doradca podsumowuje ćwiczenie. W tym celu może skorzystać z poniższych pytań:

- Jaką wartość mają dla Ciebie role, które pełnisz?
- W czym więcej masz radości: w dawaniu, czy braniu?
- Za co możesz być wdzięczny/a sobie i innym?
- Co to ćwiczenie mówi o Tobie? Kim jesteś w danej roli?
- Jak możesz wykorzystać posiadane zasoby/umiejętności w celu zmienienia swojej sytuacji edukacyjno – zawodowej?

ĆWICZENIE 8

Tytuł: ZAWODOWO EDUKACYJNE DRZEWO GENEALOGICZNE TWOJEJ RODZINY

Źródło: opracowanie własne.

Cel: uświadomienie możliwości korzystania z zasobów tkwiących w środowisku, budowanie autonomii w odniesieniu do rodziny pochodzenia

Obszar: rozwój społeczny.

Przebieg:

1. Doradca zawodowy przedstawia instrukcję wykonania ćwiczenia:

„Na poniższym drzewie umieść imiona osób ważnych dla Ciebie z Twojej rodziny (rodziców, dziadków, rodzeństwo, krewnych) itp. Dla każdej z tych osób wypełnij edukacyjno-zawodową metryczkę, uwzględniając wykonywane przez nie zawody, wykształcenie, cechy charakteru, przeważający model pracy (np. praca na etacie, samozatrudnienie, praca zdalna, praca dorywcza, praca za granicą itp.)”.

DRZEWO MOJEJ RODZINY

Imię – rodzaj więzi	
Zawód/kształcenie	
Pasje	
Model pracy	
3 cechy	

Imię – rodzaj więzi	
Zawód/wykształcenie	
Pasje	
Model pracy	
3 cechy	

Imię – rodzaj więzi	
Zawód/wykształcenie	
Pasje	
Model pracy	
3 cechy	

Imię – rodzaj więzi	
Zawód/wykształcenie	
Pasje	
Model pracy	
3 cechy	

Twoje imię	
Pasje/zainteresowania	
3 cechy	

Imię – rodzaj więzi	
Zawód/wykształcenie	
Pasje	
Model pracy	
3 cechy	

Imię – rodzaj więzi	
Zawód/wykształcenie	
Pasje	
Model pracy	
3 cechy	

Imię – rodzaj więzi	
Zawód/wykształcenie	
Pasje	
Model pracy	
3 cechy	

Imię – rodzaj więzi	
Zawód/wykształcenie	
Pasje	
Model pracy	
3 cechy	

Imię – rodzaj więzi	
Zawód/wykształcenie	
Pasje	
Model pracy	
3 cechy	

Imię – rodzaj więzi	
Zawód/wykształcenie	
Pasje	
Model pracy	
3 cechy	

Imię – rodzaj więzi	
Zawód/wykształcenie	
Pasje	
Model pracy	
3 cechy	

2. Po wykonaniu przez klienta zadania z pkt 1, doradca prosi go o udzielenie odpowiedzi na pytania:
- Jakie są tradycje edukacyjno-zawodowe w Twojej rodzinie?
 - Jakie dominują modele pracy?
 - Jakie znaczenie mogą mieć dla Ciebie historie zawodowe członków Twojej rodziny?
 - Jakie nasuwają Ci się wnioski, przemyślenia?
 - Co może być dla Ciebie inspiracją, co chciałbyś/chciałabyś zrobić inaczej?
 - W czym jesteś podobny/a, a w czym różny/a w stosunku do Twojej najbliższej rodziny, biorąc pod uwagę obszar edukacyjno – zawodowy i osobowościowy?

ĆWICZENIE 9

Tytuł: W POSZUKIWANIU AUTORYTETU – MENTORA

Źródło: opracowanie własne

Cel: rozwój świadomości w zakresie czynników inspirujących do rozwoju, budowanie własnej tożsamości i autonomii.

Obszar: rozwój tożsamości

Przebieg:

1. Doradca zadaje klientowi pytanie: Kto jest obecnie dla Ciebie idolem, autorytetem? (wybierz jedną osobę). Opisz tą osobę uwzględniając jej:
 - Wygląd
 - Poglądy, idee
 - Cechy charakteru
 - Zachowania
2. Po wykonaniu przez klienta zadania z pkt 1 doradca kontynuuje, zadając kolejne pytania. W sytuacji, gdy klient oświadczył, iż nie ma żadnej osoby, która byłaby dla niego autorytetem, doradca podejmuje dyskusję na ten temat, rozpoczynając ją pytaniem: Jeśli nie masz takiej osoby, to co jest tego powodem? Jeśli klient opisał swojego idola/idolkę, doradca kontynuuje ćwiczenie zadając kolejne pytania:
 - 1) Jakie cechy, zachowania tej osoby Ci się podobają, pociągają Cię i dlaczego?
 - 2) W jaki sposób ta fascynacja objawia się w Twoim życiu?
 - 3) Co na ten temat Twojego idola myślą Twoi rodzice/opiekunowie/ środowisko dorosłych?
 - 4) Jak oceniasz tę postać w perspektywie oczekiwań społeczeństwa?
 - 5) Czy postać która Cię fascynuje jest dla Ciebie inspiracją do rozwoju? W jakim zakresie?
 - 6) W jaki sposób możesz zainspirować się tą postacią w obrębie zmiany Twojej sytuacji edukacyjno – zawodowej?

Uwagi dla doradcy zawodowego:

Podczas omawiania tego zagadnienia należy odnieść się zarówno tego, co w danej osobie (idolu autorytecie) może fascynować, co można nazwać „charyzmą”, jak i do tego, jaka jest cena popularności i w jaki sposób może ona wpływać na daną osobę. Dyskusja może zacząć się od rozmowy na temat idoli autorytetów wśród młodzieży. Dalsza część rozmowy powinna zmierzać w kierunku kwestii egzystencjalnych czyli takich, które mówią, o tym co jest w życiu ważne. Celem takiej dyskusji jest m.in. pokazanie szerszej perspektywy, wielu przyczyn, które składają się na podejmowane decyzje. Ważne jest znalezienie tych czynników, które mogą inspirować do rozwoju młodego człowieka oraz wskazywanie zagrożeń dla jego rozwoju.

ĆWICZENIE 10

Tytuł: BIOLOGICZNY RYTM DNIA

Źródło: opracowanie własne na podstawie: I.KANIA, Jak towarzyszyć uczniom w rozwoju społeczno – zawodowym?, Warszawa 2010, s. 194 – 196.

Obszar: opieka i dbałość o zdrowie

Cel: umiejętność gospodarowania swoją energią w ciągu dnia

Przebieg:

1. Doradca zawodowy wprowadza w ćwiczenie poprzez wyjaśnienie:

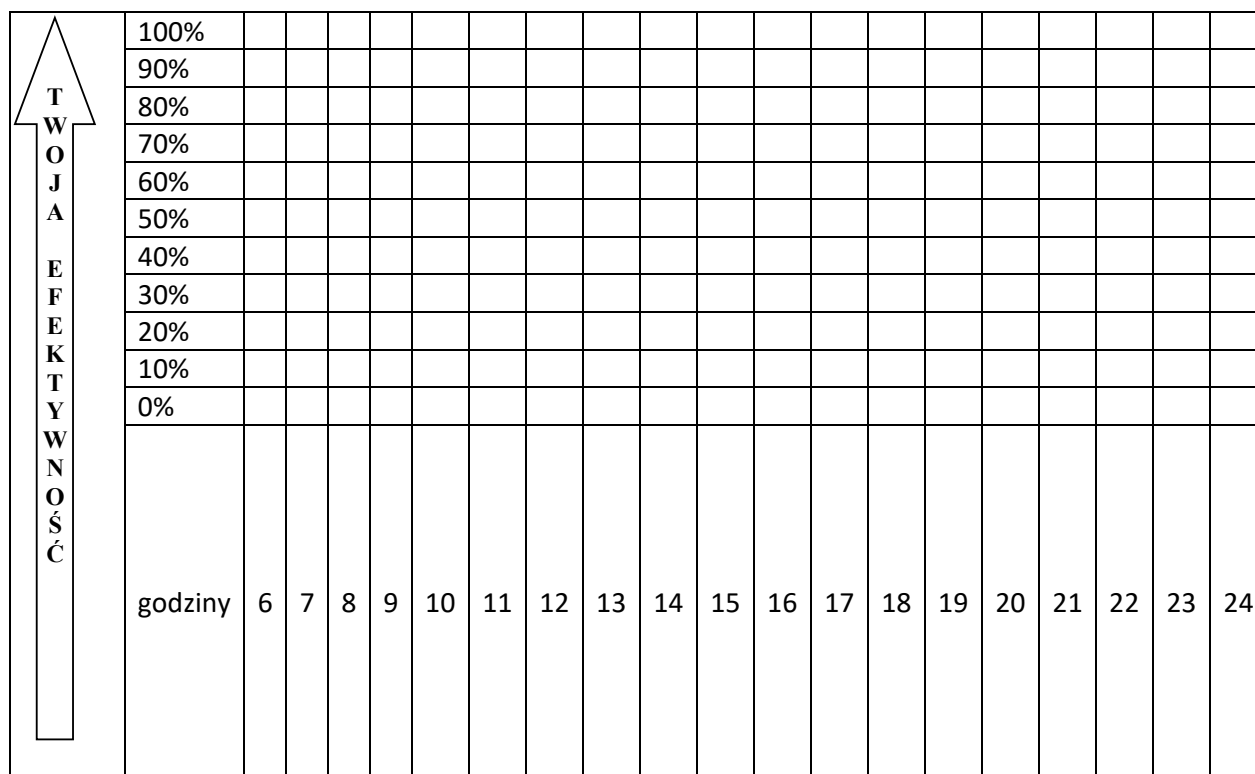
Każdy z nas ma w swoim dniu momenty, kiedy ma w sobie więcej sił i energii do działania oraz momenty, które wiążą się ze spadkiem aktywności czy zaangażowania. Znajomość osobistych preferencji oraz sposobu zarządzania zasobami energetycznymi jest ważnym elementem zarządzania sobą w czasie i wpływa znacząco na skuteczność w realizacji zadań.

2. Doradca przedstawia instrukcję ćwiczenia Krzywa energii:

Zastanów się, w jakich przedziałach czasowych w ciągu dnia masz największe zasoby energetyczne, (masz najwięcej energii do pracy, do działania, wykonujesz zadania skutecznie), a kiedy odczuwasz największe zmęczenie, spadek energii (nic Ci się nie chce, jest Ci się trudno skupić). Na załączonym diagramie zamaluj tyle %, ile odczuwasz energii w danej porze dnia.

KRZYWA ENERGII

Zastanów się, w jakich przedziałach czasowych w ciągu dnia masz największe zasoby energetyczne, (masz najwięcej energii do pracy, do działania, wykonujesz zadania skutecznie), a kiedy odczuwasz największe zmęczenie, spadek energii (nic Ci się nie chce, jest Ci się trudno skupić). Na poniższym diagramie zamaluj tyle %, ile odczuwasz energii w danym przedziale czasowym. Weź pod uwagę typowy dzień



CZAS W CIĄGU DNIA

KRZYWA ZAANGAŻOWANIA

W dalszej kolejności nanieś na diagram intensywność Twojego zaangażowania, w wykonywane przez Ciebie zadania w przedziałach czasowych w typowy dla Ciebie dzień, (w których przedziałach czasowych masz najwięcej zadań (domowych, pozaszkolnych, itp). Zaznacz odpowiednim kolorem na diagramie czas i intensywność wykonywanych zadań.

	Obowiązki domowe – jakie?
	Obowiązki pozadomowe – jakie?
	Czas wolny – jaki?
	Spotkania – jakie?
	Pożeracze czasu – jakie?
	Zadania związane z celami edukacyjno – zawodowymi – jakie?
	Inne zadania - jakie?

T W O J E Z A D A N I A	100%																			
	90%																			
	80%																			
	70%																			
	60%																			
	50%																			
	40%																			
	30%																			
	20%																			
	10%																			
	0%																			
	godziny	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24

CZAS W CIĄGU DNIA

3. W dalszej kolejności nanieś na diagram intensywność Twojego zaangażowania, w wykonywane przez Ciebie zadania w przedziałach czasowych w typowy dla ciebie dzień (w których przedziałach czasowych masz najwięcej zadań domowych, pozaszkolnych, itp). Zaznacz odpowiednim kolorem na diagramie czas i intensywność wykonywanych zadań.
4. Doradca kończy ćwiczenie rozmową z klientem, wykorzystując poniższe pytania służące refleksji:
 - W jaki sposób twoje zasoby energetyczne korespondują z zadaniami?
 - W jakie zaangażowania wkładasz najwięcej swojej energii i w jaki sposób to koresponduje z Twoimi zasobami?
 - Jakie wnioski możesz wysunąć dla siebie?

Uwagi dla doradcy zawodowego:

Powyższe zadanie można wykonać w odniesieniu do poszczególnych dni tygodnia, można wtedy zauważyć pewne tendencje i preferencje klienta w zakresie biologicznego rytmu dnia.

ĆWICZENIE 11

Tytuł: MUZYKA JAKO NOŚNIK WARTOŚCI

Źródło: opracowanie własne

Cel: budowanie relacji zrozumienia i zaufania między doradcą zawodowym a klientem, zrozumienie roli wartości w wyborach życiowych i zawodowych

Obszar: rozwój tożsamości

Środki dydaktyczne: dostęp do Internetu, YouTube

Przebieg:

1. Doradca prosi klienta o wybór piosenki, która jest dla niego ważna pod kątem przekazu słownego. Wspólnie odsłuchują tą piosenkę. Następnie doradca zawodowy inicjuje rozmowę na temat przekazu, jaki niesie dla klienta odsłuchana piosenka, z uwzględnieniem płaszczyzny emocji, myśli oraz wartości. Doradca zawodowy może zadać następujące pytania:
 - Dlaczego wybrałeś/aś właśnie tę piosenkę? Dlaczego jest ona ważna dla Ciebie?
 - Jakie z Twojego punktu widzenia niesie ta piosenka przesłanie? Co ono dla Ciebie oznacza?
 - Które treści są szczególnie ważne dla Ciebie? Dlaczego?
 - W jaki sposób ta piosenka łączy się z Twoim życiem, z Twoimi przeżyciami, doświadczeniami, przemyśleniami?
 - Nośnikiem jakich wartości jest ta piosenka?
 - W jaki sposób te wartości są dla Ciebie ważne? Czy te wartości są dla Ciebie drogą do rozwoju? Dlaczego?
 - W jaki sposób te wartości są obecne w Twoim życiu? W jaki sposób chciałbyś/chciałabyś, aby były one obecne?
 - Co możesz zrobić już dziś, aby urzeczywistnić wartości ważne dla Ciebie w swoim życiu?
2. Podsumowanie: doradca podsumowuje rozmowę wskazując, jak wartości kształtują nasze życie oraz w jaki sposób łączą się one ze światem zawodowych wyborów i rozwoju zawodowego.

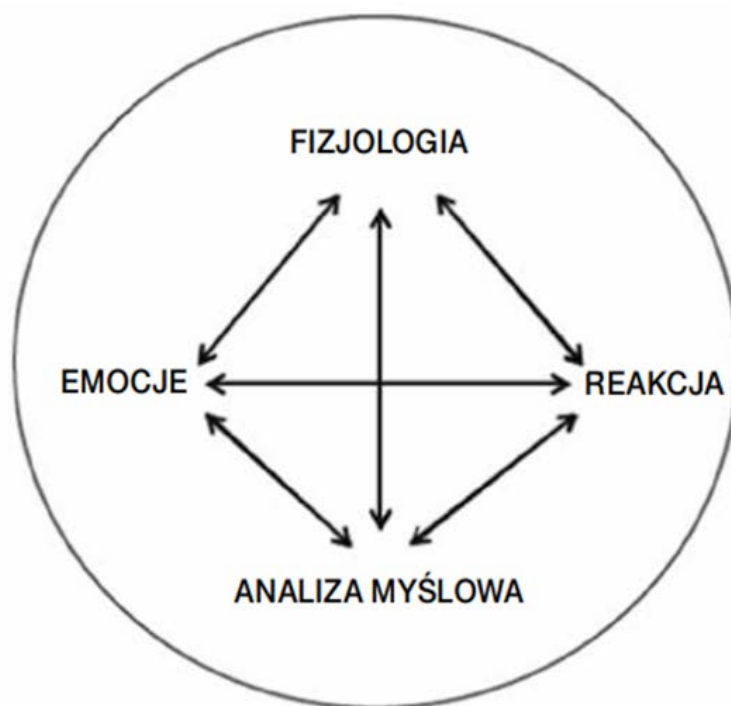
ĆWICZENIE 12

Tytuł: MODEL SFERA

Źródło: Coachingowe narzędzia: Model SFERA, w: [Syrek2014.pdf](#) (kozminski.edu.pl)

Cel: rozwijanie umiejętności w zakresie samoświadomości

Obszar: Radzenie sobie z trudnymi sytuacjami



Schemat pracy

1. Opis sytuacji problemowej, nad którą klient chce pracować. Na tym etapie warto zapewnić klientowi przestrzeń i uwagę oraz na swobodą opowieść o sytuacji.
2. Analiza sytuacji w oparciu o diagram modelu SFERA
3. Pogłębianie opisanej sytuacji oraz związanych z nią obszarów funkcjonowania klienta na bazie diagramu SFERA.

Można wykorzystać takie techniki, jak:

- słuchanie globalne obejmujące nie tylko treść wypowiedzi klienta, ale również uważność (ang. mindfulness) na przejawiane emocje, kierowanie się własną intuicją w poznaniu i zrozumieniu sytuacji klienta, jego doświadczeń i przeżyć;
- pytania otwarte (np. „Jakie osoby są uczestnikami tej sytuacji?”, „Jakie myśli towarzyszą Ci w tej sytuacji?”, „Czego doświadczasz w swoim ciele?”, „Jakie emocje przeżywasz?”, „Jakie działania zazwyczaj podejmujesz?”);
- pytania doprecyzowujące (np. „Co dokładnie masz na myśli, mówiąc, że czujesz się „stłamszony”?”);
- odzwierciedlenie i klaryfikacja (np. „Słyszę, że mówisz, że to jest dla Ciebie bardzo stresujące”);
- podsumowanie (np. „Pozwól, że podsumuję Twoje kluczowe wnioski”)

4. Praca z klientem nad wprowadzeniem zmiany i realizacją celu

Uwagi dla doradcy:

W pracy z klientem, opierającej się na modelu SFERA, istotne jest uświadomienie klientowi wzajemnych relacji między wszystkimi poniższymi obszarami:

- sytuacja – czyli kontekst sytuacyjny i społeczny, w którym klient doświadcza problemu, chce dokonać zmiany, dookreślić swój cel;
- fizjologia – czyli odpowiedź organizmu na pojawiające się emocje. Dla wielu klientów uświadomienie sobie własnych reakcji fizjologicznych, szczególnie w sytuacjach, które przeżywają jako trudne czy stresujące, stanowi ważny krok do wypracowania strategii efektywnego zarządzania pozytywną mobilizacją oraz radzenia sobie z negatywnymi objawami stresu;
- emocje – reakcja emocjonalna. Praca z klientem nad rozpoznaniem i opisaniem swoich emocji pozwala na uświadomienie sobie własnego stanu emocjonalnego oraz wpływu emocji na reakcje i podejmowane strategie działania;
- reakcja – przejawiane przez osobę zachowanie/działania. Ten obszar pracy z klientem pozwala

zidentyfikować obecne strategie działania w sytuacji, w której klient pragnie dokonać zmiany;

- analiza myślowa – to myśli, często w postaci utrwalonych wzorców i schematów myślowych czy zestawu przekonań. Praca z klientem nad tym obszarem stanowi niezwykle istotną część procesu.

ĆWICZENIE 13

Tytuł: Twarzą w twarz z tożsamością

Źródło: Adaptacja „EYC Course on Intercultural Learning”, czerwiec 1997

Cel: refleksja nad własną tożsamością.

Obszar: rozwój tożsamości

Potrzebne środki i warunki:

- wcześniejsze wprowadzenie klienta w podstawowe zagadnienia dot. tożsamości;
- duży arkusz papieru i długopis;
- różnokolorowe flamastry i/lub ołówki.

Czas: około 45 minut na ćwiczenie indywidualne, 45 minut na wymianę.

Przebieg:

1. Uczestnik otrzymuje od doradcy papier i długopis. Rysuje swój profil na kartce.
2. Doradca prosi klienta o to, aby zastanowił się nad różnymi aspektami swojej tożsamości (elementy, które trzeba będzie wpisać w narysowaną twarz) oraz nad tym, jak inni mogą je widzieć (elementy, które trzeba będzie umieścić poza narysowaną twarzą). Aspekty, które będą przedmiotem rozważań klienta, to: rodzina, narodowość, wykształcenie, płeć, religia, role, przynależność do grup i inne, które zechce z takich czy innych względów uwzględnić. Klient powinien mieć dość dużo czasu, ponieważ będzie rozważał różne elementy składające się na jego tożsamość. Doradca powinien zachęcić klienta do tego, by myślał zarówno o aspektach i poglądach, które mu się w sobie podobają, jak i tych, które mu się nie podobają.
3. Doradca prosi klienta o zastanowienie się nad:
 - związkiem między tym, co widzi on sam, a tym, co inni mogą widzieć oraz zależnością między różnymi aspektami (można to przedstawić za pomocą łączących linii i „migocących światełek”);
 - rozwojem różnych aspektów własnej tożsamości/poglądów wyznawanych na poszczególnych etapach życia oraz czynnikami istotnymi dla ich rozwoju (można je przedstawić za pomocą kolorów oznaczających różne momenty w życiu albo punktów na „skali czasu”, którą klient rysuje obok twarzy).
4. Klient przedstawia swoje refleksje, ale otwiera się tylko w takim stopniu, w jakim chce. Doradca może u zadawać pytania:
 - Jak widzisz siebie?
 - Jak inni Cię widzą?
 - Co wywiera na Ciebie wpływ?
 - Co stanowiło dla Ciebie punkt odniesienia?
 - Jak Twoje opinie i postawy zmieniały się z czasem i dlaczego?
 - Jaką dynamikę zmian możesz dostrzec i w jaki sposób te zmiany są ze sobą powiązane?
 - Jak radzisz sobie z tymi swoimi cechami, których nie lubisz i skąd one się biorą?
 - Jaki dostrzegasz związek między różnymi swoimi cechami?
5. Refleksja i ocena: doradca prosi uczestnika aby powiedział, czego nauczył go to ćwiczenie, następnie doradca może zadać następujące pytania:
 - Jak możesz popracować nad własnym wizerunkiem siebie i wizerunkiem Twojej osoby, jaki mają inni?
 - W jakim stopniu tożsamość jest „pojęciem dynamicznym” i jakie istotne czynniki wpływają na zmiany?
 - Co wywiera na Ciebie wpływ?
 - Jakie czynniki w społeczeństwie mają wpływ na Twoją tożsamość i jak są one powiązane?
6. Na zakończenie doradca może omówić takie zagadnienia jak percepcja, stereotypy oraz tożsamość i zbliżenia z innymi.

ĆWICZENIE 14

Tytuł: EMOCJONALNA ŚWIADOMOŚĆ SIEBIE I SWOJEGO OTOCZENIA

Cel: rozwój umiejętności obserwacji własnych uczuć

Źródło: Marion M. Sehr, Inteligencja emocjonalna. Testy IQ, Bertelsmann Media Sp. z o.o. Świat Książki Klub Diogenes, Warszawa 1999

Obszar: rozpoznawanie swoich emocji/ kompetencje w zakresie inteligencji emocjonalnej

Przebieg:

1. Doradca wprowadza klienta w cel i tematykę ćwiczenia:

„Na co dzień nieczęsto zwracamy uwagę na to, jakie emocje odczuwamy. Dzieje się tak dlatego, że wszyscy jesteśmy czymś zajęci, spieszymy się, nie mamy nawyku skupiania się na tym, co się w nas dzieje, a w konsekwencji często nie czujemy kiedy idzie nam dobrze, a kiedy jesteśmy w kiepskim nastroju, nie zastanawiamy się jakie reakcje przebiegają w naszym organizmie ani jak się wiedzie ludziom, których spotykamy. Często nie zauważamy nawet codziennych małych radości takich, jak zachód słońca, smaczny posiłek albo ćwierkanie ptaków. Jeśli umykają Ci takie spostrzeżenia, ponieważ dzieje się w Twoim życiu coś trudnego, przeżywasz stres, nie ma powodu, aby z nich rezygnować. Twoja zdolność postrzegania tylko chwilowo koncentruje się na tych problemach. Możesz rozwijać swoją świadomość emocjonalną powtarzając kilka razy w ciągu dnia ćwiczenie, o którym za chwilę Ci opowiem.

2. Doradca przekazuje klientowi wydruk poniższej instrukcji dot. ćwiczenia:

Zamknij oczy i wsłuchaj się w swoje ciało. Czy Twój oddech jest spokojny i równy, a może szybki i urywany? Czy wygodnie jest Ci na krześle? Czujesz stopy na podłodze? Czy mięśnie płaców są rozluźnione, czy spięte? Gdzie są Twoje ramiona? Czy czoło jest zmarszczone? Jest Ci ciepło czy zimno?

Później otwórz oczy i zwróć uwagę również na Twoje otoczenie: co widzisz? Jakie odgłosy słyszysz? Czujesz jakiś zapach? Co robią ludzie wokół Ciebie? Jaki mają wyraz twarzy? Jakie budzą w Tobie uczucia?

3. Po zapoznaniu się przez klienta z przekazanym tekstem, doradca kontynuuje:

Gdy wykonasz to ćwiczenie kilka razy w ciągu dnia stwierdzisz, że poprawiła się i różnicowała ogólna zdolność koncentracji Twojej uwagi. Im bardziej świadomy jesteś własnych uczuć, myśli, zmian w organizmie i zachowaniu, tym większy masz na nie wpływ.

4. W dalszej części ćwiczenia doradca może rozmawiać z klientem o tym, w jaki sposób klient „radzi sobie” z emocjami i jak „radzenie sobie” z emocjami przekłada się na sukcesy lub porażki w życiu. Do przeprowadzenia rozmowy doradca może wykorzystać poniższe informacje/pytania:

Czy należysz do ludzi, których uczucia i nastroje często się zmieniają, a złość i zły humor po prostu Ci się udziela? Huśtawka nastrojów i drażliwość utrudniają stosunki międzyludzkie, ponieważ nasze zachowanie trudno jest innym zrozumieć i odwzorować. Podczas gdy niektórzy przeżywają emocje bardzo intensywnie, ale nie potrafią ich kontrolować, inni w ogóle mają trudności z zauważeniem własnych nastrojów. Ponieważ ich uczucia znajdują się poniżej ich własnego progu postrzegania, świadomość emocjonalna wydaje się u takich ludzi słabo rozwinięta. Nawet jeśli nie zauważasz swoich nastrojów, mają one wpływ na Twoje działania. Gdy na przykład zdenerwujesz się rano na swojego partnera, może się zdarzyć, że przez cały dzień pozostaniesz zirytowany i przy najmniejszej okazji będziesz się wściekać na innych. Dla nich Twoje zachowanie będzie niezrozumiałe, zauważą jedynie Twoją wściekłość. Dlatego rozwijanie świadomości własnych emocji daje Ci możliwość kontroli nad nastrojami i ich wpływem na Twoje działania. Ludzie, którzy osiągnęli sukces, są świadomi swoich uczuć i zwracają uwagę na swoje nastroje. Swoboda działania ludzi inteligentnie emocjonalnych jest większa dlatego, że nie dają się ponosić uczuciom, tylko je kontrolują. Zarówno pozytywne, jak i negatywne uczucia są częścią naszego życia i potrzebują przestrzeni, aby się rozwijać. Ale już w dzieciństwie uczymy się, że istnieją emocje, które są niepożądane. „Tylko grzeczne dziecko jest dobrym dzieckiem” i jest kochane – w ten sposób od kołyski uczy się nas odróżniania

dobrych i złych uczuć i skłania do okazywania tylko tych pozytywnych. Po osiągnięciu dorosłości często nie uświadamiamy sobie swoich motywów, ponieważ system kontroli uczuć błyskawicznie sprawdza: czy dane uczucie jest pozytywne, zatem w porządku? Czy nie jest zbyt gwałtowne? Mimo to wszystkie uczucia – również te negatywne – mają wpływ na nasze myślenie i działanie. Emocjonalnie inteligentne działanie nie oznacza dopuszczenia tylko pożądanых uczuć. Przeciwnie, znajomość pełnej gamy własnych emocji jest bardzo pomocna. Dopiero wówczas możemy świadomie decydować, które uczucia chcemy wyrażać.

Uwagi dla doradcy:

W kontekście ćwiczeń dotyczących emocji i innych kompetencji miękkich (np. empatia, asertywność) warto, aby doradca zapoznał się z podstawowymi informacjami dotyczącymi inteligencji emocjonalnej i biologicznych uwarunkowań emocji. Inteligencja emocjonalna nazwana została przez psychologa Daniela Golemana „inteligencją uczuć”⁴⁴. Polega ona na zdolności postrzegania odróżniania i modyfikacji działań zgodnie ze swoimi nastrojami i uczuciami, co zakłada duże umiejętności obserwacji własnej osoby. Jest ona kluczem do poznania samego siebie i tworzy bazę zachowań prawidłowych z punktu widzenia inteligencji emocjonalnej, pozwala nam też zauważać uczucia i nastroje innych osób oraz reagować na nie z odpowiednią wrażliwością. Tak naprawdę dopiero właściwy stosunek do emocji zarówno własnych, jak też innych osób decyduje o tym, jak i na ile skutecznie udaje się nam zastosować również zdolności intelektualne i dlatego najwięcej sukcesów odnoszą ludzie, którzy rozbudowują swoje zdolności emocjonalne i umieją je skutecznie i celowo wykorzystać łącznie ze zdolnościami intelektualnymi. Gdzie „rodzą się” uczucia? Otóż w mózgu. Układ limbiczny, ciało migdałowe, pień mózgu i nowa kora mózgowa są najważniejszymi obszarami mózgu, dzięki którym potrafimy wyrażać uczucia, a jednocześnie zachowywać się inteligentnie. Nie wszystkie stworzenia dysponują mózgiem o takiej samej strukturze. Najstarszą częścią mózgową wspólną dla ludzi i innych stworzeń jest pień mózgu wywodzący się z przedłużenia rdzenia kręgowego. Reguluje on funkcje podtrzymujące życie takie, jak oddychanie i przemiana materii. Mózg płazów, żab albo gadów (np. krokodyli) składa się wyłącznie z tej części (stąd też nazywa się go czasami mózgiem gadów). Gdyby ludzie byli wyposażeni jedynie w pień mózgu, nie moglibyśmy ani myśleć, ani czuć, ani się uczyć, ani nawet czuć. Wraz z rozwojem ssaków z płata węchowego powstały obszary odpowiedzialne na „zawiadywanie” emocjami i działanie wegetatywnego układu nerwowego. Tę część mózgu nazywa się układem limbicznym. Otacza on w formie pierścienia górną część pnia mózgowego. Tutaj powstają wszystkie nasze uczucia i wpływają na nasze zachowanie oraz fizyczne zjawiska towarzyszące ich występowaniu. Zatem złość może spowodować skurcz żołądka, gniew, wywołać rumieńce na twarzy, strach, sparaliżować. Układ limbiczny umożliwia nam też uczenie się i zapamiętywanie. Dzięki niemu nie musimy przeżywać wielokrotnie bolesnych doświadczeń, jak np. poparzenie dłoni o rozgrzaną płytę kuchenki, wystarczy przecież na czas przypomnieć sobie przeżycie, które już raz miało miejsce. Gromadzenie i przypominanie sobie informacji stało się możliwe dopiero wraz z rozwojem układu limbicznego. Nasza pamięć emocjonalna znajduje się w ciałach migdałowych znajdujących się po prawej oraz lewej stronie obydwu dolnych półkul mózgowych i wiązkami nerwów połączonych bezpośrednio z narządami zmysłów. Ciało migdałowe ma istotny wpływ na całe nasze życie duchowe i naszą inteligencję emocjonalną. Pacjenci z uszkodzonym ciałem migdałowym przestają na przykład rozpoznawać na podstawie wyrazu twarzy, czy człowiek jest szczęśliwy czy smutny. Ciało migdałowe umożliwia ponadto błyskawiczną, nie wymagającą namysłu reakcję w sytuacjach kryzysowych. Gdy obracasz kierownicę w samochodzie albo omijasz przeszkodę, albo gdy ludzie wyrwani ze snu trzęsieniem ziemi uciekają na ulicę to znak, że ciało migdałowe włącza procesy pozwalające reagować na sytuacje zagrożenia bezpośrednio, z pominięciem nowej kory mózgowej i układu limbicznego. Ale ciało migdałowe włącza nie tylko procesy kierowane nieświadomie, dysponuje także zdolnością magazynowania różnorodnych wspomnień emocjonalnych i wywoływania odpowiednich reakcji. Dzięki temu wiele doświadczeń z dzieciństwa może w późniejszym życiu wywołać uczucia i działania, których przyczyn sobie nie uświadamiamy. U niektórych osób lęk przed ciemnością albo odrzuceniem może być skutkiem nieprzyjemnego doświadczenia w bardzo wczesnym dzieciństwie, którego ładunek emocjonalny przechowany został w ciele migdałowym, mimo iż nie istnieje świadome wspomnienie tego doświadczenia. Neurolog i psychoanalityk Zygmunta Freud powiedziałby, że te informacje wędrują wprost do podświadomości. Nowa kora mózgowa – zwana też mózgiem myślącym – jest u ludzi znacznie większa niż u wszystkich innych stworzeń i tworzy racjonalną część naszego mózgu. Wszystko, co postrzegamy za pomocą zmysłów, tutaj porządkowane jest w logiczną całość. Tu właśnie znajduje się siedlisko myśli rozsądku i intelektu. Dopiero dzięki połączeniu układu limbicznego z nową korą mózgową jesteśmy w stanie odróżniać, rozumieć

i kontrolować uczucia. Dzięki współpracy ciała migdałowatego i nowej kory mózgowej umysł emocjonalny uczestniczy w myśleniu, a mózg myślący w naszych relacjach uczuciowych. Podczas gdy ciało migdałowe wywołuje spowodowane lękiem reakcje spontaniczne, inna część emocjonalnego umysłu przygotowuje reakcję korygującą lepiej dostosowaną do okoliczności. Gdy jesteśmy wyjątkowo wściekli lub wystraszeni, ale tłumimy te uczucia, aby świadomie poradzić sobie z problemem, to właśnie nowa kora mózgowa tłumi nasze emocjonalne impulsy i pozwala zastanowić się nad stosowną reakcją i zgodnym z nią działaniem. Mózg przeprowadza mówiąc potocznie rachunek ewentualnych zysków i strat. U zwierząt prowadzi on do ataku lub ucieczki, zakres ludzkich reakcji jest o wiele szerszy i bardziej skomplikowany. Ciągłe decydujemy mniej lub bardziej świadomie, kiedy należy zaatakować, uciekać, płakać, mieć poczucie winy, wzbudzić sympatię albo okazać pogardę. Wzajemne oddziaływanie uczucia i rozumu określa nasz sposób myślenia i działania oraz wpływa na nasze decyzje, nawet jeśli nie zawsze, to sobie uświadamiamy. Dlatego całość naszego życia uczuciowego w sensownym zestawieniu z rozsądkiem leży u podstaw życiowych sukcesów.

Intensywność przeżywania jest u różnych ludzi bardzo odmienna. Dziś wiadomo, że kobiety przeżywają pozytywne i negatywne uczucia silniej i szybciej niż mężczyźni. Badania dowodzą, że u kobiet prawa i lewa półkula mózgowa są ze sobą lepiej połączone. Podczas gdy lewa półkula odpowiedzialna jest za racjonalne, logiczne myślenie, prawa zajmuje się kontrolą emocji. Ponadto kobiety są w procesie wychowania zachęcane do wyrażania uczuć. Prowadzi to do wykształcenia „inteligentniejszego” emocjonalnie zachowania, niż mają to w zwyczaju bądź potrafią mężczyźni. Ponieważ męska kontrola emocji funkcjonuje gorzej ze względu na słabsze połączenie pomiędzy półkulami, mężczyźni są bardziej skłonni do wybuchów emocji, zwłaszcza agresywnej natury.

Czy można ćwiczyć inteligencję emocjonalną? Świat bez emocji byłby tak samo straszny, jak świat bez rozumu. Jednak co pewien czas zdarzają się sytuacje, gdy czujemy się tak bardzo zdani na łaskę naszych uczuć, że rozsądek nas zawodzi albo podejmujemy błędne decyzje. Naszym celem powinno być zatem rozpoznawanie, kontrolowanie i skuteczne stosowanie własnych emocji we wszystkich dziedzinach życia. Umysł racjonalny i emocjonalny działa podobnie do mięśni: tak jak w sporcie możemy rozwijać nasze emocjonalne zdolności dzięki cierpliwości, treningowi i ćwiczeniom, tworząc optymalne podstawy własnych sukcesów.

ĆWICZENIE 15

Tytuł: ZAUWAŻANIE WŁASNYCH UCZUĆ

Cel: rozwój umiejętności obserwacji własnych uczuć

Źródło: Marion M. Sehr, Inteligencja emocjonalna. Testy IQ, Bertelsmann Media Sp. z o.o. Świat Książki Klub Diogenes, Warszawa 1999

Obszar: rozpoznawanie własnych emocji

Przebieg:

1. Doradca przekazuje klientowi instrukcję:

Spróbuj od czasu do czasu w codziennych sytuacjach uświadamiać sobie swój chwilowy nastrój i porozmawiać ze sobą, zadać sobie pytanie: Jak się teraz czuję? Przerzuć wszystkie uczucia „z wątroby” do świadomości. Dozwolone są wszystkie wrażenia. Zamknij przy tym oczy, opisz swoje uczucia słowami i powiedz sobie: Czuję się, jak....”. Jeśli na początku masz trudności z wykonaniem tego ćwiczenia możesz swoje odczucia skojarzyć z jakimś obrazem., np.: czuję się jak zamówiony i nieodebrany towar, wyciśnięta cytryna, jak we śnie.

Rozmawiaj ze sobą także w kontekście swoich odczuć na zdarzające się w Twoim życiu sytuacje, np.: czuje, że inni traktują mnie niepoważnie, gdy się ze mnie śmieją, czuje ulgę gdy już uporałem się z tym trudnym zadaniem. Wypowiadaj te zdania głośno ułatwi Ci to przekazywanie swoich nastrojów również innym osobom. Im szybciej będziesz dostrzegać swoje chwilowe nastroje (np. teraz się boję, zaraz się wścieknę), tym mniejszy wpływ będą miały na Twoje reakcje. Już przez sam fakt ich zauważenia stworzysz wewnętrzny dystans do swoich uczuć nie dając im szans, by Tobą zawładnęły. Ważne jest przy tym, by najpierw zauważyć, a później zaakceptować wszystkie swoje uczucia. Również te negatywne. Dopiero gdy poznasz wszystkie swoje uczucia możesz się zastanowić, czy i w jakiej formie chcesz je wyrazić.

2. Doradca kontynuuje:

Ponieważ nie wszystkim uczuciem udaje się trafić do Twojej emocjonalnej świadomości, istnieją 2 rodzaje emocji: świadome i nieświadome. Obydwa mogą mieć silny wpływ na Twoje postrzeganie i reakcje. Nie zawsze sama sytuacja wywołuje niepożądane uczucia, myśli i reakcje. Czasem jest to skutek podobieństwa do sytuacji już znanych, których wspomnienie uleciało ze świadomości. Tutaj kryją się przeżycia i doświadczenia z Twojego dzieciństwa, do których już nie masz świadomego dostępu. Być może w dzieciństwie miałeś/aś złe doświadczenia z nauczycielem. Gdy oddawał Ci pracę, często się denerwowałeś/aś i bałeś/aś. Wiele lat później Twój szef zaczyna Cię krytykować. Twoja pamięć emocjonalna wraca teraz do sytuacji z nauczycielem i znów reaguje podobnie jak kiedyś lękiem i zdenerwowaniem. Z tego rodzaju głęboko ukrytymi, nieświadomymi myślami i uczuciami możesz sobie poradzić zadając sobie następujące pytania:

- Jakie uczucia wyzwała we mnie aktualna sytuacja?
- Czy ta sytuacja przypomina mi jakieś przeżycie, które znam?
- Jakie myśli na ten temat przychodzą mi do głowy?
- Co mogę zrobić, by poczuć się inaczej?
- Jakie reakcje wyzwała moje zachowanie u innych?
- Jak inaczej mógłbym/abym się zachować?
- Co mi w tym przeszkadza?
- Co zmieniłoby się na lepsze?

Każde uczucie z czegoś wynika, ale czasem niełatwo jest znaleźć dla niego wyjaśnienie. Zatem, nawet jeśli to ćwiczenie wydaje Ci się z początku trudne i obce, z czasem będzie wносить coraz więcej światła w Twoje życie.

3. Doradca kontynuuje:

Negatywne doświadczenia i lęk przed ich powtórzeniem mogą zablokować działanie, wzmocnić nieprzyjemne uczucia odbijające się w Twoim chwilowym nastroju. Gdy na przykład spotkania ze starym przyjacielem regularnie mają dla ciebie przykry przebieg i często denerwujesz się jego zachowaniem, może Cię to skłonić do unikania go, może też doprowadzić do tego, że do ponownego spotkania odniesiesz się z większą rezerwą. Twój przyjaciel to wyczuje, a wskutek tego prawdopodobnie wzmocni właśnie to zachowanie, którego się obawiasz. Z tego względu uniki są błędną strategią. Jeśli chcesz, by wypróbować nowe możliwości zachowań, w tym wypadku możliwą strategią jest wyjaśniająca rozmowa, ponieważ tylko sygnał zwrotny daje drugiej osobie szansę przemyślenia i zmiany zachowania. Udziel sobie odpowiedzi na następujące pytania:

- Jakich sytuacji unikasz?
- Dlaczego ich unikasz?
- Co powinno się zmienić?
- W jaki sposób możesz to zmienić?

4. Doradca kontynuuje:

Spróbuj teraz odpowiedzieć na następujące pytania:

- Jaki nastrój wywołuje u Ciebie wspomnienie o ostatnich wakacjach?
- Jakie uczucia pojawiają się, gdy myślisz o swoim partnerze?
- Co czujesz, gdy myślisz o najbliższym dniu w domu/na praktykach/.....?
- Czym się ostatnio zdenerwowałeś/aś?
- W jakiej sytuacji się zawstydziłeś/aś?

Czy zauważyłeś/aś, jak szybko mogą się zmieniać Twoje myśli i uczucia? Prawdopodobnie myśl o ostatnich wakacjach przywołała na wewnętrzny ekran Twojej wyobraźni, pewne obrazy, a to wspomnienie wprowaдиło Cię w pozytywny nastrój i wyczarowało uśmiech na Twojej twarzy. Myśli i uczucia są ze sobą powiązane i wzajemnie na siebie wpływają. Dlatego każda myśl wywołuje reakcje emocjonalne, a każde uczucie interpretuje myśli.

Uwagi dla doradcy:

Powyższe ćwiczenie zawiera w sobie kilka „podćwiczeń”, które można całościowo przeprowadzić podczas jednej sesji doradczej lub na potrzeby konkretnej sytuacji w życiu klienta wybrać tylko jedno z nich.

ĆWICZENIE 16

Tytuł: JA WE WŁASNYCH OCZACH VS JA W OCZACH INNYCH

Źródło: Marion M. Sehr, Inteligencja emocjonalna. Testy IQ, Bertelsmann Media Sp. z o.o. Świat Książki Klub Diogenes, Warszawa 1999

Cel: porównanie samooceny klienta z tym, jak postrzegają go inne osoby.

Obszar: budowanie własnej tożsamości

Materiały potrzebne do przeprowadzenia ćwiczenia: 5-6 kserokopii tabeli zamieszczonej w treści ćwiczenia.

Przebieg:

1. Doradca przekazuje klientowi 5-6 kserokopii tabeli zawierającej zestaw cech, zgodnie z poniższym wzorem:

Samoocena/ocena innych										
bierny	4	3	2	1	0	1	2	3	4	aktywny
wycofany	4	3	2	1	0	1	2	3	4	otwarty
nieśmiały	4	3	2	1	0	1	2	3	4	uczuciowy (czuły)
chłodny	4	3	2	1	0	1	2	3	4	agresywny
spokojny	4	3	2	1	0	1	2	3	4	uporządkowany
chaotyczny	4	3	2	1	0	1	2	3	4	uległy
surowy (srogi)	4	3	2	1	0	1	2	3	4	osowiały
wesoły (zadowolony)	4	3	2	1	0	1	2	3	4	markotny
wypoczęty (zregenerowany)	4	3	2	1	0	1	2	3	4	zmęczony
zrównoważony	4	3	2	1	0	1	2	3	4	nerwowy

2. Doradca wprowadza klienta w tematykę ćwiczenia i przekazuje instrukcję jego wykonania:

Czy Twój obraz własnej osoby jest identyczny z tym, jak widzą cię inni? Aby to zweryfikować spróbuj zrobić mały eksperyment. W tabelce, którą otrzymałeś/aś znajdziesz wybór kilkunastu cech ułożonych parami. Te pary cech tworzą bieguny skali. Na podstawie stopni skali oceń teraz samego/a siebie.

3. Po wykonaniu przez klienta oceny, doradca kontynuuje:

Mam teraz dla Ciebie do wykonania „pracę domową”. Rozdaj otrzymane kopie tej listy osobom, z których oceną się liczysz, pytając ich: „Jak mnie postrzegasz?”

4. Na następnej sesji, po przyniesieniu przez klienta list z oceną dokonaną przez jego przyjaciół/znajomych doradca podsumowuje z klientem otrzymane wyniki:

Porównaj oceny innych z Twoją samooceną. Być może pomiędzy twoją oceną własnej osoby i ocenami innych nieje przepaść na przykład, jeśli postrzegasz siebie jako osobę bardzo zadowoloną, ale inni widzą Cię raczej jako człowieka markotnego, powinieneś poszukać przyczyn tego stanu rzeczy. Możesz zapytać ludzi, którym ufasz, dlaczego ktoś postrzega Cię tak, a nie inaczej? Być może dowiesz się czegoś nowego o swojej gestykulacji, mimice albo tonie głosu w pewnych sytuacjach. Warto abyś zwrócił/a uwagę na to, że Twoje wewnętrzne nastawienie do siebie przekłada się na to, jak widzą Cię inni ludzie. Oto krótka opowieść: sławny klaun Grock opowiada w swoich wspomnieniach, jak przed każdym przedstawieniem wyglądał przez otwór w kurtynie i mówił do siebie: „Moja droga publiczności. Dziękuję ci, że przybyłaś tak licznie, aby mnie zobaczyć. Ja też chcę uczynić wszystko, aby cię zadowolić.” Co wynika z tej historii?

Widzowie czuli, że Grock ich kochał. Ludzie sukcesu mają pozytywny obraz siebie i pozytywny stosunek do innych. Nastawienie, jakie ludzie mają do samych siebie ma również wpływ na reakcję otoczenia, ponieważ uczucia znajdują swoje odbicie w wyrazie twarzy, postawie ciała, tonie głosu i gestykulacji. Tak więc nawet jeśli się nie odzywasz, to i tak niemożliwe, żebyś niczego nie komunikował/a. Sygnały pozawerbalne stanowią szacunkowo 2/3 komunikacji. Jeśli się na kogoś złościsz, ale mimo to próbujesz rozmawiać z nim przyjacielskim tonem rozmówca to wyczuje. Być może poczuje się niepewnie, może się wścieknie mimo, że nie może Ci zarzucić nic konkretnego. Często sygnały pozawerbalne są postrzegane wyraźniej i cennie bardziej niż słowa.

ĆWICZENIE 17

KALEJDOSKOP PYTAŃ NA PRZEŁAMANIE OPORU PODCZAS PRACY DORADCZEJ

Źródło: opracowanie na podstawie +110 pytań na przełamanie lodów w zespole [2024] Asana

Cel: budowanie partnerskiej relacji doradca zawodowy – NEET zwiększającej otwartość i wzajemne zaufanie, niwelowanie oporu podczas pracy doradczej.

Przebieg ćwiczenia:

- Przygotuj kilka kolorowych pudełeczek/słoiczków/torebek.
- Na każdym z nich napisz kategorię dotyczącą pytań
- Do każdego z pudełek/słoiczków/torebek włóż pocięte i złożone pojedyncze pytania z danej kategorii (poniżej znajduje się przykładowa lista kategorii wraz z przykładowymi pytaniami)
- Wyjaśnij cel ćwiczenia – zabawy (bliższe zapoznanie, poznanie wzajemnych opinii/ doświadczeń/przemyśleń na różne tematy). Wyjaśnij, że ćwiczenie nie ma charakteru oceniającego, ma służyć bliższemu poznaniu
- Zasadą ćwiczenia jest, iż na zmianę wyciągacie z danego pudełka/słoiczka/ torebki pytania i na nie odpowiadacie. Jeśli ktoś nie chce odpowiadać na dane pytanie może je pominąć i wyciągnąć kolejne
- Następnie poproś Uczestnika/czkę o wskazanie kategorii, z której chciałby/chciałaby losować pytania i zacznijcie rundkę pytań.

Uwagi dla doradcy:

- Ćwiczenie nie powinno trwać długo, ważne jest, aby atmosfera podczas tego ćwiczenia sprzyjała budowaniu relacji otwartości i zaufania, zatem ważne jest autentyczne zaciekawienie przez doradcę odpowiedziami Uczestnika
- Można ciągnąć po jednym pytaniu każdy z różnych kategorii albo wyczerpać jednorazowo wszystkie pytania z danej kategorii
- Takie ćwiczenie może być swoistą rozgrzewką przed właściwą częścią sesji, może być stosowane również na kolejnych sesjach
- Poniższe lista jest tylko inspiracją, każdy sam może stworzyć dowolną kategorię i katalog pytań

KATEGORIE PYTAŃ wraz z listą pytań:

1. PYTANIA ZWIĄZANE Z PRZESZŁOŚCIĄ

Poznaj lepiej Uczestnika sesji zadając pytania o jego przeszłość

Większość osób chętnie rozmawia o swojej przeszłości, stąd pytania te mogą stanowić dobry punkt wyjścia – zwłaszcza jeśli wcześniej nie próbowaliście tego rodzaju aktywności. Ponadto głębsze poznanie Uczestnika to doskonały sposób, aby zrozumieć ich punkt widzenia.

- 1) Czy masz rodzeństwo? Jesteś najstarszym, środkowym, czy najmłodszym dzieckiem?
- 2) Gdzie dorastałeś/dorastałaś?
- 3) Czy miałeś/miałaś jakieś zwierzęta jako dziecko? Czy chciałeś/chciałaś je mieć?
- 4) Czy uprawiałeś/uprawiałaś jakiś sport jako dziecko? Czy uprawiasz jakiś sport teraz?

- 5) Jakie jest Twoje ulubione miejsce na świecie?
- 6) Jaką kreskówkę lubiłeś/lubiłaś najbardziej jako dziecko? Jaki był Twój ulubiony bohater z kreskówki? Jeśli bohater nie pochodził z ulubionej kreskówki, wyjaśnij, dlaczego.
- 7) Kto jest Twoją największą, życiową inspiracją?
- 8) Którą z tradycji rodzinnych chcesz przekazać swoim dzieciom?
- 9) Którą z otrzymanych od rodziców lub dziadków rad chcesz przekazać dalej?
- 10) Jakie były Twoje ulubione przedmioty w szkole?
- 11) Czy miałeś/miałaś w dzieciństwie wymyślonych przyjaciół? Jacy oni byli?
- 12) Czy kiedykolwiek pomyłono Cię z kimś sławnym?

2. ZABAWNE PYTANIA

Pamiętaj, aby nie zadawać samych „poważnych” pytań. Zaczynij od kilku zabawnych pytań, aby rozluźnić atmosferę i pomóc Uczestnikowi znaleźć wspólny język. Gdy poznacie się nieco lepiej, możecie wprowadzić „poważniejsze” pytania.

- 1) Czy zdarzyło Ci się spotkać kogoś sławnego? Jak do tego doszło?
- 2) Patrząc wstecz, jaka była Twoja najmniej sensowna obawa?
- 3) Co masz aktualnie na tapecie komputera lub telefonu i dlaczego?
- 4) Jak wyglądała Twoja najgorsza fryzura?
- 5) Jak miałby na imię Twój samochód?
- 6) Jaki jest Twój ulubiony żart typu „puk puk”?
- 7) Który program telewizyjny chciałbyś/chciałabyś poprowadzić?
- 8) Opisz zabawną sytuację, która Ci się przydarzyła.
- 9) Jaka jest ostatnia rzecz, która wpędziła Cię w kłopoty?
- 10) Jak brzmiałby tytuł Twojej autobiografii?
- 11) Jakie słowo dodałbyś/dodałabyś do słownika i co by ono znaczyło?
- 12) Jaki trend modowy powinien Twoim zdaniem wrócić do łask?
- 13) Gdybyś musiał/musiała mówić, jak bohater kreskówki przez resztę życia, to jaki byłby to bohater? Zademonstruj, jak by to wyglądało.
- 14) Jak brzmiała najgorsza otrzymana przez Ciebie rada?
- 15) Gdyby ktoś kazał Ci zjeść kredkę, to jaki miałaby kolor?

3. POPULARNE PYTANIA ZAPOZNAWCZE

Chcesz się upewnić, że znasz już podstawowe informacje o Uczestniku sesji? Wypróbuj te sprawdzone pytania na przełamanie lodów.

- 1) Jaką książkę aktualnie czytasz? Jaka jest Twoja ulubiona książka?
- 2) Jaki jest Twój ulubiony serial?
- 3) Jaki jest Twój ulubiony film?
- 4) Jaka jest Twoja ulubiona piosenka?
- 5) Jaki koncert był Twoim pierwszym? Jaki koncert był najlepszym, w którym kiedykolwiek uczestniczyłeś/uczestniczyłaś?
- 6) Jaką książkę lub przedmiot zabrałbyś/zabrałabyś na bezludną wyspę?
- 7) Z jaką postacią historyczną i aktualnie żyjącą sławną osobą chciałbyś/chciałabyś zjeść obiad?

- 8) Jaki jest najlepszy otrzymany i подарowany przez Ciebie prezent?
- 9) Jakie masz ukryte talenty?
- 10) Kim chciałeś/chciałaś zostać jako dziecko?
- 11) Gdybyś mógł/mogła spełnić życzenie, to jakie?
- 12) Gdybyś wygrał/wygrała milion dolarów, co zrobiłbyś/zrobiłabyś w pierwszej kolejności?
- 13) Gdybyś miał/miała dodatkową godzinę dziennie, na co byś ją przeznaczył/przeznaczyła?
- 14) Jaki jest Twój ulubiony gatunek muzyczny?
- 15) Wolisz psy czy koty, a może obydwie? A może inne zwierzę?
- 16) Co znajduje się na Twojej liście rzeczy, które chcesz zrobić w życiu?

4. PYTANIA ORYGINALNE

Możesz też skorzystać z poniższych pytań, aby zapytać o coś, o co na pewno nikt wcześniej nie pytał.

- 1) Jaki teleturniej mógłbyś/mogłabyś wygrać?
- 2) Jeśli mógł/mogła przez resztę życia używać tylko jednego emocji, to jakiego?
- 3) Jaki jest Twój ulubiony cytat filmowy?
- 4) Jaka rzecz według Ciebie jest całkowicie przereklamowana?
- 5) Gdybyś był/była sportowcem, jaką piosenkę wybrałbyś/wybrałabyś na swoje wejście?
- 6) Jaką książkę chciałbyś/chciałabyś przeczytać ponownie po raz pierwszy?
- 7) Wymień film, który według Ciebie powinien mieć kontynuację.
- 8) Gdybyś miał/miała wysłać teraz do dyrektora wiadomość e-mail z emocji, to jakie emocji byś wybrał/wybrała?
- 9) Jaka była pierwsza rzecz, o której pomyślałeś/pomyślałaś tego ranka?
- 10) Jaki dzień był najlepszym w Twoim życiu?
- 11) Gdyby kosmici wylądowali na Ziemi, z kim poleciłbyś/poleciłabyś im porozmawiać?
- 12) Czy hot dog to kanapka?

5. PYTANIA ZWIĄZANE Z PODRÓŻAMI

- 1) Pytania związane z podróżami to także dobra droga do głębszego poznania Uczestnika sesji. Możesz sporo się o nich dowiedzieć na podstawie ich ulubionych miejsc, czy najlepszych wycieczek.
- 2) Co zajmuje pierwsze miejsce na Twojej liście celów podróży?
- 3) Jakie jest Twoje ulubione miejsce?
- 4) Czy kiedykolwiek byłeś/byłaś za granicą?
- 5) Góry czy morze?
- 6) Śnieg czy piasek?
- 7) W jakie miejsce udałeś/udałaś się w pierwszą podróż (które pamiętasz)?
- 8) Co najbardziej lubisz robić w swojej okolicy?
- 9) Gdybyś musiał/musiała się przenieść do innego kraju, to do jakiego?

6. PYTANIA ZWIĄZANE Z JEDZENIEM I PICIEM

- 1) Jakie jest Twoje ulubione jedzenie?
- 2) Jakie są Twoje ulubione dodatki do pizzy?
- 3) Jaki jest Twój ulubiony smak lodów?

- 4) Jaki jest Twój ulubiony drink „happy hour”?
- 5) Gdybyś mógł/mogła nadać nazwę koktajlowi, jaka byłaby to nazwa?
- 6) Ostry czy słodki?
- 7) Jaka jest Twoja ulubiona restauracja typu fast food?
- 8) Czy kiedykolwiek spróbowałeś/spróbowałaś jedzenia, którego nie chciałeś/chciałaś, ale okazało się ono przepyszne?

7. PYTANIA Z GATUNKU „czy wolałbyś/wolałabyś...”

W pytaniach z gatunku „czy wolałbyś/wolałabyś” przedstawiasz Uczestnikowi sytuację i prosisz o wybór jednej z dwóch zabawnych opcji. Zabawa ta sprzyja zaangażowaniu i stanowi doskonały sposób na lepsze poznanie preferencji osoby. Aby dalej kontynuować rozmowę, zapytaj, dlaczego została wybrana dana opcja.

- 1) Wolałbyś/Wolałabyś spędzić wakacje na plaży, czy raczej udać się na wycieczkę pełną przygód?
- 2) Wolałbyś/Wolałabyś być członkiem Avengersów, czy Ligi Sprawiedliwości?
- 3) Wolałbyś/Wolałabyś zagrać w serialu o miłości, czy przygodowym?
- 4) Wolałbyś/Wolałabyś mieć piosenkę przewodnią swojego życia, czy stałą ścieżkę dźwiękową grającą w tle?
- 5) Wolałbyś/Wolałabyś być superbohaterem/suberbohaterką czy najlepszym kucharzem/kucharką świata?
- 6) Wolałbyś/Wolałabyś uczestniczyć w Olimpiadzie, czy wyreżyserować film nominowany do Oscara?
- 7) Wolałbyś/Wolałabyś zaśpiewać piosenkę z naszym dyrektorem twojej szkoły podczas karaoke, czy uczestniczyć w grupowej rozmowie z wokalistą Twojego ulubionego zespołu muzycznego i Twoimi rodzicami?

8. PYTANIA HIPOTETYCZNE

Hipotetyczne pytania dotyczą sytuacji, które prawdopodobnie nigdy się nie wydarzą, ale mogą stanowić źródło dobrej zabawy. Jeśli chcesz pójść o krok dalej, poproś osobę o szczegółowe wyjaśnienie odpowiedzi.

- 1) Gdybyś musiał/musiała żyć w grze wideo, to w jakiej?
- 2) Gdybyś mógł/mogła wybrać dowolną supermoc, to jaką?
- 3) Gdybyś mógł/mogła usunąć jedno słowo ze słownika, to jakie?
- 4) Gdybyś mógł/mogła być dowolnym zwierzęciem, to jakim?
- 5) Gdybyś mógł/mogła kontrolować wybrany żywioł, to jaki i dlaczego?
- 6) Gdybyś mógł/mogła żyć w jednym z filmów Disneya, to w jakim?
- 7) Gdybyś mógł/mogła przekazać wiadomość całemu światu, to jak by ona brzmiała?
- 8) Gdybyś mógł/mogła oglądać tylko jeden film przez resztę swojego życia, to jaki byłby to film?
- 9) Gdybyś mógł/mogła słuchać tylko jednej płyty do końca swojego życia, to jakiej?
- 10) Gdybyś był/była ziemniakiem, jak chciałbyś/chciałabyś zostać przyrządzona?
- 11) Masz 20 minut na stworzenie planu na wypadek apokalipsy zombie – co robisz? A jeśli miałbyś/miałabyś na to 24 godziny?

9. PYTANIA BARDZIEJ OSOBISTE

Możesz rozważyć zadawanie pytań otwartych i pozwolić dyskusji potoczyć się swoim torem. W przeciwieństwie do szybkich pytań, pytania otwarte mają za zadanie zachęcić osobę do dyskusji.

- 1) Jaka jest Twoja ulubiona, lokalna restauracja i dlaczego?
- 2) Co zawsze chciałeś/chciałaś zrobić, ale nie miałeś/miałaś na to okazji? Dlaczego nie udało Ci się tego

zrobić?

- 3) Kiedy ostatnio zrobiłeś/zrobiłaś coś po raz pierwszy?
- 4) Jak radzisz sobie ze stresem?
- 5) Jaka była najbardziej zaskakująca sytuacja, która przytrafiła Ci się w innym kraju?
- 6) Opowiedz coś o sobie, co zaskoczyłoby większość ludzi, których znasz.
- 7) Opisz wydarzenie w życiu, które zmieniło Twój system wartości.

2.2 KWESTIONARIUSZE

1. Kwestionariusz przesiewowego wykrywania zaburzeń odżywiania Kwestionariusz przesiewowego wykrywania zaburzeń odżywiania się | Centrum Dobrej Terapii
2. Kwestionariusz tolerancji nikotyny Fagerstroma najbardziej znany test oceniający stopień uzależnienia od nikotyny.
3. MAST skrócona wersja testu na alkoholizm test przesiewowy identyfikujący osoby, których może dotyczyć problem alkoholowy.
4. Test na anoreksję bardzo prosty test oparty na kryteriach diagnostycznych ICD-10. Przeznaczony dla osób pełnoletnich.
5. Test na depresję 9-cio punktowy test pomagający w samodzielnym rozpoznaniu depresji.
6. SKALA DEPRESJI KUTCHERA dla Młodzieży (Kutcher Adolescent Depression Scale) (LeBlanc i wsp. 2002, Mojs i wsp., 2015) testdepresjimlodziej – Dobrze, że jesteś. (dobrzezejestes.org)
7. TEST Inwentarz Depresji Becka* (Na podstawie publikacji polskiej adaptacji Skali Depresji Becka: Parnowski T., Jernajczyk W. (1977) Inwentarz Depresji Becka w ocenie nastroju osób zdrowych i chorych na choroby afektywne (ocena pilotażowa), Psychiatria Polska, 11, str. 417-425; Rybakowski J, Pużyński S, Wciórka J. Psychiatria: Podstawy Psychiatrii, t. I;4:456-57) testdepresjimlodziej – Dobrze, że jesteś. (dobrzezejestes.org)
8. Skale nastroju ogólnego, Kwestionariusz Emocji Wojciszke Baryła 07-08-13.indd (czasopismopsychologiczne.pl)
9. Skala Oceny Społecznego Reagowania Skala stresu do wykonania on line
10. Test CAGE Poradnia Praxis TEST CAGE kwestionariusz oceny ryzyka uzależnienia od alkoholu
11. Test Baltimorski ocena nasilenia problemu alkoholowego.

2.3 MATERIAŁ MULTIMEDIALNY

Tytuł: Trening relaksacji

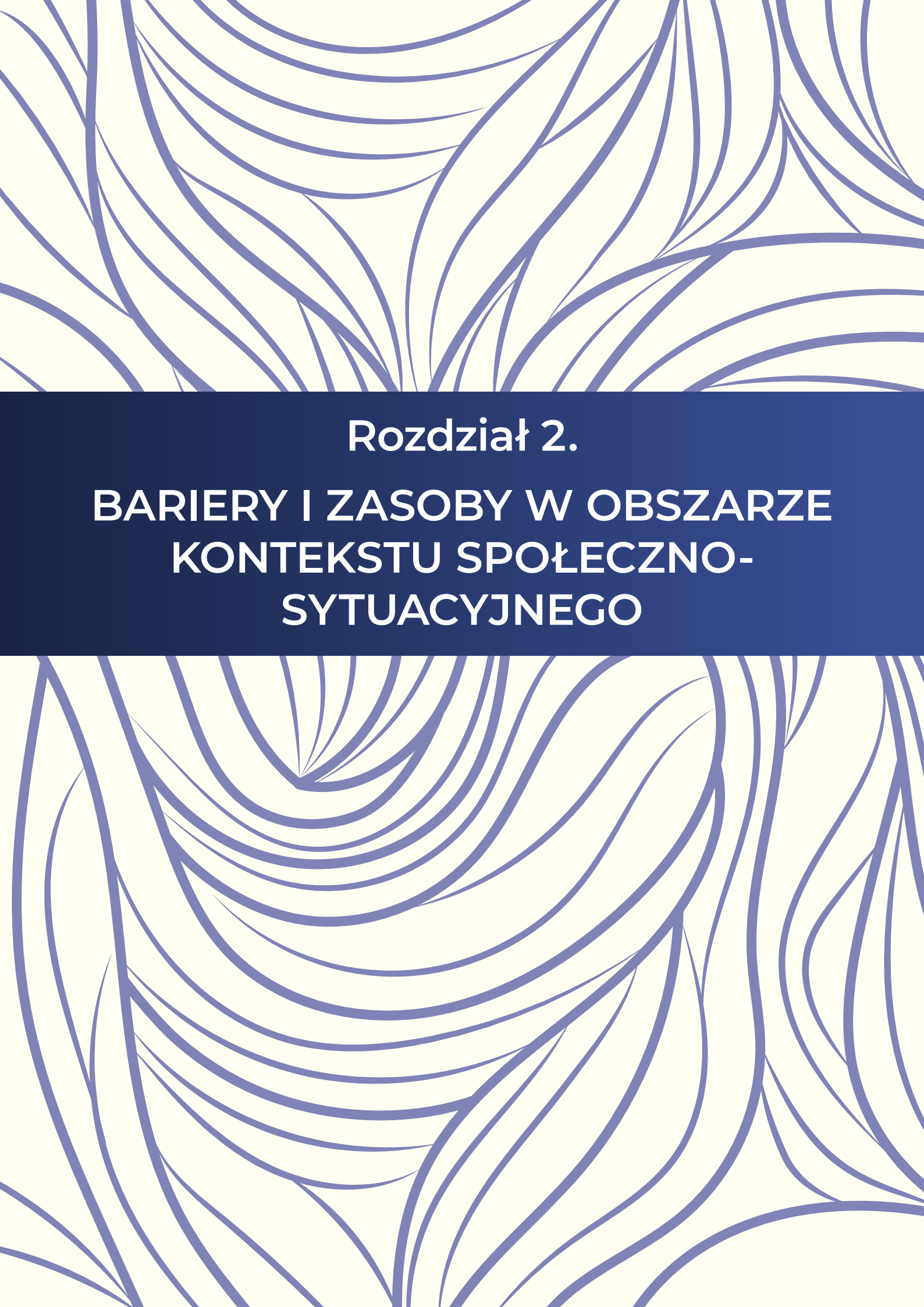
Źródło: opracowanie własne

Cel: osiągnięcie stanu relaksu poprzez złagodzenie napięć fizjologicznych oraz psychiczno-emocjonalnych.

Obszar: rozpoznawanie sygnałów płynących z ciała w kontekście pracy nad panowaniem nad emocjami i stresem, rozwój w zakresie radzenia sobie ze stresem

Zawartość:

- [Scenariusz sesji doradczej – plik multimedialny](#)
- [Materiał pomocniczy do sesji doradczej – nagranie multimedialne](#)
- [Materiał pomocniczy do sesji doradczej – sylwetka człowieka](#)
- [Materiał dodatkowy do sesji doradczej – opracowanie teoretyczne do rozmowy doradczej](#)



Rozdział 2.

BARIERY I ZASOBY W OBSZARZE KONTEKSTU SPOŁECZNO- SYTUACYJNEGO

CZĘŚĆ TEORETYCZNA

1.1. WSTĘP

„O ile młodzież nie zawsze postępuje słusznie, to społeczeństwo lekceważące i tłamszące tę młodzież nie postępuje słusznie nigdy.”

François Mitterand.

Człowiek jest istotą społeczną. Oznacza to, że nie może żyć poza społeczeństwem, w którym zaspokaja swoje potrzeby i ma możliwość rozwoju. Społeczeństwo jest potrzebne jednostce do określenia celów życiowych, sposobu funkcjonowania na co dzień oraz wzorów, według których ma postępować. Jednocześnie człowiek funkcjonuje w określonej przestrzeni terytorialnej, jest połączony siecią zależności i uwarunkowań, na które ma większy lub mniejszy wpływ. W pewnym sensie jest determinowany przez otoczenie, a od jego zasobów, indywidualności zależy sposób radzenia sobie z tymi uwarunkowaniami. Ważne jest, by osoba umiała realizować swoje potrzeby i poszukiwać ścieżek swojego rozwoju w przestrzeni, która jest jej dana do życia. Równie ważne jest to, by umiała uruchamiać swoje zasoby w celu zmiany tych elementów swojej sytuacji, które utrudniają lub uniemożliwiają samorealizację. Istotne zatem jest, aby z jednej strony osoba akceptowała i rozumiała uwarunkowania społeczne, z drugiej zaś, aby była aktywnym uczestnikiem społeczeństwa w taki sposób, aby uwarunkowania zewnętrzne nie determinowały jej wyborów.

To, w jaki sposób uwarunkowania społeczno-bytowe wpływają na sytuację młodych ludzi, pokazują determinanty przynależności do grupy NEETs. Z badań przeprowadzonych w 2012 roku przez Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy wynika, że zamieszkiwanie na terenach oddalonych od większych miast zwiększa ryzyko bycia w grupie NEETs o 150%, przy czym dwukrotnie większe ryzyko występuje w przypadku osób, których rodzice osiągnęli niski poziom wykształcenia. Także młodzi wywodzący się ze środowisk imigracyjnych są o 70% bardziej narażeni na przynależność do populacji NEET. Z kolei w przypadku osób niepełnosprawnych lub osób z problemami zdrowotnymi ryzyko to jest o 40% większe. Zakwalifikowaniu do grupy sprzyjają także: pochodzenie z rodzin ubogich, rozbitych oraz doświadczonych bezrobociem¹. Uwagę zwracają również instytucjonalno-kulturowe czynniki ryzyka przynależności do grupy NEETs, do których należą: długotrwałe bezrobocie w regionie, segmentacja rynku pracy (stabilny rynek pracowników etatowych oraz rynek pracowników tymczasowych, zatrudnionych na podstawie umów charakteryzujących się niepewnością), nieelastyczność rynku pracy (niechęć do zatrudniania absolwentów nieposiadających doświadczenia zawodowego i jednocześnie preferowanie zatrudniania studentów) oraz niedostosowana do potrzeb rynku pracy jakość programów kształcenia, skutkująca niedopasowaniem kompetencyjnym młodych do oczekiwań pracodawców². Poziom mezo wskazuje na czynniki związane z niedoskonałością instytucji szkolnych, akcentując w ten sposób ich rolę w przyczynianiu się do wystąpienia bierności zawodowej, natomiast poziom makro obejmuje czynniki społeczno-ekonomiczne, a wśród nich tendencję do późnego usamodzielniania się młodych ludzi³.

Powyższe dane pokazują, iż obok czynników determinujących przynależność do grupy NEET z poziomu mikro,

1 S. Saczyńska-Sokół, M. Łojko, Sytuacja młodzieży na rynku pracy, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Przyrodniczo – Humanistycznego w Siedlcach”, 2016, nr 108, s. 99

2 Wsparcie młodych osób na mazowieckim rynku pracy. Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Warszawa 2014, s. 36.

3 G. Rondon, M. Szczęśniak, Pokolenie „ani-ani”: o młodzieży, która się nie uczy, nie pracuje i nie dba o samokształcenie, „Psychologia Społeczna” 2011, nr 3, s. 245-248

będących odzwierciedleniem cech osobowych młodego człowieka, czynniki mezo oraz makro mają również duże, a czasem nawet decydujące znaczenie. Konsekwencją takiego stanu rzeczy jest konieczność ujmowania w projektowaniu pracy doradczej z grupą młodzieży NEETs nie tylko czynników osobowych, ale również czynników związanych z kontekstem społeczno – bytowym. Takie podejście prezentują także doświadczenia islandzkie, gdzie proces aktywizacji edukacyjno – zawodowej młodzieży z grupy NEET jest ściśle powiązany z analizą i aktywnym, wielopłaszczyznowym oddziaływaniem na kontekst społeczno – sytuacyjny. Z jednej strony na wstępnym etapie pracy z młodzieżą kontekst ten poprzez współpracę z pracownikami socjalnymi oraz instytucjami pomocowymi jest szczegółowo diagnozowany i analizowany pod kątem jego wpływu na sytuację młodego człowieka. Z drugiej zaś strony przez cały proces aktywizacji edukacyjno – zawodowej kontekst społeczno – sytuacyjny jest uwzględniany, tak by osoba młoda stała się aktywnym uczestnikiem tego procesu.

W tym kontekście można zaryzykować stwierdzenie, iż pomijanie tego kontekstu może być jedną z ważniejszych przyczyn niepowodzeń w aktywizacji edukacyjno – zawodowej młodzieży NEET. W tej perspektywie pojawia się potrzeba włączenia w proces doradczy analiz dotyczących kontekstu społeczno – sytuacyjnego, z uwzględnieniem jego wpływu na sytuację młodego człowieka oraz tych czynników, które mogą utrudniać czy wręcz uniemożliwiać zmianę sytuacji edukacyjno – zawodowej. Zadaniem doradcy jest zatem znaleźć możliwe do adaptacji rozwiązania, które przysłużą się do pełnego włączenia młodych osób w życie społeczno-gospodarcze. Niemniej by prawidłowo odpowiedzieć na poruszane zagadnienie, należy uwzględnić kilka zmiennych, które dotyczą aktywizowanej grupy. W tym celu zweryfikowane zostaną obszary, które zdaniem ekspertów mogą mieć istotny, pośredni lub bezpośredni wpływ na sytuację młodzieży NEET.

1.2 KONTEKST SYTUACYJNY

Zaplecze materialne:

Jak pokazują badania młodzież NEET często posiada deficyt w zapleczu materialnym. Ze względu na przedłużenie okresu edukacji, młodzież coraz później wchodzi na rynek pracy, co przekłada się również na jej zasoby finansowe. Uzależnienie od rodziny w kwestii zapewnienia podstawowych dóbr, w tym mieszkania, stypendiów czy wsparcia finansowego, ma swoje konsekwencje w późniejszym usamodzielnieniu i podjęciu zatrudnienia. W związku z tym sytuacja materialna młodych ludzi jest powiązana bezpośrednio z sytuacją materialną rodziny pochodzenia. Implikuje to wzajemne sprzężenie: niekorzystna sytuacja rodziny wpływa na sposób realizacji przez młode osoby edukacji oraz ich sposób wchodzenia na rynek pracy. Z kolei niekorzystne warunki dorastania i startu w dorosłość wpływają na mniejsze szanse do znalezienia satysfakcjonujących źródeł dochodu. Jak wskazują analizy, młodzież z gospodarstw domowych o niskim dochodzie ma większe szanse na przynależność do grupy NEETs, niż młodzież z gospodarstw domowych o średnim dochodzie⁴. Niekorzystna sytuacja rodzinna przesuwaa członków danej rodziny na margines społeczeństwa, ponieważ praca we współczesnym świecie jest „biletem wstępu do świata zasobów”⁵.

O sytuacji materialnej rodziny decydują: zarobki jej członków tworzących wspólne gospodarstwo domowe, przeliczone na głowę członka rodziny; przestrzeń mieszkalna i jej zagęszczenie; wyposażenie mieszkania ułatwiające i wzbogacające życie; zaopatrzenie w odzież, obuwie i przedmioty niezbędne do nauki i wypoczynku; wyposażenie w nowoczesne technologie komunikacyjne; sposób odżywiania; udział w pracach zarobkowych i zajęciach domowych wszystkich członków rodziny.

Z niekorzystną sytuacją materialną wiąże się niekorzystna sytuacja mieszkaniowa. Warunki lokalowe mogą być czynnikiem konfliktogennym. Duże zagęszczenie, skupisko wielu osób na małej powierzchni, może działać pobudzająco, wyzwalając agresję oraz niekorzystnie wpływać na członków rodziny. Duże znaczenie ma także organizacja miejsca nauki w domu. Należą do niej: kształt i wysokość biurka/ stołu, oświetlenie oraz miejsce

4 Young People not in Employment, Education or Training: Characteristics, Costs and Policy Responses in Europe, 2012, s. 54-54.

5 S.Plusa, Bieda wśród polskich dzieci, [w:] E. Sapia-Drewniak, M. Pogorzelska (red.), Społeczno-edukacyjne wymiary wykluczenia i dyskryminacji. W poszukiwaniu rozwiązań i dobrych praktyk, Wydawnictwo Uniwersytetu Opolskiego, Opole 2015.

do snu i wypoczynku. Jak pokazują badania uczniowie, którzy mieli stałe miejsce do nauki domowej i półki na przybory szkolne czy książki oraz dostateczną ciszę, dobre oświetlenie, temperaturę pokoju i dorywczą pomoc ze strony starszych członków rodziny, osiągnęli lepsze wyniki w nauce w porównaniu z uczniami, którym brakowało warunków do uczenia się w domu⁶. Niski standard mieszkania, brak odpowiedniej przestrzeni do nauki, odpoczynku, rozwijania zainteresowań mogą być czynnikami wpływającymi na rezygnację dziecka z nauki czy z dalszej edukacji, i odwrotnie - im lepsze są warunki materialne młodzieży, tym częstsze kontynuowanie nauki szkolnej i wybór dłuższej drogi kształcenia.

Całokształt warunków materialnych wpływa na dostęp do różnych form rozwijania zainteresowań, sposobów realizacji potrzeb oraz możliwości edukacyjnych. Wpływa to również na budowanie kapitału edukacyjnego, aspiracje i plany życiowe młodzieży, a co za tym idzie ich całą karierę zawodową.

Innym obszarem związanym z aspektem ekonomicznym funkcjonowania na rynku pracy są koszty związane z uzyskaniem dochodu. Jest to również czynnik wpływający na sposób radzenia sobie przez młodych NEET z niekorzystną sytuacją materialną, w jakiej się znajdują. Część młodzieży NEET ma dostęp do pracy, jednak wiąże się to z wysokimi kosztami: może powodować rezygnację z kontynuowania nauki czy podejmowanie pracy poniżej swoich możliwości/kompetencji lub bardzo nisko płatną (np. praca wiążąca się z wysokimi kosztami dojazdu, prace sezonowe, prace w oparciu o umowę zlecenie). Co prawda praca jest dostępna, jednak jej rentowność jest niska.

Problemem młodzieży NEET jest mały dostęp do stałej pracy, dającej stabilne źródło utrzymania. Młodzi ludzie podejmują prace sezonowe zarówno w kraju jak i za granicą. W przypadku pracy za granicą otrzymywane stawki są wyższe od standardowych lub też wymiar czasu pracy wpływa na wielkość wynagrodzenia. Niestety po ustaniu tego typu pracy, osoby takie żyją z oszczędności i najczęściej nie poszukują pracy stałej, gorzej płatnej, ale zapewniającej stabilność ekonomiczną.

Dominującą formą zatrudnienia osób młodych w wieku 15–24 lata są umowy czasowe (ok. 65% osób), co plasuje Polskę na drugim miejscu w Europie, tuż za Słowenią⁷. Umowy czasowe nie sprzyjają stabilności zatrudnienia młodzieży, a ich wygaśnięcie wymaga poszukiwania nowej pracy, co często prowadzi do zniechęcenia lub przyjęcia takiego modelu funkcjonowania, gdzie po okresie pracy pojawia się okres bierności zawodowej i ukierunkowania na inne formy działania.

Doradca zawodowy powinien mieć świadomość, iż zaplecze materialne wpływa w znaczący sposób na funkcjonowanie młodzieży. Prowadząc diagnozę trudności w aktywizacji edukacyjno-zawodowej powinien przeprowadzić analizę, w jakich warunkach materialnych funkcjonuje młoda osoba, jakie ma dostępne zasoby materialne, mieszkaniowe i rzeczowe oraz jak realizowane są środowisku, w którym żyje jej podstawowe potrzeby życiowe. Ważnym aspektem będzie również praca nad właściwym ukierunkowaniem wykorzystywania posiadanych dochodów tak, by prowadziło to do przzerwania pętli niskiego statusu materialnego oraz pętli prac dorywczych. Dla doradcy zawodowego ważna będzie również praca z młodą osobą w zakresie właściwej oceny sytuacji materialnej. Uświadomienie, iż każda forma aktywności zawodowej, czy to stałej czy sezonowej, oprócz poprawienia sytuacji materialnej, buduje kult pracy i reintegruje ze społeczeństwem, a jednocześnie jest okazją na stworzenie swojej historii doświadczenia zawodowego, będącego w wielu przypadkach warunkiem minimum otrzymania pracy o wyższym standardzie.

Miejsce zamieszkania

Czynnikiem mającym istotne znaczenie w procesie włączenia ekonomiczno-społecznego ma również miejsce zamieszkania. Życie na obszarach oddalonych od dużego miasta zwiększa prawdopodobieństwo przynależności do grupy NEETs o 1,5 raza. W kontekście Polski przekłada się to następująco:

- obszary wiejskie stanowią 92% terytorium Polski;
- wieś jest osobliwością Polski - mieszka na niej 15 mln ludzi, co stanowi blisko 40% ludności kraju;
- na wsi mieszka więcej niż w miastach ludzi młodych w wieku 0-17 lat, co obrazują dane: wieś 22,1%, miasta 17,5%;
- od 2000 r. obserwujemy wzrost liczby ludności na wsi;
- procesy depopulacyjne obserwuje się w woj. podlaskim, lubelskim, podkarpackim oraz świętokrzyskim,

6 E.Trempała, Dziecko w domu i szkole,[w:] J. Bińczycka, B. SmolińskaTheiss (red.), Wymiary dzieciństwa, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2005, s.92

7 M. Pańków, M., Młodzi na rynku pracy. Raport z badania. Instytut Spraw Publicznych. Warszawa 2012, s. 19–20.

w których przeważają tereny rolnicze⁸.

Na podstawie przedstawionych wyżej faktów można wysnuć następujące wnioski dotyczące młodzieży wiejskiej:

- 1) młodzież wiejska w porównaniu do młodzieży mieszkającej w miastach dorasta w mniej korzystnych warunkach materialnych i społeczno-kulturowych, odbiera gorszej jakości edukację i podejmuje naukę zazwyczaj w szkołach rolniczych, o łatwiejszym profilu dostępu, w szkołach zawodowych lub niższej rangi liceach ogólnokształcących,
- 2) aspiracje i kariery edukacyjne młodzieży wiejskiej znacznie częściej niż niegdyś, ale rzadziej niż wśród miejskich rówolatków, obejmują studia wyższe, które dobierane są zazwyczaj według klucza większej dostępności,
- 3) współczesna młodzież wiejska reprezentuje największe z dotychczasowych mentalne zbliżenie do młodzieży miejskiej. Problemem jej jest to, że jej rozbudowane aspiracje życiowe nie mogą jak na razie znaleźć ujścia ani w systemie gospodarczym Polski, ani na wsi. Utrzymywanie słabych możliwości absorpcyjnych nowej gospodarki zawęża pole manewru dla wiejskiej młodzieży i może ożywić niezliczone trendy, tzn. ukryte bezrobocie, sukcesję słabych ekonomicznie gospodarstw, rozdrobnienie rolnictwa.

Jak wyżej wykazano, miejsce zamieszkania może wpływać na historię edukacyjną lub zawodową danej osoby, jednak nie musi determinować sposobu realizacji celów edukacyjno – zawodowych. Doradca zawodowy powinien poddać analizie, w jaki sposób młoda osoba postrzega wpływ swojego miejsca zamieszkania na swoją sytuację edukacyjno – zawodową i w jaki sposób dotychczas radziła sobie z ewentualnymi utrudnieniami. Ważne jest też odróżnienie rzeczywistych trudności i barier od postaw biernych, które w czynnikach zewnętrznych kamuflują prawdziwe powody nie podejmowania działań edukacyjno – zawodowych.

Infrastruktura

Infrastruktura należy do tych czynników, na które nie mamy bezpośrednio wpływu. Składają się na nią publiczne i prywatne usprawnienia fizyczne, takie jak drogi, koleje, mosty, tunele, zaopatrzenie w wodę, kanały ściekowe, sieci elektryczne i telekomunikacja (w tym łączność z Internetem i prędkości łączy szerokopasmowych).

Z punktu widzenia oddziaływania infrastruktury na dostępność do rynku edukacyjnego i rynku pracy, najważniejsze elementy infrastruktury to infrastruktura transportowa oraz teleinformatyczna.

Infrastruktura transportowa ma znaczenie pod kątem dostępności do miejsc pracy i jednostek edukacyjnych. Z jednej strony Polska przez ostatnie 20 lat poczyniła znaczące postępy w rozbudowie i poprawie infrastruktury drogowej: powstały nowe drogi szybkiego ruchu, obwodnice miast wojewódzkich, a nawet powiatowych. Z drugiej zaś strony nastąpiła likwidacja wielu przedsiębiorstw państwowych odpowiadających za połączenia regionalne, co zaowocowało małą dostępnością w wielu obszarach Polski do transportu publicznego. W przeszłości połączenia lokalne były dostępne przez 7 dni w tygodniu w różnych godzinach, dzięki czemu była możliwość dojazdu do pracy w różnych podmiotach oraz w różnym systemie zmianowym. Obecnie linie komunikacyjne w przeważającej części są obsługiwane przez podmioty prywatne, które realizują jedynie opłacalne połączenia, w związku z czym brakuje połączeń mniej rentownych (np. w soboty i niedziele). Przekłada się to na utrudnienie dostępu do rynku edukacyjnego i rynku pracy i dotyczy głównie osób zamieszkałych na terenach wiejskich lub małych miast oddalonych od większych ośrodków miejskich. Całokształt zmian w sposobie organizacji i finansowania transportu publicznego doprowadził do powstania tzw. zjawiska wykluczenia komunikacyjnego, czyli sytuacji, w której część osób w ogóle nie ma dostępu do komunikacji – ani publicznej, ani nie posiada samochodu i musi w tej kwestii polegać np. na pomocy sąsiadów. Brak dostępu do transportu publicznego znacząco wpływa na jakość życia: powoduje odcięcie od dóbr, usług, sieci kontaktów, nie pozwala na pełne wykorzystanie życiowych szans oraz pozbawia możliwości budowania kapitału społecznego.

Według danych opublikowanych przez Jakuba Szymczaka z portalu OKO.press problem wykluczenia komunikacyjnego narasta⁹. W 2005 roku w całym kraju długość regularnie obsługiwanych tras autobusowych wynosiła 1,2 mln kilometrów. W 2020 roku spadła do zaledwie 480 tys. kilometrów. W 1990 roku na liniach

8 J. Wiklina, Polska Wieś 2012. Główne tendencje, zjawiska i problemy. Synteza Raportu. W: [Polska wieś 2012 – główne tendencje, zjawiska i problemy \(bank.pl\)](#)

9 K. Nikielwicz Bliżej (z) miasta w: [Instytut Obywatelski Bliżej \(z\) miasta](#)

lokalnych przewieziono 2,085 mld pasażerów, dwanaście lat później już tylko 470 mln. W latach 2014-2020 prawie dwukrotnie zmalała liczba tras obsługiwanych przez przewoźników. Szacuje się, że ok. 15 mln Polaków jest dotkniętych wykluczeniem transportowym (tj. ok. 40% populacji). W Polsce jest ok. 50 miast powyżej 10 tys. mieszkańców, w których od 1989 r. całkowicie zlikwidowano połączenia kolejowe. Według Stowarzyszenia Ekonomiki Transportu do 20% miejscowości w Polsce nie dojeżdża transport publiczny, zaś drugie tyle posiada go w minimalnym zakresie (pojedyncze kursy tylko w dni nauki szkolnej)¹⁰. Według danych EUROREG zjawisko wykluczenia komunikacyjnego powoduje trudności przy realizacji codziennych obowiązków, takich jak dojazd do pracy czy szkoły dla ponad 6 mln Polaków. Pojawia się również zjawisko tzw. „transportu trzech prędkości”, pokazujące widoczne rozwarstwienie dotyczące nowoczesnej komunikacji. Nowoczesne rozwiązania w obszarze transportu pojawiają się w różnym tempie w zależności od miejsca zamieszkania. W aglomeracjach mamy szereg rozwiązań i wymogów, które pozwalają na modernizację flot. Z drugiej strony są tereny podmiejskie, gdzie nie wszędzie taka nowoczesna komunikacja dojeżdża. Mamy wreszcie trzeci zupełnie zapomniany obszar to małe miasta i obszary wiejskie, gdzie aby dostać się do urzędu, pracy czy szkoły, konieczne jest wykorzystywanie swojego samochodu, który często jest stary i generuje wysokie koszty utrzymania. Taka sytuacja powodować może, iż problem wykluczenia transportowego może przerodzić się w problem ubóstwa transportowego czyli sytuację, w której ludzie są pozbawieni uczestnictwa w życiu społecznym oraz dostępu do podstawowych usług lub pracy, nie tylko z powodu braku dostępności transportu publicznego, ale także z powodu zwiększonych kosztów korzystania z pojazdów spalinowych. Dla takich osób np. koszty dojazdów do pracy stanowią znaczącą pozycję w domowym budżecie. Do grupy osób narażonych na ryzyko wykluczenia komunikacyjnego należy również młodzież, która zmuszona jest niejednokrotnie do rezygnacji z różnych form aktywności, jeśli nie może liczyć na pomoc w transporcie ze strony rodziny lub osób posiadających własny samochód. Jednocześnie dostęp do transportu to jeden z kluczowych elementów kształtujących funkcjonowanie społeczne młodzieży. Począwszy od możliwości edukacyjnych, poprzez dostęp do kultury, oferty sportowej i rekreacyjnej, a skończywszy na kształtowaniu relacji społecznych i uczestnictwie w życiu publicznym. Brak połączenia transportowego ma wpływ na możliwość wyboru szkoły (najczęściej na poziomie ponadpodstawowym) zgodnie z indywidualnymi kompetencjami i zainteresowaniami. Wybór preferowanych szkół technicznych czy licealnych niejednokrotnie oznacza konieczność dojazdu do tych placówek. Brak odpowiedniego połączenia powoduje, że część uczniów jest zmuszona korzystać z oferty edukacyjnej dostosowując ją do możliwości dojazdu, a nie swoich możliwości i oczekiwań edukacyjnych. Jednocześnie wydłużony czas dojazdu do szkoły może być przyczyną szybszej rezygnacji z kontynuowania nauki. Odcięcie od oferty kulturalnej i sportowo-rekreacyjnej młodzieży z obszarów wiejskich lub gmin ościennych dużych miast to także element wykluczenia transportowego. Utrudnia to relacje z rówieśnikami i niejednokrotnie wyklucza z ich grona. Biorąc pod uwagę fakt, iż przynależność do grupy NEETs związana jest z miejscem zamieszkania poza dużymi aglomeracjami należy się spodziewać, iż zjawisko wykluczenia transportowego jest jednym z czynników wpływających na sytuację tej grupy młodzieży.

Choć dostęp do infrastruktury transportowej jest zmienną, na którą w znacznej mierze młody człowiek nie ma wpływu, doradca zawodowy powinien tego typu uwarunkowania dokładnie przeanalizować, poszukując wspólnie z młodą osobą możliwości przełamania utrudnień w tym zakresie. Kluczowe wydaje się w tym aspekcie odróżnienie między rzeczywistym wykluczeniem komunikacyjnym, a postawami bierności ukrytymi za tym zjawiskiem. Trzeba bowiem stwierdzić, iż mimo, że samo zjawisko wykluczenia komunikacyjnego znacząco wpływa na sytuację dostępu do edukacji lub rynku pracy, nie jest czynnikiem całkowicie determinującym rezygnację z nauki czy pracy.

Innym zjawiskiem ważnym pod kątem analiz infrastruktury i jej wpływu na sytuację jest dostęp do infrastruktury teleinformatycznej. Pierwsza sieć telefoniczna powstała w Polsce w 1992 roku. Informacja ta jest o tyle istotna, iż pokolenie młodzieży nie pamięta czasów sprzed ery telefonii komórkowej. Ta technologia jest znana młodzieży od przysłowiowego „dziecka”. Obecnie cały kraj, poza niewielkimi obszarami, jest pokryty zasięgiem telefonii, która przybiera coraz nowe formy i standardy. Pozwala to na różnorodne formy komunikacji elektronicznej, dostęp do zróżnicowanych źródeł informacji oraz nowe formy nauki i pracy. Badanie Urzędu Komunikacji Elektronicznej (UKE) z 2022 roku wskazano, iż z telefonii komórkowej korzysta 97 proc. Polaków, a 79 proc. miało dostęp do Internetu, w większości stacjonarnego (69,8 proc.). W tym okresie z usług telewizyjnych korzystało 87,5 proc. badanych. Na przestrzeni analizowanych lat zdecydowanie częściej

10 [Ile dzieci w Polsce jest wykluczonych transportowo?, w: UNICEF Polska – pomagamy dzieciom](#)

dostęp do Internetu w domu posiadały gospodarstwa domowe z dziećmi, niż bez dzieci¹¹. Wybuch pandemii Covid przyspieszył możliwości wykorzystania Internetu w środowisku edukacji i pracy. W tym kierunku zostały uproszczone przepisy związane z możliwością pracy zdalnej oraz dostosowane formy nauczania.

Problemem w perspektywie pracy z młodzieżą NEET jest fakt, iż znaczny rozwój sieci internetowej w kraju nie wpływa na jakość czy podniesienie kompetencji młodych ludzi. Społeczeństwo zmagają się z problemem właściwego wykorzystywania możliwości Internetu. System edukacji jeszcze nie dostosował swojego programu do wyczerpania uczniów na możliwości, a tym bardziej na zagrożenia, jakie niesie korzystanie z nieograniczonych zasobów Internetu. Młodzi ludzie ograniczają swoją produktywność przez nadmierne korzystanie z rozrywki czy wręcz stają się uzależnieni cyfrowo, co jest nowym zjawiskiem wpływającym na kolejne pokolenia młodzieży, m.in. grupę NEET (bardziej szczegółowo to zjawisko zostanie opisane w podrozdziale dotyczącym czasu wolnego).

Doradca zawodowy staje zatem przed wyzwaniem związanym z właściwym wykorzystywaniem przez młodych ludzi z grupy NEET zasobów sieci teleinformatycznych, w kontekście aktywizacji edukacyjno – zawodowej młodzieży NEET. W tym zakresie powinien zdiagnozować nie tylko sam fakt dostępu do infrastruktury telekomunikacyjnej, ale również sposób korzystania z jej zasobów przez młodą osobę.

1.3 KONTEKST ŚRODOWISKOWY

Człowiek od momentu urodzenia uczestniczy w różnych grupach, które tworzą środowisko oddziałujące na niego w różnorodny sposób. Szczególne znaczenie mają oddziaływania ze strony grup pełniących dominującą rolę w społeczeństwie. Wpływają one na sposób przygotowania młodych ludzi do jak najpełniejszego funkcjonowania w ukształtowanej i obowiązującej strukturze. Przebieg takiego przystosowania, związanego z oddziaływaniem różnych grup na jednostkę nosi miano socjalizacji. Dla doradcy zawodowego ważne są te elementy socjalizacji, które bezpośrednio lub pośrednio wpływają na sposób wchodzenia młodych ludzi w świat pracy. Doradca zawodowy powinien mieć świadomość, czy młoda osoba żyje w środowisku motywującym do aktywności edukacyjno-zawodowej, czy wręcz przeciwnie.

Rodzina

Otoczeniem, które oddziałuje na rozwój i uspołecznienie młodego człowieka jest przede wszystkim środowisko rodzinne, reprezentowane przez rodziców i starszych krewnych. W prawidłowym środowisku rodzinnym młoda osoba jest stymulowana do pozytywnych prorozwojowych działań, jednak i bywają i takie środowiska, w których może dziedziczyć czy też asymilować niewłaściwe postawy. Siła oddziaływań rodziny polega głównie na tym, iż jest ona instytucją, w której procesy socjalizacji dokonują się wyjątkowo intensywnie i trwają nieprzerwanie¹². Jak pokazują dane, sytuacja rodzinna oraz jakość relacji w rodzinie znacząco wpływa na ryzyko przynależności młodych osób do grupy NEET:

- dwukrotnie większe ryzyko przynależności do NEET występuje w przypadku młodzieży mającej rodziców z niskim wykształceniem,
- posiadanie rodziców, którzy doświadczyli bezrobocia zwiększa prawdopodobieństwo przynależności do grupy NEET o 17%,
- rozwód rodziców skutkuje dla ich dzieci o 30% większym prawdopodobieństwem przynależności do grupy NEET¹³

Powyższe dane pokazują, iż wpływ rodziny na sytuację młodych osób dotyczy dwóch wymiarów: pierwszy z nich dotyczy aspektów związanych ze statusem społeczno – ekonomicznym rodziny, preferowanymi przez

11 Społeczeństwo informacyjne w Polsce w 2020 r., w: [Główny Urząd Statystyczny / Obszary tematyczne / Nauka i technika. Społeczeństwo informacyjne / Społeczeństwo informacyjne / Społeczeństwo informacyjne w Polsce w 2023 roku](#)

12 K. Pujer (red.), Współczesna rodzina, Szanse Zagrożenia Kierunki przemian, Wrocław 2016, w: [Content \(icm.edu.pl\)](#).

13 Young People, dz.cyt., s. 54-54.

nią wartościami, postawami wobec edukacji i pracy, drugi zaś dotyczy klimatu emocjonalnego panującego w rodzinie oraz postaw rodziców wobec siebie.

Biorąc pod uwagę wpływ poziomu wykształcenia rodziców na poziom aspiracji edukacyjnych młodzieży, warto opisać zjawisko tzw. swoistego koła „kulturowej reprodukcji” wykształcenia i ukryty silny konflikt międzywarstwowy, w którym szanse awansu dzieci najmniej wykształconych rodziców są znacznie ograniczone. Można tu zauważyć następujące zależności:

- im wyższe wykształcenie rodziców, tym wyższe oczekiwania co do kształcenia dzieci,
- osoby lepiej oceniające i mające relatywnie wysokie dochody częściej wybierają dla swoich dzieci wykształcenie wyższe,
- aspiracje edukacyjno-zawodowe mieszkańców miast są znacznie wyższe niż wsi, różnicuje je również wielkość miejscowości według liczby mieszkańców,
- grupa pracujących na własny rachunek ma najwyższe oczekiwania co do zdobycia wykształcenia przez kolejne pokolenie,
- powiązanie gospodarstw chłopskich i użytkujących gospodarstwo rolne z zamieszkiwaniem na wsi wpływa na relatywnie niskie kształtowanie się ich oczekiwań wobec edukacji¹⁴.

Na postawy młodzieży wobec edukacji i pracy wpływają także takie czynniki, jak role zawodowe przyjmowane przez ich rodziców, model pracy preferowany w danej rodzinie oraz sposób zarabkowania rodziców związany z charakterem pracy, stylem pracy czy miejscem pracy. W tradycyjnym modelu rodziny praca i utrzymanie rodziny było rolą przypisaną mężczyźnie to on miał zapewnić rodzinie utrzymanie, kobieta zaś miała zajmować się domem i opieką nad dziećmi. Wraz ze zmianami społeczno – obyczajowymi oprócz tradycyjnego modelu rodziny pojawiły się inne. W tym zakresie można zauważyć model, w którym oboje rodziców pracuje, a praca w domu i opieka nad dzieckiem ulega podziałowi (w różnym stopniu, w zależności od przyjętego modelu rodziny). Można również spotkać sytuację, gdzie z powodu różnych przyczyn, ciężar utrzymania rodziny przejmuje kobieta. Innym aspektem jest czasowe opuszczenie rodziny przez jednego lub dwoje rodziców w celach zarobkowych na rzecz rodziny. Wiele rodzin emigruje również w całości na jakiś okres czasu lub osiedlają się w innym kraju na stałe.

Kolejnym zagadnieniem jest model wykonywania pracy przez poszczególnych członków rodziny i jej najbliższe otoczenie. Można zauważyć model, gdzie praca i czas poza pracą jest wyraźnie wyodrębniony (np. praca etatowa) oraz model, gdzie podział na pracę i czas wolny jest nie do końca sprecyzowany (np. prowadzenie działalności gospodarczej, praca zdalna, okres pracy wypełniany przerwami związanymi z pozostawianiem bez pracy – np. prace sezonowe, czasowa emigracja zarobkowa). W wielu rodzinach kultywowane (przekazywane z pokolenia na pokolenie) są tradycje zawodowe. Członkowie tych rodzin wykonują te same zawody lub związani są z tymi samymi miejscami pracy, a normą wychowawczą w tych rodzinach staje się duma i godność zawodowa oraz kult „dobrej roboty”¹⁵. Na przeciwnym biegunie znajdują się rodziny, gdzie swoistą tradycją rodzinną jest deprecjonowanie wartości nauki czy pracy, nie inwestowanie w swój rozwój edukacyjno – zawodowy, pozostawanie bez pracy, podejmowanie pracy dorywczych, sezonowych czy też zarabkowanie w oparciu o wątpliwe źródła w takich rodzinach staje się normą, która przekazywana jest kolejnemu pokoleniu. Dodatkowo wpływ na postrzeganie edukacji i pracy mają historie rodzinne związane z edukacją i pracą poszczególnych członków rodziny takie jak np. okresy niedostatku, samowystarczalności, sukcesów i porażek, zmian życiowych związanych z różnymi obszarami życia, okresy uzależnienia od innych itp., przy czym ważny jest nie tyle sam fakt pojawienia się określonej historii, ale sposób jej interpretowania przez dorosłych i młodzież. W tych historiach zawarte są bowiem często przekonania poszczególnych osób dotyczące ścieżek edukacyjnych i ścieżek pracy.

Wszystkie wymienione powyżej aspekty kreują z jednej strony określone oczekiwania rodziców wobec przyszłości swoich dzieci, z drugiej zaś są swoistym bagażem społecznym, który młody człowiek przejmuje wkraczając na rynek pracy ze swojej rodziny pochodzenia. Są to niejako „odziedziczone” wzorce edukacji i pracy, które nie mogą pozostać bez znaczenia w procesie planowania i realizacji kariery zawodowej poszczególnych osób. Mogą one stanowić pośrednią lub bezpośrednią przyczynę pozostawania młodych

14 M. Wolska-Długosz, Aspiracje edukacyjno-zawodowe młodzieży szkół licealnych pochodzącej z rodzin bezrobotnych, [w:] H. Marzec, M. Pindera (red.), Problemy rodziny na początku trzeciego tysiąclecia, tom I, Wyd. NWP, Piotrków Trybunalski 2007, s. 350–351.

15 U. Szwadźba, Wartości – pracy, rodziny i religii – ciągłość i zmiana Socjologiczne studium społeczności śląskich, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2012, w: [197749034.pdf\(core.ac.uk\)](http://197749034.pdf(core.ac.uk))

ludzi w grupie NEETs.

Inną perspektywą dającą przestrzeń do pracy dla doradcy zawodowego w zakresie oddziaływań rodziny na decyzje edukacyjno – zawodowe, jest obszar dotyczący tzw. klimatu rodzinnego, w którym dorasta młody człowiek oraz związane z nim zagadnienia, tj.:

- style wychowania rodzicielskiego (np. M. Ziemska),
- wzorce osobowe rodziców i członków rodziny (np. A. Matczak),
- tradycje, zwyczaje, obyczaje, kultura panujące w danej rodzinie (np. A. Brzezińska),
- rola rodziców w zabezpieczaniu potrzeb dziecka (np. A. Masłow)¹⁶.

Dla procesu doradczego nie tyle ważne jest zagłębianie się w historiach rodzinnych pod kątem wymienionych aspektów, co raczej analiza tych czynników, które mogą mieć istotny wpływ na samoocenę młodej osoby i wynikające z niej różne postawy młodej osoby w odniesieniu do swojej edukacji czy podejmowania pracy.

Styl wychowawczy łączy się z postawami rodzicielskimi, które M. Ziemska dzieli na właściwe i pożądane oraz niewłaściwe i niepożądane. Poniższa tabela zawiera opis poszczególnych postaw¹⁷.

	Nazwa	Opis	Konsekwencje
Postawy właściwe	akceptacja	przyjęcie dziecka takim, jakie jest, ze wszystkimi cechami fizycznymi (wygląd), jak i cechami umysłowymi	sprzyja kształtowaniu się zdolności do nawiązywania przez dzieci trwałych więzi emocjonalnych, zachowaniom opartym na przyjaźni, zaufaniu, odwadze. Dziecko jest wytrwałe, zadowolone z własnej pracy, zdolne do współdziałania i podejmowania zobowiązań.
	współdziałanie	rodzice angażują się i interesują się tym, co robi dziecko (zabawa, nauka, praca), a dziecko (stosownie do możliwości rozwojowych) interesuje się zajęciami domowymi, rodzinnymi, wykonywanymi przez rodziców i angażuje się w nie	
	dawanie swobody	rodzice dają dziecku swobodę (stosownie do wieku), ale kierują się rozumą i postępują mądrze (rodzice dają swobodę dziecku, jednakże zachowują pozycję autorytetu pozwalającego im na niezbędny poziom kontroli nad dzieckiem).	w dziecku rozwija się zdolność do kontaktów z rówieśnikami, uspołecznienie, pomysłowość, odwaga do pokonywania przeszkód, łatwość przystosowania się do różnych sytuacji społecznych
	uznawanie praw dziecka	rodzice doceniają rolę dziecka, w swobodny sposób podchodzą do aktywności dziecka, szanują jego decyzje i wybory	kształtuje lojalność dziecka, solidarność z innymi członkami rodziny, sprzyja powstawaniu realistycznego obrazu samego siebie

16 D. Becełewska, Repetytorium z rozwoju człowieka, Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Jeleniej, Jelenia Góra 2006, s. 77

17 M. Ziemska, Postawy rodzicielskie, Wiedza Powszechna, Warszawa 2009

Niewłaściwe, niepożądane	postawa unikająca	rodzice prezentują obojętność uczuciową, niechętnie przebywają ze swoim dzieckiem, a nawet nie wiedzą, co z nim robić, jak się nim zająć. Przebywanie z dzieckiem jest dla nich trudne	może hamować zdolność do nawiązywania trwałych więzi; powodować niezdolność do obiektywnych ocen, wytrwałości i koncentracji na nauce, zachowania bojaźliwe lub wchodzenie w konflikty i nastawienie antagonistyczne
	postawa nadmiernie wymagająca, zmuszająca, korygująca	bez względu na predyspozycje i możliwości dziecka jest ono zmuszone do spełniania oczekiwań rodziców, dorównywania ideałom i wzorcom przerastającym często jego możliwości	sprzyja rozwojowi u dziecka niepewności, lękliwości, braku wiary we własne siły, przewrażliwieniu, uległości, pobudliwości, braku zdolności koncentracji
	postawa nadmiernie chroniąca	rodzice traktują dziecko jako twór doskonały, którego nie można krytykować. Wykazują przesadną opiekuńczość, pobłażliwość, wyręczanie dziecka, a w konsekwencji opóźniają i utrudniają jego samodzielność	opóźnienie dojrzałości emocjonalnej, bierność, brak inicjatywy, nadmierna pewność siebie, zarozumialstwo, awanturniczość i roszczeniowość

Ciekawą z punktu widzenia doradcy zawodowego perspektywę oddziaływań rodzicielskich na sposób funkcjonowania dzieci i młodzieży przedstawiła prof. Braun-Gałkowska¹⁸. Charakteryzując pozytywne i negatywne tendencje występujące w rodzinie wskazała na 4 wymiary, przy czym każdy z nich może mieć negatywne konsekwencje w sytuacji nadmiaru lub niedoboru oddziaływania¹⁹:

- 1) bliskość, która może przyjąć postać nadmiaru lub niedoboru;
- 2) pomoc, która może wyrażać się w nadmiarze, czyli nadopiekuńczości lub niedoborze tj. braku wsparcia, braku pomocy i opieki pełnionej nad dzieckiem;
- 3) kierowanie, a dokładnie jego nadmiar, to dyrygowanie, ciągłe zarządzanie dzieckiem, niedobór natomiast to skazywanie dziecka na własne siły bez znajomości jakichkolwiek reguł postępowania;
- 4) wymagania, które mogą być zbyt małe lub nadmierne gdy nie są dostosowane do możliwości i wieku dziecka.

Jak pokazuje powyższe rozróżnienia, zarówno postawy rodziców zbyt rygorystyczne, zbyt liberalne lub też zbyt ochraniające nie wpływają pozytywnie na prawidłowe przygotowanie do samodzielnego funkcjonowania w świecie dorosłych.

Wśród najczęstszych zaniedbań rodziców wobec dzieci, skutkujących w przyszłości problemami w radzeniu sobie z kryzysem dorastania i każdym kolejnym kryzysem rozwojowym, wymienić można:

- 1) fizyczne opuszczenie dziecka przez rodziców czy innego ważnego dorosłego,
- 2) nieujawnianie własnych emocji przez rodziców wobec dzieci,
- 3) niezgoda rodziców na spontaniczne przejawianie przez dziecko różnych emocji, szczególnie negatywnych (np. złości, smutku),
- 4) niezaspokajanie rozwojowej dziecięcej potrzeby zależności, czyli wychowanie oparte na chłodnym dystansie,
- 5) fizyczne, seksualne i emocjonalne nadużycia wobec dziecka,
- 6) wykorzystywanie dzieci do zaspokojenia własnych niezaspokojonych potrzeb,
- 7) angażowanie dzieci w konflikty małżeńskie rodziców, oczekiwanie od dzieci wsparcia, zjednywanie ich sobie i nastawianie przeciwko małżonkowi,
- 8) ukrywanie wstydlivych sekretów rodziny i zaprzeczanie im wobec świata zewnętrznego tak, że dzieci muszą chronić te sekrety, żeby utrzymać równowagę rodziny,
- 9) odmawianie dzieciom swojego czasu, uwagi i wskazówek lub pomocy,

18 M.Braun-Gałkowska 1991, za E.Szwedo, Sytuacja rodzinna i szkolna uczniów o różnym poziomie kompetencji społecznych : analiza porównawcza, Uniwersytet Śląski, Katowice 2021, s. 43 – 46, w: [Szwedo Sytuacja rodzinna i szkolna uczniow.pdf](#)

19 tamże

10) bezwstydne, nieuznające własnych ograniczeń działanie, czyli wychowywanie dzieci poprzez stosowanie kontrowersyjnych metod, bez poczucia, że taki sposób oddziaływania jest naganny, niehumanitarny, niedopuszczalny itp.²⁰.

Doradca weryfikując otoczenie rodzinne może również zwrócić uwagę na style wychowania, np. opierając na koncepcji stylów wychowawczych w ujęciu Diany Baumrind²¹:

Styl wychowawczy	Charakterystyka rodziców	Cechy dzieci
Permisywny (leseferyzm):	• duża swoboda • akceptujący • gotowy do rozmowy • nie stawia niemal żadnych oczekiwań i wymagań wobec dziecka • brak informacji o łamaniu zasad • brak kar za niewłaściwe zachowanie	• zachowania niedojrzałe • mała samokontrola • lękliwość • impulsywność • pretensje wobec rodziców (nauczycieli, opiekunów)
Autorytarny	• chłód emocjonalny • żądanie pełnego posłuszeństwa i dostosowania się do wymagań • brak wyjaśniania poleceń i uzasadniania wymagań • kary za lekceważenie poleceń • stosowanie zasady „dzieci nie mają głosu”	• dość niesamodzielne • zamknięte w sobie • niezadowolone • wykazują niewielkie zainteresowanie otaczającą rzeczywistością • nie wykazują motywacji do osiągnięć • wykazują niskie poczucie własnej wartości • bardzo nieufne
Demokratyczny	• wywieranie wpływu na zachowanie dziecka za pomocą jasnych reguł i standardów • wysoka ocena samodzielności i dyscypliny • konsekwencja w stosowaniu środków wychowawczych • gotowość do przedyskutowania z dziećmi poleceń • emocjonalne ciepło pomimo oczekiwań i wymagań	• pewne swoich możliwości w trakcie zmagania z nowymi zadaniami • wytrwałe • posiadają „zdrową” samoocenę • zadowolone • gotowe do podejmowania ryzyka

Dzięki zweryfikowaniu otoczenia i środowiska rodzinnego z różnych perspektyw, w zależności od potrzeb, doradca ma możliwość wskazania tych elementów do pracy, których korekta może wpłynąć na indywidualną sytuację młodej osoby i wyrobienia u niej nawyków pozwalających na zmianę postaw i przekonań. W niektórych przypadkach może się to wiązać ze wspieraniem młodego człowieka w oddzieleniu się od niekorzystnego środowiska rodzinnego, w innych zaś pokazania zasobów wspierających tkwiących w rodzinie (w takich przypadkach rodzina może stanowić ważny element sieci wsparcia dla młodego człowieka w jego powrocie na ścieżkę rozwoju edukacyjno – zawodowego).

Relacje rówieśnicze

Relacje rówieśnicze to po rodzinie drugie środowisko najbardziej oddziałujące na młodego człowieka pod kątem jego postaw, nastawień, przekonań, relacji. Wraz z wchodzeniem w okres dorastania relacje rówieśnicze stają się dla młodej osoby coraz ważniejsze i stanowią ważny czynnik wchodzenia w role dorosłości takie, jak: budowanie więzi, podejmowanie pracy, rozwój osobisty. Jak pokazują doświadczenia Partnera Islandzkiego praca w obszarze budowania pozytywnych więzi rówieśniczych jest jednym z ważniejszych aspektów

²⁰ K. Piotrowski, J. Wojciechowska, B. Ziolkowska, Rozwój nastolatka, Późna faza dorastania, [W:] A. I. Brzezińska (red.) Niezbędnik dobrego nauczyciela, seria. 1 tom 2, s. 31

²¹ J. Bradshaw, Zrozumieć rodzinę, Instytut Psychologii Zdrowia i Trzeźwości, Warszawa 1994

aktywizacji społeczno – zawodowej osób z grupy NEET. Zmiana postaw wobec działań edukacyjno – zawodowych w większości przypadków wiązała się ze zmianą relacji społecznych młodej osoby. Nawiązanie nowych, wartościowych relacji interpersonalnych, koleżeńskich i przyjacielskich wpływało bezpośrednio na zwiększenie motywacji do działań o charakterze edukacyjno – zawodowym. Dlatego też z punktu widzenia procesu doradczego wobec osób NEETs, ważne jest przyglądanie się tym relacjom z różnych perspektyw. Szczególnie ważna jest analiza:

- oddziaływań na młodego człowieka grup rówieśniczych, do których należy,
- jakości i zakresu relacji interpersonalnych (w zależności od okresu rozwojowego),
- budowania relacji rówieśniczych z wykorzystaniem social-mediów (opisane w oddzielnym podpunkcie).

Poniżej każda z tych perspektyw zostanie poddana głębszej analizie.

Grupę rówieśniczą można określić jako grupę osób w podobnym wieku, posiadającą bezpośrednie i osobiste relacje, wyróżniającą się określonym systemem wartości, przekonań oraz specyficznym sposobem komunikowania i funkcjonowania. Cechą charakterystyczną grupy jest to, że nie jest ona sumą jednostek, lecz odrębnym bytem rządzącym się własnymi prawami (np. mogą pojawić się działania, których osoba nie podjęłaby się działając w pojedynkę, zarówno o charakterze pozytywnym, jak i negatywnym).

Grupa rówieśnicza jest dla młodego człowieka przestrzenią do wspólnej zabawy, aktywności, wymiany myśli czy współdziałania. Stanowi dla niego naturalną drogę procesu uspołecznienia i wchodzenia w skomplikowany świat współżycia społecznego. Uczestnictwo w grupie rówieśniczej zapewnia poczucie bezpieczeństwa w procesie separacji od rodziny pochodzenia, może wzmacniać poczucie własnej wartości, stabilizować osobowość młodego człowieka, kształtować kompetencje jego społeczne oraz określać standardy zachowania, wskazywać normy i wzorce do naśladowania²². Ze względu na powyższe funkcje grupa rówieśnicza często stanowi dla młodej osoby grupę odniesienia, z którą silnie się identyfikuje, przejmując od jej członków sposób zachowania, ubierania, poruszania się, komunikowania czy wyrażania emocji i poglądów. Dodatkowo grupa rówieśnicza jest źródłem wsparcia informacyjnego. To w grupie często młody człowiek szuka dla siebie informacji, porad, wskazówek jak postępować i jak żyć. Młody człowiek identyfikując się z określoną grupą wykazuje silne tendencje dopasowania się do norm w niej panujących, czasem aż do przyjmowania postawy konformizmu, polegającej na całkowitym podporządkowywaniu się wzorcom zachowania. Może się to wiązać z przyjęciem swoistej kultury młodzieżowej, czy też przystąpienia do subkultury wyróżniającej się sztywniejszymi granicami oraz mocniejszą presją do wyznawania przez jej członków określonych norm, preferowania określonego rodzaju aktywności czy ubioru.

Grupa rówieśnicza będąc grupą odniesienia dla młodej osoby i wnosząc w jej życie określone wartości, stanowi dla niej stymulację do określonych działań. Kierunek tych oddziaływań może być zarówno pozytywny, jak i negatywny.

Dzięki uczestnictwu w grupie rówieśniczej młodzież może rozwijać swoje umiejętności społeczne, w tym umiejętność współpracy, komunikacji, rozumienia innych, dawania i otrzymywania wsparcia, asertywności czy rozwiązywania konfliktów. W tym kontekście uczestniczenie w grupie przygotowuje do funkcjonowania w przyszłych rolach społecznych oraz dostosowywania się do reguł panujących w społeczeństwie²³.

Czasami uczestniczenie w grupie rówieśniczej może jednak rozwijać zachowania problematyczne czy dysfunkcyjne, szczególnie jeśli osoba przejawia silną postawę konformizmu. W niektórych sytuacjach grupa rówieśników może stać się „konkurencją” dla rodziny lub innych relacji społecznych (np. relacji pracowniczych), jeśli podziela przeciwstawne jej wzorce zachowań i wartości. Najbardziej destrukcyjną formą grup rówieśniczych są gangi czy inne grupy o charakterze przestępczym, szkodliwym społecznie lub działającym destrukcyjnie na rozwój młodego człowieka (np. sekty, niektóre subkultury). Młoda osoba poszukując akceptacji i poczucia przynależności przyłącza się do takich grup, często z powodu odrzucenia przez grupy o wyższym statucie społecznym, licznych porażek w szkole, trudnej sytuacji rodzinnej. Grupa taka mimo swojego destrukcyjnego charakteru daje młodemu człowiekowi namiastkę bezpieczeństwa oraz pozwala zaspokajać jego potrzebę przynależności, tak ważną w okresie młodości. Często też przynależność do takiej grupy jest jednym z ważniejszych czynników determinujących przynależność do NEETs, gdyż wartości, sposób

22 M. Przetacznik-Gierowska M., Zasady i prawidłowości psychicznego rozwoju człowieka, [w:] Przetacznikowa-Gierowska M., Tyszkowa M., (red.), Psychologia rozwoju człowieka, t 1, PWN, Warszawa, 2000

23 M. Bardziejewska M., Okres dorastania. Jak rozpoznać potencjał nastolatków? [w:] A.I. Brzezińska (red.), Psychologiczne portrety człowieka, GWP, Gdańsk 2005

działania oraz cele takiej grupy stoją w sprzeczności z wartościami i działaniami społecznie akceptowalnymi.

W perspektywie uczestniczenia w grupie rówieśniczej pomocną perspektywą może być również spojrzenie na odgrywane w niej role społeczne. Przyczyn wyłaniania się ról grupowych, należy szukać w cechach jej poszczególnych członków i oczekiwań grupy jako całości. Z jednej strony przyjęcie określonej roli społecznej w grupie jest odpowiedzią na oczekiwania grupy, z drugiej zaś na wykorzystanie posiadanych przez daną osobę cech i umiejętności. Można zatem stwierdzić, że określone osoby są w pewnym stopniu predysponowane do pełnienia określonych ról. Najczęstsze role przyjmowane w grupach zawiera poniższa tabela²⁴:

Gwiazda Socjometryczna	osoba, która ma największy wpływ na rówieśników jej zdanie liczy się najbardziej wokół niej niejako funkcjonuje cała grupa uczestniczy we wszystkich spotkaniach towarzyskich grupy, spotkania bez niej w zasadzie nie mają dla grupy sensu kreuje modę, zachowanie, poglądy grupy
Szara Eminencja	osoba krążąca wokół Gwiazdy niczym satelita może nie przez wszystkich lubiana, jednak oddziałuje na Gwiazdę i tym sposobem wywiera niemały wpływ na pozostałych
Szeregowi	osoby na ogół akceptowane i dobrze przystosowane, dopóki idą z prądem grupy, ochoczo spełniając oczekiwania Gwiazdy i jej świty osoby przyjmują tę rolę nie widząc siebie w roli przywódcy i preferując bardziej podporządkowanie niż przywództwo lub też uczestniczą w życiu grupy, ale jednocześnie wolą zaangażować się we własne, bardziej absorbujące zainteresowania
Błazen	osoba o dużym poczuciu humoru i silnej potrzebie bycia zauważoną swoimi żartami odwraca uwagę od problemu i rozluźnia atmosferę
Kamikadze	osoba radykalnie otwarta i bezpardonowo łamiąca każde tabu grupy budzi niepokój, zażenowanie, złość i łąduje w rezultacie na obrzeżu grupy
Osoby izolowane	osoby traktowane jak powietrze grupa nie kieruje do nich żadnych interakcji np. nie zaprasza na imprezy i kompletnie, pomija ich w swoich ustaleniach
Kozioł Ofiarny	pełni funkcję worka treningowego, na którym członkowie grupy wyładowują negatywnie frustracje i niepowodzenia jest obrażana, wyśmiewana, niesprawiedliwie obwiniana
Sumienie Grupowe	opiekuje się kozłem ofiarnym wstawia się za poszkodowanym i pilnuje, by nikomu w grupie nie działa się krzywda

Wyższa pozycja w grupie daje osobie dużą swobodę w prezentowaniu indywidualnych postaw czy poglądów oraz większe prawo do przeciwstawiania się oczekiwaniom grupy, z mniejszym ryzykiem odrzucenia. Z kolei role peryferyjne często predysponują do zachowań konformistycznych. W perspektywie rozpatrywania ról grupowych szczególnie trudnym doświadczeniem dla młodych osób jest sytuacja odrzucenia przez grupę rówieśniczą. Często wiąże się to z przyjęciem roli „kozła ofiarnego” czyli osoby, której sposób zachowania przyciąga niechęć lub agresję innych. Taka osoba za przynależność do grupy płaci przyjmowaniem wyzwisk, byciem obiektem żartów oraz zbierania na sobie całej złości poszczególnych członków grupy. Niektóre grupy, szczególnie te wymagające nadmiernej identyfikacji, przemoc i agresję przyjmują jako normę grupową i wyznacznik postępowania. Poszukują wśród członków swojej grupy osób, wobec których można taką przemoc przejawiać. Wśród osób narażonych na przemoc rówieśniczą są osoby mające inne poglądy, przekonania, będące słabsze pod jakimś względem od innych. Konsekwencje takich doświadczeń dla młodych osób są wieloaspektowe. Młodzież będąca obiektem przemocy doświadcza wielu trudnych dla niej emocji, tj. smutku, gniewu, osamotnienia czy zagubienia. Cechuje ją niska samoocena i poczucie beznadziei, co może prowadzić do zachowań autoagresywnych, agresywnych (tzw. fala agresji) lub też zachowań lękowych,

depresyjnych a w skrajnych przypadkach myśli samobójczych²⁵.

Z punktu widzenia aktywizacji edukacyjno – zawodowej ważne jest spojrzenie na sytuację młodej osoby przez pryzmat jej uczestniczenia w grupach rówieśniczych. W tym zakresie ważne jest zwracanie uwagi, jakie postawy czy wartości taka grupa proponuje, jakie role osoba w niej pełni, na ile się z nią identyfikuje i czy w postawach tych grup nie ma źródeł bierności edukacyjno – zawodowej.

Oprócz uczestniczenia w grupie rówieśniczej ważne jest dla młodzieży ukierunkowanie na nawiązywanie bliskich relacji z rówieśnikami o różnym stopniu bliskości i intymności. W tym kontekście ogromne znaczenie mają przyjaźnie. Prawie 80% badanej przez Zbigniewa Izdebskiego młodzieży w sytuacji problemowej lub w chwili osamotnienia zwróciłaby się o pomoc do przyjaciela²⁶. Oznacza to, iż bliskie relacje o charakterze przyjacielskim zaspokajają ważne potrzeby emocjonalne młodych ludzi (np. potrzeba akceptacji) i stanowią bufor bezpieczeństwa na drodze do emocjonalnego uniezależnienia się od rodziców. Jednocześnie trudności w relacjach rówieśniczych stanowią źródło cierpienia oraz przyczynę obniżonej samooceny, poczucia osamotnienia czy lęków społecznych²⁷. Zdolność do budowania bliskich relacji z drugą osobą, opartych na wzajemnym szacunku i zrozumieniu, jest jednym z wyznaczników poziomu dojrzałości danej osoby. Charakter relacji może wskazać, na ile osoba będąc w relacjach przyjacielskich uznaje niezależność, odrębność drugiej osoby, a na ile buduje relację o charakterze zawłaszczania, symbiozy czy nadmiernej kontroli. W okresie dorosłości sieć związków rówieśniczych poszerza się na wszystkich dorosłych: współpartnera, przyjaciół, środowisko społeczne szkoły wyższej, zakładu pracy, sąsiadów, kręgów koleżeńskich, klubów zainteresowań itp. Ważne jest, na ile młoda osoba otwiera się na różne wpływy społeczne, czy podejmuje świadomie decyzje o wyborze i jakości budowania relacji interpersonalnych na różnych płaszczyznach (np. podjęcie nowych ról społecznych, udział w nowych grupach, wyjście z dotychczasowej grupy odniesienia czy odseparowania się od konkretnych osób). Sposób funkcjonowania społecznego będzie odzwierciedlał tzw. poziom elastyczności społecznej, który jest niezbędny w procesie wchodzenia w nowe role społeczne (w tym role zawodowe). Proces ten jest niezbędny choć może wywoływać u młodej osoby dylematy moralne czy trudne przeżycia emocjonalne związane z procesami separacyjnymi od konkretnej grupy czy osoby. Niepodjęcie takich działań (np. z powodu nadmiernej lojalności, wyrzutów sumienia, zaborczości lub też leku czy niezdecydowania) prowadzi do możliwości dalszego uczenia się współdziałania społecznego. Może być też przyczyną bierności lub trudności w realizacji ról zawodowych.

Dla doradcy zawodowego będzie zatem ważne analizowanie sytuacji młodej osoby w kontekście relacji rówieśniczych, poszukując z jednej strony czynników rozwojowych, z drugiej zaś diagnozując przyczyny trudności/barier. Rówieśnicy mają wielki wpływ na funkcjonowanie młodych ludzi. Tak jak środowisko może motywować, tak również może „ciągnąć w dół”. Doradca powinien określić znaczenie rówieśników i zaproponować rozwiązania, które mogą być radykalne, w tym nawet kończące się zmianą otoczenia. Oczywiście wydaje się, że kroki te mogą być nieakceptowalne dla badanego, jednak wskazanie destrukcyjnego wpływu rówieśników przez osobę niezależną od jego środowiska, może być punktem zwrotnym w życiu młodego człowieka.

Social media

Interaktywność w dobie kosmopolitycznego świata jest narzędziem nie tyle atrakcyjnym, co w myśleniu młodych ludzi niezbędnym. Obecnie Internet stanowi naturalne środowisko młodzieży i młodych dorosłych. Według danych Eurostatu ²⁸ z Internetu w Polsce korzysta 99 proc. osób w wieku 16–24 lat, a 97 proc. z nich deklaruje, że robi to codziennie. Z badań „Nastolatki 3.0.” wynika, że nastolatki korzystają z internetu średnio ponad 5 godzin dziennie w dni powszednie, zaś w weekendy ponad 6 godzin dziennie. Z kolei badania Fundacji Dajemy Dzieciom Siłę z 2021 r. pokazują, że 23 proc. nastolatków obecnych jest w social mediach non stop, a 69 proc. od kilku do kilkunastu razy w ciągu doby²⁹. Według raportu IQS Świat Młodych 5 (2019) połowa respondentów (50 proc.) w wieku 16–29 lat zanim wstanie sprawdza media społecznościowe w telefonie³⁰.

25 [Dzieci i młodzież a zachowania przemocowe Mądra Ochrona \(madraochrona.pl\)](#)

26 A. Wieteska, Rola rówieśników w kształtowaniu wizerunku ciała adolescentów, Katowice 2014, s. 21, [doktorat3548.pdf \(sbc.org.pl\)](#)

27 tamże

28 A. Łaska – Formeister, K. Messyas, Youtuberzy kreujący styl życia i zdrowia młodzieży. Nowe media jako narzędzie indywidualizacji odpowiedzialności za zdrowie, [w:] P. Siuda, M. Pluta (red.) Internet, zdrowie i choroba – powiązania społeczne, kulturowe i edukacyjne (piotrsiuda.com)

29 [Prezentacja programu PowerPoint \(fdds.pl\)](#)

30 A. Łaska – Formeister, K. Messyas, Youtuberzy ... [w:] Internet...cyt.wyd. s.73

Internet jest źródłem informacji, kanałem komunikacji oraz przestrzenią rozrywki, kreowania swojego wizerunku i tożsamości. Najczęstszymi formami aktywności młodych ludzi w sieci jest konsumowanie treści rozrywkowych i kulturalnych (muzyka, filmy i seriale, gry video) oraz komunikacja związana z życiem społecznym (kontakty ze znajomymi, używanie mediów społecznościowych).

Młodzi ludzie mają dostęp do różnorodnych, wręcz nieograniczonych zasobów online, które mogą wykorzystywać w zróżnicowany i nowatorski sposób. Prowadzi to do powstawania nawyków i postaw, które zastępują tradycyjne formy socjalizacji, edukacji, pracy i komunikacji. Z jednej strony zauważyć można zjawisko smartfonizacji (korzystania z sieci rozumiane jako wzrost znaczenia internetu mobilnego, co pozwala na ciągłe bycie on line), z drugiej zaś zjawisko dominacji mediów społecznościowych i wielkich platform (Netflix, YouTube, Facebook, Instagram itp.) jako nowych wychowawców młodego pokolenia³¹. Młodzi ludzie coraz częściej jako naturalny sposób funkcjonowania przyjmują bycie w środowisku hybrydowym, gdzie świat realny (offline) i wirtualny (online) jest dla nich jednym przenikającym się światem, bez wyraźnego wyodrębniania tego co offline i online. W tym kontekście można mówić o nowym sposobie budowania społeczności młodzieżowej, o środowisku, w którym panuje nowoczesna cyberkultura, zawierająca określony system norm i wartości, która uprzywilejowuje określony sposób życia. Serwisy społecznościowe stały się swoistą sceną, na której ich użytkownicy odgrywają różne role³². Umieszczając różne zdjęcia, filmy, materiały czy komentarze, młodzi użytkownicy pokazują siebie, to co robią, z kim się spotykają i jak przeżywają rzeczywistość. Nie zawsze chodzi jednak o autentyczną prezentację siebie, a raczej o taką autoprezentację, która zainteresuje bądź wywrze wrażenie na innych uczestnikach sieci lub też będzie odzwierciedleniem panujących trendów czy mody. Oznacza to, że młodzi ludzie – użytkownicy sieci społecznościowych, poddawani są zjawisku wpływu społecznego. W szczególności Facebook i Instagram są miejscami, gdzie młodzi użytkownicy prezentują siebie, ale także różne informacje w taki sposób, jaki jest narzucany przez innych, przy jednoczesnym naśladowaniu zachowań osób, które są wpływowe i stanowią autorytet dla jednostki.

Innym ważnym aspektem w kontekście social-mediów jest nowy sposób budowania relacji społecznych, gdzie nawiązywanie i podtrzymywanie relacji rówieśniczych dokonuje się za pośrednictwem mobilnych mediów. Zjawisko to ma swoje pozytywne i negatywne odslony. Portale społecznościowe (szczególnie te najbardziej popularne tj. Facebook, Instagram i Snapchat) ułatwiają komunikację i interakcje pomiędzy znajomymi oraz osobami o wspólnych pasjach i zainteresowaniach, pełnią funkcje podtrzymywania i nawiązywania kontaktów, a także bycia na bieżąco ze zdarzeniami z życia bliższych i dalszych znajomych³³. W tym sensie pomagają podtrzymywać kontakty społeczne, a to może przynosić wiele pozytywnych skutków. Jak pokazują badania, osoby które mają większą liczbę znajomych na Facebooku odczuwają silniejsze wsparcie społeczne, niższy poziom stresu, a także mają wyższy poziom satysfakcji w życiu, co wpływa pozytywnie na ich dobrostan i samoocenę³⁴. Powyższe dane pokazują, że aktywność na portalach społecznościowych stanowi ważny element życia współczesnej młodzieży, a media społecznościowe mogą być źródłem dobrych relacji. Z jednej strony świat wirtualny może być przestrzenią do nawiązywania nowych relacji rówieśniczych, szczególnie dla osób nieśmiałych i wycofanych, z drugiej zaś aktywność w sieci może wiązać się z doświadczaniem manipulacji i nadużyć ze strony innych rówieśników, aż do doświadczania takich oddziaływań, jak cyberbullying. Ze względu na anonimowość oraz pozorne poczucie bezkarności, często dochodzi w sieci do poniżania, nękania, zastraszania innej osoby z wykorzystaniem postów, komunikatorów internetowych (np. poprzez publikowanie fałszywych lub ośmieszających, agresywnych komentarzy, umieszczanie zdjęć i filmików w internecie bez zgody zainteresowanych, a nawet upublicznianie w mediach społecznościowych prywatnych fotografii, które nigdy nie powinny ujrzeć światła dziennego lub zostały w jakiś sposób przerobione). Nękanie cyfrowe, jak każdy rodzaj przemocy psychicznej, jest trudne do określenia przez otoczenie ofiary, ze względu na brak fizycznych śladów. Pozostawia jednak równie głębokie rany w psychice, które często goją się zdecydowanie trudniej niż przemoc fizyczna³⁵. Innym zagrożeniem, na które warto zwrócić uwagę, jest budowanie relacji opartych jedynie o media elektroniczne. Korzystanie z Internetu wpływa na mentalność i relacje międzyludzkie,

31 M.Bochenek i R. Lange (red.), Nastolatki 3.0. Raport z ogólnopolskiego badania uczniów, Pracownia Badań Społecznych, Warszawa, 2019, s. 16, w: [RAPORT_NASTOLATKI_3_online.pdf](#)

32 A. Andrzejwska, Aktywność młodzieży w mediach społecznościowych – perspektywa osobowa, społeczna i kulturowa, „Społeczeństwo, edukacja, język”, 2021, t. 14/2, s. 87-100, w: [899-Tekst artykułu-3221-1-10-20211215 \(1\).pdf](#)

33 A. Andrzejwska, Świat wirtualny miejscem nawiązywania i utrzymywania relacji przez młodzież [w:] A. Wrońska, R. Lew-Starowicz, A. Rywczyńska (red), Edukacja – relacja – zabawa Wieloaspektowość internetu w wymiarze bezpieczeństwa dzieci i młodzieży, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2019, s.68 – 98, w: [edukacja-relacja-zabawa.pdf \(cyberprofilaktyka.pl\)](#)

34 [Związek-problematycznego-korzystania-z-telefonow-komorkowych-i-zmecenia.pdf \(kcpu.gov.pl\)](#)

35 [Cyberbullying – nękanie w sieci Baza wiedzy Portal Gov.pl \(www.gov.pl\)](#)

ponieważ młodzi ludzie mają coraz większą tendencję do gloryfikacji cyberprzyjaźni, wykorzystując do tego media społecznościowe, a wiele relacji wirtualnych nie przenosi się nigdy na świat realny.

Ogromna popularność serwisów społecznościowych kreuje nowych idoli o ogromnej sile oddziaływania na młodych. Według badania pt. „Liderzy opinii”, przeprowadzonego przez zespół badaczy z NASK, niespełna trzy na cztery osoby (74,2%) z grupy wiekowej 15-26 lat obserwuje przynajmniej jednego influencera na platformach społecznościowych, a ponad jedna trzecia (37,3%) obserwuje ponad dziesięciu. Stawia to influencerów w gronie najpopularniejszych grup wśród młodych ludzi, wyprzedzając wyraźnie dziennikarzy, naukowców czy polityków. Youtuber czy blogger staje się dla młodego człowieka osobą znaczącą, wpływającą na jego decyzje, sposób myślenia, wartości czy działania. Jest to szczególnie ważne dla generacji Z, która dorastała wraz z rozwojem Internetu i właściwie nie zna świata sprzed wirtualnej ery. Dla millenialsów czy generacji Z web-influencerzy są dziś ważniejsi i bardziej wpływowi niż celebryci³⁶. Znamienne jest też to, że młodzież staje się biernym obserwatorem i sama nie generuje treści. Stali odbiorcy blogów i vlogów są przekonani o znaczącym wpływie ich idoli na nich samych, na popularyzowanie postaw społecznych i ideologicznych, na zmiany na świecie. Co czwarty badany zadeklarował, że dzięki blogom i wideoblogom wprowadził zmiany w swoim stylu życia, np. zaczął uprawiać sport czy zdrowiej się odżywiać³⁷. Wyniki badania NASK wskazują, że 33,4 proc. nastolatków poznała w Internecie osoby, które jej zdaniem warto naśladować w świecie realnym³⁸.

W odniesieniu do kwestii reklamowych, nastolatki przyzwyczaili się, że prawie wszystkie marki w Internecie starają się ich bawić. Coraz częściej marketerzy zdają sobie sprawę, że w dzisiejszej rzeczywistości „bawienie” młodego użytkownika już nie wystarczy, dlatego posuwają się o krok dalej, zamieniając rozrywkę na przyjaźń, aby być jeszcze bliżej swojego odbiorcy. Przyjaźń tę zapewniają pojawiający się w komunikacji influencerzy, których młodzi lubią, często podziwiają i nawiązują z nimi emocjonalną więź. Treści te za każdym razem starają się ukazać ludzi sukcesu, spełnionych marzeń i zasobnego życia, które jest pragnieniem młodzieży NEET. Taki stan rzeczy wpływa na bezkrytyczne myślenie odnośnie treści serwowanych młodym ludziom przez Internet, a co za tym idzie przyjmowanie np. deepfake (fałszywych treści), bez analizy ich powstawania: „każda treść może być sugestywna, ważne by była podana przez znaną osobę”. Jest to wskazówka dla doradcy zawodowego do weryfikacji podejścia uczestnika badania do treści przekazywanych przez mass-media.

Amnezja cyfrowa

Rozwój ludzkiej cywilizacji niesie ze sobą wiele negatywnych zjawisk, które nie były spotykane wcześniej, ponieważ nie pozwalała na to technologia nie tak dobrze rozwinięta, jak współcześnie. Życie cyfrowe stało się naszą codziennością co przełożyło się na pojawienie się zarówno szans, jak i zagrożeń. Jednym z nich staje się amnezja cyfrowa.

Internet jest nieodłącznym źródłem informacji, z którego korzystamy bez przerwy, a smartfony czy tablety, jako podstawowe nośniki, stały się prawdziwą skarbnicą danych – od numerów telefonów, poprzez informacje zamieszczone w kalendarzu aż po hasła czy numery PIN. Okazuje się, że to, co i w jaki sposób przechowujemy może doprowadzić do cyfrowej amnezji. Jak informują eksperci z Kaspersky Lab, przywiązanie do elektronicznych gadżetów, dzięki którym niezbędne informacje można uzyskać w zaledwie kilka chwil, wiąże się z tym, że pamiętamy coraz mniej. Przechowywanie danych (na przykład w telefonie), stanowi zachętę dla mózgu do usunięcia ich z pamięci. Z czasem informacje zacierają się, aż wreszcie całkowicie zanikają. To zadziwiające, że ponad połowa ankietowanych dorosłych Europejczyków nie potrafi odtworzyć w pamięci, bez pomocy smartfonu, numeru do swojego dziecka czy miejsca pracy. Co więcej, ponad 90 proc. Amerykanów otwarcie przyznaje, że internet jest dla nich wygodnym substytutem pamięci³⁹.

Wtórny analfabetyzm

Jednym ze zjawisk, które jest coraz częstszym problemem rozwijających się społeczeństw, jest wtórny analfabetyzm zwany także funkcjonalnym. Zjawisko to oznacza częściową lub całkowitą utratę wcześniej posiadanej zdolności pisania, czytania, czy liczenia, a najdynamiczniej rozwija się w państwach uznawanych

36 N. Hatałska. Rola blogerów i youtuberów we współczesnym świecie. Raport, Blog Forum Gdańsk / Urząd Miejski w Gdańsku, Gdańsk 2006, s.5, w: [Google Scholar](#)

37 Tamże, s. 9, 26.

38 M. Bochenek i R. Lange (red.), Nastolatki 3.0. Raport ..., cyt. wyd. s. 29

39 <https://www.senetic.pl/blog/2465.lenistwo-pamieci-grozi-nam-cyfrowa-amnezja/>

za zamożne, w niektórych przypadkach obejmując już 50% populacji⁴⁰. Z badań przeprowadzonych przez PISA i OECD wynika, że co szósty polski magister to analfabeta funkcjonalny. Pozostałe wyniki badań również nie napawają optymizmem. Okazuje się, że 40% Polaków nie rozumie tego, co czyta, a kolejne 30% rodaków rozumie, ale w niewielkim stopniu. Oznacza to, że mają problem m.in. z odczytaniem rozkładu jazdy pociągów czy mapki pogodowej. Osoby dotknięte analfabetyzmem funkcjonalnym zwykle mają kłopot ze zrozumieniem instrukcji obsługi, odczytaniem wykresów i diagramów, nie potrafią wypełnić najprostszych druków urzędowych i formularzy, a nawet obliczyć reszty w sklepie. Mimo posiadanego wykształcenia, nie potrafią wykorzystać wiedzy do tego, by sprawnie funkcjonować w codziennym życiu.

Rozwój zjawiska analfabetyzmu funkcjonalnego jest skorelowany z negatywnymi emocjami związanymi z systemem edukacji. Niejednokrotnie podczas sesji doradczych pojawia się opinia, „iż jak już zakończyłem edukację to nie muszę się dalej uczyć”. Sprawia to, iż osoby na skraju wykluczenia nie są skore do czytania, uczenia się i doprowadzają do sytuacji, gdy nie potrafią sobie poradzić z przeczytaniem i zrozumieniem różnych ulotek czy pism urzędowych. Skala zjawiska jest coraz większa i zaczyna się już w okresie dorastania.

Czas wolny

Czas wolny to czas, który może (ale nie musi) być wykorzystany na wypoczynek, i który jest ściśle związany z poczuciem wolności tych, którzy z niego korzystają⁴¹. Służy odnowie sił fizycznych oraz psychicznych, stwarza potrzebę ciągłego doskonalenia się i pracy nad sobą oraz stanowi źródło kontaktów z otoczeniem i sprzyja uczeniu się, a także rozwijaniu zainteresowań, jest drogą uspołecznienia jednostki, ze względu na spędzanie go w różnych środowiskach, grupach społecznych. W tym kontekście istotnym jest docenienie roli czasu wolnego w życiu człowieka oraz właściwe jego wykorzystywanie tak, aby powyższe funkcje mogły zaistnieć i aby uniknąć sytuacji, gdzie czas wolny staje się czasem pustym, prowadzącym do różnego rodzaju zagrożeń.

Spojrzenia na czas wolny młodzieży nie należy traktować jako sfokusowanej cechy, ponieważ z racji różnorodności tej grupy, wynikającej z potrzeb życiowych czy zainteresowań, będą to zjawiska niejednorodne.

Młodzież o trudniejszej sytuacji często łączy czas wolny z zapewnieniem bytowej egzystencji. W tym samym czasie młodzież o lepszym statusie społeczno-ekonomicznym może wykorzystywać swój potencjał na spełnianie swoich marzeń (np. podróż kosztem budowania stabilności materialnej, stałego miejsca pracy). W tej sytuacji nie ma wspólnego mianownika, choć możemy próbować odnieść się do zaspokojenia najważniejszych potrzeb jednostki w kontekście jej rozwoju osobistego, edukacyjnego czy społeczno – zawodowego.

Sposoby wykorzystywania czasu wolnego są różnorodne, jednak coraz bardziej zauważalny jest związek między wypoczynkiem, a posiadaniem lub brakiem pracy. Dotyczy to głównie młodych ludzi, którzy posiadają niskie zasoby społeczno – ekonomiczne, żyją w trudnych warunkach czy wykazują zniechęcenie i obawę o przyszłość. Młode osoby niepracujące i nieuczące się są często marginalizowane, co powoduje, że mogą napotkać przeszkody w dostępie do atrakcyjnych form spędzania wolnego czasu, z których korzysta większość współczesnej młodzieży.

Wraz z rozwojem technologicznym, który charakteryzuje współczesność, można z jednej strony zauważyć więcej opcji i możliwości co do form spędzania wolnego czasu, jednak dostępność technologicznych form wypoczynku „na wyciągnięcie ręki” (telewizja, telefony komórkowe, sieci społecznościowe i ogólnie Internet) – powoduje, iż taka forma staje się głównym zajęciem w czasie wolnym młodych osób⁴². Młodzi wchodzi przede wszystkim w świat wirtualny, aby zaspokoić potrzebę odpoczynku, nawiązania kontaktu z innymi czy rozrywki. W polskich badaniach ESPAD niemal wszyscy badani nastolatki spędzają czas używając Internetu dla przyjemności. Zdecydowana większość z nich robi to prawie codziennie (89,3% 15-16 latków i 90,3% 17-18 latków)⁴³. Pomimo znacznej ilości czasu, jaki młodzi spędzają przed ekranami, nie wszyscy korzystają z mediów w ten sam sposób. Korzystanie z Internetu może być okazją do poszerzenia swojej wiedzy, umiejętności, poznawania nowych osób czy kultur, może być też po prostu biernym wypełniaczem czasu lub po prostu jego marnowaniem poprzez wielogodzinne granie, oglądanie nie wnoszących niczego wartościowego do życia

40 http://autorzy365.pl/czy-grozi-ci-analfabetyzm-wtorny_a6024

41 [234-Tekst-artykułu-867-1-10-20230428\(1\).pdf](https://doi.org/10.2478/234-Tekst-artykułu-867-1-10-20230428(1).pdf)

42 M. Frias, A. Alcoforado, L., & Cordeiro, Młodzież NEET – Portret „stanu zawieszenia”. Codzienne czynności i postrzeganie obecnego momentu w perspektywie życia. :Studia Poradownicze/Journal of Counselling, 11”, 2022, 57-80 PL; 177. <https://doi.org/10.34862/sp.2022.4>, s.57 80

43 [Jak młodzież spędza wolny czas? Signum Magnum](#)

filmików czy stron, często o tematyce destrukcyjnej.

Nastolatki najczęściej oglądają telewizję i wideo, grają w gry i korzystają z portali społecznościowych. Używanie mediów cyfrowych, jako urządzeń do czytania, prowadzenia rozmów wideo lub tworzenia treści (czyli pisanie, tworzenia dzieł plastycznych lub muzyki), pozostaje minimalne. Obserwujemy powstawanie nieświadomych użytkowników narzędzi cyfrowych, którzy wykorzystują Internet do zaspokojenia swoich zainteresowań, ucieczki przed codziennymi problemami, rozrywki zamiast produktywnego rozwoju.

Innym problemem może być przyjmowanie przez młodzież form czasu, które są nieakceptowalne społecznie, które destrukcyjnie działają na społeczeństwo lub ich samych. Do takich form należy zaliczyć zachowania przemocowe i agresywne, przynależność do subkultur, sekt czy wręcz do grup przestępczych.

Dla doradcy zawodowego ważna jest analiza sposobów spędzania wolnego czasu młodych ludzi, pod kątem ogólnej aktywności danej osoby. Warto rozróżnić jakie formy one przybierają: bierną czy czynną. „Ludzie o biernej postawie wobec czasu wolnego podobni są do tych, którzy poddali się bardziej lub mniej świadomie marazmowi następujących po sobie dni. Znużenie szarością życia wydaje im się niewarte podjęcia jakiegokolwiek aktywności dla ubogacenia siebie. Przeciwny biegun przedstawia ludzi, którzy wolny czas przeznaczają na realizację swoich marzeń, rozwijanie talentów, troskę o zdrowie, budowanie więzi międzyludzkich, zaangażowanie w działalność społeczną, rozwój życia duchowego, zdobywanie wiedzy z różnych dziedzin”⁴⁴.

Jak pokazuje doświadczenie Partnera Islandzkiego jednym z ważniejszych elementów na drodze do aktywizacji edukacyjno – zawodowej jest zakorzenienie w aktywnych formach spędzania wolnego czasu. Oprócz oddziaływań o charakterze edukacyjno – zawodowym pojawiają się działania o charakterze włączającym w kulturę, tradycję, sport i rozrywkę tzw. wyższego rzędu. Doradca zawodowy w swoich działaniach może również spoglądać na wybory młodych ludzi pod kątem odwiedzanych przez nich w czasie wolnym miejsc, szczególnie tych pobudzających do ich rozwoju osobistego, kulturalnego czy obywatelskiego, np. muzeów, bibliotek, stowarzyszeń kulturalnych czy rekreacyjnych.

Poznając sytuację młodych osób warto zadać sobie następujące pytania:

- Na ile sposoby wykorzystania czasu wolnego przyczyniają się do promowania pożądaných postaw proaktywnych, czy też przeciwnie zwiększają bierność, powodują zniechęcenie czy postawy „ucieczkowe” od rzeczywistości?
- Na ile bierne sposoby wykorzystania czasu wolnego tj. oglądanie telewizji czy surfowanie po Internecie blokuje potencjał młodych ludzi do realizacji swoich aspiracji czy ambitnych planów?
- Na ile tendencja do niskiego udziału w aktywnych formach wypoczynku utrudnia możliwości budowania pozytywnych sieci kontaktów, które mają zasadnicze znaczenie dla rozwoju osobistego młodych ludzi w świetle ich obecnej sytuacji życiowej?
- Czy niska aktywność młodej osoby w zakresie organizacji swojego czasu wolnego jest przejawem braku zainteresowań czy motywacji, czy też jest objawem pasywności i bierności ogólnozyciowej?
- Jakie działania zewnętrzne można podjąć, aby rozbudzić zainteresowania, potrzeby, oczekiwania młodych osób? W jaki sposób przekształcać lokalną przestrzeń, aby była atrakcyjną dla młodzieży i stanowiła dodatkowe wsparcie w ich rozwoju społeczno – zawodowym?

Powyższe pytania mogą być płaszczyzną refleksji dotyczącej działań na rzecz grupy NEETs, sprzyjających zwiększeniu możliwości rozwoju, uczenia się w różnych przestrzeniach przez całe życie i integracji społeczno – zawodowej. Trzeba podkreślić znaczenie tworzenia sieci współpracy ukierunkowanej na budowanie korzystnych ścieżek rozwoju w zakresie zainteresowań, pasji i wypoczynku.

Styl życia

Styl życia jest jedną z tych kategorii, którą trudno dookreślić i jednoznacznie zdefiniować. Odnosi się on zarówno do grupy społecznej, jak i do jednostki. Biorąc pod uwagę styl życia określonej grupy społecznej można go określić jako wypracowany przez grupę system wzorców, zachowań i poglądów na sytuacje społeczne, które dana grupa wykorzystuje, aby radzić sobie w życiu. Z kolei na styl życia poszczególnych osób składają się ich standardowe sposoby zachowań (działań, praktyk, czynności), które ukształtowały się w procesie interakcji ze środowiskiem (rodziną grupami rówieśniczymi, szkołą, mediami itp.). Wybór określonego stylu życia

44 B. Adamczyk, Wychowawcze aspekty czasu wolnego dorosłego człowieka, [w:] M. Banach, T. W. Gierat (red.), Czas wolny młodzieży szkolnej, Wyd. MTM, Levoca, 2010, s. 36

zależy zarówno od jednostkowych cech osoby, jak też od czynników tkwiących w otaczającym ją środowisku społecznym. Stylem życia danej osoby można zatem określić jej indywidualne, obserwowalne zachowania i wybory, dotyczące stosunku do pracy, odpoczynku, zdrowia, itp., wynikające z preferowanych wartości i poglądów. Inaczej rzecz ujmując styl życia można odnieść do wielu różnych sposobów funkcjonowania na co dzień, związanych z systemem wartości, relacjami i codziennymi praktykami⁴⁵. W tym kontekście ważna jest pewna powtarzalność określonych aktywności dnia codziennego, mająca nawet czasem rutynowy charakter.

Dla doradcy zawodowego ważne jest rozpoznanie indywidualnego stylu życia danej osoby, jej codziennych zachowań, sposobów postępowania, specyficznych aktywności, zarówno w obszarze indywidualnego działania, jak i przynależności do szerszej zbiorowości. Choć na główny plan wysuwa się w stylu życia to co zauważalne, obserwowalne na co dzień, znaczące będzie też rozpoznawanie psychofizycznych i społecznych mechanizmów leżących u podstaw tych zachowań (potrzeb, motywacji, wartości) oraz procesu podejmowania decyzji o przyjmowaniu takiego, a nie innego sposobu życia.

Z punktu widzenia jednostkowego spojrzenia na styl życia przydatna może być typologia stylów życia przedstawiona przez Andrzeja Sicińskiego, opierająca się na koncepcji osoby jako dokonującej wyborów w codziennym życiu. Wskazując na możliwość dokonywania wyborów, gotowość do korzystania z nich i na utrwalone sposoby ich dokonywania, wyodrębniono sześć podstawowych typów stylu życia:

- styl życia z ograniczonymi możliwościami dokonywania wyborów;
- styl życia z unikaniem dokonywania wyborów;
- styl życia, w którym poszukuje się drogi życiowej;
- styl życia, w którym dokonuje się wyborów z nastawieniem na działanie jako cel;
- styl życia, w którym dokonuje się wyborów z nastawieniem na zachowawczy skutek działań;
- styl życia, w którym dokonuje się wyborów z nastawieniem na zmianę⁴⁶.

Innym przydatnym spojrzeniem może być identyfikacja stylu życia w oparciu o trzy kategorie zmiennych, zgodnie z poniższą tabelą⁴⁷

Działania (A)	Zainteresowania (I)	Opinie (O)
Życie towarzyskie Wakacje Rozrywka Życie społeczne Zakupy Sport Czas wolny Praca Hobby Wydarzenia społeczne Członkostwo w klubach	Czas wolny Rekreacja Media Hobby Rodzina Moda Jedzenie Osiągnięcia	O teraźniejszości O przyszłości O sobie samym Kwestie społeczne Biznes Ekonomia Edukacja Produkty Kultura

oraz wyodrębnienie dziedzin życia, które ten styl życia konstytuują. Są to: budżet czasu (m.in. ilość i struktura czasu dyspozycyjnego); charakter pracy, ethos pracy, rola pracy w całokształcie życia; poziom i charakter konsumpcji; kultura materialna, sposób ubierania się, urządzania mieszkania; zachowania związane z higieną, ochrona zdrowia; uczestnictwo w kulturze i oświacie, zachowania rekreacyjne; aktywność społeczno polityczna; kontakty społeczne, więzi nieformalne⁴⁸.

Innym cennym dla doradcy zawodowego sposobem spojrzenia na styl życia młodej osoby będzie umiejscowienie jej na tle społeczności, w której funkcjonuje i z którą się identyfikuje. Dla przykładu, osoby z rodzin trudnych (w których występują m.in. ubóstwo, alkoholizm, bezrobocie długotrwałe, przemoc),

45 M. Jacyno, *Styl życia*, [w:] A. Giza, M. Sikorska (red.), *Współczesne społeczeństwo polskie*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2012

46 J. Starczuk, Andrzej Sicińskiego badania stylów życia – spojrzenie z dystansu, „Kultura i społeczeństwo”, 2015, nr 3, s. 79, w: [1343-Tekst artykułu-2563-1-10-20210511.pdf](#)

47 I. Sowa, Wykorzystanie koncepcji stylu życia w typologii młodych konsumentów, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe, Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach”, Nr 303 · 2016, s. 138

48 D. Piotrowska, Styl życia, uwagi ogólne, „Zeszyty naukowe Wyższej Szkoły Pedagogicznej w Bydgoszczy, Studia z nauk społecznych”, z.13, s. 62, [Styl życia. Uwagi ogólne \(ukw.edu.pl\)](#)

pogłębiają swoją złą sytuację bytową, przeznaczając środki finansowe na alkohol lub produkty nie będące dobrami pierwszej potrzeby. Kobiety z tej grupy bardzo często wychowują co najmniej jedno dziecko, podając to również jako główny powód nie podejmowania zatrudnienia. Brak stałych dochodów powoduje, że korzystają ze świadczeń socjalnych, w międzyczasie dorabiając „na czarno” jako m.in. opiekunka czy sprzątaczką, lub nie podejmując żadnej, nawet „czarnej” aktywności zawodowej. Mężczyźni z tej grupy w mniejszym stopniu korzystają z pomocy socjalnej, również pracują dorywczo, jednak starają się ukrywać swoje przychody by kwalifikować się do pomocy społecznej. Osoby takie często po uzyskaniu wynagrodzenia czy innego rodzaju pomocy przerywają program lub pracę. Przez brak możliwości określenia dochodów, nie ma możliwości ściągnięcia od nich zaległych alimentów czy mandatów. W przypadku pozostałej części osób młodych z grupy NEET ich styl życia, choć również sprowadza się głównie do zaspokajania bieżących potrzeb, to w znacznie mniejszej mierze jest uzależniony od pomocy społecznej. Osoby pracujące i często żyjące na co dzień za granicą lub pracujące w kraju bez legalizacji prowadzonej działalności (np. w sektorze budownictwa), podejmując decyzję o przyjęciu takiego modelu życia często nie robiły tego celowo. W początkowym okresie traktowały obecne zajęcie, jako pracę dodatkową/dorywczą, która jednak z czasem stała się głównym źródłem zarobkowania. Z uwagi na to, że ich obecne dochody niejednokrotnie przewyższają oferowane przez pracodawców wynagrodzenie, osoby te nie są zainteresowane podjęciem zatrudnienia. Do wymogu poświęcenia „czasu wolnego” na uczestnictwo w dodatkowych kursach/szkoleniach osoby młode z tej grupy podchodzą bardzo niechętnie, a udział przerywają często w momencie pojawienia się możliwości zarobkowania ⁴⁹.

Czas wolny, social-media, styl życia oraz wynikające z nich zjawiska negatywne jak wtórny analfabetyzm czy amnezja cyfrowa, to pojęcia, które razem tworzą mozaikę dnia codziennego młodzieży z grupy NEET. Doradca powinien wskazać badanemu aspekty, które przejęły kontrolę nad jego życiem (m.in. młodzi ludzie często nie zwracają uwagi na to, że większość ich życia przeniosła się do wirtualnego świata). W tym celu doradca może zaproponować wykorzystanie aplikacji do mierzenia czasu spędzania w różnych programach czy social-mediach, jak również zaproponować aplikację do ograniczenia czasu czy wskazania godzin korzystania z wirtualnych narzędzi, tak by zapoczątkować działania zmierzające do planowania swojego dnia i obowiązków.

Wieloaspektowość rozdziału pozwala doradcy zawodowemu poznać motywy i demotywy badanego w kontekście jego najbliższego środowiska: rodziny, przyjaciół, czasu wolnego. Doradca może wskazać czynniki, które badany powinien wzmacniać lub od czego zacząć, by przemodelować swoją aktywność zawodową i stać się bardziej atrakcyjnym na rynku pracy. Doradca powinien wskazać badanemu alternatywne możliwości rozwiązywania swoich problemów lub wesprzeć poczucie pewności siebie w inicjatywach, które uczestnik planuje podjąć lub obszary, które mogą mu pokonać trudności życiowe. Z kolei doradca może osobę tego potrzebującą zachęcić do skorzystania z pomocy poradni różnego typu: psychologicznej, coachingu, doradztwa zawodowego, przeciwdziałania uzależnieniom czy też przemocy w rodzinie.

Zestawienie kontekstu rodziny, otoczenia przyjaciół, stylu życia, oddziaływania wirtualnego świata pozwolą doradcy dokonać diagnozy osobowości uczestnika przez pryzmat jego poddawania się wpływom czy też samostanowienia zgodnie z własnymi wartościami.

1.4 KONTEKST EDUKACYJNY

Edukacja jest szeroko rozumianym procesem. W obecnych czasach edukacja nie kończy się na edukacji formalnej/szkolnej, tylko ciągle ewoluuje. Dzisiaj każdy człowiek jest zasobem i tak jest traktowany przez nowoczesne firmy. Doradca zawodowy powinien określić potencjał, zasoby czy też braki osoby NEET tak, by przedstawić lub zaproponować możliwe dalsze ścieżki edukacji czy to formalnej, czy pozaformalnej. Wiele firm jest skłonnych wysyłać pracowników na kursy i szkolenia, które będą przez nich wykorzystywane, lecz w zamian oczekują lojalności w stosunku do pracodawcy.

49 Osoby młode z grupy w województwie śląskim – diagnoza oraz możliwe kierunki wspierania, [ce6fd35d-fdb8-4ea5-96c5-6ae7f2b7c3c7 \(praca.gov.pl\)](https://ce6fd35d-fdb8-4ea5-96c5-6ae7f2b7c3c7.praca.gov.pl)

W kontekście edukacji warto dokonać rozróżnienia pomiędzy różnymi formami edukacji:

- edukacja formalna, którą zapewniają szkoły podstawowe, zawodowe i średnie oraz uczelnie, także inne podmioty systemu szkolnictwa wyższego w ramach programów, które prowadzą do uzyskania kwalifikacji pełnych, kwalifikacji zadawanych po ukończeniu studiów podyplomowych albo kwalifikacji w zwodach. Najkrócej można powiedzieć, że edukacja formalna oznacza uczenie się w szkole lub na uczelni w ramach programów prowadzących do nabycia kwalifikacji pełnych lub częściowych. Do edukacji formalnej zalicza się studia podyplomowe i studia doktoranckie (obecnie szkoły doktorskie), a także realizowanie przez dziecko obowiązku szkolnego w systemie edukacji domowej. Edukacja formalna bywa też określana jako:
- kształcenie szkolne, akademickie,
- edukacja instytucjonalna,
- formalny system kształcenia,
- uczenie się formalne (ang. formal learning).

Edukacja pozaformalna to kształcenie i szkolenie realizowane w ramach programów, które nie prowadzą do uzyskania kwalifikacji pełnych lub kwalifikacji, o których mowa powyżej. Edukacją pozaformalną jest uczenie się zorganizowane instytucjonalnie, w ramach programów, które nie wchodzą w zakres edukacji formalnej. Efekty uczenia się uzyskane w ramach edukacji pozaformalnej mogą być walidowane, akumulowane i przenoszone w toku zdobywania kwalifikacji „szkolnych” i „akademickich”. Kwalifikacje nadawane w ramach edukacji pozaformalnej mogą być włączone do ZSK (mieć przypisany poziom PRK). Nie wszystkie programy realizowane w ramach edukacji pozaformalnej muszą prowadzić do uzyskania kwalifikacji. Przyjęte w Polsce rozumienie terminu edukacja pozaformalna nawiązuje do wykładni tego terminu podanej przez Eurostat⁵⁰ (2006).

Uczenie się nieformalne to uzyskiwanie efektów uczenia się poprzez różnego rodzaju aktywność poza edukacją formalną i edukacją pozaformalną. Uczenie się nieformalne może oznaczać:

- samodzielne uczenie się (np. języka obcego, obsługi komputera),
- uczenie się w wyniku innej aktywności – w pracy zawodowej, podczas wykonywania obowiązków domowych, realizując zainteresowania pozazawodowe itp. (efekty uczenia się stanowią wtedy wartość dodaną działań, które zasadniczo człowiek podejmuje nie po to, żeby się uczyć). Definicja nawiązuje zarówno do definicji przedstawionej przez Cedefop (2014), jak i do definicji stosowanej przez Eurostat⁵¹.

Edukacja nieformalna odgrywa coraz większą rolę i jest to ciekawe zjawisko, ponieważ:

- jest zróżnicowana na poziomie jednostki (w przeciwieństwie do zunifikowanej edukacji formalnej, gdzie każdy w kraju dostaje ten sam program nauczania, długość lekcji, podręczniki, etc.),
- im wyższy odsetek przydatnej wiedzy i umiejętności jest zdobywany przez edukację nieformalną, tym większe będą różnice pomiędzy różnymi osobami,
- im mniej edukacja formalna jest wyznacznikiem realnie przydatnych kompetencji, tym ważniejsza staje się edukacja nieformalna, co może prowadzić do pogłębiania się nierówności społecznych. Na edukację nieformalną ma wpływ wiele czynników i szanse na jej wysoką jakość są zróżnicowane.

W kontekście wymienionych wyżej różnorodnych form edukacji, a zwłaszcza edukacji nieformalnej, warto uświadamiać młodzież, że zdobywanie wiedzy może się odbywać w komfortowych warunkach czy w sytuacjach, które na pierwszy rzut oka nie kojarzą nam się z edukacją. A zatem możemy tu wymienić następujące okoliczności zdobywania wiedzy:

- podróże, zwłaszcza zagraniczne,
- rozmowy z mądrymi ludźmi,
- korepetycje,
- treningi różnego typu (samodzielne, grupowe, z trenerem),
- udział w zajęciach pozalekcyjnych,
- rozwijanie własnego projektu,
- kontakt z osobami o podobnych zainteresowaniach (wymiana doświadczeń),

50 S. Sławinski, Słownik Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, Instytut Badań Edukacyjnych, 2016, s.16, [Słownik ZSK \(kwalifikacje.gov.pl\)](https://www.gov.pl/pl/dokumenty/slownik-zsk)

51 Tamże

- czytanie książek,
- kursy online,
- praca w miejscu, gdzie się uczymy i robimy postępy),
- udział w wydarzeniach tematycznych (konferencje, wyjazdy),
- obozy językowe,
- korzystanie z aplikacji wspierających rozwój kompetencji ⁵².

Przykłady można mnożyć, bo też aktywności związanych z nieformalnym uczeniem się istnieje cała paleta. Jednocześnie należy jednak podejść do tematu zdroworozsądkowo, ponieważ każda osoba powinna mieć indywidualne podejście, jak również różne zewnętrzne okoliczności nie pozwalają nam w pełni korzystać ze wskazanego powyżej wachlarza. Wpływ na edukację determinują: pieniądze, nastawienie, miejsce pracy, otoczenie, obowiązki i ilość czasu wolnego. Należy podkreślić, że w sytuacji, gdy system edukacyjny nie nadąża za zmianami gospodarczymi, możliwość zdobywania nowych umiejętności pozwala na bieżące reagowanie na potrzeby rynku.

Doradca zawodowy powinien w umiejętny sposób podsunąć swojemu klientowi sugestie odnośnie wykorzystywania wszystkich form edukacji, które mogą posłużyć poprawieniu jego sytuacji zawodowej.

1.5 RYNEK PRACY

Przyglądając się grupie NEET przez pryzmat rynku pracy można wyróżnić następujące postawy:

- formalnie bezrobotni (the conventionally unemployed) – największa podgrupa, w ramach której można wyróżnić krótko i długotrwale bezrobotnych;
- niedostępni na rynku pracy (the unavailable), która obejmuje młodych opiekunów mających obowiązki rodzinne związane z opieką nad potomstwem oraz młodych chorych lub niepełnosprawnych;
- odłączeni (the disengaged) – młodzi zniechęceni, którzy nie szukają pracy lub nie uczą się oraz ci, którzy prowadzą niebezpieczny i aspołeczny styl życia,
- poszukujący możliwości (the opportunity-seekers) – młodzi aktywnie poszukujący pracy lub szkoleń ze względu na swoje umiejętności i kwalifikacje;
- dobrowolni (the voluntary 's) – młodzi ludzie, którzy podróżują lub są zaangażowani w inne działania, jak: sztuka, muzyka i samokształcenie ⁵³.

Rynek pracy zmienia się dynamicznie. W najbliższym czasie praca może stać się luksusem i przedmiotem pożądania. Cyfryzacja i nowe technologie (np. sztuczna inteligencja) zmieniają wiele zawodów oraz rzeczywistość pracowników i konsumentów. Kluczowe znaczenie dla przyszłości pracy i jej kształtu będzie miała jednak przyjęta przez państwo polityka rozwojowa, a także skuteczność, z jaką firmy będą starały się zwiększać zaangażowanie i efektywność pracowników. Może się również okazać, iż każda para rąk ludzi chętnych do zmienienia swojego statusu na rynku pracy będzie bardzo cenna. Niech świadczą o tym choćby wyjazdy zarobkowe za granicę, gdzie stawki płacowe są atrakcyjne dla pracowników, którzy muszą przemierzyć czasem tysiące kilometrów a na miejscu muszą pokrywać koszty zakwaterowania, wyżywienia czy transportu.

Ostatnie badania i ekspertyzy dotyczące m.in. wyzwań współczesnego rynku pracy opublikowano w raporcie REWIZJE: Jaka będzie Polska za 10 lat⁵⁴.

Wyróżnione tam zostało 6 trendów, jakie będą kształtować lub już kształtują pracę w wielu zawodach:

- 1) automatyzacja, robotyzacja, eliminacja czynnika ludzkiego spowoduje zniknięcie wielu zawodów. Firmy szukają rozwiązań, które wyeliminują ludzi, rozwijają robotykę i stawiają na rozwiązania cyfrowe. Widać to

⁵² <https://samsienaucz.pl/edukacja-nieformalna/>.

⁵³ Young people, dz.cyt. s. 47–48

⁵⁴ REWIZJE: Jaka będzie Polska za 10 lat, 2015, str. 26–31.

w takich branżach, jak produkcja, finanse, rolnictwo, branże wydobywcze – np. KGHM testuje w kopalniach bezzałogowy kombajn, sterowany sieciami neuronowymi. Zmiany następują też w usługach i handlu, które w znacznym stopniu również są automatyzowane: kasy samoobsługowe, samojezdne samochody, rozwój drukarek 3D zastępują niewykwalifikowanych pracowników;

- 2) zmiana charakteru i przekształcanie branż, automatyzacja, cyfryzacja i zmiany kulturowe powodują znikanie lub przekształcanie branż. W wyniku zastępowania ludzi przy wykonywaniu prostych i powtarzalnych prac przez maszyny (drony, A.I.) zatrudnienie w sektorach administracji, transporcie i logistyce utracą sekretarki, kurierzy, magazynierzy czy listonosze. Według Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych o 31 proc. spadnie zatrudnienie w rolnictwie i produkcji żywności, za to wzrośnie w zarządzaniu i finansach czy ochronie;
- 3) pojawianie się nowych usług. W obliczu chorób cywilizacyjnych, takich jak depresja (8 mln Polaków borykających się z zaburzeniami psychicznymi), wzrośnie na pewno popyt na terapeutów, psychologów i psychiatrów. Rośnie rynek ekspertów wspierających życie zawodowe (3 tys. zarejestrowanych coachów, powstają nowe obszary, np. coaching umiejętności cyfrowych). Wzrasta liczba miejsc pracy w zawodach związanych z opieką nad seniorami czy – ogólnie – ze zdrowiem (do 2020 r. potrzeba 15 tys. miejsc pracy dla lekarzy i ponad 200 tys. dla pielęgniarek). Rozwój infrastruktury zwiększa popyt na ekspertów ds. zarządzania przestrzenią miejską. Laicyzacja zwiększa zainteresowanie specjalistami dbającymi o życie duchowe – rośnie rynek wrózek, ezoteryków, a niskie zaufanie do publicznej służby zdrowia (połączone z brakiem środków na prywatne leczenie) rozwija zawody znachorów i uzdrowicieli. Większa świadomość powoduje rozwój doradców ds. profilaktyki zdrowia i diety. Coraz częściej możemy spotkać osobistego konsjerżę, wykonującego za nas codzienne sprawunki, organizującego czas wolny, podróże i rozrywkę czy mentorów uczących planowania życia. Rośnie także rynek ubezpieczeń dla psów i kotów (15 mln zwierząt), powstają hotele dla zwierząt domowych, domowy opiekun zwierząt czy psi psycholog;
- 4) rozwijanie kompetencji przyszłości związanych z: automatyzacją, komputeryzacją (np. programowanie), zastosowaniem sieci neuronowych (np. w zarządzaniu zespołem), umiejętnościami negocjacji czy perswazji, inteligencją emocjonalną, zdolnością opieki, interdyscyplinarnością, poruszaniem się w środowisku międzykulturowym czy przetwarzaniem danych. Przygotowany w 2009 r. przez PARP raport Foresight kadr nowoczesnej gospodarki ujawnia, że w Polsce, jak i w Europie, w perspektywie wieloletniej (10–20 lat) cenne będą oprócz powyżej wymienionych kompetencje dotyczące zarządzania wiedzą, komunikacji interpersonalnej, znajomości języków obcych i branżowych, ochrony własności intelektualnej, wykorzystania technologii mobilnych. Warto tu podkreślić wagę kompetencji uczenia się przez całe życie, rozbudzania entuzjazmu oraz zarządzania optymizmem. Te zagadnienia są przedmiotem rozmów pomiędzy uczelniami a pracodawcami;
- 5) zwiększanie zaangażowania i efektywności pracowników. Opublikowana przez PARP Diagnoza stanu HR w polskich przedsiębiorstwach wskazuje, że dla zatrudnionych najważniejszymi czynnikami wpływającymi na ich zaangażowanie w pracę są: identyfikacja z misją firmy, wiedza na temat swojej zawodowej przyszłości oraz możliwość samodzielnego wykonywania zadań i zdobywania nowej wiedzy. Przewidywania zakładają spłaszczanie hierarchii w organizacjach, wzrost otwartości i dostępności zarządu dla pracowników, dostęp do bieżących informacji, dobre przywództwo włączające pracowników w podejmowanie kluczowych decyzji, wskazywanie szerszych wartości i zaangażowanie firmy w dbałość o środowisko;
- 6) nowe wzorce kariery, work-life balance (osiągnięcie równowagi między pracą a życiem prywatnym), praca smart, elastyczność w miejscu pracy, oraz możliwość realizacji zadań za granicą. Rozwój technologii (narzędzi do komunikacji i pracy grupowej, chmur danych) zmienia sposoby świadczenia pracy (praca zdalna, hybrydowa, smart). Praca mobilna czy praca w niepełnym wymiarze godzin są dziś już na porządku dziennym. Ciągłość pracy i rozwijanie kompetencji w jednym zawodzie staje się rzadsza, ustępuje miejsca rozwijającym się modelom pracy tymczasowej. Wykwalifikowany pracownik to dziś osoba z kompetencjami do wykonywania pracy w systemie smartwykonywania zadań w dowolnym czasie i miejscu.

Odnosnie sytuacji bezrobocia w podziale na płeć, wskaźnik wśród kobiet był wyższy niż wśród mężczyzn (20,9% w porównaniu do 12,2%). Jest to związane z na ogół z trudniejszą sytuacją kobiet na rynku pracy. Mimo tego, że są często lepiej wykształcone od mężczyzn, to pracodawcy preferują płeć męską w roli pracowników. Dodatkowo, kobiety z powodu przerwy związanej z narodzinami potomstwa mogą mieć trudności w powrocie na rynek pracy. Sytuację pogarszają stereotypy płciowe i większa presja społeczna na wypełnianie

przez kobiety ról rodzinnych, w przypadku zaś mężczyzn – nacisk na role zawodowe. Dodatkowo, niemalże trzykrotnie większy odsetek kobiet w wieku 20–34 lata w porównaniu do mężczyzn pozostawał nieaktywny na rynku pracy (osoby nie poszukujące zatrudnienia) (15,3% w stosunku do 5,9%)⁵⁵.

Żyjemy w epoce, w której następują kolejne zmiany społeczno-gospodarcze. Cykle zmian stają się coraz częstsze, co wynika z rozwoju technologii m.in. AI czy cyfryzacji. I tak jak ponad 150 lat temu pracownicy fabryk niszczyli maszyny z obawy o utratę pracy, tak teraz spotykamy się z niepewnością związaną z zastąpieniem niektórych zawodów przez sztuczną inteligencję. Za każdą taką obawą pojawiają się całkiem nowe możliwości, w tym związane z dopasowaniem rodzaju pracy do potrzeb pracowniczych tak, by w pełni wykorzystać ich potencjał.

Możemy wyróżnić następujące modele zatrudnienia:

- stały oparty na umowach na czas nieokreślony. Jest to najbardziej kosztowny dla pracodawcy model zatrudnienia, ponieważ ponosi on koszty takie, jak: rekrutacja i selekcja pracowników, szkolenia pracownicze, świadczenia i wynagrodzenia, zwolnienia ze strony pracodawcy,
- zmiennyuwzględniający niestabilność gospodarczą i popytową, które ciągle się zmieniają. Model ten zakłada elastyczność funkcjonalną, ilościową i czasową,
- mieszany, gdzie zatrudniani są pracownicy zarówno stali, jak i tymczasowi.

Doradca w ramach tego zagadnienia powinien określić, jaka forma czy styl pracy najbardziej odpowiada klientowi. Obecnie formy pracy przyjmują różnoraki charakter od umów o pracę, przez umowy zlecenia, dzieło, kontrakty managerskie, kończąc na pracy hybrydowej czy zdalnej. Wybór nie jest jednoznaczny dlatego istotne jest poznanie preferencji i predyspozycji klienta. Ponadto doradca powinien posiadać niezbędną wiedzę do określenia oddziaływania bezpośredniego, jak i pośredniego na klienta oraz potrafić wskazać klientowi elementy, które mogą mieć istotny wpływ na jego położenie na rynku pracy oraz sytuację wynikającą choćby z transportu publicznego i dojazdu do placówek edukacyjnych czy miejsc pracy. Taka diagnoza pozwala zrozumieć czynniki zewnętrzne poprzez analizę ekonomiczną życia młodego człowieka. Doradca powinien być w stanie dokonać wyliczeń ile taka osoba potrzebuje czasu na dojazdy, jakie koszty ponosi w związku z pracą w różnych miejscach czy też różnych zakładach pracy, jak również jakie koszty życia poniesie w przypadku dokonania zmiany (np. koszty związane z wynajmem mieszkania). Na takiej podstawie doradca może wyliczyć optymalną opłacalność dla młodego człowieka.

1.6 INSTYTUCJE POMOCOWE

Wielosektorowość funkcjonowania systemów gospodarczo-społecznych ma na celu efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich przy zachowaniu ich odrębności i potrzeb. Każdy kraj posiada swoje struktury, które możemy zaliczyć do głównych sektorów, w tym: publiczny (struktura centralna oraz administracja samorządowa z agencjami); prywatny (różne odmiany działalności gospodarczej) oraz pozarządowy (tzw. III sektor non profit czyli organizacje społeczne, których głównym celem jest zaspokojenie potrzeb społecznych a nie nastawienie na zysk). Praca z osobą z grupy NEET wymaga niejednokrotnie podjęcia szeroko zakrojonych działań wybiegających poza kompetencje i możliwości doradcy zawodowego. Dlatego też konieczna jest współpraca wielu instytucji i podmiotów na rzecz ich wsparcia. W tym kontekście doradca zawodowy staje się niejako koordynatorem działań pomocowych, wskazując młodej osobie możliwości uzyskania wsparcia od różnych instytucji. Doradca zawodowy nie tylko powinien posiadać wiedzę na temat możliwości uzyskania wsparcia w różnych instytucjach, ale również w miarę możliwości powinien dążyć do nawiązania relacji współpracy z różnymi podmiotami, aby zwiększyć efektywność i trafność oddziaływań aktywizacyjnych. Taka postawa jest ważna, gdyż młody człowiek może nie posiadać potrzebnej mu wiedzy o możliwościach uzyskania wsparcia w różnych obszarach lub też może wykazywać opór przed skorzystaniem z oferowanej pomocy. Postawa doradcy zawodowego pokazująca wiedzę oraz doświadczenie we współpracy z różnymi oferującymi wsparcie

55 E. Subocz, O młodzieży wyłączonej z systemu edukacji i rynku pracy – wybrane aspekty zjawiska z perspektywy europejskiej i polskiej, „Praca Socjalna”, 2020, nr 3(35), s. 147–165.

instytucjami może skutecznie wspierać młodą osobę w pokonywaniu oporu. Dobrą praktyką jest stworzenie przez doradcę zawodowego listy instytucji i podmiotów pomocowych działających w lokalnym środowisku, z aktualnymi danymi kontaktowymi oraz danymi do kontaktu z konkretnymi osobami. Takiej analizy można również dokonać wspólnie z młodą osobą.

Poniżej zostały zaprezentowane podmioty, których rolą jest wspieranie obywateli poprzez różne narzędzia i w różnych sytuacjach.

- **Instytucje Rynku Pracy** (Wojewódzki Urząd Pracy, Powiatowy Urząd Pracy)

Zadania:

- przeciwdziałanie bezrobociu,
- obsługa środków z Funduszu Pracy,
- aktywizacja zawodowa,
- badanie i analiza rynku pracy,
- przeciwdziałanie skutkom planowanych zwolnień.

- **Ośrodki Pomocy Społecznej** – (Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej, Centrum Usług Społecznych)

Zadania:

- pomoc w doprowadzeniu osób i rodzin do życiowego usamodzielnienia,
- zapewnienie dochodu na poziomie interwencji socjalnej,
- integracja osób wykluczonych społecznie,
- usługi opiekuńcze.

- **Instytucje pomocy rodzinie** – (Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie)

Zadania:

- pomoc w doprowadzeniu osób i rodzin do życiowego usamodzielnienia,
- zapewnienie wsparcia rodzinom i osobom w wypełnianiu ról życiowych oraz wzmocnienie ich potencjału,
- zapewnienie opieki i wsparcia w funkcjonowaniu osobom z ograniczeniami.

- **Podmioty reintegracyjne** (Klub Integracji Społecznej, Centrum Integracji Społecznej Zakład Aktywności Zawodowej, Warsztaty Terapii Zajęciowej)

Zadania:

- przygotowanie do podjęcia zatrudnienia,
- przeprowadzanie zajęć z osobami poszukującymi pracy,
- opieka lub zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami.

- **Ośrodki Wsparcia Ekonomii Społecznej**

Zadania:

- animacja środowisk lokalnych i budowanie trójsektorowych partnerstw lokalnych,
- szkolenia i doradztwo dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym,
- obsługa dotacji na tworzenie miejsc pracy w przedsiębiorstwach społecznych.

- **Lokalne Grupy Działania**

Zadania:

- obsługa dotacji na tworzenie i rozwój miejsc pracy,
- inkubator przedsiębiorczości,
- realizacja lokalnych strategii rozwoju.

- **Ochotnicze Hufce Pracy**

Zadania:

- aktywizacja społeczna, zawodowa i ekonomiczna młodzieży (np. wychowywanie w procesie pracy),
- podwyższanie kwalifikacji zawodowych lub przekwalifikowywanie,
- przeciwdziałanie bezrobociu przez organizacje zatrudnienia lub wymiany międzynarodowe młodzieży.

- **Organizacje związków zawodowych**

Zadania:

- ochrona praw pracowniczych,
- socjalizacja osób pracujących w jednym zakładzie/ branży.

- **Organizacje pracodawców**

Zadania:

- organizacja wydarzeń promujących miejsca pracy,
- tworzenie klastrów branżowych.
- **Przedsiębiorstwa społeczne** (Spółdzielnie socjalne, spółki z o.o. non profit)

Zadania:

- reintegracja społeczna i zawodowa osób zagrożonych wykluczeniem społecznym,
- tworzenie miejsc pracy przyjaznych osobom z niepełnosprawnościami.
- **Organizacje pozarządowe**

Zadania:

- nauka ról społecznych w formie wolontariatu,
- organizacja projektów społecznych podnoszących kompetencje zawodowe.
- **Agencje zatrudnienia/targi pracy/agencje rekrutacyjne**

Zadania:

- pozyskiwanie ofert pracy,
- rekrutacje pracowników,
- analiza rynku pracy.
- **Placówki edukacyjne** (prywatne i publiczne)

Zadania:

- umożliwianie podnoszenia kompetencji i umiejętności,
- przygotowanie młodych osób do wejścia na rynek pracy (np. praktyki i staże).
- **Środowiska lokalne** (parafie, świetlice środowiskowe, kluby sportowe, grupy nieformalne, instytucje kulturalne i oświatowe)

Zadania:

- integracja społeczna osób zagrożonych wykluczeniem,
- tworzenie sieci kontaktów.
- **Placówki zdrowotne** (poradnie zdrowia psychicznego, uzależnień)

Zadania:

- diagnoza i rozwiązywanie problemów młodych ludzi,
- wykształcanie umiejętności adaptacyjnych dających możliwość prawidłowego funkcjonowania w społeczeństwie.
- **Media społecznościowe i portale z ogłoszeniami o pracę**

Zadania:

- zapewnianie dostępu do informacji,
- budowanie sieci kontaktów,
- zbieranie informacji o ofertach edukacyjnych i zatrudnieniowych.
- **Media lokalne i ogólnopolskie**

Rola doradcy zawodowego nie kończy się na zdiagnozowaniu uczestnika, ale na opracowaniu dla niego kompleksowej ścieżki, uwzględniając jego indywidualność w tej różnorodnej grupie. Każda młoda osoba zaliczana do grupy NEET posiada swoje unikatowe cechy, przekonania, postawy czy nastawienia. Odpowiednie opracowanie ścieżki wsparcia, uwzględniające zewnętrzne przymioty, w tym oddziaływanie środowiska, może się przyczynić do skutecznego zaktywizowania klienta i włączenia go w rynek pracy. Ważnym aspektem jest przeprowadzenie szczerzej diagnozy w oparciu o wiarygodne informacje dostarczone przez NEET, który rozumie pytania i jest w stanie na nie odpowiedzieć. Zrozumienie zewnętrznych oddziaływań, jakie na nią wpływają, pozwoli młodej osobie zrozumieć bariery, których dotychczas nie była świadoma, a dzięki temu łatwiej jej będzie odnaleźć właściwe ścieżki zarówno we własnym rozwoju, jak też budowania pewności siebie. Dzięki pracy doradcy zawodowego młody człowiek ma szansę zrozumieć siebie oraz umiejscowić siebie w otaczającym go świecie. Jest w stanie uwzględnić swoje deficyty i braki, ale także zalety i predyspozycje, które mogą przynieść mu sukces. Młody człowiek nie jest skazany na samotną walkę tylko może liczyć na wsparcie instytucji, które pomogą mu łatwiej przejść drogę przemiany i powrotu na rynek pracy, zgodnie z jego bagażem doświadczeń i sytuacją rodzinną.

Ten rozdział ma za zadanie uzmysłowić doradcy zawodowemu fakt, iż każdy młody człowiek zaliczający się

do grupy NEET żyje w swoim specyficznym środowisku. To środowisko może, ale nie musi mieć na niego determinującego wpływu. Umysłowienie uczestnikowi doradztwa tej sytuacji pozwoli na dokonanie autoanalizy z możliwością wyeliminowania negatywnych zjawisk z otoczenia, które miały na niego wpływ a on nie był ich świadomy. Dzięki doradztwu młody człowiek ma szansę przepracować wpływ otoczenia na swoje życie.

1.7 BIBLIOGRAFIA

- S.Saczyńska-Sokół, M. Łojko, Sytuacja młodzieży na rynku pracy, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Przyrodniczo – Humanistycznego w Siedlcach”, 2016, nr 108
- Wsparcie młodych osób na mazowieckim rynku pracy. Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Warszawa 2014
- G. Rondon, M. Szczęśniak, Pokolenie „ani-ani”: o młodzieży, która się nie uczy, nie pracuje i nie dba o samokształcenie, „Psychologia Społeczna” 2011, nr 3, s. 245-248
- Young People not in Employment, Education or Training: Characteristics, Costs and Policy Responses in Europe, 2012
- S. Płusa, Bieda wśród polskich dzieci, [w:] E. Sapia-Drewniak, M. Pogorzelska (red.), Społeczno-edukacyjne wymiary wykluczenia i dyskryminacji. W poszukiwaniu rozwiązań i dobrych praktyk.
- K. Nikielwicz Bliżej (z) miasta w: [Instytut Obywatelski Bliżej \(z\) miasta](#)
- [Ile dzieci w Polsce jest wykluczonych transportowo?, w: UNICEF Polska – pomagamy dzieciom](#)
- Społeczeństwo informacyjne w Polsce w 2020 r., w : [Główny Urząd Statystyczny / Obszary tematyczne / Nauka i technika. Społeczeństwo informacyjne / Społeczeństwo informacyjne / Społeczeństwo informacyjne w Polsce w 2023 roku](#)
- K. Pujer (red.), Współczesna rodzina, Szanse Zagrożenia Kierunki przemian, Wrocław 2016, w: [Content \(icm.edu.pl\)](#).
- M. Wolska-Długosz, Aspiracje edukacyjno-zawodowe młodzieży szkół licealnych pochodzącej z rodzin bezrobotnych, [w:] H. Marzec, M. Pindera (red.), Problemy rodziny na początku trzeciego tysiąclecia, tom I, Wyd. NWP, Piotrków Trybunalski 2007
- U. Szwadźba, Wartości – pracy, rodziny i religii – ciągłość i zmiana Socjologiczne studium społeczności śląskich, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2012, w: [197749034.pdf \(core.ac.uk\)](#)
- D. Becelewska, Repetytorium z rozwoju człowieka, Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Jeleniej, Jelenia Góra 2006,
- M. Ziemska, Postawy rodzicielskie, Wiedza Powszechna, Warszawa 200
- M.Braun-Gałkowska 1991, za E.Szwedo, Sytuacja rodzinna i szkolna uczniów o różnym poziomie kompetencji społecznych : analiza porównawcza, Uniwersytet Śląski, Katowice 2021, s. 43 – 46, w: [Szwedo Sytuacja rodzinna i szkolna uczniow.pdf](#)
- K. Piotrowski, J. Wojciechowska, B. Ziółkowska, Rozwój nastolatka, Późna faza dorastania, [W:] A. I. Brzezińska (red.) Niezbędnik dobrego nauczyciela, seria. 1 tom 2
- J. Bradshaw, Zrozumieć rodzinę, Instytut Psychologii Zdrowia i Trzeźwości, Warszawa 1994
- M. Przetacznik-Gierowska M., Zasady i prawidłowości psychicznego rozwoju człowieka, [w:] Przetacznikowa-Gierowska M., Tyszkowa M., (red.), Psychologia rozwoju człowieka, t 1, PWN, Warszawa, 2000
- M. Bardziejewska M., Okres dorastania. Jak rozpoznać potencjał nastolatków? [w:] A.I. Brzezińska (red.), Psychologiczne portrety człowieka, GWP, Gdańsk 2005
- [8 ról grupy rówieśniczej. Sprawdź, w którą z nich wcieliło się Twoje dziecko i co z tego wynika Nishka](#)
- [Dzieci i młodzież a zachowania przemocowe Mądra Ochrona \(madraochrona.pl\)](#)

- A. Wieteska, Rola rówieśników w kształtowaniu wizerunku ciała adolescentów, Katowice 2014, [doktorat3548.pdf \(sbc.org.pl\)](#)
- A. Łaska – Formeister, K. Messyas, Youtuberzy kreujący styl życia i zdrowia młodzieży. Nowe media jako narzędzie indywidualizacji odpowiedzialności za zdrowie, [w:] P. Siuda, M. Pluta (red.) Internet, zdrowie i choroba – powiązania społeczne, kulturowe i edukacyjne, Bydgoszcz 2020, w: [Internet, zdrowie i choroba – powiązania społeczne, kulturowe i edukacyjne \(piotrsiuda.com\)](#)
- [Prezentacja programu PowerPoint \(fdds.pl\)](#)
- M.Bochenek i R. Lange (red.), Nastolatki 3.0. Raport z ogólnopolskiego badania uczniów, Pracownia Badań Społecznych, Warszawa, 2019, w: [RAPORT NASTOLATKI 3 online.pdf](#)
- A. Andrzejweska, Aktywność młodzieży w mediach społecznościowych – perspektywa osobowa, społeczna i kulturowa, „ Społeczeństwo, edukacja, język”, 2021, t. 14/2, s. 87-100, w: [899-Tekst artykułu-3221-1-10-20211215 \(1\).pdf](#)
- A. Andrzejweska, Świat wirtualny miejscem nawiązywania i utrzymywania relacji przez młodzież [w:] A. Wrońska, R. Lew-Starowicz, A. Rywczyńska (red), Edukacja – relacja – zabawa Wieloaspektowość internetu w wymiarze bezpieczeństwa dzieci i młodzieży, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2019, s.68 – 98, w: [Edukacja-relacja-zabawa.pdf \(cyberprofilaktyka.pl\)](#)
- [Związek-problematycznego-korzystania-z-telefonow-komorkowych-i-zmeczenia.pdf \(kcpu.gov.pl\)](#)
- [Cyberbullying – nękanie w sieci Baza wiedzy Portal Gov.pl \(www.gov.pl\)](#)
- N. Hatańska. Rola blogerów i youtuberów we współczesnym świecie. Raport, Blog Forum Gdańsk / Urząd Miejski w Gdańsku, Gdańsk 2006, w: [Google Scholar](#)
- <https://www.senetic.pl/blog/2465,lenie-pamieci-grozi-nam-cyfrowa-amnezja/>
- http://autorzy365.pl/czy-grozi-ci-analfabetyzm-wtorny_a6024
- [234-Tekst artykułu-867-1-10-20230428 \(1\).pdf](#)
- M. Frias, A. Alcoforado, L., & Cordeiro, Młodzież NEET – Portret „stanu zawieszenia”. Codzienne czynności i postrzeganie obecnego momentu w perspektywie życia. :Studia Poradownicze/Journal of Counselling, 11”, 2022, 57-80 PL; 177. <https://doi.org/10.34862/sp.2022.4>
- [Jak młodzież spędza wolny czas? Signum Magnum](#)
- Adamczyk, Wychowawcze aspekty czasu wolnego dorosłego człowieka, [w:] M. Banach, T. W. Gierat (red.), Czas wolny młodzieży szkolnej, Wyd. MTM, Levoca, 2010
- M. Jacyno, Styl życia, [w:] A. Giza, M. Sikorska (red.), Współczesne społeczeństwo polskie, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2012
- J. Starczuk, Andrzej Sicińskiego badania stylów życia – spojrzenie z dystansu, „Kultura i społeczeństwo”, 2015, nr 3, w: [1343-Tekst artykułu-2563-1-10-20210511.pdf](#)
- I. Sowa, Wykorzystanie koncepcji stylu życia w typologii młodych konsumentów, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe, Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach”, Nr 303 · 2016
- D. Piotrowska, Styl życia, uwagi ogólne, „ Zeszyty naukowe Wyższej Szkoły Pedagogicznej w Bydgoszczy, Studia z nauk społecznych”, s. 62, [Styl życia. Uwagi ogólne \(ukw.edu.pl\)](#)
- Osoby młode z grupy w województwie śląskim – diagnoza oraz możliwe kierunki wspierania, [ce6fd35d-fdb8-4ea5-96c5-6ae7f2b7c3c7 \(praca.gov.pl\)](#)
- S. Sławinski, Słownik Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, Instytut Badań Edukacyjnych, 2016, [Słownik ZSK \(kwalifikacje.gov.pl\)](#)
- <https://samsienaucz.pl/edukacja-nieformalna/>
- REWIZJE: Jaka będzie Polska za 10 lat, 2015
- E. Subocz, O młodzieży wyłączonej z systemu edukacji i rynku pracy – wybrane aspekty zjawiska z perspektywy europejskiej i polskiej, „Praca Socjalna”, 2020, nr 3(35)

1.8. TEST SAMOWIEDZY

1. Określ, które czynniki dotyczące kontekstu sytuacyjnego mogą być czynnikiem zwiększającym ryzyko przynależności do grupy NEET

Czynniki kontekstu sytuacyjnego		Czynnik ryzyka	
		TAK	NIE
1.	Miejsce zamieszkania w mieście powyżej 100 tys.		
2.	Bezrobocie rodziców		
3.	Negatywny klimat emocjonalny panujący w rodzinie		
4.	Posiadanie prawa jazdy kat. B przez młodego człowieka		
5.	Prowadzenie działalności gospodarczej przez rodziców		
6.	Niskie wykształcenie rodziców		
7.	Niekorzystna sytuacja materialna rodziców		
8.	Samotne macierzyństwo		

2. Określ, które ze zdań według dostępnych badań są prawdziwe, jeśli chodzi o wpływ miejsca zamieszkania na dostęp do edukacji i poziom aspiracji mieszkańców

STWIERDZENIE		PRAWDA	FAŁSZ
1.	prowadzenie przez rodziców gospodarstw rolnych wraz z zamieszkiwaniem na wsi nie wpływa na relatywnie niskie kształtowanie się ich oczekiwań wobec edukacji dzieci		
2.	aspiracje edukacyjno-zawodowe mieszkańców miast są tak samo wysokie jak mieszkańców wsi		
3.	młodzież wiejska dorasta w mniej korzystnych warunkach materialnych i społeczno-kulturowych niż młodzież miejska		
4.	młodzież wiejska odbiera gorszej jakości edukację i podejmuje naukę zazwyczaj w szkołach rolniczych o łatwiejszym profilu dostępu, w szkołach zawodowych lub niższej rangi LO		
5.	profile edukacyjne młodzieży wiejskiej dobierane są zazwyczaj według kryterium zainteresowań, a nie dostępności		
6.	współczesna młodzież wiejska prezentuje mentalne zbliżenie do młodzieży miejskiej		

3. Dopasuj pojęcia i ich definicje

POJĘCIA	
1.	Wykluczenie komunikacyjne
2.	Amnezja cyfrowa
3.	Ubóstwo transportowe
4.	Analfabetyzm funkcjonalny

1

2

3

4

DEFINICJE

A.	sytuacja, w której z powodu korzystania z cyfrowych i elektronicznych nośników do przechowywania informacji dochodzi do zubożenia możliwości zapamiętywania przez daną osobę podstawowych danych np. tj. nr telefonu, adresu itp.
B.	częściowa lub całkowita utrata wcześniej posiadanej zdolności pisania, czytania, czy liczenia
C.	sytuacja, w której ktoś w ogóle nie ma dostępu do komunikacji – ani publicznej, ani nie ma samochodu i musi polegać np. na pomocy sąsiadów w tej kwestii
D.	sytuacja, w której osoba pozbawiana jest uczestnictwa w życiu społecznym i dostępu do podstawowych usług lub pracy nie tylko z powodu braku dostępności transportu publicznego, ale także z powodu zwiększonych kosztów korzystania z pojazdów spalinowych

Pytanie 4.

Wymień przynajmniej 5 instytucji mogących wspierać grupę NEET w rozwiązywaniu ich problemów

1

2

3

4

5

Pytanie 5.

Połącz osoby z Grupy NEET z ich opisami

A	niedostępni na rynku pracy (the unavailable)	1.	Młodzi NEET krótkotrwale i długotrwale bezrobotni
B	poszukujący możliwości (the opportunity-seekers)	2.	młodzi ludzie, którzy podróżują lub są zaangażowani w inne działania, jak: sztuka, muzyka i samokształcenie
C	dobrowolni (the voluntary 's)	3.	młodzi opiekunowie mający obowiązki rodzinne związane z opieką nad potomstwem oraz młodzi chorzy lub niepełnosprawni
D	odłączeni (the disengaged)	4.	młodzi aktywnie poszukujący pracy lub szkoleń ze względu na swoje umiejętności i kwalifikacje
E	formalnie bezrobotni (the conventionally unemployed)	5.	młodzi zniechęceni, którzy nie szukają pracy lub nie uczą się oraz ci, którzy prowadzą niebezpieczny i aspołeczny styl życia

1

2

3

4

5

CZĘŚĆ PRAKTYCZNA

2.1. ĆWICZENIA

Ćwiczenie 1

Tytuł: Budowanie Sieci Kontaktów

Źródło: Opracowanie własne

Cel: Dokonanie analizy otoczenia ze zwróceniem uwagi na istotne miejsca i osoby mogące pomóc w zmianie sytuacji na rynku pracy

Obszar: kontekst sytuacyjny

Przebieg:

Pierwszym krokiem w budowaniu sieci kontaktów jest identyfikacja osób, które mogą być pomocne w procesie zmiany obecnej sytuacji życiowej.

Pomyśl i wypisz wszystkie możliwe osoby, które znasz, niezależnie od tego, czy znają Twoją obecną sytuację życiową, czy nie:

Uczestnik weryfikuje informacje z obszaru co najmniej powiatu, czyli obszaru jednostki administracyjnej posiadającej realny wpływ na uczestnika. Obszarem są osoby reprezentujące życie społeczno-gospodarcze regionu w tym potencjalni doradcy, pracodawcy.

1. Wypisz wszystkich dorosłych członków bliższej i dalszej rodziny

2. Wypisz bliskich przyjaciół i kolegów z klasy

3. Wypisz wszystkich obecnych i poprzednich sąsiadów

--	--

4. Wypisz osoby prowadzące własną działalność gospodarczą, które znasz (np. fryzjer, kosmetyczka, sprzedawca, doradca finansowy, księgowy, agent ubezpieczeniowy)

5. Wypisz pracowników instytucji i urzędów w twojej okolicy (pracownik ośrodka pomocy społecznej, urzędu pracy, urzędu miasta, banku)

6. Wypisz osoby, które pracują w instytucjach edukacyjnych, kulturalnych i organizacjach społecznych w twojej okolicy

7. Wypisz wszystkie osoby pracujące w sektorze biznesu

8. Inni

Uwagi dla doradcy: Na podstawie ćwiczenia doradca jest w stanie określić świadomość uczestnika dotyczącą jego otoczenia. Może zweryfikować, czy jest to postawa aktywna i czy osoba badana interesuje się tym co się dzieje obok niej, czy też jest osobą bierną i pozwala to na przyjęcie odpowiednich narzędzi aktywizacji. Może wynikać z tego wniosek, iż osoba badana jest bardziej skupiona na korzystaniu z Internetu i wtedy należy szukać rozwiązań mobilnych na aktywizację niż interesuje się tym co dzieje się w fizycznej rzeczywistości.

Ćwiczenie 2

Tytuł: Jak budować własną markę

Źródło: <https://semcore.pl/budowanie-marki-osobistej-poradnik/>

Cel: przybliżenie klientowi pojęcia „marka osobista” oraz przygotowanie go do budowania własnej marki

Obszar: kontekst sytuacyjny.

Przebieg:

Doradca wprowadza klienta w tematykę marki osobistej:

Poszukiwania pracy bardzo często są czasochłonnym procesem. Sama aktywność, jaką jest wysyłanie dokumentów aplikacyjnych nie jest wystarczająca. Należy podjąć takie działania, aby wśród kilkudziesięciu, a nie rzadko nawet kilkuset kandydatów zostać zauważonym przez potencjalnego pracodawcę. W późniejszym etapie konieczne jest natomiast przedstawienie swojej kandydatury w taki sposób, aby upragnione stanowisko otrzymać. Każda osoba, która poszukuje pracy lub będzie jej poszukiwała w przyszłości, powinna zainteresować się personal brandingiem. Niezależnie od branży będzie to ogromna przewaga nad innymi konkurentami starającymi się o to samo stanowisko. Budowanie swojego wizerunku powinno opierać się na analizie swoich umiejętności, cech charakteru oraz doświadczeń życiowych. W ten sposób można określić swoje mocne i słabe strony, nad którymi należy popracować. Na tym etapie można zbudować także charakterystykę swoich konkurentów, którzy odnieśli już sukces w podobnej branży. Może być to jeden z wyznaczników kierunku rozwoju. Marka osobista to wszystko to, co ludzie mówią o Tobie, gdy nie ma cię w pokoju — tak pojęcie personal brandingu zdefiniował założyciel i szef Amazona, Jeff Bezos. Jeżeli działasz w internecie (ale nie tylko) pod własnym nazwiskiem — to właśnie siła Twojej marki osobistej decyduje o Twojej rozpoznawalności, autorytecie i zaufaniu, jakim darzą Cię inne osoby, w tym potencjalni pracodawcy. **Czym zatem jest marka osobista?** Otóż marka osobista ([personal brand](#)) to konsekwentnie kreowany wizerunek publiczny osoby — każdego, kto sam dla siebie jest swoim najważniejszym, marketingowym „zasobem”. Całokształt działań, które służą budowie, promocji oraz utrzymywaniu tego wizerunku nazywamy strategią personal brandingu. Inaczej mówiąc — personal [branding](#) jest po prostu autopromocją. Sposobem, w jaki promujesz sam siebie na tle innych; w jaki przedstawiasz sens swojej działalności, wyrażasz swój charakter i pozwalasz się zapamiętać.

Na markę osobistą składa się cały szereg elementów takich, jak:

- imię i nazwisko (lub nazwa, jeśli pod taką działamy);
- wygląd;
- sposób ekspresji;
- osobowość;
- kompetencje;
- doświadczenie;
- wartości, które nam przyświecają;
- reputacja i rozpoznawalność wśród innych.

Ktoś mógłby powiedzieć, że w takim razie każdy z nas posiada swoją markę osobistą i tak rzeczywiście jest, jednak jest znaczna różnica pomiędzy posiadaniem marki „jakiejs” a prawdziwym personal brandingiem służącym budowaniu kariery zawodowej. Tym, co wyróżnia personal [brand](#) jest fakt, że proces jego tworzenia powinien być w jak największym stopniu świadomy i kontrolowany. Nie jest to możliwe w stu procentach —

nikt nie ma przecież pełnej kontroli nad tym, jakich spotkamy na swojej drodze ludzi i co oni o nas pomyślą. Możemy jednak na to wpływać, przy pomocy odpowiednio zaplanowanych działań komunikacyjnych, własnego know-how i cech osobowościowych. Budowanie marki osobistej jest procesem, który w zasadzie nigdy się nie kończy. Każde nasze działanie w mediach społecznościowych czy w codziennym życiu ma wpływ na Twój wizerunek. Im szybciej sobie to uświadomisz — i podejdziesz do kreowania marki jak prawdziwy strateg — tym większą masz szansę na stworzenie silnego, autentycznego *brandu*, w który Twoi odbiorcy naprawdę uwierzą.

Skuteczna strategia *personal branding* powinna składać się z trzech punktów

1. Zdefiniowanie własnej marki

- Zanim przystąpimy do działania, warto odpowiedzieć sobie na kilka pytań: kim chcę być? W jakiej dziedzinie jestem najlepszy? Co mnie wyróżnia? Z czym chcę być kojarzony przez kolejne lata? Jakie są moje słabe strony — i czy mogę przekuć je w coś wartościowego? W tym kontekście warto przyjrzeć się takim wyzwaniom, jak *elevator pitch*. *Elevator pitch* to nic innego, jak „przemowa w windzie” termin stworzony w Stanach Zjednoczonych, określający krótką, najczęściej kilkudziesięciosekundową prezentację osoby, firmy, projektu, usługi lub produktu. Polega na wykonaniu następującego zadania: wyobraź sobie, że wchodzisz do windy, wciskasz guzik i.... te cztery metry kwadratowe dzielisz z Elonem Muskem, Stevem Jobsem, albo Jeffem Bezosem. A może z całą trójką. Jedno z nich spogląda na Ciebie i pyta: A Ty, czym się zajmujesz? Masz trzydzieści sekund, aby zaprezentować siebie w taki sposób, żeby wyjść z windy nie tylko z ich uwielbieniem, ale też ofertą pracy, albo chociaż kilkoma tysiącami dolarów.” Nie jest to wcale łatwe, o czym świadczy następująca anegdota: jeden z członków parlamentu, gratulując prezydentowi Wilsonowi wprowadzenia zwyczaju krótkich przemówień, zapytał go, jak długo przygotowuje swoje krótkie mowy. Wilson odpowiedział: „To zależy. Jeśli mam mówić przez 10 minut, potrzebuję tygodnia przygotowań. Jeśli piętnaście minut – trzech dni. Półgodzinne dwa dni, a jeśli mam mówić godzinę jestem gotów w każdej chwili.” Tak więc teraz masz zadanie do wykonania: weź wszystkie rzeczy, które chcesz powiedzieć o swojej marce osobistej i **ułóż z tego 3-minutowe przemówienie**. Powinno odpowiadać na pytania „w czym możesz pomóc” oraz „dlaczego akurat Ty”. To Twój *elevator pitch*;
- **co chcę przekazać odbiorcom swojej marki?** — w jaki sposób to, co mam do zaoferowania może pomóc mojej grupie docelowej? Jaki jest *Unique Selling Point* (**unikalna cecha, wyróżnik**) mojej marki? Jak w pełni oddać jej wyjątkowy charakter — jednocześnie trafiając w potrzeby odbiorców? W tym kontekście warto zająć się przygotowaniem „high concept pitch”. Jest to **jedno zdanie, które zainteresuje Twoich rozmówców na tyle, że chcą się dowiedzieć więcej, że zarażą się Twoim pomysłem**. Pomyśl: jak takie zdanie może wyglądać w Twoim przypadku?
- **do kogo chcę dotrzeć?** — kto będzie śledził moje działania? Czego oczekuje mój potencjalny odbiorca? Czy potrafię zbudować w jego oczach wizerunek siebie jako autentycznego eksperta w danej dziedzinie?

W kontekście każdego z tych pytań warto się także zastanowić, w jakim punkcie Twoja marka osobista znajduje się „na ten moment” — jak jest postrzegana i ile jej brakuje do osiągnięcia celu.

2. Dobór odpowiedniej strategii komunikacji

Założmy, że wiemy już, jaki ma być wizerunek Twojej marki. Teraz należy opracować strategię działania. Na potrzeby dzisiejszych rozważań skupimy się na promocji marki w sieci:

- **media społecznościowe** — czyli prawdopodobnie najskuteczniejsze narzędzie do tego, aby dotrzeć do wybranej grupy docelowej. *Social media* spełniają dziś wiele zadań, które przypisujemy klasycznym witrynom internetowym (niektórzy całą swoją strategię *personal branding* realizują właśnie na Instagramie czy TikToku), ale przede wszystkim — umożliwiają bezpośredni kontakt z odbiorcami. A to rzecz nieoceniona, gdy chcemy wykreować wiarygodny wizerunek. Oczywiście, platformy społecznościowe nie ograniczają nas jedynie do prowadzenia własnego profilu — możesz też udzielać się na branżowych grupach i wchodzić w interakcje z innymi osobami ze swojej niszy, co znów, sprzyja rozpoznawalności i reputacji marki.
- **marketing treści** — nic tak nie buduje wizerunku eksperta jak wartościowe treści. Mogą być to artykuły na blogu, gościnne udzielanie się w podcastach, prowadzenie własnego kanału na YouTube czy regularne tworzenie contentu na Instagramie. Ważne, by były one angażujące, spójne z Twoim wizerunkiem i... szczerze — opierające się na Twoich prawdziwych, mocnych stronach.

- **outreach marketing** — czyli forma promocji oparta na starym, dobrym *networkingu*. Każda osoba, z którą wchodzisz w interakcje może uczestniczyć w promocji Twojej marki — polecając Twoje usługi swojej grupie odbiorców czy udostępniając związane z nimi treści. Im mocniej zaangażujesz się w budowę sieci branżowych (i nie tylko!) kontaktów, tym szybciej będzie rosła Twoja marka;
- **wyszukiwarka Google wpisz swoje nazwisko w Google**. Co wyskakuje na pierwszej stronie? Jeśli to linki związane z Tobą, zadбай o to, by w każdym był Twój *elevator pitch* albo *high concept pitch*. Jeśli po wpisaniu Twojego nazwiska w Google pojawiają się treści nie związane z Tobą, pomyśl: z jakim słowem kluczowym możesz powiązać swoją markę?;
- **dołącz do tematycznych grup** na LinkedIn, Quora, Reddit – czytaj dyskusje, rozpoznawaj ważnych ludzi i... odezwij się kiedy znasz odpowiedź na postawione pytanie. Zaczynaj obserwować (na Twitterze, Instagramie czy LinkedIn) ludzi, którzy mają coś do powiedzenia w temacie, w którym zamierzasz zaistnieć. Prędzej czy później zdarzy się okazja do dyskusji z nimi. Zapoznaj się z narzędziami do „automatycznego słuchania” takimi jak [Google Alerts](#) (darmowe) czy [Brand24](#) (płatne, lepsze). Ustaw powiadomienia na interesujące Cię słowa kluczowe;
- opracuj anegdoty i „brand story”. Zbieraj ciekawe przypadki z rynku. Zapisuj je, potem naucz się o nich opowiadać w sposób zajmujący. Ubierz w opowieść także „jak znalazłem się w tym miejscu” – jak szef kuchni, który mówi „od małego lubiłem gotować, w piaskownicy gotowałem dżdżownice i zmuszałem rodziców, żeby jedli ze smakiem”. Naucz się o tym opowiadać;
- pozwól innym opowiedzieć o Tobie: pokaż swoje umiejętności pomagając komuś. Rozejrzyj się po lokalnych szkołach, organizacjach pożytku publicznego – na pewno chętnie skorzystają z Twoich umiejętności. Nie mają pieniędzy na profesjonalne usługi, ale chętnie opowiedzą o tym, co zrobiłeś dobrze.

Niezależnie od tego, do jakiej grupy docelowej próbujesz dotrzeć i jakie kanały komunikacji wybierzesz, strategii rozwoju marki powinny przyświecać cztery zasady:

- **spójność** marka powinna być spójna. Oznacza to, że powinna mówić to samo w każdym punkcie, w którym ludzie się z nią stykają. W przypadku marki osobistej oznacza to spójność kanałów w social mediach;
- **wiarygodność** — jeżeli chcesz, by Twoi odbiorcy naprawdę uwierzyli w Twoją markę — bądź szczery. Oprzyj swoją markę i jej strategię komunikacji na Twoich prawdziwych mocnych stronach oraz wartościach; w przeciwnym razie nie tylko nie utrzymasz zaufania odbiorców, ale także i sam będziesz „męczyć” się z jej prowadzeniem;
- **konsekwencja** — przekaz Twojej marki powinien być spójny we wszystkich kanałach komunikacji;
- **regularność** — jeśli prowadzisz działalność w internecie, doskonale wiesz, jak trudno jest utrzymać uwagę odbiorcy. Nie pozwól im o sobie zapomnieć: regularnie publikuj treści, korzystaj z narzędzi do automatyzacji i, w razie konieczności, aktualizuj wizerunek marki — tak, by nie zostać w tyle za konkurencją;
- **odwaga** — dużo mówimy o spójności, ale rozwijając własną markę osobistą warto także... eksperymentować. Na przykład z formą treści, strategią prowadzenia kanałów *social media*, czy sposobem komunikacji. Metoda „prób i błędów” jest przydatna zwłaszcza na samym początku działalności, gdy wizerunek marki jeszcze nie jest mocno ugruntowany.

Pokazując, kim jesteś — jakie są Twoje wartości i charakter — możesz naprawdę wyróżnić się na tle innych osób poszukujących pacy, a przy tym także i zbudować pozycję godnego zaufania eksperta (wszyscy bardziej ufamy ludziom, których znamy) oraz zwiększyć swoją rozpoznawalność.

Ćwiczenie 3

Tytuł: Jak mnie widzą, tak mnie piszą

Źródło: opracowanie własne zainspirowane artykułem Autopromocja i autodeprecjacja. Kwestionariusz stylów autoprezentacji, Bogdan Wojciszke, Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej, Warszawa oraz listą przymiotników L. Niebrzydowskiego

Cel: uświadomienie klientowi jak jest postrzegany przez otoczenie społeczne

Obszar: kontekst sytuacyjny.

Przebieg:

1. Doradca wprowadza klienta w tematykę marki osobistej (na podstawie informacji zawartych w ćwiczeniu nr 2), przedstawia klientowi cel ćwiczenia i prosi go o wypełnienie poniższego arkusza samooceny:

TEST SAMOOCENY – LISTA PRZYMOTNIKÓW L.NIEBRZYDOWSKIEGO					
INSTRUKCJA:					
Masz przed sobą zestawienia przymiotników określających różne dodatnie i ujemne cechy osobowości. Przeczytaj uważnie i zastanów się, czy i w jakim stopniu cechy te występują u Ciebie. Stopień nasilenia danej cechy zaznacz krzyżykiem w odpowiedniej rubryce.					
Cechy pozytywne		Cecha ta występuje u mnie w stopniu			
		bardzo wysokim	średnim	małym	wcale
1.	Jestem zaradny				
2.	Jestem uczciwy				
3.	Jestem prawdomówny				
4.	Jestem słowny				
5.	Jestem koleżeński				
6.	Jestem uprzejmy				
7.	Jestem sprawiedliwy				
8.	Jestem wyrozumiały				
9.	Jestem zdolny				
10.	Jestem punktualny				
11.	Jestem ambitny				
12.	Jestem silny				
13.	Jestem zdrowy				
14.	Jestem odpowiedzialny				
15.	Jestem skromny				
16.	Jestem stanowczy				
17.	Jestem samokrytyczny				
18.	Jestem oszczędny				
19.	Jestem pracowity				
20.	Jestem obowiązkowy				
21.	Jestem odważny				
22.	Jestem sprawny fizycznie				
23.	Jestem zdyscyplinowany				
24.	Jestem ładny				
25.	Jestem kompetentny				
26.	Jestem sympatyczny				
27.	Mam silną wolę				
28.	Daje się polubić				
29.	Zasługuje na podziw				
30.	Zasługuje na szacunek				

TEST SAMOOCENY – LISTA PRZYMOTNIKÓW L.NIEBRZYDOWSKIEGO**INSTRUKCJA:**

Masz przed sobą zestawienia przymiotników określających różne dodatnie i ujemne cechy osobowości. Przeczytaj uważnie i zastanów się, czy i w jakim stopniu cechy te występują u Ciebie. Stopień nasilenia danej cechy zaznacz krzyżykiem w odpowiedniej rubryce.

Cechy negatywne		Cecha ta występuje u mnie w stopniu			
		bardzo wysokim	średnim	małym	wcale
1.	Jestem leniwy				
2.	Jestem niedbały				
3.	Jestem niesystematyczny				
4.	Jestem niesamodzielny				
5.	Jestem niezręczny				
6.	Jestem niezdarny				
7.	Jestem złośliwy				
8.	Jestem zarozumiały				
9.	Jestem roztargniony				
10.	Jestem zazdrosny				
11.	Jestem chciwy				
12.	Jestem wulgarny				
13.	Jestem niezdyscyplinowany				
14.	Jestem agresywny				
15.	Jestem kłamiwy				
16.	Jestem nieśmiały				
17.	Jestem nerwowy				
18.	Jestem brzydki				
19.	Jestem niezadowolony				
20.	Jestem lekkomyślny				
21.	Jestem niesprawny fizycznie				

2. Doradca prosi klienta o wykonanie „pracy domowej”: znajdź w swoim otoczeniu dwoje obserwatorów (znajomych lub osoby mniej Ci znane), których zadaniem będzie opisanie Ciebie zgodnie z poniższą tabelą. Ich sądy będą wskaźnikiem sposobu spostrzegania Ciebie przez otoczenie społeczne.

TEST OCENY SPOŁECZNEJ – LISTA PRZYMOTNIKÓW L.NIEBRZYDOWSKIEGO**INSTRUKCJA:**

Masz przed sobą zestawienia przymiotników określających różne dodatnie i ujemne cechy osobowości. Przeczytaj uważnie i zastanów się, czy i w jakim stopniu cechy te występują u osoby, która Cię poprosiła o wypełnienie tego testu. Stopień nasilenia danej cechy zaznacz krzyżykiem w odpowiedniej rubryce.

Cechy pozytywne		Cecha ta występuje u mnie w stopniu			
		bardzo wysokim	średnim	małym	wcale
1.	Zaradny				
2.	Uczciwy				
3.	Prawdomówny				
4.	Słowny				
5.	Koleżeński				
6.	Uprzejmy				

7.	Sprawiedliwy				
8.	Wyrozumiały				
9.	Zdolny				
10.	Punktualny				
11.	Ambitny				
12.	Silny psychicznie				
13.	Zdrowy				
14.	Odpowiedzialny				
15.	Skromny				
16.	Stanowczy				
17.	Samokrytyczny				
18.	Oszczędny				
19.	Pracowity				
20.	Obowiązkowy				
21.	Odważny				
22.	Sprawny fizycznie				
23.	Zdyscyplinowany				
24.	Atrakcyjny fizycznie				
25.	Kompetentny				
26.	Sympatyczny				
27.	O silnej woli				
28.	Daje się polubić				
29.	Zasługuje na podziw				
30.	Zasługuje na szacunek				

TEST SAMOOCENY – LISTA PRZYMOTNIKÓW L.NIEBRZYDOWSKIEGO**INSTRUKCJA:**

Masz przed sobą zestawienia przymiotników określających różne dodatnie i ujemne cechy osobowości. Przeczytaj uważnie i zastanów się, czy i w jakim stopniu cechy te występują u Ciebie. Stopień nasilenia danej cechy zaznacz krzyżykiem w odpowiedniej rubryce.

Cechy negatywne		Cecha ta występuje u mnie w stopniu			
		bardzo wysokim	średnim	małym	wcale
1.	Leniwy				
2.	Niedbały				
3.	Niesystematyczny				
4.	Niesamodzielny				
5.	Niezręczny				
6.	Niezdarny				
7.	Złośliwy				
8.	Zarozumiały				
9.	Roztargniony				
10.	Zazdrosny				
11.	Chciwy				

12.	Wulgarny				
13.	Niezdyscyplinowany				
14.	Agresywny				
15.	Kłamiwy				
16.	Nieśmiały				
17.	Nerwowy				
18.	Nieatrakcyjny				
19.	Niezadowolony				
20.	Lekkomyślny				

3. Na kolejnym spotkaniu doradca analizuje z klientem wyniki obydwu opisów.

Uwagi dla doradcy:

Należy rozważyć, czy przedstawić klientowi obydwie skale (listę cech pozytywnych i listę cech negatywnych), ponieważ dla niektórych osób zmierzenie się z samooceną i oceną zewnętrzną własnych cech będzie bardzo trudnym doświadczeniem, a szczególnie w odniesieniu do listy cech negatywnych. Wtedy warto poprzestać na liście cech pozytywnych.

„Lista przymiotników” (L.Niebrzydowski) była stosowana, aby poznać poziom samooceny badanych dzieci. Dzieci podczas wypełniania kwestionariusza miały za pomocą krzyżyka określić, w jakim stopniu występuje dana cecha u niego.

Były cztery stopnie natężenia danej cechy:

- stopień bardzo wysoki
- stopień średni
- stopień mały
- brak danej cechy

Poszczególnym stopniom przygotowana była określona liczba punktów, np.: za cechę w stopniu wysokim dziecko zyskało 3 punkty, za cechę w stopniu średnim 2 punkty, za cechę w stopniu małym 1 punkt. Za postawiony krzyżyk na stopniu określającym brak danej cechy nie doliczało się żadnego punktu. Podczas obliczania wyników sumuje się poszczególne punkty dotyczące cech pozytywnych i negatywnych. Sumę punktów uzyskanych podczas badania cech pozytywnych przyporządkujemy do odpowiedniego poziomu.

Jeżeli badane dziecko w przypadku **cech pozytywnych** uzyskało:

- powyżej 40 punktów – wykazało samoocenę zawyżoną
- 20 – 40 punktów – wykazało samoocenę w normie
- poniżej 20 punktów – wykazało samoocenę zaniżoną

W przypadku **cech negatywnych** jeżeli dziecko uzyskało:

- 0 – 30 punktów – wykazało samoocenę zawyżoną
- 31 – 45 punktów – wykazało samoocenę w normie
- powyżej 45 punktów – wykazało samoocenę zaniżoną

Sam autor oddzielił cechy pozytywne od negatywnych.

Właściwości dodatnie to:

- cechy ułatwiające współpracę z innymi (koleżeństwo, pracowitość, grzeczność, sprawiedliwość, wyrozumiałość, uprzejmość, punktualność);
- cechy ułatwiające zdobywanie wiedzy szkolnej (pracowitość, obowiązkowość, zdyscyplinowanie, silna wola);
- dodatnie cechy fizyczne (sprawność fizyczna, siła, zdrowie, uroda);
- pozostałe dodatnie cechy osobowości (zdolność, inteligencja, odwaga, ambicja, odpowiedzialność, samokrytycyzm, skromność, stanowczość, oszczędność)

Do właściwości ujemnych zaliczył te, które:

- przeszkadzają w osiąganiu zadawalających wyników w nauce (lenistwo, niesystematyczność,

- niedbalstwo, brak zdolności);
- utrudniają współżycie z innymi osobami (agresja, kłótność, kłamstwo, nieposłuszeństwo, złośliwość, zazdrość, wulgarność);
- charakteryzują inne ujemne strony osobowości (nieśmiałość, nerwowość, brak zdolności, chciwość, lekkomyślność, zarozumiałość, roztargnienie);
- wady fizyczne (mała sprawność fizyczna, brak urody, wady w budowie ciała, wady wzroku i słuchu).

Pierwotna lista cech pozytywnych składała się z 24 stwierdzeń, a negatywnych z 23.

Ćwiczenie 4

Tytuł: Autopromocja – sprawa łatwa czy trudna

Źródło: opracowanie własne zainspirowane artykułem Autopromocja i autodeprecjacja. Kwestionariusz stylów autoprezentacji, Bogdan Wojciszke, Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej, Warszawa

Cel: analiza nastawienie klienta do autopromocji

Obszar: kontekst sytuacyjny, postawy i nastawienia.

Przebieg:

1. Doradca zaprasza klienta do wspólnego przeanalizowania jego zachowań związanych z autoprezentacją w oparciu o poniższe stwierdzenia:

1.	Często pomniejszam wagę swoich osiągnięć.
2.	Sprawiam wrażenie, że wiem więcej, niż to jest naprawdę.
3.	Często podkreślam własne zasługi.
4.	Sprawiam wrażenie osoby zajętej ważnymi sprawami.
5.	Wypadam gorzej od drugiej osoby, żeby jej nie sprawić przykrości.
6.	Sprawiam wrażenie osoby niepewnej siebie.
7.	Pewnych zadań podejmuje się dla wykazania, że coś potrafię.
8.	Podkreślam własne umiejętności.
9.	Unikam mówienia o swoich sukcesach.
10.	Gdy niepokoję się, że coś mi nie wyjdzie, opowiadam o tym innym.
11.	Staram się wypaść na osobę znającą się na rzeczy.
12.	Mówię przepraszam, nawet kiedy tak naprawdę to nie moja wina.
13.	Podkreślam swoje wady.
14.	Opowiadam o tym, co mi się udało.
15.	Sprawiam wrażenie osoby pewnej siebie.
16.	Staram się nie wywyższać.
17.	Gdy coś mi dobrze pójdzie, staram się pokazać także swoje wady.
18.	Przyznaje się do własnej bezradności.
19.	Potrafię mówić o swoich zaletach.
20.	Nawet gdy czegoś nie potrafię, zachowuję się, jakbym to umiał.
21.	Sprawiam wrażenie osoby kompetentnej.
22.	Zachowuję się bardziej bezradnie, niż się czuję.
23.	Opowiadam o tym, co mi się nie udało.

24.	Nadrabiam miną, gdy coś idzie nie tak.
25.	Z góry twierdzę, że nie dam sobie z czymś rady.
26.	Unikam tego, by za dobrze wypaść.
27.	Kiedy brak mi wiedzy na jakiś temat, nie daję tego po sobie poznać.
28.	Mówię zdecydowanym tonem nawet wtedy, kiedy wcale nie mam pewności.
29.	Kiedy dobrze wypadnę, przekonuję innych, że to przypadek.
30.	W dyskusji lubię pokazać, że się dobrze znam na rzeczy.

2. Doradca podejmuje z klientem dyskusję na temat tego, które z powyższych zachowań mogą wspomagać autopromocję/personal brand, a które ją utrudniać.

Uwagi dla doradcy:

W ćwiczeniu wykorzystany został Kwestionariusz Stylów Autoprezentacji opracowany przez Bogdan Wojciszke. Kwestionariusz ten opiera się na wyodrębnieniu 2 stylów autoprezentacji taktycznej, które mogą być wykorzystywane w sposób nawykowy i zautomatyzowany w licznych interakcjach społecznych. Można także założyć indywidualne zróżnicowanie ludzi pod względem skłonności do ujawniania tych stylów, a więc przyjąć, że ludzie z niejednakową częstością wyrażają ten styl zachowań oraz że odmienności te można mierzyć za pomocą kwestionariusza, w którym ludzie relacjonują częstość, z jaką ujawniają różne zachowania autoprezentacyjne.

2 wyróżnione style, to:

- 1) autopromocja, która jest stylem autoprezentacji polegającym na przedstawianiu siebie jako osoby kompetentnej. Autopromocja to prezentowanie siebie w jawnie korzystnym świetle jako człowieka kompetentnego, wyposażonego w wiedzę i liczne umiejętności, odnoszącego sukcesy i zasługującego na nie, pewnego siebie i swojej wartości. Ukierunkowany jest na zbudowanie, pozyskanie, utrwalenie jakiejś nowej tożsamości i polega na prezentowaniu własnych zalet i siebie jako wartościowej osoby sukcesu, zasługującej na uznanie i szacunek innych, a także na podejmowaniu osobistej odpowiedzialności za rezultaty własnych działań, z czym wiąże się pewna skłonność do autoprezentacyjnego ryzyka,
- 2) autodeprecjacja, która jest stylem autoprezentacji polegającym na przedstawianiu siebie jako osoby skromnej i mało kompetentnej. Autodeprecjacja to prezentowanie siebie jako człowieka skromnego, bezradnego i niekompetentnego, obciążonego wadami, ponoszącego porażki i osobistą za nie odpowiedzialność, niepewnego siebie i własnej wartości. Ukierunkowana jest na ochronę, utrzymanie lub obronę zaatakowanej lub zagrożonej tożsamości własnej osoby i polega na przeciwdziałaniu swoim wadom i słabościom, a także na unikaniu osobistej odpowiedzialności za własne działanie w obawie przed klęską, z czym wiąże się ostrożność i minimalizacja ryzyka.

Zgodnie z założeniami stojącymi u podstaw ww. Kwestionariusza każda osoba ma nawykową tendencję do stosowania jednego z tych dwóch stylów autoprezentacji. Styl autopromocji koreluje dodatnio m.in. z samooceną, narcyzmem, potrzebą osiągnięć i przypisywaniem sobie cech stereotypowo męskich i kompetencji; styl autodeprecjacji koreluje dodatnio z przypisywaniem sobie moralności i chroniczną tendencją do narzekania, a ujemnie z samooceną, narcyzmem, przypisywaniem sobie kompetencji i cech stereotypowo męskich.

Autoprezentacja rozumiana jest zwykle jako zabiegi podejmowane przez człowieka celem modyfikowania sposobu, w jaki jest spostrzegany przez innych ludzi, i sterowania tym procesem tak, by wywrzeć na innych pożądane przez siebie wrażenie.

W tym kontekście istotne jest rozróżnienie autoprezentacji taktycznych i strategicznych. Autoprezentacje taktyczne to nawykowe i zautomatyzowane przedstawianie własnej osoby audytorium, które jest obecne tu i teraz. Autoprezentacje taktyczne dotyczą sytuacji codziennych, „skryptowych” (zrutynizowanych i przebiegających według powtarzalnego scenariusza), mogą być wykonywane bez świadomego zamiaru i zapewne w dużym stopniu stanowią ekspresję autentycznego „ja” człowieka, a więc jego rzeczywistych przekonań na temat własnej osoby. Przykładem autoprezentacji taktycznych jest uśmiech na powitanie,

zadawanie pytań o samopoczucie partnera, przejawianie zainteresowania jego wypowiedziami, czy wygłaszanie własnych uwag w sposób podkreślający znajomość rzeczy i kompetencję. W odróżnieniu od nich, autoprezentacje strategiczne mają charakter zabiegów przemyślanych i zaplanowanych z wyprzedzeniem czasowym, ukierunkowanych na odległe efekty, a więc na kształtowanie wizerunku naszej osoby, jaki tworzyć sobie będzie jakieś przyszłe audytorium nieobecne w bieżącej sytuacji. Przykładem autoprezentacji strategicznej może być bezlitosne smażenie się na słońcu dla nabrania „zdrowego”, witalnego wyglądu, zauważalnego jeszcze długo po wakacjach, czy ciąg zachowań podejmowanych przed udaniem się na rozmowę z ewentualnym pracodawcą (wizyta u fryzjera, krawca, przetrenowanie na głos odpowiedzi na pytanie: „dlaczego uważa pan, że nasza firma powinna pana zatrudnić?”).

Ponieważ autoprezentacje taktyczne mają charakter powtarzalny, zaś strategiczne — charakter jednorazowych i mniej lub bardziej niepowtarzalnych manipulacji, te pierwsze bardziej zdają się nadawać do badania za pomocą kwestionariusza samoopisowego.

Ćwiczenie 5

Tytuł: Networking jako metoda na wymarzoną pracę.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Ellen Tupper, Sarah Ellis, *Praca marzeń. Stwórz karierę, którą pokochasz*, Wydawnictwo Znak, Kraków 2022

Cel: wypracowanie umiejętności w zakresie budowania sieci kontaktów

Obszar: kontekst sytuacyjny.

Przebieg:

1. Doradca na podstawie poniższej informacji przedstawia klientowi podstawowe zasady budowania sieci kontaktów w internecie, przeplatając swój wywód dyskusją z klientem i zachęcając go do zadawania pytań:

„Często nie traktuje się networkingu jako skutecznego sposobu na znalezienie dobrej i interesującej nas pracy. Być może przyczyną tego jest anachroniczna wizja istoty networkingu. Kiedy ludzie słyszą to słowo, często przychodzą im do głowy takie określenia, jak „załatwiactwo”, „kolesiostwo”, źle rozumiana praca „po znajomości” itp. Inną przeszkodą w świadomym stosowaniu networkingu jest nieumiejętność prowadzenia rozmów z innymi ludźmi w taki sposób, aby wynikało z nich coś pożytecznego dla własnej kariery. Tymczasem istotą sprawy jest właściwe rozumienie istoty networkingu: jest on po prostu **wspieraniem się nawzajem przez różne osoby**. Większość z ludzi czerpie przyjemność z możliwości niesienia pomocy innym i pod tym kątem należy podejść do networkingu. Jednak aby zbudować wydajną sieć kontaktów zawodowych, musisz dokładnie wiedzieć, jaką wartość jesteś w stanie przekazać innym oraz jakiej pomocy i od kogo potrzebujesz. Ludzie często zakładają z góry, że networking to domena ekstrawertyków, albo że tylko im może on sprawiać przyjemność. To nie jest prawda. To, czy jesteś introwertykiem czy ekstrawertykiem wpłynie pewnie na sposób, w jaki budujesz swoją sieć kontaktów, ale nie ma znaczenia w kontekście jakości lub wartości nawiązywanych przez ciebie relacji. Introwertyk może nawiązać nie mniej kontaktów lecz okażą się one głębsze oraz trwalsze, podczas gdy ekstrawertyk będzie się czuć swobodnie i czerpać stymulację z rozmów z tłumem nieznanym.

Dlaczego networking jest ważny? Umiejętność tworzenia aktywnej i wartościowej sieci kontaktów wesprze karierę Twoją karierą na 3 sposoby:

1) Znaczące relacje

Kiedyś sieci kontaktów składały się z ludzi, których poznało się osobiście, co znaczyło, że choć liczba kontaktów mogła być ograniczona, siecią dało się łatwo zarządzać. Obecnie platformy takie, jak LinkedIn czy Twitter dają nam dostęp do rzeszy ludzi, z którymi możemy nawiązać relacje, choć prawie nigdy się z nimi nie spotkamy. To zaś znacząco zwiększa skalę tworzonych przez nas sieci. Bez względu jednak na to, czy relacje zachodzą w świecie wirtualnym czy fizycznym, z osobami, które znamy czy z nieznanymi, zasady nawiązywania wartościowych relacji pozostają takie same. To, że ktoś ma 2000 kontaktów na LinkedIn, automatycznie nie przesądza o wspaniałości jego sieci. Ilość nigdy nie przebieje

jakości. Kluczem do utworzenia sieci, która wspomogę Twoją karierę, jest skupienie się na potrzebnych Ci osobach i poświęcenie czasu na nawiązanie obopólnie korzystnych relacji.

2) Cudze punkty widzenia.

Inni ludzie stanowią najbogatsze i najłatwiej dostępne źródło wiedzy. Swoją wiedzę na temat rynku pracy możesz znacząco przyspieszyć spędzając czas z osobami, które niejedno już w życiu robiły. Pomoże Ci szybciej się rozwijać i zastosować nowo zdobytą wiedzę we własnym życiu.

3) Tworzenie własnej marki

O większości ciekawych ofert pracy najłatwiej będziesz mógł/ła się dowiedzieć nie z ogłoszeń czy ofert w urzędzie pracy, lecz od ludzi, którzy Cię znają i rozumieją, czym się zajmujesz. Określenie „osobista marka” to skrót myślowy, który pomaga zrozumieć, kim właściwie jesteś i jakie wartości reprezentujesz. Świadomość tego, jakie wrażenie chcesz wywrzeć oraz zachowanie zgodne z tą wizją to istotne aspekty budowania autentycznej marki. W kontekście kariery Twoja marka stanowi jeden ze stałych elementów, które towarzyszą Ci bez względu na to, co robisz i gdzie pracujesz. Nawiązywanie relacji z osobami spoza Twojego stałego kręgu znajomych również może Ci podsunąć nieoczekiwane możliwości rozwoju. Im mocniejsze są więzi łączące cię z ludźmi oraz im lepiej rozumieją inni Twoje wartości i mocne strony, tym większe prawdopodobieństwo, że owe szanse okażą się wprost stworzone dla Ciebie. Inwestycja czasu i wysiłków w stworzenie rozległej sieci ludzi, którzy rozumieją Ciebie i twoją markę, może ci przynieść nowe ekscytujące perspektywy. W tym kontekście zapraszam Cię do krótkiego ćwiczenia, podczas którego spróbujesz zastanowić się na tym, jaką własną matkę chciałbyś/ałabyś zbudować.

2. Doradca przeprowadza klienta przez kolejne etapy ćwiczenia:

Zapisz poniżej, co chcesz, by ludzie mówili na Twój temat, gdy nie ma cię wśród nich. Następnie dodaj 3 pomysły na to, jak przez najbliższe pół roku możesz pracować nad takim wizerunkiem.

Chcę, żeby ludzie mówili

.....

.....

Kroki:

1.....

2.....

3.....

Przykład:

Założę własnego bloga dotyczącego

3. Doradca kontynuuje wywód dotyczący networkingu:

Różnica między siecią z prawdziwego zdarzenia, a grupą ludzi, których udało Ci się dodać do kontaktów, jest ogromna. Możesz się szcycić dużą liczbą kontaktów na LinkedInie ale nie przekłada się to wcale na aktywny charakter Twojej sieci. Na podobnej zasadzie można znać wiele osób z widzenia, ale nigdy nie nawiązać z nimi głębszej relacji. Zajmowanie się siecią kontaktów wymaga czasu. Musisz więc realistycznie ocenić, ile go masz i jak najlepiej spożytkować go efektywnie. Ciekawe badania, które podpowiedzą jak duża może być nasza sieć kontaktów, przeprowadził antropolog i psycholog Robin Dunbar, który na podstawie danych uzyskanych z badania różnych gatunków ssaków naczelnych określił liczbę możliwych do utrzymania stabilnych kontaktów społecznych dla człowieka. Ta liczba nazywana jest liczbą Dunbara i określa ona ile

wartościowych relacji jesteśmy w stanie utrzymać jednocześnie. Wyniki badań Dunbara sugerują, że możliwe jest, by mieć 150 znajomych 50 bliskich przyjaciół, 15 osób, do których zwracamy się po wsparcie i którym się zwierzamy oraz 5 najlepszych przyjaciół, często będących członkami naszej rodziny. Te relacje nie są statyczne, z czasem się zmieniają, ewoluują. Chociaż wspomniane liczby dotyczą związków międzyludzkich w życiu prywatnym, warto je mieć na uwadze także podczas tworzenia sieci kontaktów zawodowych. Networking można porównać do ogrodnictwa, zgodnie z którym sieć kontaktów należy obsadzić, nawozić i regularnie odchwaszczać. Wizja „wyrwania” ludzi ze swojej sieci może się wydawać nieprzyjemna, a jednak odzwierciedla potrzebę przemyślanego doboru kontaktów oraz dysponowania czasem. Tego ostatniego musi Ci wystarczyć na budowanie nowych relacji, pielęgnowanie tych już istniejących oraz rozważania o tym, czy należy poświęcać mniej czasu kontaktom, które nie są dla Ciebie istotne. W tym kontekście „odchwaszczanie” możemy nazwać „przycinaniem usypiających gałęzi”. Warto też zadbać o różnorodność naszych kontaktów. Zazwyczaj ciągnie nas do ludzi, których już znamy. Tak jest bezpieczniej i wygodniej. Ryzyko polega na tym, że nasza sieć kontaktów ogranicza się wówczas do osób nam podobnych, z którymi lubimy spędzać czas. Jednak im bardziej zróżnicowana będzie Twoja sieć tym skuteczniejsze będzie jej działanie. Dlatego ważne jest, aby w Twojej sieci znalazły się osoby dysponujące różnymi rodzajami wiedzy i doświadczenia, bo to zapewni Ci przyływ świeżych pomysłów i perspektyw. Zyskasz też możliwość nauki i rozwoju przez kontakt z nowymi konceptami i ludźmi, o których w przeciwnym razie nie byłoby Ci nic wiadomo. Dlatego tworząc swoją sieć kontaktów, koniecznie zaproś do niej osoby myślące w inny sposób niż Ty. Wizja spędzania z nimi czasu może się wydawać trudna, ale to oni będą Ci zadawać pytania, które pozwolą zmienić punkt widzenia i skłonią do dostrzegania szans na poszerzenie swoich horyzontów.

4. Doradca zaprasza klienta do kolejnego ćwiczenia „Twoja sieć dziś i za rok”:

Przejdziemy teraz do oceny Twojej sieci t.j. rozważenia jej aktualnego stanu. Jednym ze sposobów oceny jest określenie siły 3 podsieci, które mają wpływ na Twój rozwój zawodowy:

- 1) podsieć związana z obecną sytuacją: ludzie, którzy pomagają Ci odnosić sukcesy w codziennym funkcjonowaniu;
- 2) podsieć związana z przyszłymi stanowiskami: ludzie, którzy pomagają Ci dostrzec szanse na przyszłość;
- 3) podsieć związana z rozwojem osobistym: ludzie, którzy pomagają Ci osiągnąć pełnię potencjału.

Gdy już ocenisz dzisiejszy stan swojej sieci, możesz ustalić, jakie działania będziesz podejmować przez kolejny rok, aby nawiązywać najważniejsze z Twojego punktu widzenia relacje.

Krok 1: zacznij od wypełnienia kolorem niebieskim poniższego diagramu, oceniając w skali od 0 do 5 obecną siłę Twoich podsieci. Zero oznacza, że Twoim zdaniem nie masz jeszcze sieci, a 5, że uważasz ją za dobrze rozwiniętą. Zanim zaczniesz przypisywać punkty pamiętaj, o czym mówiliśmy poprzednio na temat liczby Dunbara. W tym kontekście, jeśli networkingu nie traktujesz jak pracy na pełny etat, przyznanie 5 punktów w każdej z 5 kategorii będzie podejściem nierealnym.

Krok 2: teraz zastanów się jak chcesz, żeby przedstawiała się punktacja za 12 miesięcy. Swoje oczekiwania nanieś na diagram zamalowując odpowiednie pola na kolor czerwony. Naturalnie aktualny stan sieci może spełniać Twoje oczekiwania i w takim razie ocena się nie zmieni.

Radzę, by nie próbować naprawić wszystkich 3 podsieci naraz - lepiej wybrać lukę priorytetową związaną z tym, na czym chcesz się skupić.

	Obecna sytuacja					
Aktualnie	0	1	2	3	4	5
Za rok	0	1	2	3	4	5
	Przyszłe stanowisko					
Aktualnie	0	1	2	3	4	5
Za rok	0	1	2	3	4	5
	Rozwój osobisty					
Aktualnie	0	1	2	3	4	5
Za rok	0	1	2	3	4	5

W życiu zawodowym w trakcie najbliższych 12 miesięcy możesz poświęcić swoją energię i czas na jednej

kwestii albo np. skupić się na rozwoju 2 obszarów, jeden z nich akcentując. Zastanów się, która opcja przynosi Ci w tej chwili więcej pożytku. Zidentyfikuj lukę priorytetową (i drugorzędną, jeśli jest taka potrzeba), zaznaczając stosowne określenie:

PRIORYTETOWA LUKA W MOJEJ SIECI:
obecna sytuacja
przyszłe stanowisko
rozwój osobisty
DRUGORZĘDNA LUKA W MOJEJ SIECI:
obecna sytuacja
przyszłe stanowisko
rozwój osobisty

5. Skoro już wiesz, które obszary Twojej sieci wymagają naprawy, czas wziąć się za jej budowę. Oto kilka pomysłów, które mogą Cię zainspirować:

- ✓ **podsieć związana z obecną sytuacją:** większość ludzi przyznaje tu sobie najwięcej punktów, ponieważ ta podsieć rozwija się w wyniku codziennego funkcjonowania. Często jednak mamy zbyt ograniczone podejście do rozwijania tego typu sieci. Rozważ poniższe kroki, żeby mieć pewność, że aktywnie inwestujesz zasoby:

Krok 1: Często poświęcamy całą energię na bezpośrednie relacje potrzebne do wykonywania codziennych zadań. Choć jest to istotne i zazwyczaj stanowi priorytet, należy dostrzec istnienie rozległego wyższego ekosystemu relacji międzyludzkich. W tym kontekście każdemu przyda się zadanie sobie pytań: jakie relacje muszę nawiązać, żeby móc efektywnie działać?, jakie relacje muszę nawiązać, żeby podążać drogą do sukcesu?

Krok 2: rozwijaj relacje zewnętrzne. Aby stworzyć sieć kontaktów, która pozwoli ci osiągnąć pełny potencjał, musisz inwestować czas i energię również w istotne relacje poza swoim stałym kręgiem znajomych/rodziny.

Krok 3: daj innym poznać swój „superatuty” (ćwiczenie dotyczące odkrywania własnych „superatutów” znajduje się w rozdziale pt. „Kompetencje” i warto je zrobić). Twoja podsieć związana z obecną sytuacją stanie się o wiele silniejsza, jeśli ludzie się dowiedzą, co wychodzi Ci świetnie. W ten sposób bardzo łatwo można przemienić niezobowiązujące pogaduszki w konkretną rozmowę, która naświetli nowe, efektywne sposoby wykorzystania Twoich mocnych stron. Możesz np. rozmawiać z ludźmi w sposób proaktywny, opisując, jak czerpiesz ze swoich atutów w konkretnych sytuacjach oraz dzieląc się pomysłami, które im też mogą pomóc. Pytaj rozmówców, czy przychodzą im do głowy techniki jeszcze lepszego użycia przez Ciebie posiadanych atutów. Płyną z tego podwójne korzyści: po pierwsze, Twoje mocne strony zapadną im w pamięć, po drugie dowiesz się jak częściej je wykorzystywać.

- ✓ **podsieć związana z przyszłymi stanowiskami:** ten rodzaj podsieci mógł otrzymać od Ciebie niską ocenę, jeśli nie masz pewności, co chcesz robić w dalszej perspektywie, albo zadowala Cię obecna sytuacja. Jednakże odkładanie tworzenia sieci kontaktów na ostatnią chwilę, gdy już będziesz się ubiegać o nową pracę, to błąd. W podsieć związaną z przyszłymi stanowiskami musisz zacząć inwestować na długo przed tym, zanim zdecydujesz się wykonać kolejny ruch.

Krok pierwszy: dziel się zainteresowaniami. Ludzie mogą Ci pomóc tylko wtedy, gdy wiedzą, jak mogą to zrobić. Konkretnie opisz więc, na czym Ci zależy, a szanse na eksperymenty i naukę zaczną się

pojawiać jedna za drugą. Zanotuj 5 rzeczy związanych z pracą, którymi się pasjonujesz na przykład różne techniki zarządzania zespołem, twórcze myślenie czy zarządzanie projektami. Potem zacznij opowiadać, że interesują cię te obszary i pytaj ludzi, czy znają kogoś, od kogo możesz się dowiedzieć więcej na ich temat. Dzięki temu Twoje pasje nie tylko pozostawią trwały ślad w pamięci rozmówców, lecz także pomogą Ci nawiązać kontakt z osobami, które mogą Ci podsunąć opcje rozwoju.

Krok drugi: rozpocznij projekt poboczny: w ciągu ostatnich kilku lat tworzenie projektów pobocznych zyskało sporą popularność. Projekt poboczny to działalność prowadzona niezależnie od głównego zajęcia zarobkowego, dzięki któremu jesteś w stanie opłacić rachunki. W ostatnich latach zrodziła się moda na zaangażowanie w jeden lub więcej projektów dodatkowych. Przekłada się to na trend w sformułowaniach, jakimi ludzie określają obecnie to, czym się zajmują (np. „copywriter/muzyk/miłośnik street foodu”, „marketer/pisarz/wolontariusz”). Pod wieloma względami pełnienie różnych funkcji naraz nie jest niczym nowym, by sięgnąć po klasyczny przykład: Leonardo da Vinci próbował swoich sił w wielu dziedzinach: był architektem, artystą, muzykiem, matematykiem, wynalazcą i inżynierem. Rosnąca świadomość, otwartość i powszechność projektów pobocznych, oraz wolność, jaką zyskujemy dzięki nim, skłania coraz większą liczbę osób do zadania sobie pytania: „Czy mam rozpocząć projekt poboczny?”. Projekty poboczne mogą mieć rozmaite formy i wymiary, a do tego będzie je napędzać osobista motywacja danej osoby. Istnieje kilka powszechnych powodów, dla których ludzie tworzą projekty poboczne. Najczęściej chodzi o próbę rozwiązania jakiegoś problemu albo możliwość przetestowania nowego pomysłu. Zanim stworzysz projekt poboczny, zadaj sobie pytanie: „Dlaczego chcę rozpocząć ten projekt, jaką mam motywację?”. Aby łatwiej Ci było odpowiedzieć na te pytania, oto kilka przykładów autentycznych projektów pobocznych, które miały różne początki:

- projekty poboczne z pasji: projekty tej grupy są najbardziej zbliżone do hobby. Dają Ci szansę na inwestowanie czasu w coś, czym się pasjonujesz. Takie projekty rzadko mają na celu zyski finansowe, a ich jedynymi wynikami bywa sama możliwość eksperymentowania i zabawy;
- projekty poboczne rozwiązujące problem: czasem projekty poboczne powstają jako rezultat rozwiązania jakiegoś problemu lub dostrzeżenia na rynku niższy, gdzie potrzeby klientów nie są zaspokajane. Np. Hanna organizowała swoje wesele oraz wieczory panieńskie różnych koleżanek. Nigdy nie mogła znaleźć spersonalizowanych ozdób, na jakich jej zależało. W końcu kupiła maszynę, wycinającą wzory do robótek ręcznych i rozpoczęła swój projekt poboczny;
- projekty poboczne testujące pomysły: niektóre projekty poboczne powstały z myślą o przetestowaniu pomysłu na biznes. Jest to mądra, nie obciążona zbytnim ryzykiem metoda sprawdzenia, czy Twoja wymarzona firma ma szansę zaistnieć na rynku. Waga takich testów jest do nie do przecenienia, bo aż 42% start-upów jako przyczynę niepowodzeń podaje brak faktycznego zapotrzebowania na ich produkty czy usługi. Projekty tego typu, o ile nie są charytatywne, mają za zadanie w pewnym momencie przynieść zysk. W ten sposób powstała na przykład aplikacja Kindeo, stworzona dla rodzin, które chcą przechowywać swoje historie w jednym miejscu. Jeden z twórców firmy Sep Royce do dziś piastuje stanowisko dyrektora kreatywnego w agencji reklamowej, jednocześnie rozwijając swój własny pomysł na biznes. Wiele słynnych obecnie firm powstał w ten sposób na przykład: Slack, WeWork, Twitter, Groupon czy Instagram.

Oprócz szansy na zdobycie dodatkowego źródła dochodu, jedną z niewątpliwych korzyści prowadzenia projektu pobocznego jest możliwość nawiązania relacji z innymi z nowymi osobami. W kontekście przyszłej kariery projekt poboczny umożliwia eksperymentowanie, budowanie profilu i reputacji oraz poznawanie ludzi z nowych obszarów. Projekty poboczne dadzą Ci szansę na omawianie tematów, które cię pasjonują. To dzięki nim networking przestaje być czymś do czego się zmuszasz i stanie się drogą do nawiązania wartościowych relacji.

Krok 3: idź tam, gdzie są ludzie: bez względu na to, czy Twoja przyszła kariera będzie związana z pracą weterynarza czy animatora, jest szansa, że istnieją już fizyczne lub wirtualne sieci osób, do których możesz dołączyć. Przynależność do istniejących sieci umożliwia przyglądanie się szansom zawodowym wśród ludzi, którzy aktywnie z nich korzystają. Tego typu otoczenia charakteryzują się również niższą presją niż rozmowy o pracę, prawdopodobnie więc ludzie będą bardziej skory do szczerych wyznań na temat swojej firmy lub branży, niż w sformalizowanych kontekstach. Dowiedz się, gdzie spotykają się osoby zainteresowane tymi samymi możliwościami rozwoju co Ty. Może są fora internetowe, na których możesz zabrać głos, wykłady, w których możesz wziąć udział, albo profile ekspertów, które

możesz śledzić na LinkedIn? Gdy już zaczniesz działać w proaktywny sposób odkryjesz, że jedna rzecz pociąga za sobą kolejną i w stosunkowo krótkim czasie jesteś w stanie zbudować sieci kontaktów, które wspomogą Cię na przyszłych stanowiskach.

- ✓ **Podsieć związana z rozwojem osobistym:** sieć tego typu wymaga relacji z osobami, które pomagają osiągnąć pełnię potencjału. Ci ludzie mogą cię wspierać na wiele sposobów, stawiać ci wyzwania, dawać szczery feedback oraz podnosić Twoją pewność siebie gdy tego najbardziej potrzebujesz. Ludzie często się martwią, że relacje związane z rozwojem osobistym mogą mieć jednostronny charakter, gdzie jedna ze stron daje coś od siebie, a druga wyłącznie korzysta. To jednak rzadko jest zgodne z prawdą. Tego typu relacje w większości przypadków obu zaangażowanym osobom dają szansę na naukę i rozwój.

Krok pierwszy: stwórz portfolio mentorów wartościowych i doraźnych. Mentor wartościowy to ktoś, z kim buduje się relacje przez dłuższy czas, raczej latami niż miesiącami. Tego typu osoby przez całą Twoją karierę będą Cię wspierać na różnych stanowiskach, w różnych organizacjach. Mentorów wartościowych będziesz mieć zaledwie kilku, gdyż takie relacje opierają się na głębokim zaufaniu i wymagają bardzo dużego zaangażowania od obu stron. Możliwe jest, by wartościowy mentor z początku był mentorem doraźnym, a potem dzięki chemii, która się między wami wytworzyła wyrósł na kogoś ważniejszego. Z kolei mentorzy doraźni są związani z potrzebą chwili i konkretnymi sytuacjami. Wyszukujesz ich, bo mogą Ci pomóc nauczyć się czegoś w danej dziedzinie. Może chodzić o umiejętność, rodzaj zachowania, wiedzę branżową albo połączenie tych rzeczy.

Krok drugi zdobądź sponsora: największym wyzwaniem związanym z szukaniem sponsora jest to, że jego w jego wsparcie nie można poprosić trzeba na nie zasłużyć. W tym celu należy wykonać 2 kroki: wypatrzyć potencjalnego sponsora i zastanowić się, po co ci jego wsparcie. W każdej grupie można znaleźć ludzi, którzy wyraźnie lubią brać pod swoje skrzydła zarówno członków własnego zespołu, jak i inne osoby. Zwracaj uwagę na tego typu ludzi i szukaj szans na wspólną pracę z nimi. Sponsorzy będą opowiadać innym o Twoich mocnych stronach, musisz zatem ustalić sam ze sobą, co takiego ma mówić. Musisz się upewnić, że twój sposób sponsor dostrzeże Twoje atuty w praktyce, aby móc przyjmować twoje mocne strony na forum.

Krok trzeci: szukaj edukacyjnych pobratymców, wypatruj osób, które chcą się uczyć tych samych rzeczy, co ty i dodawaj je do swojej sieci kontaktów. W tym celu możesz szukać istniejących już grup zainteresowanych na przykład nauką nowego języka albo rysowania i in. Opowiadaj innym o swoich priorytetach w dziedzinie edukacji i pytaj, co oni stawiają na pierwszym miejscu. Dzięki temu nawiążesz relacje z osobami, które dzielą Twoje pasje. Wspólna nauka mocno wspomaga ten proces, bo dzięki temu edukacja staje się czynna, dwutorowa i daje większe szanse na trwałe przyswojenie wiedzy.

Badania Adama Granta dowodzą, że ludzi sukcesu łączy nie tylko pełna determinacji gotowość do realizacji ambitnych celów, lecz także regularne wspieranie przedsięwzięć innych osób. Ci, którym się w życiu powiodło, lubią dawać hojnie, obdarzają czasem i wiedzą innych, żądnych sukcesu ludzi. Skupiając się na tym, co możesz dać, komuś, zaczynasz gromadzić kredyt zaufania pośród członków swojej sieci. A gdy zaczynasz pracować nad tym, co możesz od siebie dać, wykorzystując jednocześnie swoje atuty i pasje, networking staje się przyjemnością. Zastanawiając się nad tym możesz pomyśleć: podoba mi się wizja ludzi pomagających sobie nawzajem, ale ja nie mam nic, co mogę dać innym. Każdy jest w stanie się czymś podzielić. Sztuka polega na tym, by dostrzec w swoich atutach coś, co może być użyteczne i ciekawe dla innych. Może więc prowadzisz jakiś projekt poboczny albo od kilku lat udzielasz się jako wolontariusz? Zdobyta w ten sposób wiedzę możesz wykorzystać do tworzenia serii szkoleń, wpisu na bloga tłumaczącego, jak rozpocząć projekt pobocznych lub artykułu opisującego, co znaczy dla ciebie działalność wolontariusza. A może twoją pasją są gry komputerowe? Wówczas Twoje umiejętności i entuzjazm mogą się przysłużyć tym, którzy chcieliby rozpocząć przygodę z grami, a także ugruntować Twoją pozycję eksperta w tej dziedzinie. Twoje mocne strony i pasje stanowią dobry punkt wyjściowy do rozmyślań o tym, co możesz dać innym. Refleksje te wykorzystamy do ćwiczenia „Generator Szczodrości”.

Ćwiczenie Generator Szczodrości

Doradca wprowadza klienta w tematykę ćwiczenia: „Masz pewnie jakieś wyobrażenie o tym, co możesz robić dobrze oraz czym się interesujesz. Wykorzystaj poniższą tabelę, żeby wypisać swoje 3 mocne strony lub obszary zainteresowań. Do każdej mocnej strony dopisz po 2 pomysły na to, jak wykorzystać ją z pożytkiem dla innych osób. Aby pomóc Ci zacząć oto przykłady:

Moje mocne strony/ pasje	Jak mogę to wykorzystać na korzyść innych osób?
Copywriting	1. Raz w miesiącu zamieszczę wpis na blogu tłumaczący, w jaki sposób każdy jest w stanie podnieść kompetencje copywriterskie. 2. Zaproponuję stworzenie newslettera dotyczącego copywritingu.
Dobra organizacja	1. Spytaam organizatorów wydarzeń, które mi się podobają czy potrzebny im ochotnik do pomocy przy przyszłych edycjach. 2. Zgłoszę chęć wsparcia mojego znajomego przy organizowaniu imprez integracyjnych w jego pracy.

Moje mocne strony/ pasje	Jak mogę to wykorzystać na korzyść innych osób?

Wszystkie działania, które udało ci się wypisać, łączy jedno, wymagają czasu i energii. Dlatego musisz zdecydować, którymi z nich chcesz się zająć. Priorytet możesz nadać, opierając się na tym, jak pewnie czujesz się w odniesieniu do danej, mocnej strony, jak ciekawy wydaje ci się konkretny pomysł lub jak bardzo skorzystają na tym inne osoby. Zakreśl wybrane przez siebie działanie i zacznij jego realizację w najbliższym tygodniu.

A teraz zapraszam Cię do wykonania ćwiczenia „Dawaj i bierz”, dzięki któremu uświadomisz sobie, jakiego rodzaju pomocy oczekujesz od innych, czyli co właściwie chcesz otrzymać od swojej sieci.

Ćwiczenie Dawaj i bierz

Na początek zastanów się nad odpowiedzią na następujące pytanie: jakich 3 rzeczy chcę się nauczyć w ciągu najbliższych 12 miesięcy z myślą o moim rozwoju zawodowym? Odpowiedzią może być wiedza na temat Twojej profesji, metod rozwijania wybranych umiejętności lub tego, jak działa firma, którą się interesujesz. Im więcej podasz konkretów, tym lepiej. Zamiast „chcę się nauczyć, jak udoskonalić prowadzenie prezentacji” napisz „chcę się nauczyć, jak stosować prezentację do angażowania ludzi w moje wystąpienia”. To drugie zdanie ma sprecyzowany cel nauki, a do tego wspomina dlaczego chcesz się uczyć. W lewej kolumnie poniższej tabeli wypisz 3 cele nauki. Po zanotowaniu 3 pomysłów zastanów się, kto mógłby Ci pomóc, by wypełnić prawą kolumnę. Ustalanie, kim są te osoby może przybrać 3 różne formy:

- 1) pogadaj z ludźmi, których już z nas znasz. Nie bagatelizuj użyteczności swojej dotychczasowej sieci. Jeśli tylko wyjaśnisz konkretnie, czego chcesz się nauczyć, nie zakładaj z góry w czym mogą, a w czym nie

mogą Ci pomóc różni ludzie. Możesz nie mieć pojęcia z kim utrzymują relacje Twoje kontakty lub jakimi jakim dysponują doświadczeniem;

- 2) przeprowadź wywiad, wyszukaj ekspertów. Zanim kogokolwiek poprosisz o pomoc dobrze się rozejrzyj. Obecnie dostępnych jest tak wiele danych, że poszukiwania możesz zacząć samodzielnie. Ludzie są bardziej skłonni zaoferować wsparcie, jeśli czują, że kontaktując się z nimi osoba poświęciła uprzednio trochę czasu na przemyślenia i zbieranie informacji. Wartość rozmów z ekspertami tkwi w tym, że mogą nam przekazać coś, czego nie dało się znaleźć gdzie indziej;
- 3) poproś innego o połączenie dla ciebie kropek. Wyszukaj osoby, które dysponują mocnymi sieciami kontaktów. Wyjaśnij im, jakiego wsparcia poszukujesz i poproś o inspiracje lub o nawiązanie kontaktu z Twoim imieniem. Dobrze jest także podzielić się z takimi osobami. Głównym celem Twojej nauki, bo dzięki temu będą one wyczerpane na ludzi, którzy mogą Ci posłużyć pomocą.

Każdemu celowi nauki przypisz pierwszą osobę, do której się zwrócisz o pomoc jej imię zanotuj w prawej kolumnie tabeli.

Cele nauki	Kto może mi pomóc
1.	
2.	
3.	

Gdy już zdecydujesz kogo poprosić o wsparcie, musisz przemyśleć, jak to zrobić. Oto garść porad dotyczących składania prośb oraz radzenia sobie z odmową:

- ✓ **Jak poprosić o pomoc:** działaj w przemyślany sposób i wyrażaj się jasno. Szanse na powodzenie zwiększą się wielokrotnie, jeśli czytelnie opiszesz, jakiego wsparcia potrzebujesz i dlaczego kontaktujesz się z daną osobą. Rozważ także wyjaśnienie rozmówcy, czego udało ci się dotychczas dowiedzieć samodzielnie. Pokażesz w ten sposób, że szczerze chcesz się czegoś nauczyć. Dobrze przemyśl moment, gdy wystosujesz swoją prośbę. Jeśli jej adresat zajmuje się akurat dużym projektem albo pracuje w finansach, a Ty kontaktujesz się z nim pod koniec roku, udzielenie Ci odpowiedzi może uznać za kwestię mało pilną. I nie każ tej osobie zgadywać, jak może ci pomóc. Jeśli zależy Ci na spotkaniu poproś o nie wprost. Jeśli chcesz rozmawiać przez telefon powiedz to. Działaj w przemyślany sposób. Wyrażaj się precyzyjnie. Ułatw komuś udzielenie Ci pozytywnej odpowiedzi. Gdy zastosujesz się do powyższych rad, większość osób zgodzi się wesprzeć Cię pod takim czy innym względem.
- ✓ **Jak przyjąć odmowę:** mimo Twoich wysiłków zdarzą się sytuacje, gdy ktoś odmówi. Nie bierz tego do siebie, bo prawdopodobnie dana osoba ma ku temu powody. Gdy ktoś powie ci „nie” nie reaguj w gniewny czy ofensywny sposób. Zamiast tego daj mu odczuć, że rozumiesz i o ile nie będzie to nie na miejscu, poproś o polecenie kogoś innego, kto mógłby Cię wesprzeć. „Rozumiem, dziękuję za odpowiedź. Czy przychodzi Pani do głowy ktoś inny, z kim mógłbym porozmawiać?”
- ✓ **Jak przyjąć brak odpowiedzi:** możesz się również spotkać z innym rodzajem odmowy frustrującym brakiem jakiejkolwiek reakcji. Jest wiele potencjalnych przyczyn nieudzielenia odpowiedzi. Może chodzić o to, że dana osoba nie jest zainteresowana udzieleniem pomocy, może umknęła jej Twoja prośba albo dostaje ich tak wiele, że czuje się przytłoczona i nie jest w stanie na wszystkie odpowiedzieć lub po prostu przeczytała Twoją wiadomość, lecz zapomniała odpisać. Odczekaj więc kilka tygodni, zanim spróbujesz o sobie przypomnieć. Czasem ludzie mają chęć pomóc, ale autentycznie zapomnieli albo przegapili wiadomość od Ciebie w ferworze pełnego zajęć tygodnia. Jeśli dostrzeżesz szansę na usprawiedliwienie powtórnej wiadomości, tym lepiej dla Ciebie. Przykładowo, jeśli ktoś zamieści tweeta czy artykuł w sieci możesz się do nich odnieść, pisząc ponownie, np.: „Bardzo spodobał mi się Pana ostatni artykuł dotyczący e....., zwłaszcza wskazówka, by Przed kilkoma tygodniami wysłałam Panu wiadomość, bo chętnie zamieniłabym parę słów o pomysłach na Jeśli nie ma Pan obecnie czasu będę wdzięczna za polecenie innych osób, z którymi mogłabym porozmawiać”. Ton powyższej wiadomości dopuszcza możliwość, że ktoś może być zbyt zajęty, żeby nawiązać z Tobą w tej chwili kontakt, jednak nawet jeśli po raz drugi nie otrzymasz odpowiedzi, nie odbieraj tego osobiście i nie trać pewności siebie. Skup się na kolejnej osobie ze swojej sieci, która może się okazać użyteczna.

Ćwiczenie Moja rola w sieci.

Kolejnym zagadnieniem jest zrozumienie swojej roli w sieci. Wraz z nabieraniem pewności siebie w kwestii nawiązywania relacji warto wybrać rolę, którą chce się odgrywać w różnych sieciach. Do wyboru są 4 typy ról:

- 1) **konsument:** jako konsument dołączasz do istniejącej już wcześniej sieci, by czerpać korzyści z tego, co w niej zastaniesz. To może być wartościowe doświadczenie i pewnie niejednego Cię nauczy, ale obowiązująca w tym modelu zasada to raczej: „ludzie pomagają tobie” niż: „ludzie pomagają sobie nawzajem”. Rola konsumenta jest niezłym sposobem na zwiększenie pewności siebie, to bowiem najłatwiejsza, obarczona najmniejszą presją forma networkingu. Miej jednak na uwadze, by nie poświęcać jej 100% czasu i energii przeznaczonych na budowanie sieci kontaktów, gdyż w takim trybie masz dosyć nisko szanse na nawiązanie relacji przydatnych do rozwoju kariery;
- 2) **współtwórca:** to ktoś, kto daje sieci coś od siebie. Może chodzić o czas, pomysły lub dzielenie się umiejętnościami i wiedzą ekspercką. Gdy nadarzy się cenna okazja, jako współtwórca stajesz się aktywnym członkiem sieci oraz pogłębiasz nawiązane relacje. Współtworzenie sieci może się sprowadzać choćby do zapraszania znajomych do grup, do których należysz, bo Twoim zdaniem mogą z tego płynąć obopólne korzyści. Jeśli natomiast chcesz wnieść większy wkład, spytaj twórcę sieci, jak możesz się przydać. Zarządzanie siecią w dowolnej formie wymaga wiele pracy i poświęcenia, więc w większości przypadków oferta pomocy zostanie przyjęta z wdzięcznością;
- 3) **łącznik:** łącznicy pełnią w sieciach bardzo istotną funkcję. Ich własne sieci rozrosły się bowiem do tego stopnia, że mogą oni kontaktować ze sobą inne osoby. Łącznicy są niczym węzły komunikacyjne i często można usłyszeć, że ludzie o nich rozmawiają. Rola ta wiąże się z dużą satysfakcją, a wytrawni łącznicy często rozkoszują się swoją pozycją. Jeśli masz ochotę poświęcić jej trochę czasu, zastanów się, które osoby w Twojej sieci możesz proaktywnie ze sobą połączyć. Czy Twój obecny znajomy mógłby się czegoś nauczyć od twojego byłego znajomego, czy osoba, której mentorujesz, mogłaby skorzystać? Do połączenia ze sobą ludzi wystarczy e-mail albo wiadomość na LinkedIn, w której przedstawisz siebie i swoją wizję tego, jak obie osoby mogłyby korzystać na znajomości;
- 4) **twórca:** to najbardziej wymagającą odmianą networkingu polegającą na budowaniu własnej sieci od podstaw. Zadanie to wymaga wielkiego wysiłku, do tego czasem sytuacja może się wymknąć spod kontroli gdy natkniesz się na coś, czym interesuje się wiele osób. Zaletą jest jednak wysoka widoczność na tle reszty sieci, kontrola nad zawiązanymi relacjami oraz możliwość kształtowania sieci tak, by uczyć się tego, czego chcesz. Aby zrobić pierwszy krok wystarczy zacząć działać. Nie rozmyślaj zbyt długo, działaj na małą skalę i jeśli uda Ci się stworzyć coś ciekawego, pojawią się ludzie, którzy będą chcieli skorzystać oraz dać coś od siebie jako konsumenci i współtwórcy. Drugi krok polega na ściągnięciu osób, które pomogą Ci zarządzać siecią. Trzeci to rozmowy na temat stworzonej przez Ciebie sieci podczas nawiązywania nowych relacji. Ludzie często przyciągają inicjatywy, których podejmujemy się poza pracą.

Teraz, gdy znasz już 4 możliwe role, w ramce poniżej zapisz, ile procent czasu poświęcasz każdej z nich. Zastanów się, czy odpowiadają Ci obecne proporcje, czy masz ochotę zmienić udział procentowy którejś z ról?

Konsument ____%	Współtwórca ____%
Łącznik ____%	Twórca ____%

6. Praktyczne porady dotyczące tworzenie sieci networkingowych

Stworzenie mocnej sieci jest kluczowe dla rozwoju kariery. Ten proces wymaga czasu i wysiłku i nigdy się nie kończy. Oprócz opisanych powyżej działań i ćwiczeń warto poznać kilka praktycznych porad oraz trików, które pomogą Ci rozwinąć skrzydła networkingowe i sprawić, by ludzie wspierali się nawzajem. Oto one:

1) Porady na potrzeby wydarzeń, w których weźmiesz udział:

- ✓ **wypatruj kogoś, kto nie pasuje do reszty.** Gdy samotnie pojawiaasz się na jakimś wydarzeniu (np. konferencji) zwracaj uwagę na osoby stojące pojedynczo lub w trójkach. Jeśli ktoś stoi w pojedynkę, pewnie czuje się równie niezręcznie jak Ty; jeśli zaś dostrzeżesz trójkę, w jej składzie, jest pewnie osoba, której uwagę możesz na siebie ściągnąć;
- ✓ **zakoleguj się.** Jeśli stresuje Cię wizja samotnego udziału w wydarzeniu, zaproś znajomego, którego ono może zaciekać;
- ✓ **wywiad.** Przed pojawieniem się na wydarzeniu spróbuj zdobyć listę uczestniczących w nim osób. Dzięki temu upewnisz się, że znasz część z nich może nawet zalicza się do nich ktoś, kogo masz ochotę spotkać. W takim przypadku niezłym pomysłem jest wysłanie temu komuś wiadomości dotyczącej Waszego udziału w tym samym wydarzeniu.

2) Porady na potrzeby relacji z konkretną osobą:

- ✓ **dziel się wiedzą.** Wyszukaj artykuły lub książki, które interesująca Cię osoba może uznać za wartościowe. Zamiast jej wysłać linki, poświęć trochę czasu na wypisanie konkretnych myśli, cytatów czy inspirujących fragmentów, które mogą się temu komuś przydać;
- ✓ **na czym polega problem?** Zastanów się, z jakimi kwestiami może się obecnie zmagać dana osoba i jak możesz pomóc je rozwiązać. Następnie nawiąż kontakt, by podzielić się swoimi pomysłami;
- ✓ **trzymaj rękę na pulsie.** Jeśli chcesz nawiązać relacje z konkretną osobą, która ma dla Ciebie znacznie większe doświadczenie i jest dobrze znana w branży, możesz ustawić Alert Google powiązany z jej imieniem i nazwiskiem albo firmą. Dzięki temu nie umkną Ci wydarzenia biznesowe, w których ten ktoś bierze udział, a gdy nadarzy się okazja, będziesz w stanie wciągnąć go w opartą na konkretach rozmowę.

3) Na potrzeby wirtualnej sieci:

- ✓ **przyciągaj uwagę.** Zaczynaj komentować, tagować i udostępniać treści z interesujących Cię profili w mediach społecznościowych. Z czasem może się to przerodzić w dialog z osobami lub społecznościami, z którymi chcesz nawiązać relacje;
- ✓ **zachęcaj do wyrażania opinii.** Udostępniając przeczytany artykuł lub napisany przez siebie post proś ludzi o refleksje, które staną się początkiem dwutorowej wymiany zdań;
- ✓ **daj się zobaczyć.** Gdzie tylko się da, korzystaj ze zdjęcia portretowego lub prezentacji wideo. Dzięki temu sprawisz wrażenie osoby bardziej namacalnej, przystępniejszej, redukując przepaść dzielącą interakcje fizyczne i wirtualne.

Ćwiczenie 6

Tytuł: Lista pracodawców

Źródło: opracowanie własne

Cel: Weryfikacja otoczenia gospodarczego w tym wykazanie potencjalnych pracodawców.

Obszar: kontekst sytuacyjny

Przebieg:

Do stworzenia zestawienia przyjmujemy podmioty z obszaru, do którego mamy ułatwiony dostęp, odpowiadające predyspozycjom uczestnika. Nie muszą to być tylko firmy z okolicy, ale także z dalszych części kraju czy z zagranicy. Jeżeli uczestnik jest w stanie logicznie określić proces weryfikacji ofert pracy, zaplanować logistykę dojazdu do pracy czy też zamieszkania przy miejscu pracy nie jest taka oferta barierą nie do pokonania.

1. Wypisz pracodawców w bliższej i dalszej okolicy, u których potencjalnie mógłbyś pracować w przyszłości.
2. Jakie działania podejmiesz, aby nawiązać kontakt z tymi firmami?
 - Wyszukiwanie i przegląd strony internetowej firmy (informacje o firmie i aktualności).
 - Sprawdzenie, czy na stronie www formy budzącej zainteresowanie znajdują się ogłoszenia o naborze do pracy.
 - Sprawdzenie opinii o firmie.
 - Poszukiwanie informacji o naborze pracowników w mediach społecznościowych i nawiązanie kontaktów.
 - Kontakt telefoniczny z działem kadr i/lub HR
 - Dostarczenie CV (mailowo, osobiście, przez aplikację).
 - Osobiste spotkanie z pracodawcą.

Pracodawca	Podjęte działania

Uwagi dla doradców:

To ćwiczenie pozwala dokonać obrazowania badanego pod względem doświadczenia zawodowego.

Czy uczestnik potrafi planować racjonalnie? Czy szukał ofert pracy, czy posiada własne doświadczenia w tym obszarze? Ważne jest odniesienie się do świadomości sytuacyjnej badanego. Ponieważ doradca może podpowiedzieć schemat działania przy podejmowaniu pracy czy też odpowiednich kroków by konkretną propozycję pracy otrzymać.

Ćwiczenie 7

Tytuł: Wpływ otoczenia na uczestnika

Źródło: opracowanie własne

Cel: analiza wpływu otoczenia na sytuację życiową uczestnika (uczestnik odpowiada na pytania związane z jego otoczeniem w tym rodziną, rówieśnikami, stylem życia, infrastrukturą społeczno-gospodarczą).

Obszar: kontekst sytuacyjny.

Przebieg: Badany odpowiada na pytania z kilku kategorii wskazując poziom odpowiedzi od zdecydowanie się nie zgadzam po zdecydowanie się zgadzam. Po dokonaniu badania przedstawiony będzie obraz obszarów, które mają determinujący wpływ na uczestnika.

Pytanie	Zdecydowanie się nie zgadzam	Nie zgadzam się	Nie mam zdania	Zgadzam się	Zdecydowanie zgadzam się
Jestem podatny na sugestie rodziców, opiekunów, osób starszych dotyczących mojego życia					
Czy moi przyjaciele mają wpływ na podejmowane przeze mnie decyzje?					
Wyjazd z miejsca zamieszkania jest jedyną szansą na podjęcie pracy					
Praca za granicą jest jedyną opcją dla mnie					
Komunikacja publiczna w mojej okolicy ogranicza moje możliwości zawodowe i edukacyjne (kolej, komunikacja samochodowa, lotnicza)					
W mojej okolicy brakuje przedsiębiorstw, w których mógłbym pracować					
Spędzam zbyt wiele czasu na serfowaniu w Internecie					
Orientuję się jakie instytucje publiczne służą pomocą takim osobom jak ja					
Własny transport jest niezbędny do dojazdów do pracy w mojej sytuacji					
Internet ma wielkie znaczenie w szukaniu pracy					
Moje wykształcenie jest niewystarczające do podjęcia pracy					
Mój styl życia nie pozwala mi podjąć pracy					
Moja sytuacja zawodowa jest konsekwencją czynników zewnętrznych					

Uwagi dla doradców:

Prowadzenie badania musi być przeprowadzone z zachowaniem swobody wypowiedzi uczestnika. Jego odpowiedzi w poszczególnych pytaniach pozwolą doradcy na dokonanie analizy predyspozycji uczestnika w odniesieniu do oddziaływania środowiska na jego decyzje życiowe i aktywność zawodową. Nacechowanie odpowiedzi pokaże, które obszary mają większe znaczenie, a które nie są dominantami i można zacząć w pierwszej kolejności od nich w celu zmiany nastawienia uczestnika badania.

Ćwiczenie 8

Tytuł: Mapa sieci wsparcia instytucjonalnego

Źródło: Opracowanie własne

Cel: Dokonanie analizy otoczenia ze zwróceniem uwagi na istotne miejsca i osoby mogące pomóc w zmianie sytuacji na rynku pracy

Obszar: kontekst sytuacyjny

Przebieg:

1. Doradca instruuje klienta: „Znajdź instytucje pomocowe, które mogłyby być dla Ciebie pomocne i napisz, jaką pomoc możesz od nich uzyskać i w jaki sposób możesz skorzystać z ich wsparcia w Twojej sytuacji:

INSTYTUCJE	RODZAJ POMOCY
 Moje miejsce zamieszkania	
 Instytucje Rynku Pracy	
 Ośrodki Pomocy Społecznej	
 Instytucje pomocy rodzinie	

 Podmioty reintegracyjne	
 Ośrodki Wsparcia Ekonomii Społecznej	
 Lokalne Grupy Działania	
 Ochotnicze Hufce Pracy	
 Organizacje pozarządowe	
 Przedsiębiorstwa społeczne	



Agencje zatrudnienia



Placówki edukacyjne

Placówki kulturalno
hobbystyczne

Placówki zdrowotne



Przedsiębiorcy



Media społecznościowe

Ćwiczenie 9

Tytuł: Środowisko fizyczne w domu i wokół domu

Źródło: Anna I. Brzezińska, Julita Wojciechowska, Beata Ziółkowska, Aleksandra Kram, Marta Molińska, Skrzynka z narzędziami Wczesna faza dorastania

Cel: analiza sytuacji bytowej klienta pod kątem zasobów znajdujących się w jego otoczeniu

Obszar: kontekst sytuacyjny

Przebieg:

1. Doradca przekazuje klientowi wydruk poniższego materiału. W razie potrzeby odpowiada na pytania klienta i/lub dodatkowo wyjaśnia sposób wykonania ćwiczenia.

Środowisko fizyczne w domu i wokół domu			
Źródło: Anna I. Brzezińska, Julita Wojciechowska, Beata Ziółkowska, Aleksandra Kram, Marta Molińska, Skrzynka z narzędziami Wczesna faza dorastania INSTRUKCJA • Zastanów się nad miejscem, w którym mieszkasz. Jaki jest Twój dom/mieszkanie, w jaki sposób urządzone są w nim różne pomieszczenia? • Pomyśl również o bliższej i dalszej okolicy – dokąd możesz chodzić i gdzie spotykać się ze znajomymi lub spędzać czas wolny? • Zwróć uwagę na przedmioty wokół, których obecność daje Ci różnorodne możliwości działania w zgodzie z Twoimi planami.			
PRZESTRZEŃ W DOMU		TAK	NIE
1.	Czy masz wyraźnie określone miejsce dla siebie w domu (pokój, część pokoju, część kuchni, strychu)?		
2.	Czy jest jakieś miejsce w domu, w którym możesz być sam, kiedy tego potrzebujesz?		
3.	Czy jest jakieś miejsce w domu, w którym możesz się spotkać ze swymi kolegami, znajomymi?		
4.	Czy urządzenie Twojego pokoju/Twojego miejsca w domu jest dostosowane do Twoich potrzeb?		
5.	Czy masz spokojne, wygodne miejsce do spania?		
6.	Czy masz spokojne miejsce do nauki?		
7.	Czy wystrój Twojego pokoju/miejsca jest dostosowany do Twoich zainteresowań?		
8.	Czy masz wpływ na zagospodarowanie, urządzenie swojego pokoju (swojego miejsca w domu)?		
9.	Czy rodzice akceptują to, jak urządziłeś swój pokój (swoje miejsce w domu)?		
10.	Czy rodzice uwzględniają Twoje uwagi odnośnie urządzania domu/mieszkania?		
11.	Czy rodzice rozmawiają z Tobą o planowanych remontach, zmianach w urządzeniu domu (mieszkania)?		
12.	Czy bierzesz udział w remontowaniu, w urządzaniu domu (mieszkania)?		
PRZESTRZEŃ WOKÓŁ DOMU		TAK	NIE
1.	Czy w pobliżu Twego domu są jakieś ciekawe dla Ciebie miejsca (boisko, ośrodek kultury, klub, kino, dyskoteka)?		
2.	Czy w najbliższej okolicy – ale musisz tam dojechać – są jakieś ciekawe dla Ciebie miejsca (boisko, szkoła językowa, ośrodek kultury, klub, kino, dyskoteka)?		
3.	Czy możesz powiedzieć, że dobrze znasz najbliższą okolicę?		

4.	Czy w okolicy Twojego domu jest bezpiecznie wieczorem?		
5.	Czy w okolicy Twojego domu jest bezpiecznie w ciągu dnia?		
6.	Czy czujesz się bezpiecznie poruszając się po najbliższej okolicy?		
7.	Czy czujesz się bezpiecznie w dalszej okolicy (np. jadąc do centrum miasta lub do sąsiedniej miejscowości)?		
8.	Czy blisko Twojego domu jest komunikacja miejska, PKS lub pociąg?		
9.	Czy możesz pieszo dotrzeć do różnych miejsc, aby załatwić niezbędne sprawy (sklep, przychodnia, apteka, poczta)?		
10.	Czy możesz korzystając z komunikacji publicznej dotrzeć do różnych ważnych miejsc, aby załatwić niezbędne sprawy (przychodnia, apteka, poczta)?		
11.	Czy w pobliżu Twojej miejscowości są jakieś atrakcje turystyczne?		

2. Doradca zaprasza Uczestnika/czką do refleksji na podstawie wypełnionego Kwestionariusza, z uwzględnieniem na ile środowisko fizyczne domowe i lokalne ułatwia/utrudnia realizację celów, podejmowanie aktywności
3. Następnie wspólnie z Uczestnikiem/czką doradca ustala, które z czynników i w jaki sposób mają szczególne znaczenie w kontekście aktywności edukacyjno – zawodowej
4. Doradca zachęca Uczestnika/czkę do wskazania sposobów na lepsze, bardziej świadome wykorzystanie zasobów tkwiących w środowisku i jednocześnie podejmuje dyskusję nad radzeniem sobie z czynnikami utrudniającymi.

Uwagi dla doradcy: Zapytanie o sytuację mieszkaniową czy o środowisko lokalne może u niektórych uczestników wywołać trudne emocje lub też ujawnić postawy bierne lub roszczeniowe. Doradca zawodowy musi stworzyć właściwą atmosferę, aby Uczestnik/Uczestniczka nie czuł się oceniany, lecz rozumiany i wysłuchany.

Ćwiczenie 10

Tytuł: Tu i teraz vs przyszłość

Źródło: Opracowanie własne.

Cel: wsparcie klienta w dążeniu do zmiany sytuacji mieszkaniowej

Obszar: kontekst sytuacyjny

Przebieg:

1. Doradca rozkłada karty cachingowe (np. Punctum z serii Points of You), następnie prosi klienta o wybór od 1 do 3 kart, które kojarzą mu się z miejscem jego zamieszkania.
2. Doradca prosi klienta o udzielenie na podstawie skojarzeń z wybranymi kartami, odpowiedzi na pytanie: „Gdzie mieszkasz?”. W trakcie odpowiedzi klienta, doradca zadaje dodatkowe pytania doprecyzowujące jego wypowiedź (np. Jakie sprzęty tam stoją? Jakiego koloru Cię otaczają? Jakiego zapachu tam czujesz? Jaka tam jest atmosfera? Jak się tam czujesz/jak na Ciebie wpływa to miejsce? Co Ci utrudnia/w czym Ci pomaga Twoje miejsce zamieszkania? O czym mówi Twoje miejsce zamieszkania? Z kim tam jesteś? Czy chciałbym coś zmienić w odniesieniu do swojego miejsca zamieszkania? itp.).
3. Doradca prosi klienta o wylosowanie kolejnych od 1 do 3 kart, tym razem budzących skojarzenia z jego wymarzonego miejsca. Takim, w którym chciałby być.
4. Doradca prosi klienta o zamknięcie oczu i wyobrażenie sobie tego wymarzonego miejsca, a następnie udzielenie odpowiedzi na pytanie: „Gdzie chciałbyś być? Wyobraź sobie to wymarzone miejsce i opowiedz o nim.” W trakcie odpowiedzi klienta, doradca zadaje dodatkowe pytania doprecyzowujące jego

wypowiedź (można wykorzystać pytania z pkt. 2 i/lub dodać nowe, w zależności od przebiegu wypowiedzi klienta). Można zastosować inny wariant udzielania odpowiedzi: klient otrzymuje dużą kartkę papieru i kolorowe markery i rysuje swoje wymarzone miejsce.

5. Doradca rozpoczyna z klientem rozmowę skoncentrowaną wokół tego, co może zrobić, aby znaleźć się w swoim wymarzonym miejscu? Co się wtedy zmieni w jego życiu? Jak to na niego wpłynie? Co będzie o nim opowiadać?

Dalsza część ćwiczenia – opcjonalnie (w zależności od tego, czy klient wyraża wolę dążenia do zmiany swojego miejsca zamieszkania tu i teraz czy też jest gotów zaplanować sekwencję działań zmierzających do znalezienia się w wymarzonym miejscu w dłuższej perspektywie).

6. Doradca zachęca klienta to precyzyjnego nazwania sytuacji, która ma się zmienić. Skala tej sytuacji nie ma znaczenia. Może to być prosta sytuacja, która ma ulec zmianie (np. wynajem mieszkania w pobliskiej miejscowości) lub też złożona czynność (np. uzyskanie kredytu i wybudowanie domu).
7. Doradca przekazuje klientowi poniższy formularz i opisuje sposób jego wypełnienia:

SIŁY POBUDZAJĄCE	DZIAŁANIE	SIŁY OGRANICZAJĄCE
→		←
→		←
→		←
→		←
→		←
→		←
→		←
→		←
→		←
→		←
→		←
→		←
→		←
→		←
→		←

Instrukcja dla klienta:

„Aby wypełnić Pole Sił:

1. Wpisz aktualną sytuację pośrodku diagramu.
2. Wpisz sytuację docelową poniżej.

3. Określ siły pobudzające i umieść je na diagramie.
4. Określ siły ograniczające i umieść je na diagramie.
5. Przeanalizuj diagram pod kątem możliwości zmian (możliwości wpływu) określonych czynników dla osiągnięcia celu: ustal priorytetowe czynniki pobudzające (od 3 do 5); ustal priorytetowe czynniki hamujące (od 3 do 5); określ działania, które mogą wzmocnić czynniki sprzyjające; określ działania, które mogą osłabić czynniki hamujące.
6. Określ, czy wybrane rozwiązanie jest możliwe do wykonania: jeśli TAK – przygotuj plan działania (dokładne określenie działań: kto? co? czym? kiedy? gdzie?), jeśli NIE – poszukaj innego rozwiązania.

Uwagi dla doradcy:

Ćwiczenia zostało zainspirowane Analizą Pola Sił (Force-Field Theory) Kurta Lewina i transteoretycznym modelem zmiany stworzonym przez J.O. Prochaska.

Analiza Pola Sił zakłada, iż każde zachowanie jest wypadkową działania sił dwojakiego rodzaju: napędowych i hamujących. Siła napędowa może prowadzić do wzrostu efektywności, jednakże w niektórych przypadkach może wywołać wzrost sił hamujących. Zasada współistnienia sił hamujących i napędowych jest kluczowa w procesie zmiany: każdemu naciskowi mającemu skłonić do zmiany zachowania towarzyszą naturalne siły zmierzające do zachowania status quo i opierania się wprowadzeniu nowych wzorców zachowań. Znajomość tego mechanizmu i uwzględnienie jego istnienia jest podstawą zaplanowania efektywnego programu wdrażania zmian. Zgodnie z modelem Lewina, im mocniejszy nacisk, tym większy opór. Dlatego też najskuteczniejszym sposobem przezwycięzania oporu jest skoncentrowanie się na wyeliminowaniu lub przynajmniej osłabieniu obaw i zastrzeżeń strony opierającej się. Zamiast planu „jak wzmocnić moją argumentację?” jest tu potrzebny plan „jak poznać i rozwiązać lub zmniejszyć jej/jego zastrzeżenia czy obawy?”. Założeniem modelu Lewina jest takie pokierowanie procesem zmiany, aby jej rezultatem były nie tylko powierzchowne zachowania, ale także trwała zmiana postaw (internalizacja). Zdaniem Lewina większość dążeń do zmian zawodzi z dwóch powodów. Po pierwsze, ludzie nie chcą (albo nie potrafią) zmienić utrwalonych od dawna postaw i zachowań. Po drugie, po krótkim okresie prób postępowania w nowy sposób, ludzie pozostawieni sami sobie mają skłonność do powracania do wzorców zachowań, do których się przyzwyczaili. Warunkiem dokonania zmiany jest nie tylko jej wprowadzenie, ale również utrwalenie. W tym modelu proponowane są trzy fazy postępowania przy przygotowaniu i wdrażaniu zmiany:

1. rozmrożenie (obecnej sytuacji) – przygotowanie do zmian, dostrzeżenie ich niezbędności i akceptacji, rezygnacja ze starych sposobów działania, pojawienie się potrzeby zmiany stanu obecnego;
2. zmiana – etap kształtowania – przy pomocy różnych technik – nowych wzorców zachowań, przekonań, procedur, struktur itp. Zdobywanie poparcia dla zmian, tworzenie wizji, planowanie zmian, realizacja planu;
3. zamrożenie (na nowym poziomie) utrwalenie wprowadzonych wzorców postępowania i postaw na drodze ich pozytywnego wzmocnienia (nagradzania, pochwał, ukazywania korzyści) i negatywnego wygaszania zachowań niepożądanych. Zmiana zaczyna funkcjonować, ale konieczne jest utrwalenie nowej sytuacji dzięki mechanizmom wspierającym i wzmacniającym, aby uniknąć krótkotrwałych efektów zmian.

Stan dotychczasowy można uważać za swoisty stan równowagi, potrzebne jest jego rozmrożenie, co oznacza rezygnację ze starych sposobów działania i tożsamości posiadanej przez odbiorców zmiany. Przypomina to zakończenie pewnego rozdziału: właśnie wtedy konieczna jest pomoc ludziom w pogodzeniu się z potencjalnymi stratami. Można to osiągnąć na jeden z trzech sposobów (teoria sił Kurta Lewina)¹⁹⁷:

1. przez zwiększenie mechanizmów wspierających lub wzmacniających, które prowadzą do odejścia od dotychczasowego stanu;
2. przez zmniejszenie mechanizmów hamujących, które przeszkadzają w odejściu od istniejącej równowagi;
3. przez kombinację dwóch pierwszych sposobów.

Transteoretyczny model zmiany stworzony przez J.O. Prochaska i jego zespół z University of Rhode Island jest oparty na danych empirycznych. Obecnie wykorzystuje się go w pracy z osobami uzależnionymi, długotrwale bezrobotnymi, stosującymi przemoc i wielu innych obszarach. W modelu wyróżniono następujące fazy

zmiany, przez które przechodzi osoba podczas zmiany sytuacji problemowej:

1. faza przed-kontemplacyjna;
2. faza kontemplacyjna;
3. przygotowania do zmiany (planowana);
4. działania;
5. utrzymania zmiany.

Model transteoretyczny można wykorzystać do bardziej szczegółowego opisu trzyetapowego modelu Kurta Lewina poprzez porównanie etapów zmiany w obu modelach:

A. ROZMROŻENIE

- 1) *Faza przed-kontemplacyjna* – klient nie zauważa problemu i nie widzi potrzeby zmiany. Wykazuje także opór w odpowiedzi na próby uzmysłowienia mu problemu;
- 2) *Faza kontemplacyjna* – klient jest świadomy problemu, lecz nie czuje się na siłach do podjęcia zmiany. Doświadcza ambiwalencji – z jednej strony zdaje sobie sprawę z konieczności zmiany, z drugiej nie chce rezygnować z dotychczasowych zachowań.

B. FAZA ZMIANY

- 3) *Faza przygotowań* – klient jest już gotowy do zmiany, zamierza on poczynić odpowiednie kroki, aby ją osiągnąć, np. przygotowuje cele zmiany, plan działania;
- 4) *Faza działania* – klient z zaangażowaniem przystępuje do realizacji planu mającego rozwiązać problem, zmiana zachowania zaczyna być dostrzegana przez klienta oraz jego najbliższe środowisko.

C. FAZA ZAMROŻENIA

- 5) *Faza utrzymania* – klient dokonał już pewnych zmian, od kilku miesięcy realizuje zaplanowane działania i czerpie z nich korzyści. W tym czasie najważniejsze jest to, aby nie powrócił on do sytuacji z przed zmiany, dlatego musi na bieżąco korygować wszelkie zachowania, które mogłyby do tego doprowadzić.

Dodatkowo, stosunkowo częstą, choć nie zawsze występującą fazą jest:

- 6) *Faza nawrotu* - może nastąpić powrót do początkowej fazy cyklu. W praktyce niestety często klient po jakimś czasie wraca do złych nawyków. Podejmując jednak kolejne próby zmiany, nie zaczyna od momentu startowego, a najczęściej od fazy kontemplacyjnej, czy planowania. Jest też bogatszy o nowe doświadczenia, które być może pozwolą mu kiedyś trwale wdrożyć zmianę.

Doradca zawodowy w perspektywie zarządzającego procesem zmiany:

A. FAZA ROZMROŻENIA

1. diagnoza i ocena

B. FAZA ZMIANY

2. wyznaczenie celów działania
3. opracowanie planu działania
4. realizacja planu działania i monitorowanie działań

C. FAZA ZAMROŻENIA

5. systematyczna ewaluacja działań
6. ewaluacja końcowa.

ĆWICZENIE 11

Tytuł: ATOM SPOŁECZNY 1

Cel: skierowanie uwagi na relacje, powiązania, zależności, osoby znaczące, ważne miejsca z naszego dzieciństwa oraz związane z nimi emocje.

Źródło: na podstawie Iga Stanek – psychoterapia i psychoedukacja, <https://www.youtube.com/watch?v=ga1qOx65Dv0>.

Obszar: tożsamość/kontekst sytuacyjny

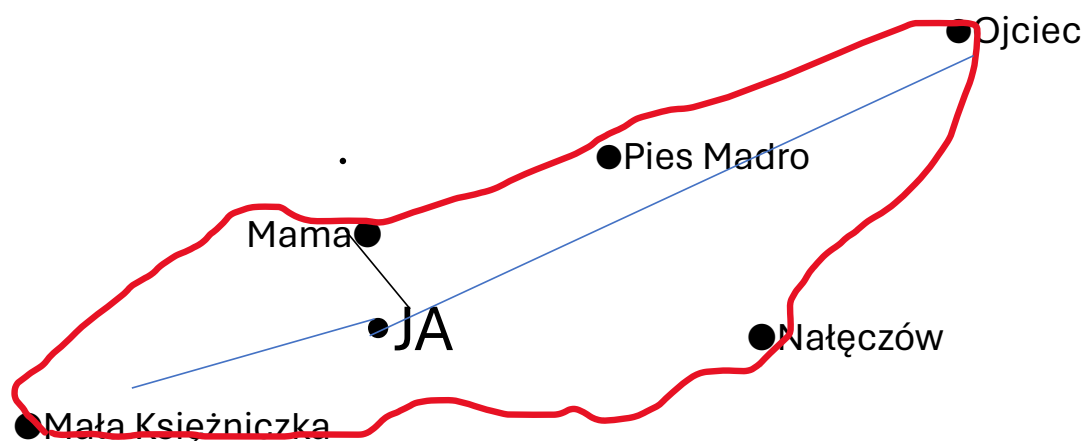
Przebieg:

1. Doradca wyjaśnia Klientowi, jaki ma cel i na czym polega ćwiczenie:

„Atom społeczny jest to takie ćwiczenie, które ma moc przenoszenia nas do rzeczywistości dla nas ważnych. Dzisiaj chcę Cię zaprosić do tego, żebyś przeniósł/a się czy spróbował/a się przenieść do swojego dzieciństwa, żebyś ulokował/a ten atom społeczny w swoich dziecięcych czasach. To właśnie za chwilę będziemy próbowali wspólnie zrobić. Po co robić to ćwiczenie? Po co Ci jest potrzebne? Po co pochylać się nad tak zwanym atomem społecznym? Czym w ogóle jest atom społeczny? Otóż atom społeczny jest symboliczną rysunkową reprezentacją Twojego dzieciństwa. Mówię „dzieciństwa”, ponieważ dzisiaj będziemy się na nim skupiać, ale atom społeczny możemy robić też w kontekście naszego aktualnego JA, naszego aktualnego życia. Ogólnie rzecz biorąc atom społeczny może sobie wędrować od dzieciństwa, po tu i teraz. Atom społeczny jest ćwiczeniem, które ma kierować uwagę na wszystkie obiekty/elementy znaczące, które w jakiś sposób należały do świata Twojego dzieciństwa, na relacje, pewne powiązania, zależności, osoby znaczące i w ogóle obiekty znaczące nie tylko ludzi, ale także inne przedmioty, miejsca, zwierzęta i inne obszary.

Ćwiczenie będziesz wykonywał/a na papierze, na który „przelejesz” swoje myśli. Przy tworzeniu Twojego atomu podstawową zasadą jest to, żeby spróbować narysować go szybko, na bazie wolnych skojarzeń i napływających wspomnień. Nie siedzimy nad tym. To nie ma być ani ładne, ani artystyczne, ani super dokładne (np. jeżeli masz w swojej historii przeprowadzki to możesz, ale nie musisz wpisywać dat tych przeprowadzek), bo te kwestie nie pełnią tutaj większej funkcji. Twój rysunek ma być czystą symboliczną reprezentacją Twojego dzieciństwa, więc takie szczegóły jak daty tutaj nie są potrzebne. Ważne jest, żeby pracę nad atomem zrobić szybko według pierwszych skojarzeń, dowolną techniką. Robiąc swój możesz użyć całych słów, ale mogą to też być symbole, jakieś małe rysunki, czy pierwsza litera imienia, jeżeli masz na jakąś osobę i chcesz ją umieścić w atomie. Ważne jest to, żebyś w wracając do tego atomu po jakimś czasie wiedział/a, o co Ci chodziło. Jak widzisz tutaj nie ma żadnych reguł i nie da się tego ćwiczenia wykonać źle.

Przygotowałam/em dla Ciebie taki przykładowy roboczy i „skrócony” atom.



Jak widzisz w środku atomu znajduje się słowo JA i od tego JA rozpocząłem/łam jego tworzenie. W Twoim przypadku JA może, ale nie musi się znajdować w środku i nie musisz od niego zaczynać, choć tak jest pewnie najprościej i wiele osób w ten sposób intuicyjnie zaczyna swoją pracę. Jednak nie sugeruję się tym. Swoją atom możesz zacząć nie od JA, tylko od innych elementów, ważne jest tylko to, żeby po wykonaniu rysunku wrócić do początku jego tworzenia i zastanowić się, dlaczego tak, a nie inaczej on powstawał. Np. jeżeli zacząłeś/ęłaś od swojej mamy, to dlaczego była to pierwsza osoba na Twoim rysunku i dlaczego nie zacząłeś/ęłaś od siebie. Nawet jeżeli zaczynasz od siebie w centrum, to również warto, abyś zastanowił/a,

dlaczego JA pojawiło się jako pierwsze. W przykładowym przygotowanym przez mnie atomie na środku mamy JA i jest to jego jądro. Wokół atomu JA rysujemy te ważne elementy, które wchodziły w skład świata naszego dzieciństwa. Mają to być rzeczy ważne dla Ciebie w okresie Twojego dzieciństwa umieszczone na rysunku na bazie Twoich wspomnień i wolnych skojarzeń. Możesz się zastanawiać: co ja mam tutaj wpisać? Otóż jest 5 kategorii, które w atomie będą symboliczną reprezentacją Twojego świata dzieciństwa, są to:

- 1) **ludzie** to pierwsza (i może kolejne) osoba/osoby, która/e przychodzi/i Ci na myśl. A więc w tej kategorii znajdują się wszystkie osoby znaczące dla Ciebie. To niekoniecznie musi być Twoja rodzina, choć często mamy taki odruch, że zaczynamy od rodziców, braci, dziadków itd. Nie u każdego tak musi być. W tej kategorii umieszczamy wszystkie osoby znaczące, więc także znajomych, przyjaciół czy inne osoby, które nie należą do środowiska rodzinnego. Może to być na przykład Twoja niania lub nauczycielka, sąsiad z góry, z którym może nie mieliście bliskiej relacji, ale z jakiegoś powodu on w tym Twoim wyobrażeniu z dzieciństwa jest osobą, którą mijałeś/aś codziennie na klatce schodowej i która ciepło się do Ciebie uśmiechała, co podnosiło Cię na duchu. W kategorii „ludzie” znajdą się także Twoi dziecięcy idole, bohaterowie bajek, seriali, filmów, książek – mogą to być zarówno postacie fikcyjne, jak i realne. Dalej idąc mogą to być ulubieni przez Ciebie piosenkarze, zespoły muzyczne itd., itp.;
- 2) **zwierzęta** tutaj mogą się znaleźć zwierzęta obecne w Twoim domu lub w Twoim otoczeniu i nie musi to być Twoje zwierzę domowe. To mają być zwierzęta, które z jakiegoś powodu były dla Ciebie ważne. Może to być Twój ukochany kot, pies dziadka, ale także świnka morska Twojego przyjaciela;
- 3) **miejsca** tutaj mamy na przykład domy, jeżeli mieszkaliście więcej niż w jednym domu. Mogą to być także: mieszkanie, blok osiedle miejscowość. Jeżeli się przeprowadzaliście będzie to wiele różnych miejsc. Mogą to być szkoły czy jedna ze szkół, do której uczęszczałeś/aś lub miejsca, w których spędzałeś/aś wakacje. Może było takie jedno miejsce, które Ci się dobrze kojarzy, np. to, do którego wracaliście co roku z rodziną/rodzicami. Może to być np. Dom Kultury, w którym rozwijałeś/aś swoje pasje i spędzałeś/aś najwięcej czasu w tygodniu, albo Kościół, gdzie chodziłeś/aś co niedziela lub częściej. Na przykładowym rysunku, który przygotowałam znajduje się np. Nałęczów jako taka miejscowość, do której z rodziną można byłoby co roku wracać na rodzinne wakacje;
- 4) **książki, film i muzyka**, które według Ciebie jakoś Cię ukształtowały w okresie dzieciństwa. Mogą to być piosenki czy typ muzyki, który jakoś pomógł Ci przetrwać Twój pierwszy zawód miłosny. Może to być też książka, która spowodowała, że uciekałeś/aś w świat fantazji i marzyłeś/aś o tym, żeby być tak dzielną jak Mała Księżniczka, lub dostać list z Hogwartu jak Harry Potter. Jest to to wszystko, co w Twoim poczuciu odegrało jakiś taki istotny wpływ na Ciebie;
- 5) **inne znaczące przedmioty** do tej kategorii możemy „wrzucić” wiele różnych rzeczy o sentymentalnej wartości dla Ciebie, które niosą ze sobą duży ładunek emocjonalny. Może to być np. platan rosnący za oknem, krzew róży posadzony przez matkę, instrument, który odziedziczyłeś/aś po swoim dziadku, jakaś pamiątka po babci – np. jakaś broszka, rower, samochód, skuter. Może to być także pierwsza „walentynka”, pierwszy napisany wiersz czy list miłosny, który zachowałeś/aś. Ogólnie to wszystko, co miało dla Ciebie w Twoim dziecięcym świecie dużą wartość. Chyba każde dziecko miało swoje małe skarby: zabawki, pamiątki z wakacji, muszelki, pluszaki, otulający dający bezpieczeństwo kocyk czy pamiętnik. Wszystko to, co było Ci drogie i nadal ma miejsce w Twoim sercu;

Rysując Twoją mapę istotnych rzeczy możesz to zrobić w taki sposób, że oznaczysz każdy element kropką, możesz także połączyć poszczególne rzeczy ze sobą za pomocą linii lub okręgu, co ułatwi ogląd, jak daleko dany element znajduje się od jądra atomu czyli JA.”

2. Klient pracuje nad rysunkiem swojego atomu, a doradca odpowiada na jego pytania (jeśli takowe się pojawiają). Doradca może także przekazać klientowi wydrukowaną instrukcję wykonania atomu (według tekstu powyżej) i zadać mu „pracę domową” (narysowanie atomu), a następnie omówić/przedyskutować z klientem wnioski wynikające z ćwiczenia na kolejnej sesji.
 3. Refleksja nad ćwiczeniem: doradca omawia z klientem wyniki ćwiczenia:
- „Jak już Twój atom jest gotowy pora na przemyślenia i refleksje nad skończonym dziełem. Więc usiądź wygodnie i zastanów się nad następującymi kwestiami:
- dlaczego odległość/dystans poszczególnych obiektów od JA wygląda w taki, a nie inny sposób? (Refleksja nad umiejscowieniem poszczególnych elementów: czemu coś czy ktoś jest bliżej JA?)

Dlaczego coś czy ktoś jest dalej? O czym może świadczyć ten dystans i czy łączy Cię z tym kimś/czymś bardziej zażyły związek? A może jesteście w jakiejś mocniejszej zależności?);

- jakie emocje pojawiły się w Tobie w trakcie wykonywania tego ćwiczenia i po nim? Co takiego się pojawiło w Twoim przeżywaniu i jakimi emocjami darzysz poszczególne elementy na tej mapie w odniesieniu do osób i do reszty rzeczy? Zastanów się jak to było „wtedy” i jak to jest teraz?
 - Jakie odczuwasz emocje w kontekście ogólnym przy wykonywaniu tego ćwiczenia? Czy łatwo Ci przyszło narysowanie tej mapy, czy miałeś/aś łatwy dostęp do swoich różnych wspomnień, czy przeciwnie ciężko Ci było „wygrzebać” różne rzeczy z pamięci, żeby je przenieść na papier.
 - Gdzie teraz są i co się teraz dzieje z osobami i rzeczami z Twojego rysunku? Czy masz z nimi kontakt? Czy masz z nimi jakąś relację, czy też nie?
 - Następna kwestia to symbolika wybranych postaci: może to dotyczyć rodziny ale przede wszystkim osób znaczących (także spoza rodziny): co one dla Ciebie znaczyły? Z czym one się kojarzyły? Co one symbolizowały? W odniesieniu do postaci fikcyjnych: Co to byli za bohaterowie? Co oni symbolizowali dla Ciebie (może jakieś Twoje potrzeby?); Z czym się kojarzyli?
4. Po zakończeniu refleksji, doradca zachęca klienta do dalszej pracy nad atomem społecznym. Może także podczas kolejnych sesji pracować z klientem nad kontynuacją tworzenia atomu w jego aktualnej perspektywie życiowej:

„Kiedy już zanurzyłeś/aś się w swoim świecie dzieciństwa, kiedy już wykonałeś/aś to ćwiczenie i zreflektowałeś/aś nad pewnymi rzeczami, to możesz pójść o krok dalej i stworzyć taki atom społeczny dla Twojego aktualnego życia, dla Twojej aktualnej sytuacji. Po co to robić? To jest fajne po to, żeby móc zestawzić ze sobą te dwa światy, te dwa atomy i dokonać ich porównania: zobaczyć co jest podobnego w tych dwóch światach, a co je różni? Jak Ty się zmieniłeś/aś? Jakie znaczące elementy, które wchodziły w skład Twojego dzieciństwa zmieniały się z czasem do teraz? Jak one wyglądają obecnie? Chodzi o porównanie na zasadzie zestawienia ze sobą podobieństw i różnic w obszarze Twoich relacji, Twoich zachowań, Twoich zainteresowań, Twoich Wartości. To pozwoli Ci pogłębić wiedzę o sobie samym, przyjrzeć się pewnym schematom Twojego działania. Przy porównaniu dwóch atomów może się okazać, że pojawiają się jakieś schematy działania, np. powtarza się schemat wchodzenia w relacje, który został z dzieciństwa i powtarzasz go jako dorosła osoba lub osoby, które są obecnie Twoim aktualnym życiem w jakiś sposób kojarzą Ci się albo przypominają te osoby, które znalazły się na Twojej mapie z dzieciństwa. Może symbolizują podobne rzeczy, albo Ci się podobnie kojarzą?

Uwagi dla doradcy:

1. Ćwiczenie koreluje z koncepcją J. L. Moreno dot. idei śmierci społecznej wg. której atom społeczny jest rozumiany jako najmniejsza jednostka społeczna, reprezentująca osoby, z którymi mamy relacje uczuciowe przyciągania i odpychania. Relacje międzyludzkie mogą być martwe lub żywe, prawdziwe lub wymyślone, ale mają zasadnicze znaczenie dla codziennego życia klienta. Jeśli ktoś ważny emocjonalnie umiera, atomy społeczne przed i po tym fakcie będą wyglądać inaczej. Nie zawsze da się zastąpić osobę zmarłą – wraz z jej śmiercią tracimy część samych siebie.
2. Podczas omawiania ćwiczenia może też zwrócić uwagę na to, że jeśli ktoś ważny emocjonalnie umiera, atomy społeczne przed i po tym fakcie będą wyglądać inaczej. Nie zawsze da się zastąpić osobę zmarłą – wraz z jej śmiercią tracimy część samych siebie.
3. Doradca omawiając z klientem kwestie związane z relacjami z osobami znaczącymi dla klienta może nawiązać do książki Toshikazu Kawaguchi „Zanim wystygnie kawa”, która opowiada o potrzebie cofnięcia się w czasie i powrotu choć na chwilę do przeszłości, aby spróbować spotkać się z ważnymi dla bohaterów książki osobami, aby coś wyjaśnić, czemuś zaradzić, spotkać się z kimś, może po raz ostatni. Jeśli klient nie czytał tej lektury, doradca może mu ją polecić.
4. Polecana dla doradcy lektura dotycząca kwestii podejmowanych w ćwiczeniu, którą także może polecić klientowi, to książka: Anne Ancelin [Schützenberger](#) „Tajemnice przodków. Ukryty przekaz rodzinny”, która wprowadza w zagadnienie przekazów generacyjnych.

ĆWICZENIE 12

Tytuł: ATOM SPOŁECZNY 2

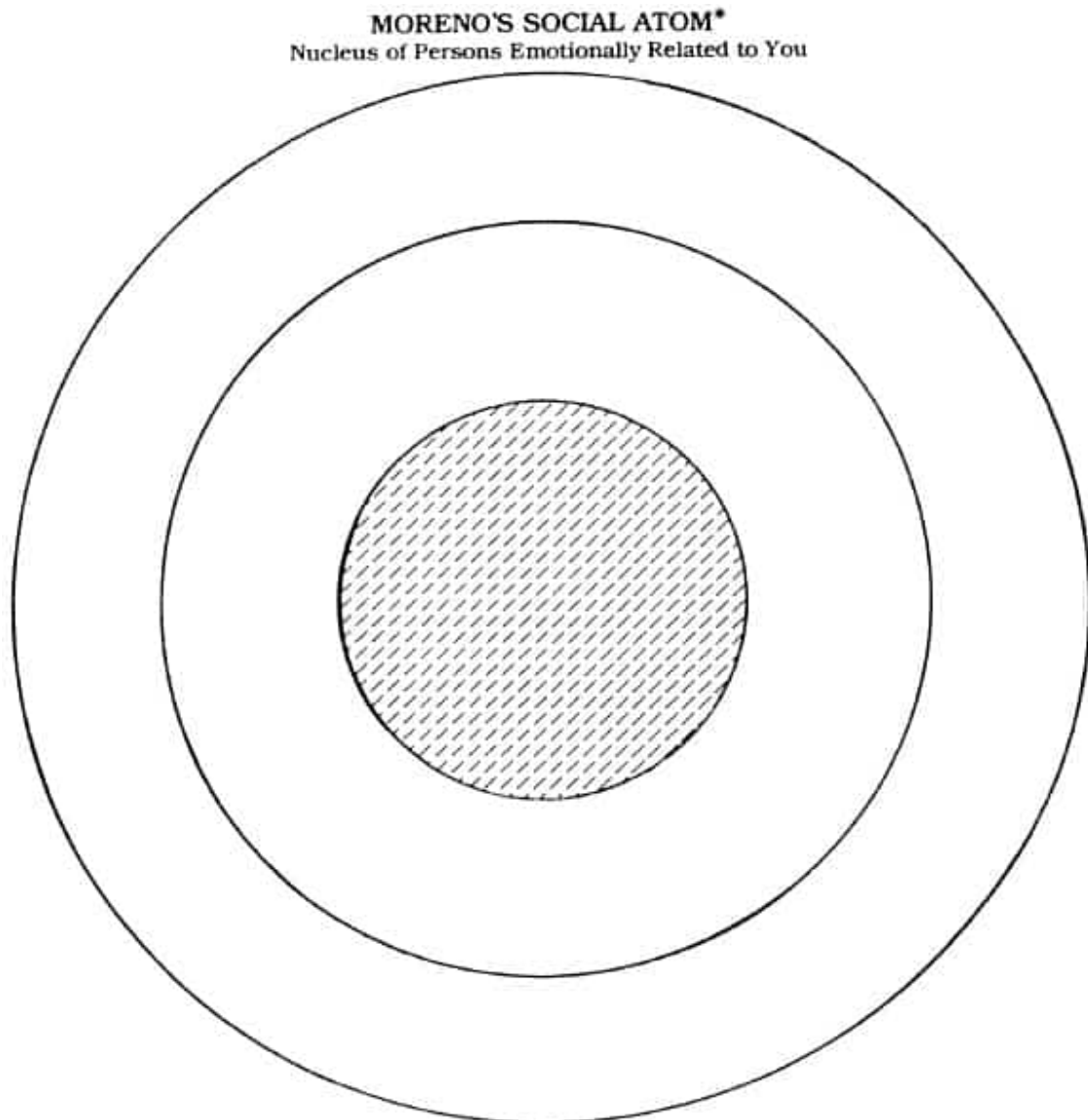
Cel: skierowanie uwagi na relacje, powiązania, zależności, osoby znaczące, ważne miejsca z naszego dzieciństwa oraz związane z nimi emocje.

Źródło: © 1999 Treadwell, Stein, Leach

Obszar: tożsamość/kontekst sytuacyjny

Przebieg:

1. Doradca przedstawia klientowi poniższy rysunek i omawia z nim ideę i sposób konstruowania atomu społecznego:



*For additional information see J.L. Moreno, *Sociometry, Experimental Method and the Science of Society*, Beacon, N.Y.: Beacon House, 1951, pp. 57-69.

Jeden ze sposobów konstruowania atomu społecznego składa się z koncentrycznych okręgów, które reprezentują różne poziomy bliskości w sieci społecznej danej osoby. Najbardziej wewnętrzny krąg reprezentuje daną osobę. Następny krąg reprezentuje jej intymne relacje, takie jak członkowie rodziny, romantyczni partnerzy i bliscy przyjaciele. Trzeci krąg reprezentuje sieć społeczną danej osoby, w tym znajomych i współpracowników.

2. Doradca zachęca klienta do przygotowania atomu społecznego według powyższego schematu.
3. Doradca przekazuje klientowi poniższy/e diagram/y (jeden lub więcej, w zależności od indywidualnej sytuacji klienta), prosząc go o uzupełnienie poszczególnych rubryk:

KWADRANT PSYCHOLOGICZNY

Imię:		Data:			
Wiek:		Płeć:			
KWADRANT PSYCHOLOGICZNY definiuje się jako najmniejszą liczbę znaczących osób, zwierząt lub przedmiotów, które mają wpływ na Twoje życie. Na przykład członkowie rodziny, kuzyni i bardzo bliscy przyjaciele. Są to osoby, które są Ci najbliższe w życiu. Uwzględnij zwierzęta domowe, przedmioty i zmarłe ważne osoby. Zapisz imiona tych osób i opisz ich związek z Tobą. Oceń każdą osobę na dwóch skalach wymienionych obok każdego imienia. Pierwsza skala określa, jak blisko jesteś z każdą osobą. W przypadku drugiej skali, postaw się na miejscu każdej z wybranych osób i oszacuj, jak bliska jest ci każda z nich. Ocena 1 na skali oznacza ekstremalną bliskość, podczas gdy ocena 7 oznacza ekstremalną odległość. Nie ma ograniczeń co do liczby osób, które można wymienić.					
Imię i/lub nazwisko	Stosunek do Ciebie	Jak blisko jesteś z tą osobą		Jak blisko ta osoba myśli, że jest z Tobą?	
		Bliski	Odległy	Bliski	Odległy
1.		1 2 3 4 5 6 7		1 2 3 4 5 6 7	
2.		1 2 3 4 5 6 7		1 2 3 4 5 6 7	
3.		1 2 3 4 5 6 7		1 2 3 4 5 6 7	
4.		1 2 3 4 5 6 7		1 2 3 4 5 6 7	
5.		1 2 3 4 5 6 7		1 2 3 4 5 6 7	
6.		1 2 3 4 5 6 7		1 2 3 4 5 6 7	
7.		1 2 3 4 5 6 7		1 2 3 4 5 6 7	
8.		1 2 3 4 5 6 7		1 2 3 4 5 6 7	
9.		1 2 3 4 5 6 7		1 2 3 4 5 6 7	
10.		1 2 3 4 5 6 7		1 2 3 4 5 6 7	

KWADRANT ZBIOROWY			
Imię:		Data:	
Wiek:		Płeć:	
KWADRANT ZBIOROWY definiuje się jako: najmniejszą liczbę grup, do których należysz i które mają wpływ na Twoje życie. Grupy zawarte w tym kwadrancie mogą pochodzić z różnych „formalnych” i „nieformalnych” grup, do których należysz. Na przykład: Rycerze Kolumba grupa religijna; Spa/Klub Zdrowia grupa ćwiczeniowa; Anonimowi Alkoholicy grupa wsparcia; Korpus Pokoju grupa wolontariuszy; Bractwo/Sorority grupa służby społecznej. Zapisz nazwę każdej grupy i opisz jej związek z Tobą. Oceń każdą grupę na dwóch skalach wymienionych obok każdej nazwy grupy. Pierwsza skala określa, jak blisko jesteś z każdą grupą. W przypadku drugiej skali postaw się na miejscu każdej z wybranych grup i oszacuj, jak blisko każda z nich uważa, że jest z Tobą związana. Ocena 1 na skali oznacza ekstremalną bliskość, podczas gdy ocena 7 oznacza ekstremalną odległość. Nie ma ograniczeń co do liczby grup, które można wymienić.			
Imię i/lub nazwisko	Stosunek do Ciebie	Jak blisko jesteś z tą osobą	Jak blisko ta osoba myśli, że jest z Tobą?
		Bliski Odległy	Bliski Odległy
1.		1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
2.		1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
3.		1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
4.		1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
5.		1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
6.		1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
7.		1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
8.		1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
9.		1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
10.		1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7

KWADRANT IDEALNYCH MARZEŃ

Imię:		Data:	
Wiek:		Płeć:	
KWADRANT IDEALNYCH MARZEŃ definiuje się jako najmniejszą liczbę osób „życzonych”, które mogłyby uczynić twoje życie „idealnym”. Na przykład członkowie rodziny, kuzyni, bardzo bliscy przyjaciele i wymaginowane znaczące osoby. Są to osoby, z którymi chciałbyś/abyś być najbliżej w swoim życiu. Uwzględnij zwierzęta domowe, przedmioty i zmarłe ważne osoby. Zapisz imiona tych osób, ich związek z tobą i oceń każdą osobę na dwóch skalach wymienionych obok każdego imienia. Pierwsza skala przedstawia, jak blisko chciałbyś/abyś być z tą osobą. W przypadku drugiej skali, postaw się na miejscu każdej wybranej osoby i oszacuj, jak blisko chciałbyś się czuć z tą osobą. Ocena 1 na skali oznacza skrajną bliskość, podczas gdy ocena 7 oznacza skrajny dystans. Nie ma ograniczeń co do liczby osób, zwierząt lub przedmiotów, które można wymienić.			
Imię i/lub nazwisko	Stosunek do Ciebie	Jak blisko jesteś z tą osobą	Jak blisko ta osoba myśli, że jest z Tobą?
		Bliski Odległy	Bliski Odległy
1.		1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
2.		1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
3.		1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
4.		1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
5.		1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
6.		1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
7.		1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
8.		1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
9.		1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
10.		1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7

WYKAZ SIECI SPOŁECZNOŚCIOWYCH KWADRANT INDYWIDUALNY

Imię:	Data:
Wiek:	Płeć:

KWADRANT INDYWIDUALNY jest zdefiniowany jako: najmniejsza liczba osób z kwadrantu zbiorowego, z którymi nawiązałeś przyjaźnię. Na przykład osoby uwzględnione w tym kwadrancie muszą pochodzić z różnych „formalnych” i „nieformalnych” grup wymienionych w kwadrancie zbiorowym. Osoby wymienione w tym kwadrancie to członkowie grupy, którzy są godni zaufania, niezawodni, z którymi można łatwo rozmawiać lub czuć się komfortowo.

Zapisz imiona tych osób, nazwę grupy, której są członkami i oceń każdą osobę na dwóch skalach wymienionych obok każdego imienia. Pierwsza skala określa, jak blisko jesteś z każdą osobą. W przypadku drugiej skali, postaw się na miejscu każdej wybranej osoby i oszacuj, jak bliska jest ci każda z nich. Ocena 1 na skali oznacza ekstremalną bliskość, podczas gdy ocena 7 oznacza ekstremalną odległość. Nie ma ograniczeń co do liczby osób, które można wymienić.

Imię i/lub nazwisko	Stosunek do Ciebie	Jak blisko jesteś z tą osobą	Jak blisko ta osoba myśli, że jest z Tobą?
		Bliski Odległy	Bliski Odległy
1.		1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
2.		1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
3.		1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
4.		1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
5.		1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
6.		1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
7.		1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
8.		1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
9.		1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
10.		1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7

4. Doradca omawia z klientem efekty ćwiczenia. S tym celu może zastosować wybrane pytania zawarte w ćwiczeniu ATOM SPOŁECZNY 1.

Uwagi dla doradcy:

1. Ćwiczenie może być przeprowadzone jako uzupełnienie lub wstęp do ćwiczenia ATOM SPOŁECZNY 1 lub niezależnie od niego.
2. Przed przeprowadzeniem tego ćwiczenia warto zapoznać się z ćwiczeniem ATOM SPOŁECZNY 1 (wraz z zawartymi w nim uwagami dla doradcy), aby przyswoić sobie więcej informacji dotyczących atomu społecznego.

2.2. KWESTIONARIUSZE

- [Test Kimberly Young Poradnia Praxis](#) Test Kimberly Young uzależnienie od Internetu
- Przesiewowy kwestionariusz ryzyka uzależnienia od Internetu wg Kimberly Young centrumadhd.gda.pl
- Test umiejętności wyzwalań inicjatywy kwestionariusz ten mierzy umiejętność, którą jego autor, Ken Blanchard, nazwał empowerment. Empowerment oznacza pozwolenie ludziom na niezależne myślenie, konieczne do spełniania stawianych im wymagań i zadań. Empowerment to proces wyzwalań władzy drzemącej w ludziach ich wiedzy, doświadczenia i motywacji oraz ukierunkowanie tej siły na osiąganie wyników. Wreszcie empowerment to utworzenie klimatu w firmie (w rodzinie), który rozwija pracowników (domowników), uskrzydla ich i uwalnia do świadomej, dorosłej odpowiedzialności za podejmowane działania Testy.pl

2.3. MATERIAŁ MULTIMEDIALNY

Tytuł: Sieć wsparcia instytucjonalnego w realizacji celów edukacyjno – zawodowych

Źródło: opracowanie własne

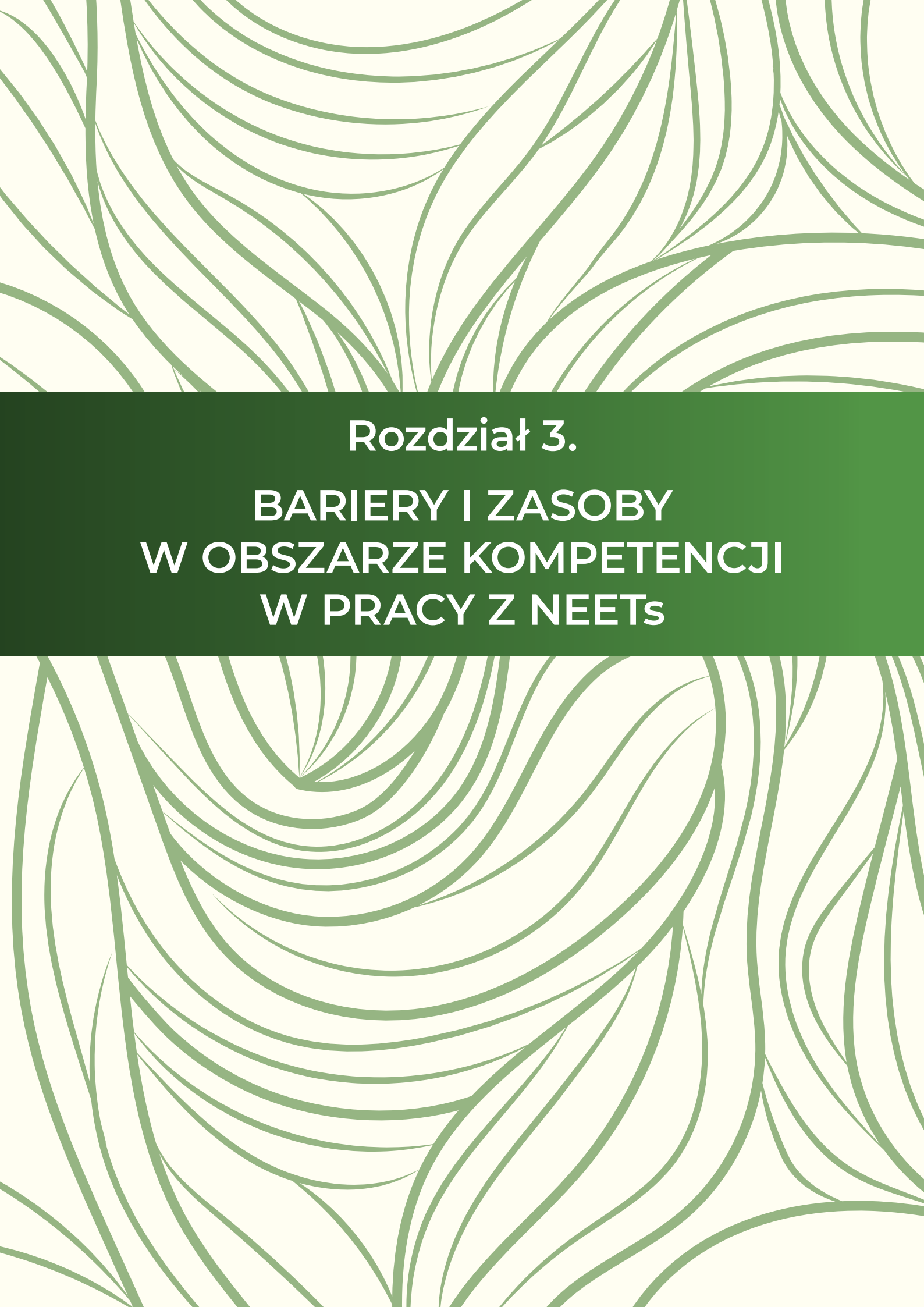
Cel: nabycie przez NEET umiejętności w zakresie analizy otoczenia ze zwróceniem uwagi na istotne miejsca i osoby mogące pomóc w zmianie sytuacji na rynku pracy w odniesieniu do poszczególnych wybranych celów np.:

- edukacyjnych, zawodowych, rozwojowych
- nabycie umiejętności korzystania z sieci wsparcia instytucjonalnego
- budowanie postawy proaktywnej

Obszar: kontekst społeczno – sytuacyjny

Zawartość:

- [Scenariusz sesji doradczej – plik multimedialny](#)
- [Materiał dodatkowy do sesji doradczej – opracowanie teoretyczne do rozmowy doradczej – plik multimedialny](#)
- [Arkusz MAPA SIECI WSPARCIA INSTYTUCJONALNEGO – plik PDF](#)



Rozdział 3.

BARIERY I ZASOBY W OBSZARZE KOMPETENCJI W PRACY Z NEETs

CZĘŚĆ TEORETYCZNA

1.1. WSTĘP

Jednym z głównych celów pomocy udzielanej osobie z grupy NEET według Modelu Iskandzkiego, jest jej wsparcie w zakresie rozpoznawania i budowania kompetencji sprzyjających aktywizacji edukacyjno – zawodowej. Zidentyfikowanie mocnych stron, adekwatna ocena posiadanych kompetencji oraz rozwój tych obszarów kompetencyjnych, które mogą stanowić barierę w aktywizacji edukacyjno – zawodowej stanowi ważny aspekt pracy z grupą NEET. Z jednej strony Partnerzy Islandzcy wskazywali na konieczność dostrzeżenia złożonej i zróżnicowanej sytuacji młodego człowieka przynależnego do grupy NEET, z drugiej zaś ważną rolę w aktywizacji edukacyjno – zawodowej przypisywali pracy nad rozwojem konkretnych kompetencji. W każdym z zaprezentowanych podczas wizyty studyjnej programów wsparcia, pojawiał się mocno akcentowany obszar pracy nad zwiększeniem kompetencji, zarówno tych twardych (zawodowych), jak i tych miękkich (możliwych do wykorzystania w wielu obszarach zawodowych).

W poniższym rozdziale zostaną zaprezentowane te obszary kompetencyjne, które zdaniem ekspertów – w kontekście doświadczeń islandzkich – są szczególnie ważne w perspektywie pracy z osobami z grupy NEET. Doradca zawodowy po zapoznaniu się z sytuacją młodego człowieka, jego oczekiwaniami, potrzebami i planami edukacyjno – zawodowymi, zgodnie z zasadą indywidualizacji, może z poniższego katalogu wybierać do pracy te kompetencje, które jego zdaniem mogą najbardziej sprzyjać rozwojowi edukacyjno – zawodowemu danej osoby.

1.2 KOMPETENCJE TWARDE I MIĘKKIE

W literaturze przedmiotu można zauważyć, iż definicji kompetencji jest wiele. Jedną z nich, ciekawie ujętą, odnaleźć można w Słowniku języka polskiego pod redakcją profesora Witolda Doroszewskiego, gdzie pojęcie kompetencji określane jest jako „zakres pełnomocnictw, uprawnień, zakres działania organu władzy lub innej jednostki organizacyjnej, zakres czyjejś wiedzy, umiejętności, odpowiedzialności”¹. Co ciekawe, ta cytowana wyżej dość obszerna definicja pokazuje, że pojęcie „kompetencje”, nawet przez językoznawców w latach 60 ubiegłego wieku, rozumiane było jako suma kilku składowych: wiedzy, umiejętności i odpowiedzialności (teraz, w literaturze fachowej określanej jako postawa).

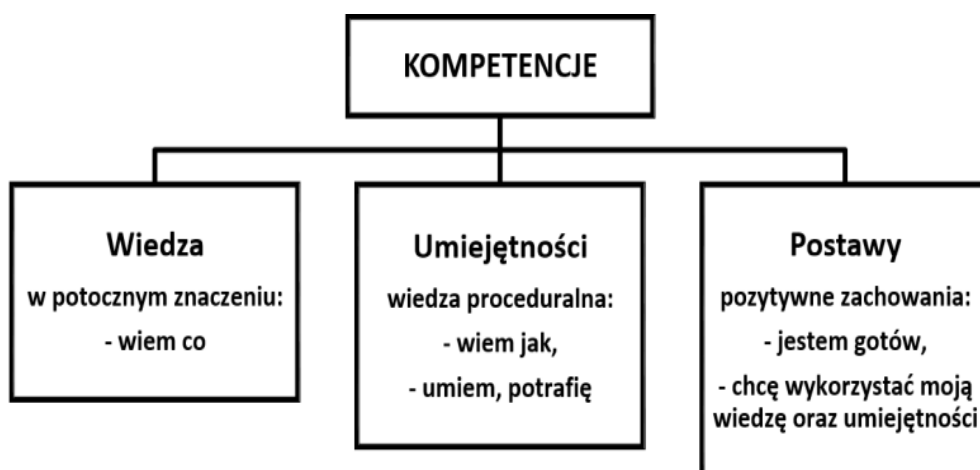
Dość trafnie kompetencje określa Jacek Wieczorek. Jego zdaniem kompetencje, to osobiste predyspozycje w zakresie wiedzy, umiejętności i postaw człowieka, pozwalające realizować mu zadania zawodowe na odpowiednim poziomie².

Kompetencje są często używane zamiennie z takimi słowami, jak: umiejętności, kwalifikacje czy uprawnienia, jednak są to słowa o różnym znaczeniu i nie należy używać ich jako synonimów. Tak czy inaczej, kompetencje to zbiór trzech składników: WIEDZY, UMIEJĘTNOŚCI oraz osobistych POSTAW³.

1 W. Doroszewski, Słownik języka polskiego, Warszawa 1958-1969.

2 J. Wieczorek, Efektywne zarządzanie kompetencjami – tworzenie przewagi konkurencyjnej firmy, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr Sp. z o.o., Gdańsk 2008.

3 Tamże.



Źródło: Rola kompetencji interpersonalnych w życiu zawodowym młodego człowieka, s. 101-105 ⁴

Wiedza to zbiór informacji na dany temat. Umiejętności to wiedza proceduralna, dzięki której osoba wie, jak ma coś zrobić. Innymi słowy, coś umie i potrafi to zrobić. Postawy to pozytywne zachowania, które sygnalizują gotowość do wykonania czynności. To również chęć wykorzystania posiadanej wiedzy i umiejętności do wykonania powierzonego zadania.

Podobnie jak definicje kompetencji, tak również, jeśli chodzi o ich rodzaj, w literaturze można znaleźć wiele podziałów. Uproszczony podział kompetencji przydatny w pracy nad ich rozwojem zaproponował Charles Woodruffe. Autor podzielił kompetencje na dwie grupy:

- kompetencje twarde, zwane także zawodowymi, technicznymi lub funkcjonalnymi,
- kompetencje miękkie, zwane również interpersonalnymi lub behawioralnymi ⁵.

Kompetencje twarde (inaczej zawodowe, techniczne, funkcjonalne) to zbiór umiejętności i wiedzy potrzebnych do wykonywania określonego zawodu. Są one do pewnego stopnia mierzalne, najczęściej potwierdzone dokumentacją (zaświadczeniami, certyfikatami, dyplomami itp.). Ich znaczenie określa wiedzę i umiejętności specjalistyczne potwierdzone doświadczeniem, kursami, szkoleniami, wykształceniem, a także stażami i praktykami. Kompetencje twarde to zespół cech, które osoba nabywa w ramach edukacji formalnej i nieformalnej oraz w pracy w różnych firmach. Przykłady kompetencji twardych: znajomość języków programowania Java, biegła znajomość języka angielskiego (w tym potwierdzona certyfikatem), bardzo dobra znajomość Photoshopa, znajomość narzędzi pakietu Office, każda z kategorii prawa jazdy, znajomość branży gastronomicznej, znajomość obsługi kasy fiskalnej, znajomość obsługi programów magazynowych Subiekt GT, Comarch itp. ⁶

Kompetencje twarde
Konkretne kompetencje specjalistyczne
Wiedza merytoryczna
Łatwo je zweryfikować, zmierzyć i ocenić
Zazwyczaj są związane z konkretnym zawodem
Pozwalają dobrze wykonywać powierzone zadania w pracy
Stosunkowo łatwe do wytrenowania w szkole, na kursach lub w pracy

Kompetencje twarde ⁷

⁴ G. Kobuszewski, Rola kompetencji interpersonalnych w życiu zawodowym młodego człowieka [w:] Psychologiczne aspekty zachowań ludzi w organizacjach, Wyższa Szkoła Biznesu w Dąbrowie Górniczej, Dąbrowa Górnicza 2015.

⁵ C. Woodruffe, Ośrodki oceny i rozwoju. Narzędzia analizy i doskonalenia kompetencji pracowników, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2003.

⁶ https://interviewme.pl/blog/umiejtnosci-miekkie-i-twarde?utm_source=google&utm_medium=&utm_campaign=16719699561&utm_term=&network=x&device=c&adposition=&adgroupid=&placement=&utm_source=google&utm_medium=permax&utm_campaign=16719699561&utm_term=&network=x&device=c&adposition=&adgroupid=&placement=&gclid=EAlaIqobChMlgpaz_Zqc_QIVBmEYCh2IRQxWEAAyASAAEgK03fD_BwE

⁷ Tamże

Kompetencje twarde są w procesie zatrudnienia warunkiem koniecznym, ale niewystarczającym. Przeglądając oferty pracy zauważyć można „opis wymagań minimum”, który musi posiadać kandydat, aby aplikować na dane stanowisko. Doradca zawodowy doskonale wie, że to, co znajduje się w polu: „Mile widziane”, to kompetencje dodatkowe, które warto posiadać, ponieważ podnoszą konkurencyjność kandydata w procesie rekrutacyjnym. Większe szanse na zatrudnienie mają osoby o zadowalających pracodawcę kompetencjach zawodowych, lecz wyposażeni dodatkowo w najważniejsze dla niego kompetencje „miękkie”.

Kompetencje miękkie obrazują szereg umiejętności, postawę danej jednostki i sposób jej zachowania w różnych sytuacjach. Dzięki nim można poznać zaangażowanie osoby i poziom jej motywacji do nabywania wiedzy oraz podejmowania i utrzymywania zatrudnienia. Dzięki tym niemierzalnym wartościom pracownik jest w stanie rozwijać się czy wspiąć na wyższe szczeble kariery⁸.

Kompetencje miękkie
Umiejętności osobiste (np. radzenie sobie ze stresem)
Umiejętności interpersonalne (np. motywowanie innych do pracy)
Trudne do zweryfikowania, podlegają subiektywnej ocenie
Kompetencje uniwersalne, które przydają się na różnych stanowiskach
Pomagają współpracować z zespołem, przełożonymi i klientami
Proces ich rozwijania jest bardziej złożony i zazwyczaj trudniejszy

*Kompetencje miękkie*⁹

W literaturze przedmiotu kompetencje miękkie dzieli się na kompetencje osobiste (np. radzenie sobie ze stresem, zarządzanie sobą w czasie, inteligencja emocjonalna) oraz umiejętności interpersonalne (np. zdolność komunikacji, budowania relacji międzyludzkich, pracy zespołowej)¹⁰.

1.3 KOMPETENCJE OSOBISTE

Kompetencje osobiste to umiejętności, które pozwalają rozwijać potencjał jednostki na wielu płaszczyznach. Są one także podstawowym budulcem inteligencji emocjonalnej, mają duży wpływ na odporność psychiczną i poziom motywacji.

Praca w obszarze rozwijania zasobów osobistych może być realizowana przez:

- zwiększenie katalogu zasobów, nazwanie tych zasobów;
- rozpoznawanie zasobów indywidualnych, takich jak: uzdolnienia, kompetencje, style uczenia się;
- wskazywanie na możliwości rozwijania poszczególnych zasobów poprzez konkretne ćwiczenia, kursy;
- modelowanie proaktywnych postaw wobec rozwijania zasobów osobistych¹¹.

W ciekawy sposób o zasobach osobistych mówi Renata Gut, która uważa, że nie da się zarządzać czymś o czym się nie wie. Autorka dzieli zasoby na cztery kategorie (przedstawione poniżej): ciało, umysł, duch, emocje¹².

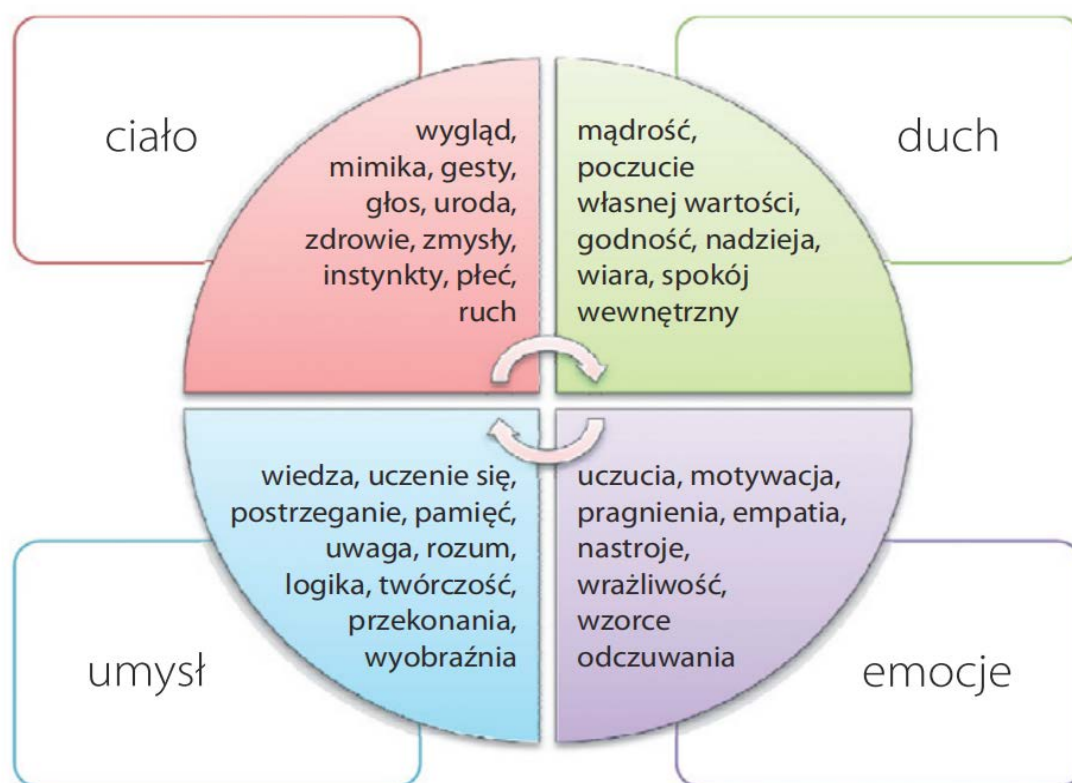
⁸ <https://enterpriseadvisors.pl/kompetencje-miekkie-masz-je-wszystkie/>

⁹ Tamże

¹⁰ [Kompetencje miękkie i twarde: lista umiejętności do CV \(livecareer.pl\)](https://livecareer.pl/kompetencje-miekkie-i-twarde-lista-umiejetnosci-do-cv)

¹¹ M. Rosalska, A. Wawrzonek, dz. cyt., s. 71.

¹² R. Gut, M. Piegowska, B. Wójcik, Zarządzanie sobą. Książka o działaniu, myśleniu i odczuwaniu, Difin, Warszawa 2008, s. 33.



Źródło: R. Gut, M. Piegowska, B. Wójcik, Zarządzanie sobą, s. 33

Doradca zawodowy powinien pracować z NEET nad poznaniem wszystkich kategorii ich zasobów, ponieważ mimo, iż nie odnoszą się one bezpośrednio do sfery zawodowej, to pozwalają lepiej sobie radzić w kontaktach interpersonalnych, skutecznie działać, pokonywać trudności, zobaczyć szerszą perspektywę, a to przyczynia się do rozwoju i samopoznania.

W doradztwie zawodowym panuje przekonanie, iż satysfakcjonująca kariera zawodowa jest wynikiem odpowiednio dostosowanych indywidualnych preferencji i zainteresowań zawodowych. Ważnym zatem jest wskazanie możliwości ich rozpoznawania. Zainteresowania i preferencje nie są czymś niezmiennym. Z jednych wyrastamy szybko i zapominamy, inne natomiast mogą być rozwijane i pielęgnowane przez całe życie.

Warto, pracując z osobą NEET w obszarze zainteresowań osobistych, poprosić ją o zademonstrowanie talentów i pasji, ponieważ może to być wartościowy materiał diagnostyczny - lepszy od kwestionariuszy czy testów. Nie należy to, by takich narzędzi nie wykorzystywać, a raczej szukać różnorodnych możliwości poznania.

Spośród szerokiego wachlarza kompetencji osobistych (personalnych) zostaną poniżej opisane te, które mają znaczenie dla rozwoju osób z grupy NEET oraz te, na które szczególną uwagę zwracają pracodawcy poszukując pracowników: myślenie strategiczne, umiejętność uczenia się, zarządzanie sobą w czasie, inteligencja emocjonalna, kreatywność (twórcze myślenie), odporność na stres.

Myślenie strategiczne

Myślenie strategiczne to sposób myślenia jednostki bazujący między innymi na świadomości swoich słabych stron, pewności stron mocnych oraz konkretnej wizji skoncentrowanej na maksymalnym wykorzystaniu osobistego potencjału oraz zminimalizowaniu ryzyka związanego ze słabościami, która finalnie zamienia się w strategię działania¹³.

Upraszczając można powiedzieć, że myślenie strategiczne to sposób myślenia, a strategia to sposób na osiągnięcie celu.

Myślenie strategiczne bywa też definiowane jako podejście do dzisiaj z perspektywy przyszłości. Innymi słowy, jest to podejście mające na celu przewidywanie długoterminowych skutków naszych działań.

13 [Myślenie strategiczne. Czym jest i jak może Ci pomóc w rozwinięciu kariery zawodowej? BRIEF](#)

To twórcza, długoterminowa wizja ukierunkowana na osiągnięcie konkretnych celów ¹⁴. Osoby myślące strategicznie myślą przyszłościowo, sprawnie reagują na pojawiające się trendy rynkowe. Często określane są mianem ryzykantów, którzy doskonale identyfikują i wykorzystują nadarzające się okazje.

Osoba myśląca strategicznie to osoba, która:

- **Wie, gdzie chce iść.** Ma jasno określony cel lub zamiar. Jeśli go nie ma, to żadna strategia nie ma sensu.
- **Wie, gdzie jest.** Innymi słowy, ma zdolność określenia, jaka jest obecna sytuacja i jak daleko jest do celu.
- **Wie, jak zdefiniować ścieżkę, którą musi podążać.** To centralny punkt strategii, bowiem obejmuje wypracowanie sposobu, w jaki osiągniemy nasze cele.
- **Wie, jak oceniać i poprawiać rzeczy.** Myślenie strategiczne wymaga elastyczności do ciągłego monitorowania tego, co się robi i do wprowadzania zmian, jeśli to konieczne ¹⁵.

Młodzi ludzie pragną osiągnąć sukces, jednak nie mają świadomości swoich mocnych i słabych stron, co w sytuacji braku wiary w siebie oraz braku wiedzy na temat osobistego potencjału może być barierą na drodze do rozwoju zawodowego. Wszystkie te czynniki uniemożliwiają osobie młodej stawianie skutecznych celów, czy wręcz blokują jej działania.

Strategiczne podejście do wsparcia w rozwoju edukacyjno-zawodowym osób z grupy NEET, powinno być skoncentrowane na odkrywaniu ich zainteresowań, pasji, talentów, pomocy w budowaniu samoświadomości. To także promowanie postawy proaktywnej, cierpliwości oraz dawania sobie przestrzeni na popełnianie błędów, przy jednoczesnym wyciąganiu wniosków z porażek. Takie podejście może wzbudzić u osób młodych motywację do działania, stać się podwaliną dla ich osobistych życiowych sukcesów.

Dzisiejszy świat stawia na osoby, które potrafią się szybko zaadaptować do dynamicznie zmieniających się warunków. W tym kontekście nabywanie umiejętności myślenia strategicznego może mieć duży wpływ na jakość funkcjonowania osób z grupy NEET w przyszłości.

Młodzi ludzie myślą strategicznie, kiedy przed podjęciem ostatecznego działania biorą pod uwagę szereg możliwości, zarówno szans, jak i zagrożeń. To pomaga w optymalizacji planu, ponieważ dostosowuje koncepcję młodej osoby do dynamicznych zmian w otaczającym świecie.

Doradca zawodowy, którego celem jest pomoc młodym ludziom w określaniu ich indywidualnych zasobów czy podejmowaniu lepszych decyzji, dzięki którym będą odnosić sukcesy osobiste i zawodowe, powinien kierować się holistycznym podejściem. Powinien on brać pod uwagę nie tylko to, co teraz jest ważne na rynku pracy, ale przede wszystkim musi patrzeć przyszłościowo. Myślenie strategiczne, wymaga dużej dawki realizmu i zdolności do refleksji. Te zdolności nie pojawiają się tak po prostu znikąd - muszą być rozwijane poprzez praktykę. Jednym ze sposobów rozwijania myślenia strategicznego, może być gra w szachy, przyzwoleń na stawianie i testowanie hipotez czy praca projektowa. Dodatkowo doradca zawodowy może zaproponować młodej osobie korzystanie z następujących wskazówek:

- bądź proaktywny w wyszukiwaniu i gromadzeniu informacji, które pomogą Ci podejmować decyzje w przyszłości. Przeczytaj czasopisma i artykuły, które pomogą Ci uzyskać więcej informacji. A kiedy czegoś w pełni nie rozumiesz, zadawaj pytania;
- nieustannie kwestionuj własne opinie. Jak powstały? Co na nie wpływa? Czy są logiczne? Miej otwarty umysł na opinie innych;
- dowiedz się, jak ogarnąć konflikt i jak go wykorzystać, aby znaleźć kreatywne rozwiązanie. Otaczaj się ludźmi o różnych światopoglądach. To daje Tobie (i im) możliwość uczenia się od siebie nawzajem;
- pamiętaj, aby robić przerwy poznawcze i pozwolić mózgowi odpocząć. Staraj się też bywać w różnych środowiskach. To pomoże ci rozwinąć perspektywę ¹⁶.

Umiejętność uczenia się

Umiejętność uczenia się jest kompetencją uniwersalną, wymienianą również w katalogu kompetencji kluczowych. W „Zaleceniu Parlamentu Europejskiego i Rady z 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (2006/962/WE)”, definiowana jest jako zdolność

¹⁴ [Myślenie strategiczne: jak nadać cel swojemu życiu Piękno umysłu \(pieknoumyslu.com\)](http://pieknoumyslu.com)

¹⁵ [Myślenie strategiczne: jak nadać cel swojemu życiu Piękno umysłu \(pieknoumyslu.com\)](http://pieknoumyslu.com)

¹⁶ [Dlaczego potrzebujesz umiejętności strategicznego myślenia, aby odnieść sukces \(greelane.com\)](http://greelane.com)

konsekwentnego i wytrwałego uczenia się, organizowania własnego procesu uczenia się, między innymi przez efektywne zarządzanie własnym czasem i zdobywanymi informacjami, zarówno indywidualnie, jak i w grupach¹⁷.

Umiejętność uczenia się potencjalnie posiadają wszyscy ludzie. Nie oznacza to jednak, że każda osoba chce i potrafi się uczyć. Ograniczona umiejętność uczenia się bądź brak tej kompetencji, może być barierą w osiąganiu celów osobistych, edukacyjnych i zawodowych, a co za tym idzie jedną z przyczyn przynależności do NEET. Osoba, która nie rozwija umiejętności uczenia się potrzebuje dużo więcej czasu na przyswojenie określonych informacji, co może być powodem zniechęcenia. Trudność w przyswojeniu określonej wiedzy może wpłynąć na poczucie sprawczości i obniżyć poczucie własnej wartości. Niechęć młodych ludzi do nauki może wynikać również z niewłaściwych przekonań, na przykład stereotypowego myślenia na temat zasobów pamięci. Niektórzy uważają, bowiem, iż są one ograniczone. Czasami wśród młodych osób panuje też przekonanie, że pewne informacje nie przydadzą im się w przyszłości, co może być dla nich również demotywujące. W szkołach ciągle jeszcze panuje przeświadczenie, iż najlepszą metodą jest metoda „zakuć, zdać, zapomnieć” (tzw. „3xZ”). Osoby młode stosują tę metodę prawdopodobnie dlatego, że nie potrafią uczyć się w inny sposób.

Praca doradcy zawodowego w obszarze rozwijania umiejętności uczenia się osób z grupy NEET, to przede wszystkim wzbudzanie motywacji oraz szukanie sposobów na to, aby osoby młode chciały nauczyć się, jak się uczyć. Skuteczną metodą budowania kompetencji uczenia się może być pokazywanie realnych korzyści, jakie może osiągać NEET. Ważne jest wskazywanie niewłaściwych metod uczenia się. Zrozumienie informacji znacznie ułatwia i utrwala ich zapamiętywanie. Wśród młodych osób panuje także przekonanie, że częste powtarzanie czegoś jest dobrą metodą na zapamiętywanie. W rzeczywistości jednak sprawia to jedynie tyle, że te treści dłużej utrzymują się w pamięci krótkotrwałej (roboczej). Badania pokazują, że lepszym momentem na powtarzanie danych treści jest ten (moment), kiedy dany materiał zaczynamy trochę zapominać. Przypominanie sobie po jakimś czasie jest trudniejsze, ale to właśnie ten wysiłek pozwala nam lepiej utrwalić wiedzę. Powtarzanie ćwiczeń tego samego typu też nie jest dobrą metodą na zapamiętywanie, lepiej jest wykonywać ćwiczenia o wspólnych treściach. Warto uświadamiać NEET, że jeśli chcą rozwijać swoją wiedzę i umiejętności, powinny być to zadania o wyższym stopniu trudności, ponieważ wyzwania, które temu towarzyszą wpływają na trwałość i lepsze ugruntowanie wiedzy. Elementem sprzyjającym skutecznemu uczeniu się są też odpowiednie warunki np. odpowiednia długość i stałe godziny snu. Udowodniono, iż treści, których uczymy się przed snem, lepiej zapadają nam w pamięć. Nie bez znaczenia jest też nasze samopoczucie podczas nauki. Przyjemne emocje sprzyjają skuteczniejszemu zapamiętywaniu. U osób podatnych na stres może występować nawet tak zwane zjawisko „białej plamy” w pamięci. Ponadto uczenie się może być łatwiejsze i przyjemniejsze, kiedy będzie związane z zainteresowaniami, pasjami i wartościami osoby uczącej się.¹⁸

Umiejętność uczenia się to proces, który jednostka może kształtować i poprawiać przez całe życie. Badania pokazują, że ludzie, którzy wierzą, że mogą się uczyć i rozwijać, osiągają lepsze wyniki niż ci, którzy uważają, że ich inteligencja jest ograniczona. Takie podejście nazywa się mentalnością wzrostu i polega na traktowaniu błędów i porażek jako okazji do nauki, a nie jako dowodów na brak zdolności. Umiejętność uczenia się zależy nie tylko od indywidualnych cech, ale także od środowiska i kontekstu. Warto pamiętać, że istnieją różne style uczenia się, które odpowiadają różnym preferencjom i potrzebom. Niektórzy ludzie uczą się lepiej poprzez słuchanie, inni poprzez oglądanie, a jeszcze inni poprzez działanie. Nie ma jednej najlepszej metody uczenia się dla wszystkich. Ważne jest, by doradca zawodowy pomógł znaleźć tę, która będzie efektywna dla konkretnej osoby.

Ważnym problemem jest też budowanie motywacji do nauki. Jak pokazują doświadczenia islandzkie część osób, która „wypadła z systemu edukacji formalnej” z powodu trudności w nauce, potrafiła nadrobić zaległości i powrócić do systemu. Kluczem jest właściwe rozpoznanie przyczyn trudności, które bywają wielowymiarowe. Nie zawsze wynikają z mniejszych zdolności intelektualnych czy trudności w technice uczenia się. Czasem są następstwem kryzysów związanych z relacjami rodzinnymi, rówieśniczymi czy konfliktów z kadrą nauczycielką. Niezależnie od przyczyny zawsze problemy edukacyjne obniżają u osoby wiarę w swoje możliwości edukacyjne. Rolą doradcy zawodowego jest w tym kontekście właściwa diagnoza trudności oraz pomoc młodej osobie w odnalezieniu odpowiedniego sposobu ich przezwyciężenia. Często drogą odbudowywania u młodej osoby wiary w swoje możliwości edukacyjne jest odbudowanie jej relacji nauczyciel – uczeń. Młoda

17 Magdalena Goetz, „Umiejętność uczenia się jako jedna z kompetencji kluczowych”, w: „Trendy” 4/2016, s.32-35.

18 [Mentalność wzrostu nie jest tym, czym jesteś, ale tym, czym możesz się stać / Dobrobyt | Psychologia, filozofia i myślenie o życiu. \(sainte-anastasio.org\)](http://Mentalnośćwzrostuniejesttym,czynjesteś,aletym,czynmożeszsięstać/Dobrobyt|Psychologia,filozofiaimiślenieożyciu.(sainte-anastasio.org))

osoba, chcąc powrócić do systemu edukacji czy uzupełnić wykształcenie często potrzebuje indywidualnego wsparcia w nadrobieniu zaległości w określonych przedmiotach. Doradca zawodowy staje się towarzyszem w tym procesie, wspierając w pokonywaniu lęku, niepewności, zmiany niewłaściwych postaw i przekonań oraz budowaniu umiejętności radzenia sobie ze stresem i sposobów samonagradzania.

Zarządzanie sobą w czasie

Zarządzanie sobą w czasie to umiejętność planowania zadań i wyznaczania krótkoterminowych celów w pracy¹⁹. Pojęcie to zastąpiło „zarządzanie czasem”, bo przecież czasem nie da się zarządzać.

Brak umiejętności zarządzania sobą w czasie może być jednym z powodów nie podejmowania działań edukacyjnych i zawodowych przez NEET. Osoba młoda może nie zauważać, że efektywna praca jest tożsama z optymalnym gospodarowaniem czasem. W tym zakresie rolę doradcy zawodowego w pracy z NEET jest uświadomienie mu ważności czasu.

D. Goleman podkreśla wagę tzw. świadomości emocjonalnej, która składa się na kompetencję zwaną samoświadomością. Samoświadomość określa wiedzę o stanach wewnętrznych jednostki, preferencjach, możliwościach i intuicyjnych ocenach, pozwalając na wybór wartości i celów, którymi należy się kierować. Dzięki takiej umiejętności człowiek może zorientować się, czy własne zdrowie, praca i sprawy rodzinne są w stanie równowagi. Dzięki niej potrafi zdolność do pracy łączyć twórczo z osobistymi wartościami i celami.²⁰

W momencie, kiedy osoba uzmysłowi sobie swoje możliwości, zazwyczaj uzyskuje lepsze wyniki, zarówno w życiu osobistym, jak też zawodowym. Człowiek potrafiący zarządzać skutecznie własnym czasem, czuje się jego panem. Ma świadomość możliwości zwiększania swojej skuteczności przez wykorzystanie własnego potencjału.²¹

Za Dawidem Fontą warto zauważyć, iż korzyści związane z umiejętnym zarządzaniem sobą w czasie są oczywiste, a ich lista jest długa:

- zwiększona efektywność,
- zwiększona produktywność,
- większa ilość czasu dla siebie (rozrywkę, hobby itp.),
- większa satysfakcja z wykonywanej pracy (każdy lubi pracować tak długo, dopóki praca go nie przerasta),
- mniejszy stres,
- większa ilość czasu na „wyłączenie się” po godzinach pracy (po wykonaniu całej pracy; nasz umysł łatwiej relaksuje się w ciągu nocy),
- łatwiejsze (z wyprzedzeniem) zaplanowanie długoterminowych zadań, (bez targających, wewnętrznych emocji; osoba ma więcej swobody, aby wybiec myślami w przyszłość),
- większa kreatywność (osoba jest najbardziej twórcza wtedy, kiedy w wolnych chwilach może pograć się w marzeniach)²².

Lothar. J. Seiwert wymienia dodatkowo jeszcze inne korzyści:

- realizacja tych samych zadań mniejszym wysiłkiem,
- lepsza organizacja własnej pracy,
- większa motywacja,
- czas na realizację zadań „wyższego” rzędu,
- mniejsza presja w pracy i nacisk na wydajność,
- mniejsza ilość popełnianych błędów,
- szybsze osiągnięcie celów zawodowych i prywatnych²³.

Nabycie przez NEET umiejętności skutecznego zarządzania sobą w czasie może mieć duże znaczenie dla

19 [Zarządzanie sobą w czasie, czyli jak nie tracić dnia! \(akademiapostepu.pl\)](http://akademiapostepu.pl)

20 D. Goleman, Inteligencja emocjonalna w praktyce, Media Rodzina, Poznań 1999, s. 86-89.

21 M. Randak-Jezińska, Znaczenie umiejętności zarządzania sobą dla zdrowia menedżera i organizacji, [w]: „Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej. Zarządzanie”, red. nauk. P. Pachura, nr 2 (2011), Sekcja Wydawnictw Wydziału Zarządzania Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa 2011.

22 [sierpińska.pdf \(sbc.org.pl\)](http://sierpińska.pdf(sbc.org.pl))

23 L.J. Seiwert, Zarządzanie czasem, Agencja Wydawnicza Placet, Warszawa 2001, s 17.

ich efektywnego rozwoju edukacyjno-zawodowego. Analiza sposobów wykorzystywania czasu może być pomocna we właściwym ustaleniu priorytetów i zapewnieniu odpowiedniej przestrzeni czasowej na ich realizację. Często bowiem nieefektywność działań edukacyjno – zawodowych wynika po prostu z niedostatecznej ilości czasu poświęconej na ich realizację.

Sens optymalnego wykorzystywania czasu trafnie obrazuje sentencja G. Feylera: „Wykorzystuj czas na:

- Pracę – to cena Twego sukcesu,
- Myślenie – to źródło Twojej siły,
- Zabawę – to jest tajemnica Twojej młodości,
- Czytanie – to podstawa Twojej wiedzy,
- I bądź miły – to brama do pełnego szczęścia,
- Na marzenia – to droga do gwiazd,
- Na kochanie – to jest czysta radość życia,
- I bądź wesoły – to jest muzyka Twojej duszy”²⁴.

Podstawową rolą doradcy zawodowego w pracy z NEET w opisywanym obszarze jest nauka wyznaczania priorytetów, tworzenia elastycznego planu działania oraz motywowanie do ich konsekwentnej realizacji. Właściwe zarządzanie sobą w czasie, to również świadome budowanie dobrych nawyków.

Przykładowym narzędziem, jakie doradca zawodowy może wykorzystać w pracy z NEET jest „kwadrat Eisenhowera”. Mówiąc w skrócie tworzymy listę zadań w czterech obszarach (ważne i pilne, ważne i niepilne, nieważne i pilne, nieważne i niepilne) i przyporządkowujemy je do odpowiednich ćwiartek. Dzięki temu osoba wie, które zadanie jest do załatwienia natychmiast, a które może odłożyć na później bez wpływu na efektywność osobistą. Innym narzędziem jest reguła 60:40, która mówi, że nie należy planować całego czasu, a tylko 60% pozostawiając 40% pozostawiając na okoliczności, których nie jesteśmy w stanie przewidzieć. W praktyce oznacza to, że pracując np. osiem godzin dziennie, powinniśmy planować pięć godzin, zachowując sobie do dyspozycji możliwość zarządzania pozostałą częścią. Dobrą metodą do organizowania swojego dnia, tygodnia, miesiąca czy roku w przypadku osób młodych, może być wykorzystywanie odpowiednich aplikacji. Jest wiele bezpłatnych aplikacji, w których można planować oraz zarządzać swoimi zadaniami. Do takich należą m.in. Todoist, Trello czy Kalendarz Google. Wiele z nich występuje również w wersji na telefon. To świetne narzędzia, aby NEET nauczył się zarządzać sobą w czasie.

Inteligencja emocjonalna

Od momentu ukazania się książki „Inteligencja emocjonalna” Daniela Golemana, obszar ten zaczął być poddawany wielu analizom. Autor opisał w swojej publikacji cechę, dzięki której ludzie odnoszą sukcesy w wielu dziedzinach życia, są zdrowsi i bardziej szczęśliwi. Głoszone przez Golemana tezy zyskały ogromne zainteresowanie. Chociaż nie ma pełnej zgody co do definicji inteligencji emocjonalnej, to nie ma wątpliwości, że wpływa ona na ludzkie zachowania, na co istnieje wiele popartych badaniami dowodów. Część badaczy uznaje inteligencję emocjonalną za cechę, inni za zdolność, a jeszcze inni za kompetencję czy postawę.²⁵

Warto świadomie rozwijać, zwłaszcza u NEET, takie cechy, jak: samoświadomość, samoregulacja, motywacja, empatia czy umiejętności społeczne, gdyż wpływają one na jakość życia każdej jednostki.²⁶

Inteligencja emocjonalna jest szczególnie ważną kompetencją, determinującą również aktywność zawodową²⁷.

Według Golemana inteligencja emocjonalna ma zasadnicze znaczenie w osiąganiu wybitnych rezultatów w pracy zawodowej, niemalże na każdym stanowisku i w każdym wykonywanym zawodzie. Osiągnięcia jednostki zależą w większym stopniu od poziomu jej inteligencji emocjonalnej, niż od poziomu inteligencji ogólnej.²⁸

24 G. Feyler, Endlich mehr zeit haben, Heyne Verlag, München 2009, s. 294.

25 Śmieja, M., Orzechowski, J. (2008). Inteligencja emocjonalna. Fakty, mity, kontrowersje. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN SA.

26 Goleman D.: Inteligencja emocjonalna w praktyce. Media Rodzina, Poznań 1999, s. 40.

27 Czerw A., Borkowska A. (2010). Rola optymizmu i inteligencji emocjonalnej w osiąganiu satysfakcji z pracy. Implikacje dla tworzenia programów rozwojowych pracowników. Współczesne zarządzanie nr. 1. Kwartalnik Środowisk Naukowych i Liderów Biznesu.

28 Goleman D.: Inteligencja emocjonalna w praktyce. Media Rodzina, Poznań 1999, s. 80.

Obserwując rynek pracy zauważamy, że dość powszechne stało się stosowanie testów inteligencji emocjonalnej do rekrutacji i oceniania pracowników. Nie tylko według Golemana, ale też innych naukowców, poziom inteligencji emocjonalnej jest lepszym predyktorem efektywności pracownika, niż poziom inteligencji ogólnej. Naukowcy dowodzą, że dzięki wysokiej inteligencji ogólnej ludzie zdobywają pracę, ale już aby awansować, muszą wykazać się wysoką inteligencją emocjonalną. Inteligencja racjonalna podlega ograniczeniom rozwojowym, natomiast inteligencja emocjonalna nie posiada takich ograniczeń. Badacze twierdzą też, że osoby inteligentne emocjonalnie są skuteczniejszymi liderami, lepszymi współpracownikami oraz podejmują lepsze decyzje.²⁹

Rozwinięta inteligencja emocjonalna niewątpliwie jest zasobem każdej jednostki, co nie znaczy, że każda jednostka ten zasób posiada.

Niski poziom inteligencji emocjonalnej najczęściej jest rozpoznawany u osób, które w dzieciństwie nie otrzymały od swoich rodziców (lub innych ważnych osób) odpowiednich wzorców tego, jak zarządzać własnymi emocjami i relacjami z innymi ludźmi. Takie osoby bardzo często mają problem z rozpoznawaniem i nazywaniem emocji, które odczuwają. W rezultacie posiadają niewielką kontrolę nad nimi i często mogą im ulegać. Nieumiejętność rozpoznawania własnych emocji przekłada się na nierozpoznawanie emocji innych osób. Może to powodować agresję, konflikty, obwinianie innych czy wycofanie społeczne.

Brak rozwiniętej inteligencji emocjonalnej może być powodem nie tylko nie podejmowania przez NEET działań edukacyjnych czy zawodowych, ale również wpływać na ich funkcjonowanie społeczne.

Wiele badań potwierdza tezę, że osoby o wyższych zdolnościach emocjonalnych dużo lepiej radzą sobie podczas rozmów kwalifikacyjnych czy w pracy i są mniej narażone na wyczerpanie emocjonalne, prowadzące do wypalenia. Badacze wykazują również, iż poziom inteligencji emocjonalnej wpływa pozytywnie na stan zdrowia osób zajmujących stanowiska kierownicze³⁰.

Poziom inteligencji emocjonalnej niewątpliwie determinuje nie tylko aktywność zawodową, ale również motywację osiągnięć oraz przekonanie co do własnej skuteczności. Ta wiedza jest kluczowa dla specjalistów wspierających osoby z grupy NEET.

Inteligencję emocjonalną można rozwijać przez całe życie. Poniżej kilka wskazówek jak to robić.

1. Powinniśmy przeżywać swoje emocje, a nie uciekać od nich.
2. Wyrażać swoje uczucia w przemyślany sposób.
3. Angażować się w pomaganie znajomym, którzy są w trudnej sytuacji emocjonalnej.
4. Rozwijać empatię, próbując wczuć się w emocje innych.
5. Dowiedzieć się więcej o komunikacji niewerbalnej i spróbować odczytywać mowę ciała innych.
6. Pytać innych o ich emocje, jeśli nie umiemy ich odgadnąć.
7. Wykorzystywać asertywny styl komunikowania się.
8. Starać się aktywnie słuchać.
9. Walczyć z sobą w sytuacjach, w których źle znosimy krytykę.
10. Stawać się bardziej społecznymi³¹.

Rozwijanie inteligencji emocjonalnej nie należy do zadań łatwych, jednak przy odpowiednim stopniu motywacji i wsparcia jest to możliwe. Podstawą rozwoju inteligencji emocjonalnej jest zadbanie o to, by osoba, z którą doradca zawodowy pracuje, potrafiła rozpoznawać wszystkie podstawowe emocje (radość, smutek, strach, wstręt, złość, zaskoczenie). Kolejny krok to kwestia związana z kontrolowaniem poszczególnych emocji. Kiedy osoba posiada już umiejętność samoregulacji, dopiero wtedy może przejść do bardziej skomplikowanych kwestii takich, jak mówienie o swoich emocjach, słuchanie, pocieszanie innych, podejmowanie świadomych decyzji i branie za nie odpowiedzialności, przełamywanie konfliktów, ustalanie priorytetów i celów życiowych, czy angażowanie się i poświęcanie swojego czasu potrzebom społecznym.

Tak świadomie zaplanowany proces wsparcia NEET w budowaniu tej kompetencji pozwoli młodej osobie nie tylko rozwijać empatię do siebie i innych, ale też budować jej charakter i charyzmę. Ważne jest, by wiedziała

29 Śmieja, M., Orzechowski, J. (2008). Inteligencja emocjonalna. Fakty, mity, kontrowersje. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN SA.

30 Matczak A., Knopp K. (2013). Znaczenie inteligencji emocjonalnej w funkcjonowaniu człowieka. Poznań: Wydawnictwo Stowarzyszenia Filomatów.

31 [Inteligencja emocjonalna czym jest i jak ją rozwijać? \[Cechy\] \(interviewme.pl\)](#)

ona nie tylko to, co jest dla niej ważne, ale też jak powinna postąpić w danej sytuacji, uwzględniając normy społeczne, swoje potrzeby i pragnienia.

Kreatywność (twórcze myślenie)

Słowo „kreatywność” wywodzi się od łacińskiego terminu *creare*, a jego odpowiednikami są angielskie słowa: *creator*, oznaczające twórcę oraz *creative*, czyli przymiotnik „twórczy”. Kreatywność najczęściej jest definiowana jako:

- zdolność do tworzenia nowych rozwiązań,
- proces umysłowy, skutkujący powstaniem nowych koncepcji, idei czy skojarzeń,
- proces rozwijania i przedstawiania nowatorskich pomysłów w celu rozwiązania problemów lub zaspokojenia określonych potrzeb.³²

Kreatywność jest ważna nie tylko z perspektywy rozwoju edukacyjnego czy zawodowego osób z grupy NEET, ale również może mieć duży wpływ na jakość funkcjonowania ich w życiu prywatnym. Oczywiście są zawody, w których kreatywność będzie ważniejsza, niż w innych dziedzinach. Bez względu jednak na to, jakie czynności wykonujemy, z pewnością w każdej pracy można znaleźć oryginalne i użyteczne sposoby rozwiązywania problemów.

W perspektywie aktywizacji edukacyjno – zawodowej kreatywność jest kompetencją, która wspiera proces poszukiwania nowych pomysłów na rozwiązanie pojawiających się problemów, barier i trudności. Jest siłą napędową do wygenerowania pomysłów na pokonanie szczególnie tych barier, tych na które osoba nie ma bezpośredniego wpływu (kontekst sytuacyjno – społeczny). Dzięki kreatywności może inaczej spojrzeć na swoją sytuację i dostrzec w niej szanse na zmianę.

Dodatkowo kreatywność buduje przewagę konkurencyjną na rynku pracy. W dzisiejszych czasach pracodawcy coraz bardziej zwracają uwagę na kreatywność przyjmowanych pracowników. Kreatywna postawa pracownika może mieć wpływ nie tylko na polepszenie rentowności firmy, ale też przyczynić się do wzrostu konkurencyjności danej organizacji. Badania pokazują, iż zespoły pracowników posiadające umiejętność twórczego myślenia, są bardziej wydajne, lepiej wykorzystują budżety firm oraz znajdują więcej innowacyjnych rozwiązań.

Rozwijanie twórczego myślenia u osób z grupy NEET może zwiększyć ich szanse na wejście na rynek pracy, pobudzić chęć zdobywania nowej wiedzy i przyczynić się do odnoszenia sukcesów. W celu rozwijania kreatywności doradca zawodowy może wykorzystywać różne metody pobudzania i wspierania twórczego myślenia.

W tabeli poniżej przedstawiono czynniki wspierające i hamujące kreatywność myślenia³³.

Czynniki wspierające kreatywność myślenia	Czynniki hamujące kreatywność myślenia
Poczucie bezpieczeństwa, relaks: jeśli czujemy się bezpiecznie i jesteśmy odprężeni, jesteśmy bardziej otwarci na nowe pomysły i rozwiązania.	Stres i zmęczenie jeśli jesteśmy zdenerwowani i działamy pod wpływem emocji, nasz mózg działa instynktownie, korzystając ze starych, sprawdzonych metod.
Różnorodność: im bardziej różnorodne są nasze doświadczenia czy środowisko, w którym przebywamy, tym lepiej dla naszej kreatywności.	Perfekcjonizm badania potwierdzają, że osoby skłonne do perfekcjonizmu są bardziej zamknięte poznawczo, niż te, które tych skłonności nie mają.

32 Czym jest kreatywność? Co sprzyja kreatywności, a co ją hamuje? (biznesfinder.pl)

33 Czym jest kreatywność? Co sprzyja kreatywności, a co ją hamuje? (biznesfinder.pl)

Ograniczenia: gdy jest idealnie, nie podejmujemy wysiłku, gdyż nie widzimy potrzeby, by cokolwiek zmieniać. Jeśli coś przychodzi nam zbyt łatwo, nasza kreatywność się zmniejsza. Potrzebne są więc ograniczenia, które zmuszą nas do myślenia	Brak własnego zdania jeśli nie mamy własnego zdania, nigdy nie będziemy kreatywni. Większość przełomowych wynalazków wzięła się właśnie z niezgody na to, co jest i próby poszukiwania nowych rozwiązań.
Otwarta przestrzeń: otwarta przestrzeń sprzyja kreatywnemu myśleniu, jednak praca, w ciągłym kontakcie z innymi ludźmi, może blokować proces twórczy, który wymaga koncentracji.	Brak czasu napięty grafik nie pomaga rozwijać kreatywności. To właśnie nuda, której często się boimy, otwiera przestrzeń dla wyobraźni, która jest pożywką dla kreatywności.
Chodzenie: starożytni Grecy uważali, że chodzenie poprawia jakość i wydajność ich procesów myślowych.	Nagradzanie motywacyjne obiecana premia czy podwyżka po wykonaniu zadania z jednej strony jest dobra, a z drugiej nie. Nagrody powodują bowiem, że radość z procesu działania zastępowana jest przez dążenie do osiągnięcia celu jak najmniejszym kosztem i jak najszybciej. Skutek? Robimy tylko tyle, ile się od nas wymaga
Ćwiczenia: okazuje się, że kreatywnego ćwiczenia można się nauczyć!	

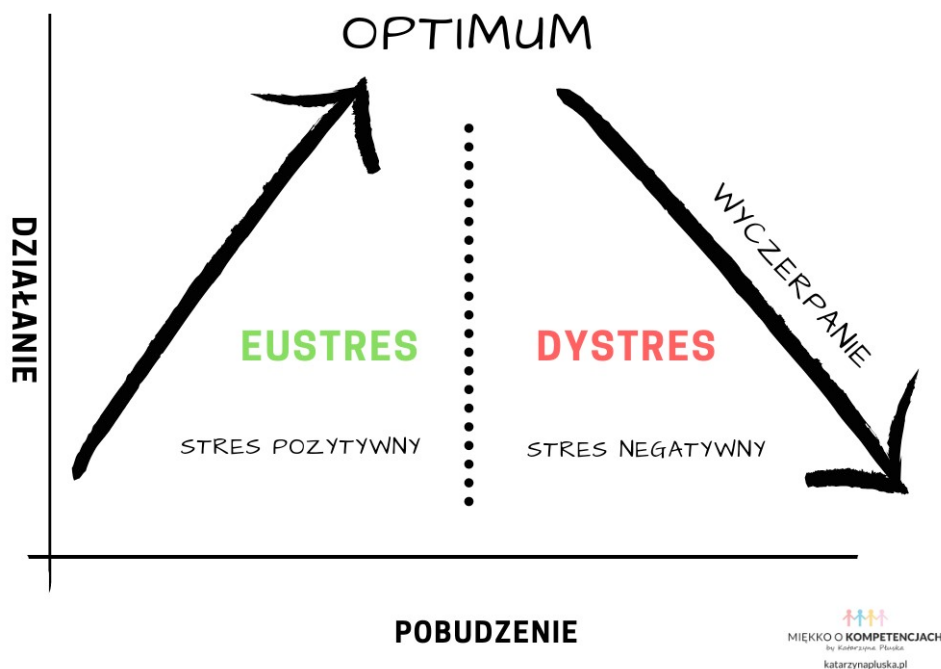
Radzenie sobie ze stresem

Stres można zdefiniować jako **reakcję organizmu** w odpowiedzi na wydarzenia, które zakłócają jego równowagę, obciążają lub przekraczają nasze zdolności do skutecznego poradzenia sobie. Wspomniane wydarzenia zakłócające określane są **stresorami**. Źródła stresorów mogą być zarówno fizyczne (np. hałas, przełudnienie, choroby, katastrofy naturalne), jak też społeczne (np. brak zatrudnienia, ciąża i poród, problemy rodzinne, utrata ukochanej osoby, przestępczość).³⁴

Stres nie zawsze musi się wiązać z wydarzeniami negatywnymi. Randka, święta, awans, ślub czy duża wygrana w grach losowych to także potencjalnie poważne stresory. Istotą stresu jest więc nie tyle obecność wydarzenia przykrego, co konieczność zaadaptowania się, przystosowania do nowej sytuacji stanowiącej wyzwanie, wymagającej zmiany, by odzyskać równowagę. Im większa konieczność adaptacyjnej zmiany, tym potencjalnie większy stres. Z tego względu badacze stresu dzielą go na dwa typy tj. stres pozytywny nazywany eustresem i negatywny dystresem. Eustres przyjmuje najczęściej charakter krótkofalowy. Ten typ stresu nie ma zazwyczaj charakteru ciągłego i jest siłą pobudzającą do walki z danymi sytuacjami życiowymi. Drugi typ stresu dystres zazwyczaj ma charakter chroniczny, długofalowy (jego konsekwencją jest osłabienie organizmu człowieka), generuje on poważne choroby różnego typu. Stres pozytywny, jak i negatywny w aspekcie fizjologii zasadniczo się nie różni, czego efektem jest aktywowanie niemal identycznego mechanizmu obronnego w przypadku sytuacji „walki oraz ucieczki”.³⁵

34 [Stres – co to jest i jak sobie z nim radzić? | Centrum Dobrej Terapii](#)

35 Kozłowski, P., Kożuch, K., Kozłowska, M., Cuch, B., Kozłowska, K. Ocena częstości występowania stresu, objawów mu towarzyszących, przyczyn oraz sposobów radzenia sobie w sytuacjach stresowych wśród osób uczących się. *Journal of Education, Health and Sport*, 6(5), (2016), s. 395.



Rys. <https://www.katarzynapluska.pl/czy-stres-moze-pomoc-eustres/>

Długotrwałe utrzymywanie się wysoki poziom kortyzolu we krwi człowieka może mieć negatywne konsekwencje dla zdrowia psychicznego i fizycznego. Szczególnie wrażliwe na działanie kortyzolu są dwa obszary mózgu – część kory mózgowej odpowiedzialna za regulację emocji, rozumienie konsekwencji własnych działań, kontrolę nad reakcjami emocjonalnymi – dzięki czemu osobie trudniej jest nad sobą panować. Drugą z nich jest relatywnie niewielka struktura będąca częścią układu limbicznego (emocjonalnego) – hipokamp. Obszar ten pełni rozliczne funkcje, ale jedną z ważniejszych jest zapamiętywanie i odtwarzanie z pamięci znanych faktów.³⁶

Długotrwały stres może być powodem zaburzeń funkcjonowania człowieka, blokować podejmowanie nowych wyzwań, w tym działań edukacyjnych czy zawodowych.

Psychologicznych skutków stresu może być bardzo dużo: podwyższone ryzyko depresji (w tym ryzyko samobójstwa czy prób samobójczych), lęki, nerwica, fobie, nieustanne uczucie niepokoju, brak apetytu, bądź nadmierna waga, bezsenność, uczucie ciągłego zmęczenia, objawy emocjonalne (złość, płacz, zamartwianie się, utrata poczucia humoru, zaburzenia koncentracji, zaburzenie zdolności do podejmowania decyzji czy gorsze samopoczucie).

Wśród skutków stresu wymienia się także skutki behawioralne takie jak: palenie papierosów, picie alkoholu, nadmierny krytycyzm, utrata chęci do nauki czy podjęcia pracy, wyczerpanie emocjonalne, obniżone poczucie osiągnięć osobistych lub własnej wartości.

Wśród głównych stylów radzenia sobie ze stresem wymienia się:

- aktywne zachowanie czyli reakcje, które zmieniają sytuację;
- poznawcze radzenie sobie czyli reakcje, które zmieniają znaczenie lub ocenę stresu;
- unikanie czyli reakcje, które zmierzają do kontroli przykrytych uczuć.

Rolą doradcy zawodowego w pracy z NEET w obszarze budowania odporności na stres jest rozpoznanie źródeł stresu (stresorów), analiza dotychczasowych sposobów panowania nad stresem oraz pomoc w wypracowaniu takiej strategii radzenia sobie ze stresem, która będzie dla niej najlepsza. Ważna jest też świadomość, iż sam fakt przynależności do grupy NEET dla niektórych z młodych osób będzie sytuacją mocno stresogenną. Składa się na to kilka czynników: pozostawanie bez pracy przez dłuższy czas, doświadczanie niepowodzeń z tym związanych należy do grupy najbardziej stresujących sytuacji życiowych. Na skali stresu Holmesa i Rahe, wyróżniającej szczególnie stresujące wydarzenia życiowe, utrata pracy plasuje się na 8 z 44 pozycji,

zaraz po m. in. śmierci osób bliskich, rozwodzie, pobycie w więzieniu czy ciężkiej chorobie³⁷. Jako duży stresor traktowana jest także niepewność pracy. Uznaje się, że antycypacja zdarzenia stresowego (w tym przypadku – utraty pracy) może być równie stresująca, a czasem nawet bardziej, niż samo wydarzenie. W jednym z dokumentów WHO stwierdza się, że „niepewność pracy jest nawet bardziej szkodliwa dla zdrowia niż bezrobocie”³⁸. Innym źródłem stresorów są rozmowy kwalifikacyjne. Osoby stresują się, bo chcą wypaść jak najlepiej, bo tylko wtedy mają szansę na pracę. Doświadczenia wielu młodych ludzi na rynku pracy to właśnie doświadczenia związane z powtarzającą się, wymienioną wyżej sekwencją stresogennych zdarzeń: utraty pracy – poszukiwania pracy – niepewności pracy. Oznacza to, że osoby z grupy NEET potrzebują wsparcia w zakresie umiejętności radzenia sobie ze stresem nie tylko w perspektywie przyszłych zadań zawodowych, ale przede wszystkim w radzeniu sobie w sytuacji niepewności na rynku pracy, która jest cechą współczesnego rynku pracy.

1.4 KOMPETENCJE INTERPERSONALNE

Kompetencje interpersonalne, inaczej nazywane społecznymi, to zdolności wykorzystywane w relacjach z innymi ludźmi, w celu osiągnięcia oczekiwanej skuteczności oraz inicjowania i podtrzymywania pozytywnych relacji z innymi³⁹.

Bez posiadania rozwiniętych kompetencji społecznych ciężko jest odnaleźć się osobie młodej zarówno w zespole rówieśniczym jak też pracowniczym.

W tym podrozdziale zostaną opisane wybrane kompetencje interpersonalne, które mają kluczowe znaczenie dla rozwoju edukacyjno-zawodowego osób z grupy NEET: komunikowanie się, asertywność, praca w zespole, budowanie relacji międzyludzkich oraz wywieranie wpływu na inne osoby.

Sprawne komunikowanie się (w tym asertywność)

Mówiąc o komunikacji interpersonalnej należy pamiętać, że jest ona procesem. Zawsze tworzy się w oparciu o relacje międzyludzkie i w jakimś kontekście społecznym. Buduje nowe pojęcia, nową wiedzę o świecie. Komunikowanie ma charakter dynamiczny, ponieważ wymaga od odbiorcy ciągłej interpretacji informacji, które do niego docierają. Komunikowanie to także interakcja, ponieważ między jego uczestnikami wytwarzają się określone stosunki⁴⁰.

Proces komunikacji interpersonalnej polega na słownym (werbalnym), bądź bezsłownym (niewerbalnym) przekazie informacji, kształtując jednocześnie relacje między ludźmi. Umiejętność porozumiewania się stanowi fundament dobrych kontaktów koleżeńskich, zawodowych, rodzinnych, pozwala poznać świat zewnętrzny, uczy wywierania wpływu na inne osoby, umożliwia zabawę i przyjemność.

Brak takich umiejętności może prowadzić do samotności i poczucia bezsilności, niezadowolenia z pracy i rozczarowań w życiu osobistym. Z tymi problemami mogą zmagać się osoby z grupy NEET, które nie potrafią komunikować się skutecznie. Problem ten staje się coraz bardziej powszechny, trudności w komunikowaniu mogą mieć różne przyczyny, jednak objawy i skutki dla większości młodych są podobne. Osoba taka ma problemy z wypowiedaniem się w rozmowie lub na piśmie, może też nie rozumieć, co mówią do niej inni.

W zniekształconym procesie komunikacji, najczęściej dochodzi do sytuacji, w której odbiorca nie odczytuje przekazanego komunikatu w takim samym znaczeniu, w jakim został on nadany. Taka sytuacja wynika z tego, iż wystąpiły pewne zakłócenia, to znaczy treść odebranego komunikatu jest inna niż treść komunikatu nadanego.

37 A. Sienkiewicz, Stres w sytuacji utraty pracy, s. 1059, w: [95-sienkiewicz-agnieszka.pdf \(wspia.eu\)](#)

38 Tamże, s. 1061

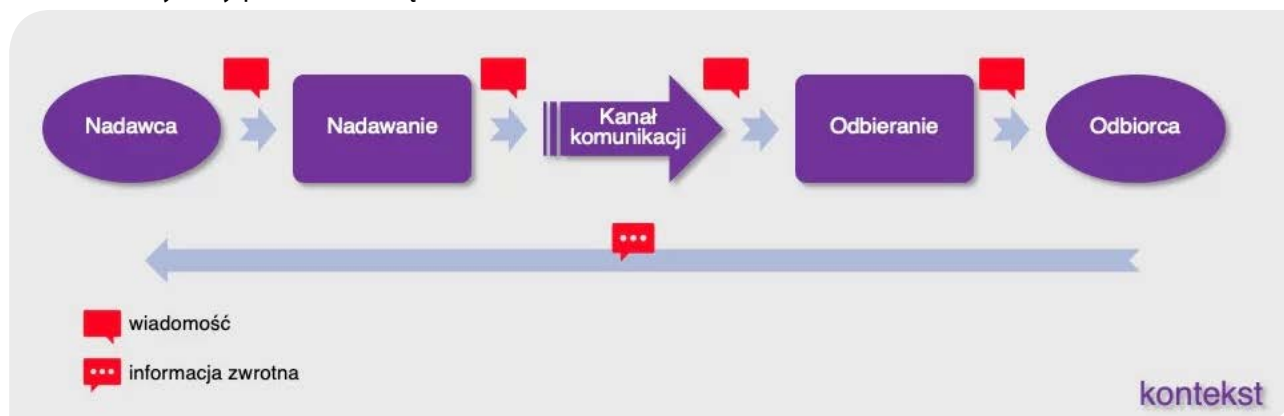
39 [Definicja umiejętności interpersonalnych \(umk.pl\)](#)

40 Dobek-Ostrowska B., Podstawy komunikowania społecznego, Wrocław 2002.



Rys. <http://www.mazowiecka.ohp.pl/>

Powodem takiego stanu może być to, że nadawca swoje myśli, zamiary, uczucia wyraził w sposób niezbyt jasny lub niezrozumiały dla odbiorcy. W ten sposób zaburzył pełne porozumienie i zniekształcił treść komunikatu. Aby nie dochodziło do takich barier w komunikacji młoda osoba powinna nauczyć się słuchać, a nie tylko słyszeć. Takie zjawisko nazywa się aktywnym słuchaniem. Wymaga to spełnienia kilku warunków, a należą do nich „miłość do drugiego człowieka, dystans do swoich sposobów myślenia, równowaga psychiczna słuchającego, różnicowanie patrzenia na siebie i świat, adekwatne rozumienie siebie samego, akceptacja odrębności partnera, słuchanie otwarte, właściwe ukierunkowanie uwagi”⁴¹. Na aktywne słuchanie ma wpływ również parafrazowanie i zadawanie pytań nadawcy w celu upewnienia się o prawidłowym zrozumieniu słów oraz sprzężenie zwrotne. Odbiorca komunikatu powinien za każdym razem uważnie słuchać przekazu rozmówcy z uwagą i cierpliwością oraz skupiać się wyłącznie na osobie mówiącej. W sytuacji kontaktów osób młodych z dorosłymi, które widzą np. lekceważący stosunek dorosłego do nich, będą powtarzały niewłaściwe postawy. W związku z powyższym o doskonałym procesie komunikacji możemy mówić wówczas, gdy „w efekcie tego procesu w umyśle odbiorcy powstanie identyczny obraz jak ten, który powstał w umyśle nadawcy, lub innymi słowy – gdy komunikat odebrany przez odbiorcę będzie miał takie samoznaczenie, jak komunikat wysłany przez nadawcę”⁴².



Rys. <https://kuznialeaderow.pl/>

41 Śnieżyński M., Sztuka dialogu: teoretyczne założenia a szkolna rzeczywistość, Kraków 2005, s. 29.

42 Siudem A., Prawidłowa komunikacja – ważny aspekt pracy socjalnej, w: Poradnik dla pracowników socjalnych, Zamość 2008, s. 29

Zła komunikacja może generować problemy z porozumiewaniem się młodych ludzi z rówieśnikami, rodziną czy otoczeniem. Do takich sytuacji dochodzi najczęściej, kiedy młoda osoba w sposób nieumiejętny wyraża swoje potrzeby, nie mówi o tym czego chce, a wymusza to manipulacją czy krzykiem. Kolejną przyczyną może być brak umiejętności komunikowania własnych emocji, tłumienie, ukrywanie, mówienie „to mnie nie dotyczy”. Bariere stanowi również trudność asertywnej komunikacji, nieumiejętność odmowy, stosowanie w rozmowie płaczu, krzyku jako metod szantażu, nieakceptowanie odmowy ze strony innych, brak stawiania własnych, wyraźnych granic czy uległość. Ten problem może wystąpić we wszystkich obszarach życia. W sytuacji zaburzonej komunikacji osoby młode stosują dwa schematy: albo są werbalnie agresywne, albo odmawiają komunikacji. Postępując w ten sposób osoba nie daje sobie prawa do wyrażania siebie, swoich potrzeb, opinii, uczuć lub robi to w sposób raniący innych⁴³.

Rolą doradcy zawodowego w pracy z NEET, w obszarze sprawnego komunikowania się, jest ustalenie przyczyn pojawienia się trudności w komunikacji, co nie jest prostym zadaniem. Jest to złożony proces, który może być związany z osobistymi doświadczeniami osoby, strukturą charakteru i osobowością, brakiem dojrzałości emocjonalnej, zablokowaniem emocji czy potrzeb, niskim poczuciem własnej wartości, brakiem szacunku do siebie. Powodem trudności mogą być również niewłaściwe schematy wyniesione z domu (np. w domu rodzinnym wszystko rozwiązywano krzykiem, więc my też krzyczymy na innych, bo nie umiemy poprosić bądź wierzymy, że prośbienie jest nieskuteczne, albo „dla osób słabych”). Trudności w komunikacji mogą wiązać się także z odczuwaniem przez osobę młodą całego szeregu trudnych emocji. Najczęstsze to: żal, bezradność, chłód, cierpienie, wściekłość, zdenerwowanie, zażenowanie, upokorzenie, obawa, których nagromadzenie, ponieważ nie zostały w sposób asertywny wypowiedziane, może powodować zachowania agresji słownej.

Brak u NEET umiejętności tzw. asertywnej komunikacji może wpływać zarówno na rozwój edukacyjny, jak i zawodowy. Asertywność to postawa, według której w pełni wyrażamy siebie w kontakcie z innymi ludźmi. Przejawianie asertywności polega na bezpośrednim, uczciwym i stanowczym wyrażaniu swoich uczuć, opinii i postaw wobec drugiej osoby, przy jednoczesnym respektowaniu jej praw do wyrażania własnych uczuć, opinii i postaw. Zachowanie asertywne sytuuje się w środkowej części kontinuum, którego skrajne końce stanowią zachowanie uległe i agresywne. Zachowanie uległe oznacza nieprzyznawanie sobie prawa do tego, by bezpośrednio mówić o tym, co się myśli i czuje. Z kolei zachowanie agresywne służy ochronie własnych praw i realizacji osobistych celów, przy jednoczesnym lekceważeniu praw i celów innych osób⁴⁴.

Praca doradcy zawodowego w rozwijaniu umiejętności asertywnej komunikacji może polegać na uświadomieniu młodej osobie, jak ma się skutecznie komunikować, nie raniąc przy tym siebie i innych. Ciekawym przykładem takiej pracy może być metoda zaproponowana przez Marshalla B. Rosenberga, którą nazwał metodą Porozumienia Bez Przemocy (z ang. Nonviolent Communication – NVC). Autor wykorzystywał tę metodę w sytuacjach rozwiązywania konfliktów, międzykulturowych barier językowych jednak zastosowanie tej metody komunikowania jest możliwe w każdej formie funkcjonowania z ludźmi. Głównym założeniem tej koncepcji jest tzw. komunikacja empatyczna, język serca. Rolą doradcy zawodowego jest tutaj uświadamiać NEET istotę relacji z samym sobą, kontaktów opartych na zrozumieniu i szacunku. Ważnym aspektem w tym modelu jest również drugie założenie, polegające na wyzbyciu się bądź zmianie nawyków, które często mamy narzucone kulturowo czy też przez wychowanie.

Rosenberg w swej teorii wyróżnia dwa języki komunikacji:

Język żyrafy, czyli sposób porozumiewania wypływający z serca, jak mówi autor: „Komunikacja bez przemocy opiera się na otwartym wyrażaniu swych uczuć, potrzeb i życzeń oraz umiejętności odczytywania ich w słowach innych ludzi, bez względu na formę, w jakiej zostają przekazane”⁴⁵.

Drugi język nazywa **językiem szakala**, to komunikacja blokująca empatię, prowokująca konflikty i wywołująca nieporozumienia. Jest to forma komunikacji mocno zakotwiczona w naszej kulturze i mentalności, w tym języku przypisujemy innym ludziom i rzeczom bycie przyczyną naszego złego stanu.

Rosenberg wymienił cztery etapy budowy właściwego komunikatu:

1. Spostrzeżenia – fakty, konkretne sytuacje, obserwacje mające swoje miejsce w rzeczywistości.
2. Uczucia – to, co czujemy, szczegółowe określenie stanu emocjonalnego.

43 <https://psychoterapia.org/zaburzenia-w-komunikacji>

44 <https://www.lscdn.pl/pl/publikacje/publikacje-konsultantow/12253,Rozwijanie-asertywnosci-dzieci-i-mlodziezy.html>

45 Rosenberg M. „Porozumienie bez przemocy: o języku życia”

3. Potrzeby – realne czynniki lub zachowania, które mogą nam pomóc.
4. Prośby – sprawy mogące wzbogacić moje życie, prośba o konkretne działanie.⁴⁶

Nauka świadomego rozwijania komunikacji wspiera zaufanie, szacunek do drugiej osoby i otwartość na potrzeby innych, zmniejsza ryzyko pojawienia się konfliktów i nieudomówień. Chcąc osiągnąć sukces w komunikacji młody człowiek musi przełamać barierę mówienia o własnych emocjach i odczuciach. Metoda komunikacji Rosenberga może okazać się skutecznym narzędziem w pracy z osobami z grupy NEET.

Istnieje wiele wyzwań, które wiążą się z brakiem sprawnej komunikacji. Pierwszym z nich jest niewiedza, co i jak powiedzieć. Drugim nieumiejętność wyrażenia swoich myśli i uczuć na tyle dobrze, by inni mogli je zrozumieć. Trzecim poczucie, że nie wie się, jak jasno wyrazić siebie lub przekazać innym swoją opinię w rozmowie.

Sprawne komunikowanie się umożliwia tworzenie satysfakcjonujących więzi społecznych poprzez zaspokojenie potrzeby kontaktu z innymi ludźmi, doskonalenie tego kontaktu oraz możliwość sprostaną wymogom stawianym przez społeczeństwo. Jest procesem umożliwiającym samodoskonalenie się człowieka. Proces wymiany informacji pozwala człowiekowi na lepsze rozumienie siebie, innych ludzi i otaczającego go świata, a dzięki temu zwiększa szansę na podejmowanie racjonalnych decyzji. Pozwala również umocnić poczucie własnej wartości i zdobyć aprobatę innych.

Warto podkreślić, iż sprawne komunikowanie się jest szczególnie ważne w zawodach wymagających kontaktowania się z innymi ludźmi.⁴⁷

Asertywność nie jest czymś z czym się rodzimy, możemy się jej jednak nauczyć. Pomocny może być tutaj trening asertywności. Sztukę asertywnej komunikacji NEET można rozwijać również samodzielnie za pomocą różnych technik, które są dość proste i możliwe do samodzielnego wykonania w warunkach domowych (np. ćwiczenie mowy ciała przed lustrem, wchodzenie w stan osoby asertywnej).

Praca w grupie

Praca w grupach jest rodzajem organizacji pracy, który polega na wykonywaniu określonego zadania nie przez jedną osobę, a przez grupę osób. Wymaga współpracy, koordynacji wspólnych wysiłków oraz umiejętności słuchania innych i udzielania im wsparcia. Praca grupowa daje możliwość wspólnego doświadczania radości z poprawnie wykonanego zadania lub goręczy porażki⁴⁸.

Praca w zespole to nic innego jak wzajemnie powiązane umiejętności, które pozwalają efektywnie pracować w zorganizowanej grupie, w której są dwie lub więcej osób. Ma ona miejsce, wówczas gdy ludzie współpracują i wykorzystują swoje indywidualne umiejętności do osiągnięcia wspólnych celów. Taka praca daje o wiele lepsze efekty, niż działanie w pojedynkę. Każda osoba wnosi do grupy inną wartość oraz różnorodne umiejętności. W ten sposób można rozdzielić zadania zgodnie ze zdolnościami czy charakterem, dzięki czemu pojawiają się nowe, efektywne pomysły⁴⁹.

Według badań, umiejętność pracy w zespole jest jedną z najważniejszych kompetencji miękkich XXI wieku, dzięki niej można efektywniej realizować powierzone zadania i szybciej rozwiązywać problemy.

Współpracując w zespołach nie można zapominać, że każda osoba może mieć inne cechy osobowościowe, doświadczenia i predyspozycje. Istotą pracy w zespole jest to, że powinna bazować na wykorzystywaniu różnic każdej z osób, aby osiągnąć jeden, wspólny cel. Potencjał zespołu będzie najbardziej efektywnie wykorzystany tylko wtedy, gdy jego członkowie będą uzupełniać się w swoich kompetencjach i umiejętnościach, ale też osobowościowo.

Umiejętność pracy w grupie jest uznawana przez specjalistów rynku pracy za najważniejszą kompetencję, ponieważ pozwala na osiągnięcie lepszych wyników, niż gdyby każdy pracował indywidualnie. Praca w grupie wymaga opisywanej powyżej umiejętności komunikacji, współpracy, zaufania, szacunku i odpowiedzialności. Pracując w grupie, można wymieniać się pomysłami, doświadczeniami i wiedzą, co sprzyja twórczemu myśleniu i innowacyjności. Praca w grupie także pomaga w rozwiązywaniu problemów,

46 <https://agilehunters.com/porozumienie-bez-przemocy/>

47 <https://neurologia-praktyczna.pl/a1300/Komunikacja-zawodowa-jako-umiejtnosc-interpersonalna.html>

48 <https://bookland.com.pl/blog/post/czy-praca-w-grupach-wspomaga-rozwoj-dziecka>

49 <https://pl.indeed.com/porady-zawodowe/rozwoj-kariery/umiejtnosc-pracy-w-zespole>

podejmowaniu decyzji i radzeniu sobie ze stresem. Z tych powodów umiejętność pracy w grupie jest tak bardzo ceniona przez pracodawców. Umiejętność współpracy świadczy również o rozwiniętej inteligencji emocjonalnej i umiejętnościach adaptacji do różnych sytuacji i ludzi. Praca w grupie jest bardzo korzystna dla rozwoju osobistego i zawodowego, pozwala na nawiązywanie relacji, uczenie się od innych, a tym samym poprawę własnych kompetencji.

Lista kompetencji, jakich uczy praca w grupie jest bardzo długa:

- uczy słuchania tego co ma do powiedzenia ktoś inny;
- uczy szacunku do drugiego człowieka i jego poglądów;
- uczy się w jaki sposób odnosić się do innych;
- uczy wyrażania własnych racji i przekonań;
- uczy dyskusowania;
- uczy czekania na swoją kolej;
- uczy komunikować swoje potrzeby;
- uczy proszenia o pomoc;
- uczy pomagania innym;
- uczy kompromisów;
- uczy radzenia sobie z problemami;
- uczy tworzenia i przestrzegania zasad;
- uczy umiejętności dzielenia się z innymi;
- uczy odpowiedniej organizacji pracy;
- uczy oceniania swojej pracy i pracy innych;
- uczy odpowiedzialności za swoją pracę, bo ma ona wpływ na rezultat pracy całej grupy.

Rozwijanie zdolności pracy zespołowej u osób z grupy NEET może zaowocować poprawą ich funkcjonowania na wielu płaszczyznach.

Doradca zawodowy może zachęcać osoby z grupy NEET do angażowania się w realizację różnych projektów, brania udziału w inicjatywach zespołowych czy interdyscyplinarnych, uprawiania sportu zespołowego czy podejmowanie działań w ramach wolontariatu (np. przy udzielaniu pomocy innym czy organizowaniu wydarzeń kulturalnych). Inną propozycją ćwiczeń, które może zaproponować doradca zawodowy w celu rozwijania umiejętności pracy w zespole będzie także aktywne spędzanie wolnego czasu w grupie nieformalne (np. poprzez granie w gry, w tym gry planszowe, escape roomy, itp.).

Budowanie relacji międzyludzkich

Człowiek jest z natury istotą społeczną i na co dzień funkcjonuje w przestrzeni relacyjnej. Każdego dnia nawiązuje bądź rozwija relacje z innymi ludźmi. To jak przebiega proces tworzenia się tych relacji zależy od indywidualnych cech każdej z osób. Jednak niezbędnymi elementami prawidłowej relacji interpersonalnej jest wzajemne zaangażowanie i zaufanie⁵⁰.

W literaturze przedmiotu możemy przeczytać, że relacje międzyludzkie to różnego typu stosunki społeczne, które opierają się na wzajemnych interakcjach, postawach i zachowaniach pomiędzy co najmniej dwiema osobami.⁵¹

Dzięki umiejętności społecznej, jaką jest budowanie relacji, człowiek potrafi dobrze funkcjonować w społeczeństwie. Każdego dnia i praktycznie w każdym miejscu, w jakim się znajdujemy towarzyszą nam takie interakcje. Doświadczamy ich w drodze do pracy, szkoły, w autobusie, windzie, komunikacja przez telefon czy portale społecznościowe to także wchodzenie w interakcje. Istotne jest to, że każda relacja międzyludzka nie ma neutralnego odbioru, relacje są albo pozytywne, albo negatywne. W relacji między ludźmi potrzebne jest posiadanie wiedzy o innych, ale także o samym sobie. Można stwierdzić, że budowanie i trwanie w relacji z inną osobą jest podstawową potrzebą ludzką a przy tym jest istotną częścią życia rodzinnego, osobistego, towarzyskiego, partnerskiego czy zawodowego.

50 <https://studiopsychologiczne.com/>

51 <https://ciekawapsychologia.com/2022/02/07/jak-budowac-relacje/>

Relacje z innymi wpływają na jakość naszego życia i sprawiają, że czerpiemy z niego przyjemność i odczuwamy większą satysfakcję. Młoda osoba, która nie potrafi budować relacji z innymi może stać się nieszczęśliwa, odczuwać brak satysfakcji z życia i związków z innymi ludźmi, co może być powodem jej wycofania społecznego, niepodjęcia wyzwania edukacyjnych czy zawodowych i determinować przynależność do NEET.

Budowanie relacji jest jedną z podstawowych umiejętności społecznych, dzięki której człowiek potrafi dobrze funkcjonować. Posiadanie tej umiejętności pozwala na realizację zamierzonych celów własnych oraz innych, zaspokajanie potrzeb m.in. przynależności do grupy oraz na samorealizację w obszarze prywatnym i zawodowym⁵².

Nie oznacza to jednak, że każda osoba potrafi nawiązywać i utrzymywać dobre relacje z innymi ludźmi. Przyczyn braku umiejętności budowania trwałych relacji może być wiele: niska samoocena, niski poziom poczucia własnej wartości, różnego rodzaju nerwice, fobie społeczne bądź depresja⁵³.

Warto zwrócić uwagę, że to rodzina jest pierwszą grupą, która wprowadza młodego człowieka w życie społeczne. Następnie w relacjach z rówieśnikami młoda osoba doświadcza procesu pełnej socjalizacji. Już na tym początkowym etapie powinno zadbać się o to, by relacje były jak najbardziej udane, by młody człowiek nie bał się i nie unikał kontaktów z innymi, budował swoją wartość poprzez przyjaźnię i poczucie przynależności do jakiejś społeczności. Nie zawsze rozwój dziecka przebiega prawidłowo i wyrasta ono na człowieka otwartego, gotowego na korzystanie z życia oraz otwartego na kontakty z innymi.

Doradca zawodowy pracując z NEET w obszarze budowania tej kompetencji powinien w pierwszej kolejności sprawdzić, czy dana osoba nie ma problemu z komunikacją, ponieważ umiejętne porozumiewanie się odgrywa tu ogromną rolę. Nieumiejętność komunikacji powoduje wycofanie się z relacji. Należy zwrócić uwagę, że na samopoczucie, sukcesy, porażki, a nawet przeżywane stresy. Wszystkie te aspekty, w dużej mierze wpływają na zdolność porozumiewania się i sposób, w jaki nawiązujemy relacje z innymi.

Ważną rolę doradcy zawodowego w pracy z NEET, w obszarze budowania relacji z innymi jest w pierwszej kolejności wsparcie osoby w budowaniu relacji z samym sobą. Tylko wtedy, gdy osoba pozna sama siebie, zaakceptuje i polubi siebie łatwiej będzie jej wchodzić w interakcje z innymi. Kolejnym ważnym elementem pracy z NEET jest nauka właściwej komunikacji, a przede wszystkim aktywnego słuchania. Trzeba uświadamiać też osobom młodym, że jeśli chcą budować relacje międzyludzkie oparte na dobrej komunikacji, należy zaakceptować drugiego człowieka takim, jakim jest oraz spróbować poznać jego słabe i mocne strony. Ważny jest szacunek do siebie nawzajem, akceptacja odmienności i indywidualności drugiej osoby. W relacjach nie zawsze jest idealnie, jednak relacja jest „zdrowa”, tylko wtedy, kiedy obydwie strony czują się komfortowo. Ważnym składnikiem wpływającym na relację jest również poziom szczerości. Dobra relacja wymaga od nas bycia sobą, zrzucenia masek, za którymi potrafimy się często chować. Warto jest mieć odwagę i mówić, co czujemy oraz co myślimy. Kolejnym elementem „zdrowej” relacji będzie zdolność do empatii, czyli umiejętność współodczuwania stanów emocjonalnych oraz spojrzenia na rzeczywistość z perspektywy drugiej osoby. Skupienie się tylko na swojej osobie i swoich problemach nie zbuduje dobrej relacji⁵⁴.

W publikacjach dotyczących umiejętności budowania relacji jeden z autorów zaproponował teorię „7 kroków dobrych relacji”. W pracy z NEET można ją potraktować jako przewodnik.

Wśród „7kroków dobrych relacji” autor wymienia:

1. Znajomość naszych podstawowych pragnień (i uświadomienie sobie, że wszyscy mamy je takie same).
2. Słuchanie innych.
3. Powstrzymywanie przed ocenami i osądzaniem.
4. Uświadomienie sobie, że każdy ma inne uwarunkowania.
5. Szczerość doceniania innych.
6. Konkretność doceniania innych.
7. Wspólna realizacja siebie dla innych⁵⁵.

52 <https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-jak-rozwijac-i-dbac-o-relacje-miedzyludzkie>

53 <https://psychocare.pl/trudnosci-w-relacji-z-innymi/>

54 [Jak budować relacje? | Ciekawa Psychologia](#)

55 [Jak budować dobre relacje. 7 kroków do dobrych relacji. Jak uczyć życia z innymi i współpracy – Jak Działać Skutecznie \(jakdzialacskutecznie.pl\)](#)

Ludzie bardzo potrzebują relacji z innymi, jednak czasami nie potrafią ich zbudować, mimo pojawiających się realnych szans na takie więzi. W przypadku trudności z utrzymywaniem dobrych relacji często dochodzi do sytuacji problematycznych z innymi ludźmi. Powodów takich problemów może być wiele. Wśród tych podstawowych są wymieniane:

Historia życia

Osoby z rodzin dysfunkcyjnych boją się budowania relacji. Cierpią, bo chcą głębokich więzi, a jednocześnie nie wiedzą jak się je buduje. Nie mieli odpowiednich wzorców. Dorastali w atmosferze pełnej napięcia, nieporozumień, pretensji i złości. Nie chcą dla siebie takiego życia, a jednocześnie przy najmniejszym sygnale zapowiadającym taki sposób funkcjonowania w relacji, po prostu uciekają.

System wychowawczy

System rodzinny, w którym zostały wychowane dzieci był pełen sprzeczności, nieprzewidywalności i napięcia. Rodzice nie utrwaliли w nich przekonań dotyczących siebie, świata i systemu wartości jakim powinni się kierować. Czują się niepewnie i boją się zdominowania, utraty własnej osobowości, dlatego nie chcą wchodzić w relacje.

Lęk przed porzuceniem

Takie osoby są niepewne siebie. Nie otrzymały poczucia bezwarunkowej akceptacji, rodzice nie zbudowali z nimi więzi i bliskości. Nie otrzymały od rodziców bazy, która pozwalałaby im zbudować poczucie bezpieczeństwa. Rodzice często nie interesowali się dzieckiem i jego potrzebami, w związku z tym nie czuło się ono ważne i przyjęte takie jakim było. Nie mogło liczyć na wsparcie, przytulenie, na zaspokajanie potrzeb emocjonalnych. Dominuje w nich lęk przed ponownym zranieniem i odrzuceniem. Jako dorośli uciekają przed relacją.

Wybór

Niektórzy akceptują brak bliskich relacji z innymi. Wybierają samotność i życie według własnych zasad. Realizują się w wybranych przez siebie dziedzinach i świadomie wybierają swój samotniczy styl życia. Zdarza się, że mają potrzebę budowania głębszych relacji, ale zdają sobie sprawę, że sami wybrali takie życie i ponoszą tego konsekwencje. Jest to czasami trudne, ale jest akceptowalne w imię wyższych wartości (np. duchowych)⁵⁶.

Doradca zawodowy poprzez wywiad, umiejętne zadawanie pytań i aktywne słuchanie może dość szybko zorientować się, jakie osoba posiada zasoby i deficyty w tym zakresie.

1.5 KOMPETENCJE ZWIĄZANE Z PORUSZANIEM SIĘ PO RYNKU PRACY

Poszukiwanie pracy

Podstawowy podział metod poszukiwania pracy dzieli je na: metody aktywne i metody pasywne. Metody aktywne wymagają od osoby poszukującej pracy podejmowania wielu działań, przy metodach pasywnych wysiłek jednostki jest niewielki.⁵⁷

Wśród najbardziej skutecznych metod poszukiwania pracy wymienia się na pierwszym miejscu pracę nad sobą w domowym zaciszu. Ta metoda koncentruje się na poszukiwaniu odpowiedzi na trzy pytania: Co?, Gdzie?, Jak?. Pierwsze pytanie ma skłonić osobę do poszukiwania odpowiedzi na temat własnych umiejętności.

56 Trudności w relacji z innymi, problemy w budowaniu relacji Psychocare

57 [Aktywne i pasywne metody poszukiwania pracy \(praca.pl\)](#)

Skłonić do zastanowienia się jakie działania dają jej radość. Nie chodzi tutaj o te, które osoba robi najlepiej. To raczej pytanie o to, co lubi robić najbardziej. Drugie pytanie dotyczy środowiska pracy. Ma skłonić osobę do przemyśleń, w jakim miejscu mogłaby się najlepiej rozwijać i pracować wydajnie. Pytanie trzecie skłania do refleksji nad tym, jak dojść tam, dokąd się zmierza. Tutaj potrzebna jest wiedza na temat interesujących zawodów i stanowisk pracy oraz firm i osób, które na takie stanowiska rekrutują. Kolejną skuteczną metodą poszukiwania pracy może być stworzenie z innymi osobami „Klubu pracy”, mającego na celu wspólne poszukiwanie zatrudnienia. Nie mniej skuteczne może się okazać samodzielne poszukiwanie pracy. Ta metoda polega na identyfikowaniu atrakcyjnych miejsc, tworzeniu listy potencjalnych pracodawców, po czym nawiązywanie z nimi kontaktu telefonicznego bądź osobistego celem pozyskania informacji o wolnych miejscach pracy. Dużą skuteczność ma również metoda polegająca na zbieraniu informacji od innych na temat wolnych miejsc pracy, budowanie własnej sieci kontaktów czy sieci wsparcia⁵⁸.

Warto wspomnieć tutaj też o szeroko pojętych mediach społecznościowych. Zasada jest taka, im więcej osób wie, że poszukujemy pracy tym szanse na jej znalezienie rosną. Na portalach społecznościowych można zamieścić informację o szukaniu pracy, ale też wykorzystać je do poszukiwania pracodawców. Warto zaglądać też bezpośrednio na strony internetowe firm, gdyż często pracodawcy umieszczają tam informacje o wolnych wakatach. Możliwość dodatkowego zarobku, prace sezonowe czy dorywcze są również warte rozważenia. Ta opcja daje szansę zdobycia nowego doświadczenia i polepszenie sytuacji nie tylko finansowej, ale też psychicznej. To dobry sposób, by nie dać się pokonać bezrobociu. Może to nie być praca idealna, ale dająca możliwość zdobycia nowych umiejętności, nawiązania nowych kontaktów, zbudowania własnej wartości. Jeśli okres poszukiwania pracy znacznie się wydłuża warto zastanowić się, czy wymagania nie są zbyt mocno wygórowane, spojrzeć realnie i zweryfikować je. Warto tutaj pamiętać, że prawdopodobieństwo znalezienia pracy zwiększa się proporcjonalnie do ilości wykorzystywanych metod. Nie znaczy to, by jednocześnie wykorzystywać wszystkie możliwe, a raczej zastanowić się, jakie mogą być najbardziej skuteczne. Do mniej skutecznych metod poszukiwania pracy zalicza się pośrednictwo prywatnych firm, agencji pracy, poszukiwanie jej w gazetach czy losowe wysyłanie CV.

Doradca zawodowy pracując z osobami z grupy NEET, w obszarze poszukiwania pracy powinien wziąć pod uwagę poniższe działania:

- określenie kompetencji (predyspozycji zawodowych);
- ocenę możliwości zawodowych osoby (jakie czynności może wykonywać, przy jej wykształceniu, uprawnieniach, kursach, umiejętnościach);
- analizę rynku pracy, na którym osoba będzie poszukiwać pracy;
- zlokalizowanie potencjalnych pracodawców, z którymi osoba chciała by nawiązać współpracę;
- nawiązanie kontaktu z pracodawcami;
- pomoc w zaprezentowaniu aplikacji osoby potencjalnym pracodawcom⁵⁹.

Warto pamiętać, iż dla osoby bezrobotnej znalezienie pracy jest sprawą drugorzędną. Osoby przede wszystkim szukają NADZIEI. Dla osoby bezrobotnej nie ma rzeczy ważniejszej. W sytuacji, kiedy osoba aktywnie poszukuje pracy, wykorzystuje wydawałoby się skuteczne metody, a efekty są niezadawalające warto odpowiedzieć osobie by pomyślała bądź z nią się wspólnie zastanowić jaka nowa strategia mogłaby się okazać bardziej skuteczną.

Na funkcjonowanie na rynku pracy ma istotny wpływ, często identyfikowana w tej grupie, trudność z oceną własnych możliwości, ustaleniem posiadanych kompetencji oraz zawodu, który osoba może wykonywać. Brak wiedzy dotyczącej posiadanych kompetencji i preferencji znacząco ogranicza możliwość adekwatnego planowania swojej przyszłości zawodowej.

Doradca zawodowy wspierając osoby z grupy NEET w zakresie poszukiwania pracy, mając świadomość ich często niewielkich jeszcze kompetencji i umiejętności zawodowych, powinien skoncentrować swoje działania na maksymalnym wykorzystaniu ich możliwości oraz zasobów. Podstawową rolę doradcy zawodowego jest dostarczanie osobie informacji dotyczących zarówno rynku pracy, jak też edukacji. Pomoc w identyfikacji celów, motywowanie, tworzenie warunków do rozpoznawania indywidualnych możliwości jednostki, przygotowywanie do poszukiwania pracy i jej utrzymania. Nauka skutecznych strategii działania, myślenia

58 <https://doradcazawodowy.eu/recenzja-ksiazki-jakiego-koloru-jest-twoj-spadochron/>

59 [Metody poszukiwania pracy | Przedsiębiorczość w praktyce \(edugate.pl\)](#)

kategoriami sukcesu, znajdowania wsparcia społecznego, poszerzenia możliwości osobistych, przeżywania pozytywnych odczuć, ale też zachęcanie do udziału w zajęciach grupowych. Praca w grupie daje możliwość odkrycia atutów związanych z funkcjonowaniem społecznym, rozwijaniem umiejętności pracy zespołowej oraz uzyskanie informacji zwrotnej od członków grupy, ważnych w planowaniu własnej kariery zawodowej.

Rolą doradcy zawodowego jest również zwrócenie uwagi na prawidłową konstrukcję dokumentów aplikacyjnych, ich nieszablonowość czy dopasowanie. Profesjonalne, skuteczne CV nie musi być kolorowe, a kreatywne i wyróżniające się. Doradca zawodowy pomagając osobie tworzyć CV powinien zastanowić się nad jego formą, która będzie najbardziej odpowiednia. W przypadku NEET najbardziej zasadnym wydaje się być CV funkcjonalne, gdyż skupia się ono na kwalifikacjach i umiejętnościach osoby, a mniej na wykształceniu i doświadczeniu. Celem takiego CV jest przedstawienie pracodawcy zalet osoby i jej najważniejszych kompetencji.

Warto zwrócić też uwagę na formę dostarczenia CV. Dzisiaj najczęściej jest ono wysyłane na skrzynkę e-mailową do pracodawcy, gdzie trafia wiele innych, być może warto poszukać innych alternatyw i na przykład wysłać je pocztą tradycyjną. Warto jest posiadać również konto na portalach z wirtualnym CV, w takiej przestrzeni można załączyć dużo więcej informacji. Takie miejsce, to dobry sposób budowania sieci kontaktów.

Warto też zauważyć, że nie wszystkie osoby z grupy NEET musi cechować brak chęci do poszukiwania pracy. Niektórzy z nich mogą być zniechęceni przez trudne warunki na rynku pracy, brak odpowiednich kwalifikacji lub doświadczenia, dyskryminację ze względu na płeć, wiek, pochodzenie czy niepełnosprawność. Mogą mieć też problemy zdrowotne, rodzinne lub osobiste, które uniemożliwiają im podjęcie aktywności zawodowej. Nie można więc ich wszystkich traktować tak samo.

Wsparcie doradcy zawodowego powinno być przyjazne i dostosowane do potrzeb młodych ludzi. Nie wystarczy tylko zmienić sposób komunikacji czy oferować różnorodne formy wsparcia. Trzeba też zmienić sposób myślenia i podejścia do osób młodych. Zamiast traktować ich jako obiekt pomocy czy interwencji, trzeba ich traktować jako podmioty, które mają prawo do samostanowienia, wyboru i uczestnictwa w społeczeństwie. Trzeba im dać szansę na wyrażenie swoich opinii, oczekiwań i potrzeb, a także na współtworzenie rozwiązań i programów skierowanych do nich.

Doradztwo zawodowe w tym obszarze nie powinno ograniczać się tylko do pokazania skutecznych metod poszukiwania pracy. Warto by doradca zawodowy zwracał też uwagę na działalność społeczną i obywatelską młodych ludzi. Osoby młode powinny mieć możliwość angażowania się w działania wolontarystyczne, kulturalne, sportowe czy edukacyjne, ponieważ mogą one pomóc im w rozwoju osobistym, nawiązywaniu relacji z innymi ludźmi i budowaniu poczucia przynależności do społeczności. Taka aktywizacja może wpłynąć pozytywnie na ich motywację i gotowość do wchodzenia w role zawodowe. Dzięki takiemu podejściu możemy liczyć na to, że młodzi ludzie będą czuli się bardziej docenieni i zaangażowani w budowanie swojej przyszłości zawodowej.

Autoprezentacja, kreowanie marki osobistej

Jedna z definicji autoprezentacji mówi, że „*autoprezentacja to sposób, w jaki każdy z nas przedstawia siebie: swoje wypowiedzi, zachowania, co komunikuje niewerbalnie, a przede wszystkim za kogo chciałby być uważany*”⁶⁰.

Autoprezentacja nie musi być szczegółowym opisem osoby. Ważne, by osoba zawarła w niej to, co chce o sobie powiedzieć. Dzięki odpowiednio przeprowadzonej autoprezentacji mamy kontrolę nad tym, jak postrzegają nas inni, możemy budować swój wizerunek, który współgra z naszym charakterem, wyznawanymi wartościami, a jednocześnie jest oparty na naszych zaletach i mocnych stronach⁶¹. Sukces bowiem odnoszą osoby, nie te najlepsze czy wiedzące więcej, a te które potrafią odpowiednio kreować swoją markę osobistą.

Rolą doradcy zawodowego w kreowaniu marki osobistej NEET jest udzielanie im specjalistycznego wsparcia, osoby młode często jeszcze nie mają za sobą takich doświadczeń i nie wiedzą, czego mogą się spodziewać podczas spotkania z pracodawcą. Warto tutaj przybliżyć schemat rozmowy kwalifikacyjnej, który zazwyczaj przebiega według określonych faz:

1. Faza wprowadzająca (powitanie, określenie czasu jej trwania).

60 <https://www.katarzynapluska.pl/autentyczna-autoprezentacja-czy-pamietasz-o-najprostszych-regulach/>

61 <https://szkolenia.avenhansen.pl/artykuly/artykul-autoprezentacja-wystapienia-publiczne.html>

2. Faza zasadnicza (pytania odnośnie motywów ubiegania się o dane stanowisko, dotychczasowej edukacji, kompetencji i umiejętności zawodowych).
3. Faza końcowa (kandydat może uzupełnić swoje wypowiedzi a także postawić pytania przyszłemu pracodawcy)⁶².

Trzeba pamiętać, że zgodnie z cyklem nauki Kolba, uczymy się przez doświadczenie. W tej teorii nabywanie kompetencji przebiega według czteroetapowego cyklu: doświadczenia, refleksji (analiza doświadczenia), teorii (wyciąganie wniosków na podstawie analizy doświadczenia) i pragmatyzmu (sprawdzenie w praktyce nowej wiedzy).⁶³

Wystąpien publicznych zatem możemy się wyuczyć. Najlepszą metodą na wyrobienie w sobie wysokiego poziomu umiejętności autoprezentacji jest udział w rozmowach kwalifikacyjnych. Zanim jednak osoba młoda nabierze odwagi, by pójść na prawdziwą rozmowę, doradca zawodowy może wykorzystać metodę wizualizacji i przećwiczyć ją etapami. Warto zacząć od pytania: Kim jesteś? Co już w życiu robiłaś/robiłeś? Jakie są Twoje mocne strony? .Można też według poniższego schematu przeanalizować dotychczasowe spotkania.

Etap 1 Rozmowa kwalifikacyjna w danej firmie to konkretna sytuacja.

Etap 2 Opisz dokładnie sytuację, w której się znalazłeś: Jak się zachowałeś? Jak odpowiadałeś na pytania? Czy według Ciebie zrobiłeś dobre pierwsze wrażenie?

Etap 3 Zastanów się, dlaczego tak się zachowałeś, a nie inaczej. Zanotuj, co zrobisz w inny sposób następnym razem. Przećwicz odpowiedzi na pytania?

Etap 4 Nie rezygnuj ze spotkań z pracodawcami, nawet gdy nie będziesz do końca przekonany, po to, żeby zastosować wnioski z etapu trzeciego i rozpocząć kolejny cykl uczenia się.⁶⁴

Ważne jest uświadomienie, że wiele młodych ludzi boi się rozmów kwalifikacyjnych. Może to wynikać z lęku społecznego, czyli całokształtu zahamowań i obaw wewnętrznych, wywodzących się z otoczenia. Może to też być obawa przed porażką lub wstyd, skrępowanie czy niechęć mówienia o sobie wynikająca z niskiej samooceny. Może to też być wynik cech temperamentalno – osobowościowych. Są osoby tj. ekstrawertycy, którzy czerpią swoją siłę z otoczenia, dla nich mówienie o sobie jest naturalnym sposobem wyrażania siebie. Osoby introwertywne potrzebują włożyć więcej pracy, aby uzyskać kompetencje w obszarze autoprezentacji..

Doradca zawodowy przygotowując NEET do autoprezentacji powinien zwracać uwagę na takie kwestie jak:

1. Wiarygodność osoby

By osoba podczas autoprezentacji była sobą, była prawdziwa. Nie kłamała i nie ubarwiała sztucznie.

2. Komunikacja niewerbalna

Czyli gestykulacja, mimika twarzy, ruch rąk, dłoni, postawa ciała. To jest tajna broń, bo na niej w głównej mierze opiera się prezentacja. Sama treść wypowiedzi to nie wszystko. Słowa i gesty powinny być spójne. Jeżeli osoba będzie sama sobie zaprzeczać, jej wizerunek będzie niejasny, a wręcz kłamliwy.

3. Głos

Kiedy się denerwujemy zaczynamy mówić szybciej i niespójnie. Tworzymy obraz osoby niezorganizowanej i chaotycznej. Trzeba mówić zatem pewnym, ale spokojnym głosem. Oczywiście z odpowiednią głośnością, bo gdy zaczynamy mówić cicho, wychodzimy na osobę bojaźliwą, która nie ma nic ciekawego do przekazania.

4. Tekst

Wyżej była mowa już o planie. Osoba powinna być przygotowana wiedzieć jakie dane i jakie cechy osobowości chce przekazać.

5. Wyraz twarzy i kontakt wzrokowy. Uśmiech!

Kiedy mówimy i słuchamy powinniśmy patrzeć na twarz. Twarz zdradza nam najwięcej na temat stanu emocji i umysłu mówiącego. Dlatego mówiąc warto patrzeć w kierunku odbiorcy.

62 MINISTERSTWO GOSPODARKI I PRACY DEPARTAMENT RYNKU PRACY, Edwin L. Herr, Stanley H. Cramer, Planowanie kariery zawodowej, Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego – zeszyt 30 Planowanie kariery zawodowej – część III, Warszawa 2005

63 <http://poradnik.trenera.pl/books/cykl-kolba.pdf>

64 <http://zsg.pila.pl/wp-content/uploads/2018/01/Kompetencje-mi%C4%99kkie-pracownika.pdf>

6. Postawa i wygląd zewnętrzny

Warto wyglądać adekwatnie do sytuacji. Pamiętać o doborze odzieży i ogólnym dobrym wyglądzie. Każdy z nas ma swoją urodę i warto to podkreślić. Poprzez wygląd zewnętrzny wyrażamy siebie i szacunek do otoczenia. Ważna jest też postawa ciała, powinna ona być wyprostowana, ale bez spięcia.

7. Oni nie wiedzą, jak bardzo się boisz

Lęk możemy zdradzić swoim zachowaniem, ale możemy też obudzić w sobie wewnętrzne pokłady odważnej części swojej osobowości. Stres sam w sobie nie jest paraliżujący, dobry stres mobilizuje. Oddzielnym ważnym tematem jest też trema i techniki jej osławiania⁶⁵.

Odpowiednia autoprezentacja może okazać się sukcesem, trzeba jednak się do niej dobrze przygotować.

By zminimalizować lęk osoby młodej przed rozmową kwalifikacyjną doradca zawodowy może zaproponować np. symulacje rozmów kwalifikacyjnych oraz różne ćwiczenia. Do najczęściej spotykanych można zaliczyć: obserwowanie swojego wystąpienia w lustrze lub nagranie go i odtworzenie, pozwala to wychwycić błędy postawy ciała czy mimiki, ocenić ton i modulację głosu. Warto również zaproponować młodej osobie, by poćwiczyła prezentację w towarzystwie bliskich jej osób, co również da ocenę jej wystąpienia. Można porozmawiać też o technikach relaksacyjnych oraz zastanowić się, jakie strategie radzenia sobie ze stresem mogłyby być dla niej skuteczne. Bardzo ważne jest to, by stres, który towarzyszy osobie podczas autoprezentacji był eustresem, czyli takim, który napędza do działania i dodaje motywacji.

1.6 BIBLIOGRAFIA

1. Marka osobista <https://doradcazawodowy.eu/personal-branding/>
2. Jak napisać CV <https://doradcazawodowy.eu/jak-napisac-cv/>
3. [Rozmowa kwalifikacyjna. Przygotowania, pytania i odpowiedzi \(poradnik\) \(employear.com\)](#)
4. [Kompetencje miękkie \(katarzynapluska.pl\)](#),
5. <https://doradztwo.ore.edu.pl/narzedzia-diagnostyczne-dla-doradcow-zawodowych/>
6. [Dla młodzieży | Co robić w przyszłości? | Mapa Karier](#)
7. [Filtr preferencji | Ścieżki kariery dla Ciebie | Mapa Karier](#)
8. [Mierzenie motywacji osiągnięć \(testy-zawodowe.pl\)](#)
9. doradztwo.ore.edu.pl/materialy/
10. <https://zawodowe.info/>
11. <https://predyspozycje-zawodowe.pl/>
12. [Kim mogę zostać? Moja wymarzona praca. Karty pracy ePedagogika](#)
13. [Wiedza szkolna i rynek pracy to się łączy \(mapakarier.org\)](#)
14. [Bezpłatne scenariusze lekcji | Doradztwo zawodowe | Mapa Karier](#)
15. [doradztwo zawodowe | 1K plays | Quizizz](#)

65 [Autentyczna autoprezentacja. Czy pamiętasz o najprostszych regułach? \(katarzynapluska.pl\)](#)

1.7 TEST SAMOWIEDZY

- Jaki podział kompetencji przydatny w pracy nad ich rozwojem zaproponował Charles Woodruffe, podkreśl prawidłową odpowiedź:
 - Kompetencje zawodowe i ogólne
 - Kompetencje zawodowe i kompetencje interpersonalne
 - Kompetencje twarde i kompetencje miękkie
 - Predyspozycje wrodzone i kompetencje nabyte
- Które z wymienionych kompetencji należą do kompetencji twardych, a które do miękkich, wpisz odpowiedzi w odpowiednie miejsce w tabelce:
 - Umiejętności organizacyjne
 - Znajomość branży ekonomicznej
 - Obróbka graficzna zdjęć
 - Umiejętność analitycznego myślenia
 - Odporność na stres
 - Znajomość języka angielskiego

KOMPETENCJE TWARDE	KOMPETENCJE MIĘKKIE

- Sposób myślenia o tym, co dzieje się dzisiaj z perspektywy przyszłości jest cechą charakterystyczną:
 - Myślenia abstrakcyjnego
 - Myślenia konkretnego
 - Myślenia przyczynowo – skutkowego
 - Myślenia strategicznego
- Zaznacz, które z poniższych zdań dotyczących stresu są prawdziwe, a które fałszywe:

	STWIERDZENIE	PRAWDA	FAŁSZ
1.	Stres zawsze wiąże się z wydarzeniami trudnymi do pokonania		
2.	Długotrwały stres wywołuje negatywne konsekwencje dla zdrowia psychicznego i fizycznego.		
3.	Stres to reakcja organizmu w odpowiedzi na wydarzenia, które obciążają lub przekraczają nasze zdolności do skutecznego poradzenia sobie		
4.	Dystres to stres pozytywny		
5.	Stres zarówno pozytywny, jak i negatywny aktywuje niemal identyczny mechanizm obronny jak w przypadku sytuacji „walki oraz ucieczki		

6.	Eustres ma charakter długotrwały i jest siłą pobudzającą do walki z danymi sytuacjami życiowymi		
7.	Stres nie wpływa na sposób zapamiętywania faktów i ich odtwarzanie z pamięci, zwiększa natomiast czas potrzebny na zapamiętanie lub przypomnienie faktów		

5. Marshall B. Rosenberg, twórca metody Porozumienia Bez Przemocy wyróżnił dwa języki komunikacji: język żyrafy i język szakala. Poniżej przedstawiono różne stwierdzenia, określ, które z nich należy do języka żyrafy, a które do szakala:

	STWIERDZENIE	Język żyrafy	Język szakala
1.	Znów zostawiłeś naczynia na stole, zamiast umieścić je w zmywarce!		
2.	Powinieneś być bardziej stanowczy w pracy, inaczej inni zarzucą Cię swoimi zadaniami		
3.	Boję się, że się spóźnimy, dlatego pośpiesz się z pakowaniem, zostało nam 5 minut do wyjścia z domu.		
4.	Widzę, że ta sytuacja bardzo Cię zdenerwowała.		
5.	Wyjdź i wróć, jak się uspokoisz.		
6.	Tutaj się pracuje, uciszcie się w końcu.		
7.	Zawsze się guzdrasz, nigdy nie wyjdziemy o czasie z domu.		
8.	Gdy słuchasz głośno muzyki, czuję złość, bo nie mogę się skupić na pracy, potrzebuję ciszy, żeby szybko skończyć pracę.		

6. Zaznacz, jakie korzyści w pracy przynosi umiejętność zarządzanie sobą w czasie:

		PRAWDA	FAŁSZ
1.	Zwiększa efektywność działania		
2.	Buduje relacje międzyludzkie		
3.	Zwiększa umiejętność pracy w grupie		
4.	Zmniejsza presję i stres zawodowy		
5.	Decyduje o awansie		
6.	Zwiększa umiejętność autoprezentacji		
7.	Powoduje mniejszą liczbę błędów		
8.	Przeciwdziała wypaleniu zawodowemu		
9.	Zwiększa kreatywność		
10.	Wpływa na sposób realizacji zadań długoterminowych		

CZĘŚĆ PRAKTYCZNA

2.1. ĆWICZENIA

Ćwiczenie 1:

Nazwa: „Analiza i rozwijanie kompetencji osobistych”

Źródło: Opracowanie własne

Cel: Pomóc uczestnikom zrozumieć, rozpoznać i rozwinąć kluczowe kompetencje osobiste.

Obszar: To ćwiczenie pomaga uczestnikom zrozumieć znaczenie kompetencji osobistych, zidentyfikować swoje silne strony i zaplanować kroki na drodze do ich rozwoju, co może być cennym narzędziem w pracy doradcy zawodowego.

Przebieg: Doradca zawodowy przygotowuje wcześniej (Flipchart, markery, karteczki samoprzylepne, odtwarzacz dźwięku (opcjonalnie)). Doradca rozpoczyna ćwiczenie od krótkiego wprowadzenia, podkreślając znaczenie kompetencji osobistych w życiu zawodowym. Następnie pyta uczestników, czy wiedzą, co to są kompetencje osobiste i poprosi o podanie kilku przykładów.

Doradca zawodowy prosi uczestników, aby każdy z nich w ciągu 5 minut sporządził listę swoich silnych kompetencji osobistych. Następnie poprosi ich o podzielenie się swoimi listami w grupach lub na karteczkach samoprzylepnych na flipcharcie.

Kolejnym etapem jest wspólne przeanalizowanie zebranych kompetencji osobistych. Zidentyfikowanie tych, które są wspólne dla wielu uczestników. Następnie następuje omówienie, dlaczego te kompetencje są ważne w kontekście pracy i życia codziennego.

W kolejnym etapie doradca prosi młode osoby o wybór jednej kompetencji osobistej, którą chcieliby rozwijać. Następnie daje im czas na przemyślenie, jak mogą ją rozwijać. Mogą to być kursy, szkolenia, czytanie, praktyka itp. Każdy uczestnik powinien zaplanować konkretne kroki w celu rozwoju wybranej kompetencji.

W fazie podsumowującej doradca może zapytać uczestników, co wynieśli z tego ćwiczenia i jakie konkretne kroki podejmą w celu rozwoju swoich kompetencji osobistych.

Uwagi dla doradcy: Opcjonalnie, jeśli masz dostęp do odtwarzacza dźwięku, możesz także wykorzystać nagrania krótkich scenek sytuacyjnych, w których uczestnicy będą musieli używać swoich kompetencji osobistych w różnych kontekstach zawodowych. Następnie można omówić, jakie kompetencje były użyte w tych scenkach i jak można je rozwijać.

Ćwiczenie 2:

Nazwa: „Kompetencje kluczowe w funkcjonowaniu na rynku pracy”

Źródło: <https://doradztwo.ore.edu.pl/>

Cel: Pomóc uczestnikom zrozumieć, rozpoznać i rozwinąć kluczowe kompetencje niezbędne do funkcjonowania na współczesnym rynku pracy

Obszar: To ćwiczenie pomaga uczestnikom rozwijać swoje kompetencje na wszystkich prezentowanych poziomach, aby efektywnie funkcjonować na rynku pracy.

Przebieg: Doradca zawodowy prosi osobę z grupy NEET o zweryfikowanie kompetencji kluczowych. Polecenie brzmi:

Spróbuj ocenić każdą ze wskazanych kompetencji w skali od 1 do 6, gdzie 1 oznacza, że musisz jeszcze sporo popracować nad tą kompetencją, a 6, że jesteś w tym naprawdę dobry.

Lp.	Rodzaj kompetencji	1	2	3	4	5	6
1	Motywacja do pracy						
2	Rzetelność						
3	Kultura osobista						
4	Umiejętność współpracy z innymi						
5	Dobra organizacja						
6	Punktualność						
7	Umiejętność autoprezentacji						
8	Umiejętność przygotowania dokumentów aplikacyjnych						
9	Uczciwość						
10	Wytrwałość w dążeniu do celu						
11	Szacunek do przełożonych						
12	Odpowiedzialność						
13	Mobilność						
14	Elastyczność						

Uwaga dla doradcy:

Prezentowane powyżej kompetencje nie są specyficzne dla konkretnego miejsca zatrudnienia, są uniwersalne, bazowe. Większość z nich można także nazwać kompetencjami transferowalnymi, czyli „przenośnymi”. Można powiedzieć, że są to umiejętności, których nabywa się w trakcie wykonywania różnych czynności w życiu. Nie tylko czynności zawodowych, ale także różnych zadań w szkole czy w domu. Kompetencje te są niezwykle ważne w sytuacji utraty pracy lub poszukiwania nowej, ponieważ żadna praca nie jest dokładnie taka jak poprzednia, ale w każdej pracy przydatny jest pewien zestaw umiejętności.

Ćwiczenie 3

Nazwa: KOMPETENCJE I PREFERENCJE

Źródło: Opracowanie własne

Cel: Poszerzenie samoświadomości NEET, w celu planowania bardziej efektywnych działań.

Obszar: Określanie oceny kompetencji i preferencji. Kompetencji, które sprawiają osobie przyjemność i są dla niej łatwe. Kompetencji, które osoba lubi robić, a które sprawiają jej trudność. Kompetencji, które są dla osoby łatwe, ale nie sprawiają jej radości i rzeczy, których osoba nie lubi robić i sprawiają jej trudność.

Przebieg: Doradca zawodowy prosi osobę, by wypełniła schemat, biorąc pod uwagę, że:

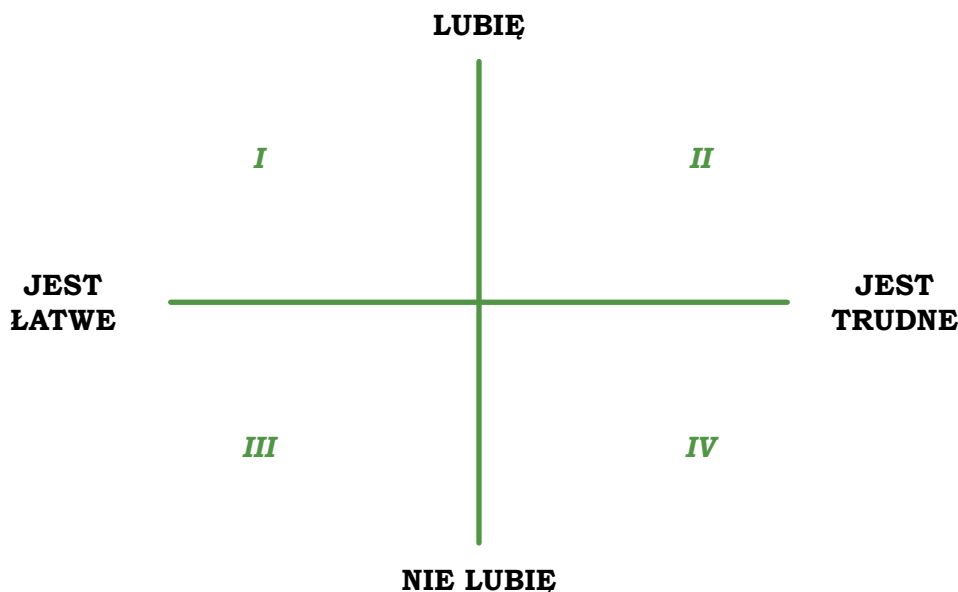
Pole I to TWOJE mocne strony.

Czynności, których wykonywanie czy nauka sprawiają Ci przyjemność i są dla mnie łatwe.

Pole II to kompetencje, które lubisz robić, bądź których lubisz się uczyć, ale sprawiają Ci trudność.

Pole III to kompetencje, które są dla CIEBIE łatwe, ale ich wykonywanie/nauka nie sprawiają Ci radości, nie lubisz ich.

Pole IV to kompetencje, których nie lubisz i które sprawiają Ci trudność.



Uwagi dla doradcy: Doradca w celu bardziej skutecznego wykonania ćwiczenia może osobie ułatwić zadanie, dać jej możliwość skorzystania z gotowych haseł.

HASŁA POMOCNICZE KOMPETENCJE:

- | | |
|--|---|
| ✓ Komunikacja werbalna. | ✓ Umiejętność podejmowania decyzji. |
| ✓ Komunikacja pisemna. | ✓ Znajomość technologii komputerowych. |
| ✓ Rozwiązywanie problemów. | ✓ Znajomość programów biurowych. |
| ✓ Kreatywność. | ✓ Umiejętność obsługi oprogramowania graficznego. |
| ✓ Zarządzanie czasem. | ✓ Obsługa narzędzi marketingowych. |
| ✓ Zarządzanie projektem. | ✓ Umiejętność marketingu online. |
| ✓ Umiejętność pracy w zespole. | ✓ Umiejętność analizy rynku. |
| ✓ Samodyscyplina. | ✓ Znajomość języków obcych. |
| ✓ Adaptacyjność. | ✓ Umiejętność prezentacji. |
| ✓ Kreatywne myślenie. | ✓ Zarządzanie finansami. |
| ✓ Umiejętność negocjacji. | ✓ Obsługa narzędzi analitycznych. |
| ✓ Umiejętność zarządzania konfliktami. | ✓ Organizacja wydarzeń. |
| ✓ Analiza danych. | ✓ Zarządzanie zasobami ludzkimi. |
| ✓ Planowanie strategii. | ✓ Umiejętność rozwoju osobistego. |
| ✓ Zarządzanie stresem. | ✓ Rozumienie przepisów i regulacji branżowych. |

Ćwiczenie 4:

Nazwa: „Narysuj artykuł”

Źródło: <https://takzdam.pl/>

Cel: Rozwijanie umiejętności uczenia się i zapamiętywania treści tekstowych poprzez technikę map myśli.

Obszar: Doskonalenie umiejętności uczenia się i zapamiętywania treści.

Przebieg: Doradca zawodowy prosi osobę z grupy NEET, aby ta wybrała sobie dowolny, krótki artykuł z gazety lub Internetu. Powinna go uważnie przeczytać i na jego podstawie narysować najważniejsze informacje w formie mapy myśli. Młoda osoba powinna wrócić do rysunku następnego dnia i spróbować opowiedzieć treść tekstu tylko na podstawie rysunkowej notatki. Jak dużo udało się zapamiętać?

Uwagi dla doradcy: To ćwiczenie ma na celu rozwijanie umiejętności skoncentrowanej uwagi i pamięci wizualnej, co może być przydatne w wielu dziedzinach zawodowych.

Pomaga w nauce skutecznego przetwarzania informacji i tworzenia skondensowanych notatek, co może być przydatne w pracy i nauce.

Warto kontynuować praktykę tego ćwiczenia, aby doskonalić umiejętność tworzenia skutecznych map myśli i efektywnego przekazywania informacji na ich podstawie.

Możesz wykorzystać to ćwiczenie jako narzędzie do rozwijania umiejętności uczenia się osób młodych i pomocy im w bardziej efektywnym przetwarzaniu informacji z różnych źródeł, co może zwiększyć ich skuteczność w nauce i pracy.

Ćwiczenie 5:

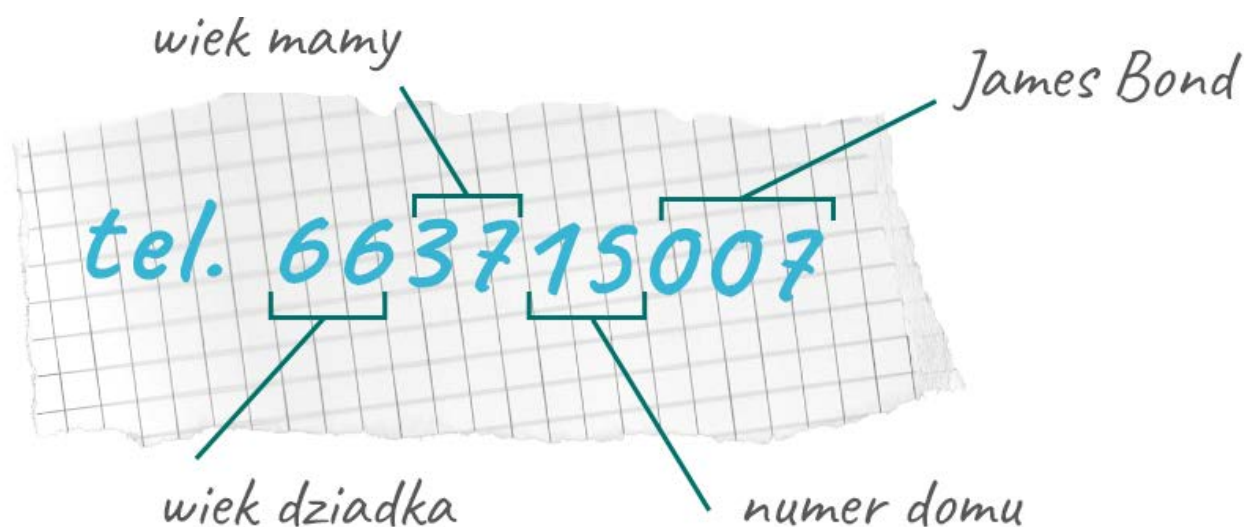
Nazwa: „Skojarzenia”

Źródło: <https://spkorycin.szkolna.net/>

Cel: Rozwijanie umiejętności zapamiętywania informacji poprzez skonstruowanie asocjacji i wykorzystanie wyobraźni.

Obszar: Doskonalenie umiejętności zapamiętywania informacji i tworzenia skojarzeń.

Przebieg: W tej metodzie wszystko zależy od wyobraźni osoby młodej. Chodzi o to, by trudne do zapamiętania informacje podzielić na części i powiązać je z określonymi skojarzeniami. Osoba z grupy NEET musi na przykład zapamiętać nowy numer telefonu do koleżanki. Zatem niech podzieli go na części. Każdą grupę cyfr połączy w myśli z konkretnymi obiektami lub faktami, np.



Uwagi dla doradcy: To ćwiczenie opiera się na technice skojarzeń i wykorzystaniu wyobraźni, co może pomóc osobom z grupy NEET w zapamiętywaniu trudnych informacji.

Zachęcaj młodych ludzi do dzielenia informacji na mniejsze części i tworzenia skojarzeń z obiektami lub faktami, które już znają.

Możesz wykorzystać to ćwiczenie w celu rozwijania umiejętności zapamiętywania u osób młodych co może być szczególnie przydatne w nauce, pracy i w codziennym życiu.

To ćwiczenie może pomóc w rozwijaniu kreatywności i wyobraźni.

Ćwiczenie 6:

Nazwa: Kwadrat Eisenhowera

Źródło: <https://asana.com/>

Cel: Zadanie pomaga znaleźć sposób na uporządkowanie zadań według ich pilności i ważności, co ułatwia skuteczne ustalenie priorytetów pracy.

Obszar: Doskonalenie umiejętności porządkowania zadań według ich pilności i ważności, ustalenie priorytetów.

Przebieg: Doradca zawody wyjaśnia, że jedną z metod na znakomitą organizację czasu pracy i wyeliminowanie bezużytecznych rzeczy, którą warto wdrożyć we własne życie, jest metoda oparta na tzw. kwadracie Eisenhowera. Doradca dzieli kwadrat pionową i poziomą linią na cztery równe ćwiartki, które w założeniu mają rozdzielać poszczególne rodzaje zadań od siebie:

I ćwiartka (muszę wykonać) zadania najpilniejsze, które jak najszybciej trzeba wykonać, np. zapłacenie rachunków, wizyta u lekarza, obsłużenie reklamacji klienta, przygotowanie prezentacji na szkolenie.

II ćwiartka (chcę wykonać) rzeczy, które są ważne, ale nie tak pilne, jak te z ćwiartki I. Zadania z tej części to sprawy dotyczące głównie realizacji Twoich planów i marzeń od nich zależy jakość Twojego życia lub Twoja kariera zawodowa. Są to np. uczęszczanie na kurs języka obcego, opracowanie pomysłu na kampanię marketingową dla nowego klienta, spotkanie podsumowujące z pracownikami.

III ćwiartka (powinienem wykonać) są to te rzeczy, które powinniśmy wykonać. Większość z nich to zadania od innych ludzi, czyli priorytety innych osób. Zadania z tej ćwiartki często odbierane są jako powinność. Poświęcając czas na nie, chcemy uniknąć poczucia wina, że komuś nie pomogliśmy. Należą do nich, m.in.: telefon od koleżanki, która ma potrzebę wygadania się, prośba kolegi z pracy o przesłanie maila, zadanie od szefa, z którego to nie my jesteśmy rozliczani.

IV ćwiartka (zachcianki i pomysły) są to rzeczy, które nie mają większego znaczenia, nie są one ani ważne, ani pilne i nie są związane z realizacją aktualnych celów. Są to zajęcia typu bezcelowe przeglądanie Internetu, plotkowanie, pogawędki przy ekspresie do kawy podczas pracy itp. Zazwyczaj są one ucieczką od innych, bardziej wymagających działań. Nie wolno ich mylić z przyjemnościami.

1 WAŻNE I PILNE zdarzenia kryzysowe sprawy przeterminowane rzeczy „naglące” zaniedbania	2 WAŻNE I NIEPILNE planowanie szukanie rozwiązań i możliwości budowanie relacji rekreacja i odpoczynek dokumenty biurowe
3 NIEWAŻNE I PILNE błahie rzeczy „naglące” poszczególne spotkania, telefony, rachunki do uregulowania	4 NIEWAŻNE I NIEPILNE złodzieje czasu poszczególne e-maile niektóre przyjemności

Uwagi dla doradcy: Doskonałe narzędzie służące uporządkowaniu spraw. Tworzymy listę zadań i przyporządkowujemy je do odpowiednich ćwiartek. Dzięki temu młodzi ludzie będą wiedzieć, które zadanie są do załatwienia natychmiast, a które można odłożyć na później bez wpływu na efektywność osobistą.

Ćwiczenie 7:

Nazwa: Reguła 60:40

Źródło: opracowanie własne

Cel: Głównym celem tego ćwiczenia jest zoptymalizowanie efektywności zarządzania czasem i zadaniami poprzez uwzględnienie zarówno zaplanowanych działań, jak i nieprzewidywalnych okoliczności. Ma na celu także zwiększenie zdolności do dostosowywania się do zmieniających się warunków i sytuacji, co jest szczególnie ważne w środowiskach biznesowych, zawodowych i osobistych

Obszar: Ćwiczenie to dotyczy planowania czasu i przydzielania go na różne aktywności w bardziej elastyczny sposób. Pomaga w określeniu priorytetów i wyznaczeniu czasu na wykonywanie zadań w taki sposób, który uwzględnia zarówno planowane obowiązki, jak i ewentualne nagłe potrzeby. W kontekście projektów, reguła 60:40 pomaga w dostosowywaniu harmonogramu projektu do niespodziewanych opóźnień lub zmian w zakresie projektu. Ćwiczenie to promuje także umiejętność myślenia i działania elastycznego, co może pomóc w radzeniu sobie z nieoczekiwanymi wyzwaniami.

Przebieg: Doradca zawody wyjaśnia, na czym polega reguła. W trakcie planowania czasu, zadań, projektów lub innych działań powinniśmy przeznaczyć 60% dostępnego czasu na zaplanowane i przewidziane działania, a pozostałe 40% pozostawić na ewentualne okoliczności, które mogą pojawić się i które nie były wcześniej uwzględnione w planie. Oto bardziej szczegółowe wyjaśnienie tej zasady:

60% na zaplanowane działania:

W pierwszym etapie planowania osoba z grupy NEET powinna skoncentrować się na określeniu swoich priorytetów i celów. Wybrać te zadania lub działania, które są najważniejsze i najbardziej potrzebne do osiągnięcia zamierzonych rezultatów.

Następnie powinna przydzielić 60% dostępnego czasu na te konkretne, zaplanowane działania. To jest czas, który masz zarezerwowany na wykonywanie zadań zgodnie z harmonogramem lub planem działania.

40% na okoliczności i nieprzewidywalne zdarzenia:

Pozostałe 40% czasu jest elastyczna. To oznacza, że ma pewną rezerwę czasową, aby reagować na nieoczekiwane sytuacje, które mogą pojawić się w trakcie realizacji planu.

Nieprzewidywalne zdarzenia mogą obejmować np. awarie, problemy zdrowotne, pilne zadania, niespodziewane spotkania czy inne kwestie, których nie da się przewidzieć na etapie planowania.

Monitorowanie i dostosowanie:

Według tej reguły młoda osoba powinna regularnie monitorować postęp w wykonywaniu zaplanowanych działań. W miarę możliwości dostosowywać swój plan do nowych, nieprzewidzianych sytuacji.

Uwagi dla doradcy:

Jeśli okoliczności nie pozwalają młodej osobie na wykorzystanie całych 40% na sytuacje nieprzewidziane, może zwiększyć czas przeznaczony na działania zaplanowane lub wykorzystać ten czas na rozwijanie umiejętności, refleksję czy inne produktywne cele.

Ćwiczenie 3

Nazwa: Planowanie tygodnia i cele SMART

Źródło: opracowanie własne

Cel: Pomóc osobie z grupy NEET w zrozumieniu znaczenia efektywnego zarządzania czasem i pomóc jej opracować konkretny plan działań.

Obszar: Ćwiczenie to może nauczyć, jak efektywnie planować swoje działania, jak zarządzać czasem, osiągać cele i rozwijać umiejętności niezbędne do osiągnięcia sukcesu zawodowego i osobistego. Może zostać

zastosowane w kontekście kariery zawodowej i rozwoju zawodowego, zwłaszcza w pracy z osobami, które znajdują się w grupie NEET, ponieważ pomaga im przełamać beczynność, zwiększyć motywację oraz lepiej rozumieć znaczenie zarządzania sobą w czasie.

Przebieg: Doradca zawodowy dzieli to ćwiczenie na poszczególne kroki.

1. **Identyfikacja celów:** Doradca zawodowy rozmawia z młodą osobą, aby ustalić jej krótko- i długoterminowe cele. Te cele mogą dotyczyć np. nauki, pracy, szkoleń zawodowych itp. Upewnia się, że cele są mierzalne, osiągalne, istotne i określone czasowo (cele SMART).
2. **Planowanie tygodnia:** Doradca zawodowy pomaga młodej osobie w opracowaniu planu tygodnia. Koncentrują się na przydzielaniu czasu na działania związane z osiąganiem jej celów. Działania te mogą obejmować np. szukanie pracy, naukę, udział w kursach, rozwijanie umiejętności czy wolontariat.
3. **Tworzenie harmonogramu:** Doradca zawodowy pomaga młodej osobie w stworzeniu harmonogramu tygodnia, uwzględniając czas na różne zadania i cele. Przy czym muszą pamiętać o uwzględnieniu czasu na odpoczynek i relaks.
4. **Monitorowanie postępu:** Krok ten polega na wspieraniu przez doradcę osoby z grupy NEET, na monitorowaniu jej postępów w realizacji działań z harmonogramu. To może obejmować np. krótkie cotygodniowe spotkania, aby omówić, co zostało osiągnięte, a co wymaga dostosowania.
5. **Dostosowanie planu:** Na tym etapie doradca zawodowy uświadamia młodej osobie, że plany mogą ulegać zmianie. Doradca pomaga zmodyfikować/dostosować jej plan, jeśli pojawią się nowe okoliczności lub jej dotychczasowe cele ulegną zmianie.
6. **Wsparcie emocjonalne:** Warto również dostarczyć emocjonalne wsparcie osobie z grupy NEET, pomagając jej radzić sobie ze stresem, frustracją lub niepowodzeniami.
7. **Cele pośrednie:** Doradca zawodowy może pomóc młodej osobie ustalić cele pośrednie, które prowadzą do osiągnięcia jej długoterminowych celów. To mogą być mniejsze kroki, które są bardziej osiągalne w krótszym okresie czasu.

Uwagi dla doradcy: W tym ćwiczeniu ważne jest, aby dostosować podejście doradcze do indywidualnych potrzeb każdej osoby.

Doradca może zachęcić uczestników do prowadzenia dziennika lub notatek dotyczących poczynionego postępu.

Ćwiczenie 8:

Nazwa: „Symulacja sytuacji asertywnej”

Źródło: opracowanie własne

Cel: Rozwinięcie umiejętności asertywności i pewności siebie w komunikacji.

Obszar: Rozwijanie umiejętności asertywności w komunikacji.

Przebieg: Doradca zawodowy zaprasza osobę z grupy NEET do symulacji sytuacji, w której musi być asertywny. Może to być sytuacja zawodowa, taka jak: negocjacje o podwyżce, wyrażanie odmiennego zdania podczas pracy zespołowej.

Doradca zawodowy prosi młodą osobę, aby opisała tę sytuację w szczegółach, uwzględniając rolę i osobę, w komunikacji, z którą będzie musiała być asertywna.

Następnie doradca zawodowy prosi młodą osobę, aby odegrała tę sytuację w formie symulacji, a doradca zawodowy wcieli się w rolę drugiej osoby (np. pracodawcy, współpracownika, kolegi z klasy).

W trakcie symulacji doradca powinien zachęcić młodą osobę do wyrażania swoich uczuć, potrzeb i granic w sposób asertywny. Zadaniem doradcy zawodowego jest pomoc w znalezieniu słów i tonu, które wyrażają stanowisko młodej osoby w sposób pozytywny i pewny siebie.

Po zakończeniu symulacji, doradca powinien przeprowadzić krótką analizę. Zapytać, jak się czuła młoda osoba podczas symulacji i co mogłoby pójść lepiej w komunikacji asertywnej. Rolą doradcy jest zasugerowanie

osobie z grupy NEET konkretnych techniki asertywnego komunikowania się.

Uwagi dla doradcy: Ćwiczenie do pracy grupowej, jak i indywidualnej.

Doradca powinien kontynuować pracę nad tym ćwiczeniem, aż osoba z grupy NEET zacznie czuć się pewniej w sytuacjach asertywnych.

Ćwiczenie 9:

Nazwa: MAPA ASERTYWNOŚCI

Źródło: <http://www.zsmielno.pl/>

Cel: Rozwinięcie umiejętności asertywności i pewności siebie w komunikacji.

Obszar: Rozwijanie umiejętności asertywności w komunikacji z innymi. Ćwiczenie to pomoże sprawdzić, w jakich sytuacjach osoba w grupy NEET korzysta ze swego prawa do asertywnego zachowania, a w jakich ma z tym kłopot. Jak, w różnych sytuacjach, radzi sobie z wyrażaniem siebie i uwzględnianiem praw innych osób. Chodzi o to, żeby znaleźć sytuacje, które pogarszają jej nastrój, zmniejszają wiarę w siebie. Sytuacje, w których się boi, unika, w których czuje własną bezradność. Albo też zachowuje się w sposób, który jej nie zadowala.

Przebieg: Doradca zawodowy prosi młodą osobę z grupy NEET o wstawienie X do odpowiedniej kratki, przyjmując, że pierwsza odpowiedź oznacza Takraczej tak, a druga Nie-raczej nie.

OBRONA SWOICH PRAW POZA SFERĄ OSOBISTĄ	Takraczej tak	Nie- raczej nie
1. Czy zdarza Ci się kupić rzecz, na którą właściwie nie masz ochoty, tylko dlatego, że trudno Ci było odmówić sprzedawcy?		
2. Czy wahasz się przed zwróceniem towaru do sklepu, nawet jeśli jest on wadliwy i nieużyteczny?		
3. Jeśli ktoś rozmawia głośno podczas filmu, koncertu, sztuki – czy prosisz go, aby był cicho?		
4. Jeżeli ktoś potrąca lub stuka w Twoje krzesło w kinie czy teatrze – czy prosisz tę osobę, aby przestała?		
5. Jeżeli przeszkadza Ci, że ktoś pali papierosa blisko Ciebie – czy potrafisz to powiedzieć?		
6. Jeżeli sprzedawca niesłusznie obsługuje kogoś bez kolejki – czy zwracasz głośno uwagę?		
7. W przypadku awarii w Twoim mieszkaniu czy nalegasz, aby pracownik administracji dokonał naprawy, do której jest zobowiązany?		
8. Jeżeli taksówkarz – wbrew Twoim intencjom traktuje resztę jako napiwekczy upominasz się o swoje pieniądze, choć są one nieduże?		

OBRONA SWOICH PRAW W KONTAKTACH OSOBISTYCH.	Takraczej tak	Nie- raczej nie
1. Jeżeli ktoś zachowuje się wobec Ciebie w sposób niesprawiedliwy lub krzywdzący – czy zwracasz mu uwagę?		
2. Jeżeli ktoś pożyczył od Ciebie pieniądze lub jakąś rzecz i zwleka z oddaniem – czy wspominasz mu o tym?		
3. Jeżeli ktoś prosi Cię o przysługę, której spełnienie wydaje Ci się trudne lub niewygodne – czy odmawiasz?		
4. Czy masz wrażenie, że inni ludzie mają tendencje do wykorzystywania Ciebie lub rządzenia Tobą?		

5. Czy często zdarza Ci się robić coś, na co nie masz ochoty, tylko dlatego, że nie potrafisz przeciwstawić się otoczeniu?		
INICJATYWA I KONTAKTY TOWARZYSKIE.	Takraczej tak	Nie-raczej nie
1. Czy jesteś w stanie rozpocząć rozmowę z obcą osobą?		
2. Czy często odczuwasz trudności w podtrzymywaniu rozmowy towarzyskiej?		
3. Czy sprawia Ci trudność podtrzymywanie kontaktu wzrokowego z osobą, z którą rozmawiasz?		
4. Czy swobodnie uczestniczysz w spotkaniu towarzyskim, na którym nie znasz nikogo oprócz gospodarza?		

WYRAŻANIE I PRZYJMOWANIE KRYTYKI I POCHWAŁ.	Takraczej tak	Nie-raczej nie
1. Gdy ktoś Cię chwali – czy wiesz, jak się zachować?		
2. Czy zdarza Ci się chwalić znajomych, przyjaciół, członków rodziny?		
3. Gdy ktoś Cię krytykuje – czy wiesz, jak się zachować?		
4. Czy masz trudności w krytykowaniu znajomych, członków rodziny?		

WYRAŻANIE PROŚB	Takraczej tak	Nie-raczej nie
1. Czy potrafisz zwrócić się do nieznajomej osoby z prośbą o pomoc?		
2. Czy potrafisz prosić znajomych, przyjaciół, członków rodziny o przysługi lub pomoc?		

WYRAŻANIE UCZUĆ	Takraczej tak	Nie-raczej nie
1. Czy potrafisz otwarcie i szczerze wyrażać ciepło, sympatię, zaangażowanie wobec mężczyzn?		
2. Czy potrafisz otwarcie i szczerze wyrażać złość, niezadowolenie wobec mężczyzn?		
3. Czy potrafisz otwarcie i szczerze wyrażać ciepło, sympatię, zaangażowanie wobec kobiet?		
4. Czy potrafisz otwarcie i szczerze wyrażać niezadowolenie i złość wobec kobiet?		
5. Czy często zdarza Ci się unikać pewnych ludzi lub sytuacji z obawy przed własnym zakłopotaniem?		
6. Czy zdarza Ci się dzielić swoimi odczuciami z inną osobą?		

WYSTĄPIENIA PUBLICZNE	Takraczej tak	Nie-raczej nie
1. Czy sprawia Ci trudność zabranie głosu przed dużą publicznością?		

2. Czy odczuwasz trudności podczas wystąpień publicznych (przemówienie, pogadanka) wobec szerszego forum?		
WYRAŻANIE OPINII	Takraczej tak	Nie- raczej nie
1. Jeżeli rozmawiając z kimś, uświadomisz sobie, że masz odmienne zdanie – czy zwykle wyrażasz swój pogląd?		
2. Czy często unikasz wypowiedziania prawdziwej opinii na jakiś temat z obawy, aby rozmówca nie nabrał o Tobie błędnego wyobrażenia?		
3. Czy często przeżywasz taką sytuację, że inni atakują Twoje zdanie, a Ty masz kłopot z jego obroną?		
4. Czy masz zwyczaj reagować niepokojem i napięciem, gdy Twój rozmówca ma odmienne zdanie od Twojego?		

KONTAKT Z AUTORYTETEM	Takraczej tak	Nie- raczej nie
1. Jeżeli masz odmienne zdanie niż ktoś, kto jest dla Ciebie autorytetemczy otwarcie wyrażasz swoje stanowisko?		
2. Czy podczas kontaktu z osobą, która jest dla Ciebie autorytetem, zdarza Ci się rezygnować ze swoich interesów, na korzyść interesów tej osoby?		

NARUSZENIE CUDZEGO TERYTORIUM	Takraczej tak	Nie- raczej nie
1. Czy zdarza Ci się kończyć zdania za inne osoby?		
2. Czy masz zwyczaj używać krzyku jako sposobu zmuszania innych do zrobienia tego, czego Ty chcesz?		
3. Czy złościąc się, masz zwyczaj używania wyzwisk i niecenzuralnych wyrazów?		
4. Czy kontynuujesz prowadzenie sprzeczki, mimo że druga osoba od dłuższego czasu ma jej dosyć?		
5. Czy masz zwyczaj podejmować decyzje za inne osoby dorosłe?		

Uwagi dla doradcy: Zwróć szczególną uwagę na te punkty Mapy, przy których krzyżyk znalazł się w zacienionej kratce. Zacienione kratki wskazują obszary, z którymi młoda osoba ma pewne trudności. Poproś o przypomnienie sobie, o jakich sytuacjach z życia NEET myślał, odpowiadając na dane pytanie. Doradca powinien poprosić osobę młodą o spisanie na kartce tych sytuacji, z którymi ma kłopot, uwzględniając nie tylko te okoliczności, ale przede wszystkim osoby, których dotyczy ta trudność. Czas na zaplanowanie zmiany.

Ćwiczenie 10:

Nazwa: „Asertywna odmowa”

Źródło: Bartłomiej Stolarczyk, *NAUCZ ICH JAK MAJĄ CIĘ TRAKTOWAĆ! PRAKTYCZNY PODRĘCZNIK ASERTYWNOŚCI*, s.123.

Cel: Rozwinięcie umiejętności asertywności.

Obszar: Rozwijanie umiejętności asertywności w komunikacji.

Przebieg: Doradca zawodowy prosi młodą osobę z grupy NEET, aby zmieniała poniższe przykłady odmowy nieasertywnej na odmowę asertywną. Przy czym należy pamiętać o precyzyjnym określeniu obszaru odmowy, krótkim i prawdziwym uzasadnieniu oraz zaoferowaniu aktywnej pomocy.

Sytuacja	Odmowa nieasertywna	Odmowa asertywna
Znajomy prosi Cię o pożyczenie 300 zł. Ty jednak nie masz w zwyczaju pożyczać pieniędzy.	Bardzo chętnie, ale sam nie mam.	
Szef w pracy prosi Cię o wykonanie dodatkowego zadania niewchodzącego w zakres Twoich obowiązków.	Mam strasznie dużo pracy, może poprosisz kogoś innego.	
Znajomy chce skorzystać z Twojej pomocy związanej z wykonywanym przez Ciebie zawodem (naprawy komputera, wypełnienia PIT-u, napisania CV). Ty jednak jesteś po prostu zmęczony	Sam nie jestem w tym za dobry.	
Kolega z pracy prosi Cię o pomoc w wykonaniu jego pracy (np. raportu kwartalnego), ponieważ bardzo sobie ceni Twoje spostrzeżenia. W praktyce wiesz dobrze, iż będziesz musiał wykonać raport jak zwykle za niego.	Mam strasznie dużo pracy, poza tym nie jestem w tym dobry. Sam popełniam błędy.	
Dzwoni do Ciebie znajomy i informuje Cię, że będzie u Ciebie za 15 minut. Ty nie masz ochoty na niczyją wizytę.	No przykro mi, ale właśnie wychodzę.	

Uwagi dla doradcy: Przykłady można modyfikować, jednak należy przeanalizować odpowiedzi asertywne, doradca może odnieść się do odmowy przygotowanej przez młodą osobę tak. Może udzielić informacji zwrotnej. Ćwiczenie do wykonania zarówno indywidualnie, jak i w grupie.

Kreatywność (twórcze myślenie)

Ćwiczenie 11:

Nazwa: JAK DOJŚĆ DO ULICY „POGODY DUCHA”

Źródło: Opracowanie własne

Cel: Badanie oczekiwań i potrzeb NEET. Ćwiczenie to dotyczy budowania samoświadomości i odpowiedzialności za osobiste wybory. Sugeruje jakie ćwiczenia powinny zostać zrealizowane, aby te potrzeby i oczekiwania mogły zostać zaspokojone.

Przebieg: Doradca zawodowy prosi osobę, by przypomniła sobie różne sytuacje ze swojego życia, problemy, trudne sytuacje, z którymi się spotykała.

Następnie doradca zawodowy prosi, by osoba podzieliła kartkę na pół pionową linią, po jednej stronie napisała: co mogę zmienić co zależy ode mnie, po drugiej stronie linii: czego nie można zmienić co nie zależy ode mnie. Następnie prosi osobę o wypisanie swoich przykładów i opisanie ich wg polecenia.

Kiedy osoba skończy wypisywanie przykładów są one omawiane.

Na koniec tej części ćwiczenia doradca zawodowy rozmawia z osobą o tym, że w życiu więcej pogody ducha znajdują ci ludzie, którzy umieją rozróżnić to, co należy zaakceptować, bo nie można tego zmienić i mają odwagę zmieniać to, co zmienić mogą. Droga do ulicy Pogody Ducha jest trudna, co nie znaczy, że nie warto jej szukać.

Podsumowując ćwiczenie doradca zawodowy może zadać osobie pytania, np.:

- ✓ Na jakie czynniki masz wpływ?
- ✓ Na jakie czynniki nie masz wpływu?
- ✓ Co Ci daje wiedza na temat tego na co masz wpływ, a na co wpływu nie masz?
- ✓ Czy zdobyta wiedza może być przydatna do znalezienia odpowiedzi na pytanie „Jak dojść do ulicy Pogody Ducha?”

Uwagi dla doradcy: Powyższe ćwiczenie doradca zawodowy może wykorzystać zarówno do pracy indywidualnej, jak też pracy w grupach.

Ćwiczenie 12:

Nazwa: Bezludna wyspa

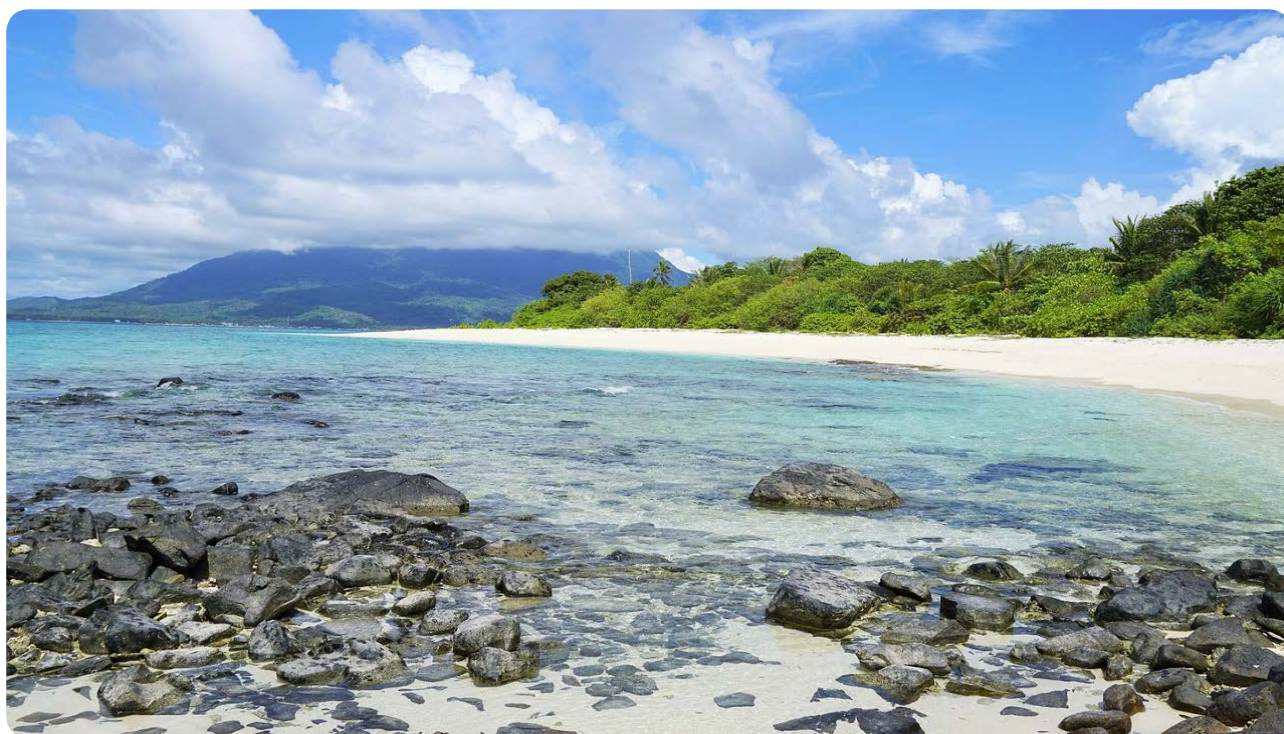
Źródło: [5 ćwiczeń pobudzających kreatywność i twórcze myślenie \(agnieszkaloinska.com\)](https://www.agnieszkaloinska.com)

Cel: Pobudzanie kreatywnego myślenia NEET.

Przebieg: Doradca zawodowy prosi osobę, by wyobraziła sobie, że wyrusza na tydzień na „bezludną wyspę”. Ma 5 minut, żeby podjąć decyzję, co ze sobą zabierze. Może wybrać tylko cztery przedmioty. Następnie ma opisać w myślach, jak spędzi krok po kroku przykładowy dzień w tym raju i jak wykorzysta zabrane ze sobą przedmioty.

Pytania pomocnicze:

1. Jak upolujesz i przyrządzisz obiad?
2. Jak się zabezpieczysz w razie niebezpieczeństwa?
3. Jak wezwiesz pomoc?
4. Jak zbudujesz schronienie?
5. Co pomoże Ci wkupić się w łaski tubylców?
6. Jak będziesz spędzał tam czas?
7. Co jeszcze może Cię spotkać?



Źródło: <https://pixabay.com/>

Uwagi dla doradcy: To ćwiczenie osoba może wykonać też samodzielnie, gdziekolwiek jest: w autobusie, na przerwie w pracy czy też w domu przy śniadaniu.

Ćwiczenie 13:

Nazwa: Testament

Źródło: [5 ćwiczeń pobudzających kreatywność i twórcze myślenie \(agnieszkalozinska.com\)](https://agnieszkalozinska.com)

Cel: Pobudzenie kreatywności i twórczego myślenia NEET.

Przebieg: Doradca zawodowy prosi osobę, by rozwiązała zagadkę:

Pewien ekscentryczny hrabia zostawił po swojej śmierci oryginalny testament, w którym zapisał swojej ciężarnej suczce 21 parówek. Zgodnie z testamentem, jeśli Miszka urodziłaby psa, otrzymałaby 7 parówek, a szczeniak 14 parówek. Jeśli natomiast urodziłaby się suczka, to Miszka otrzymałaby 14 parówek, a młoda suczka pozostałe 7. Po narodzinach okazało się, że Miszka urodziła jedną suczkę i jednego psa. Jak rozwiązać sytuację zgodnie z testamentem?



Ćwiczenie 14:

Nazwa: „Co by było, gdyby...?”

Źródło: [5 ćwiczeń pobudzających kreatywność i twórcze myślenie \(agnieszkalozinska.com\)](https://agnieszkalozinska.com)

Cel: Pobudzenie wyobraźni, pokazanie NEET jak wykorzystać techniki dedukcji w sposób twórczy.

Przebieg: Doradca zawodowy wyjaśnia, iż uważa się, że myślenie dedukcyjne jest pochodną myślenia logicznego, więc daleko w nim do kreatywności.

Prosi by osoba uruchamiając swoją bezgraniczną wyobraźnię, zabawiła się w wynalazcę lub filozofa i dokończyła pytanie: „Co by było, gdyby...?”

Przykładowe pytania:

1. Co by było, gdyby z nieba zaczęły spadać kwiaty?
2. Co by było, gdybym potrafił/potrafiła latać?
3. Co by było, gdybym dostał/dostała gwiazdkę z nieba?
4. Co by było, gdyby w lipcu spadł śnieg?
5. Co by było, gdyby w twoim autobusie siedział jeleń?
6. Co by było, gdybym przez jeden dzień czytał/czytała w ludzkich myślach?
7. Co by było, gdybym przez jeden dzień mógł/mogła być prezydentem?



Ćwiczenie 15:

Nazwa: „Alternatywna rzeczywistość”

Źródło: opracowanie własne

Cel: Zachęcenie uczestników do myślenia twórczego poprzez wyobrażanie sobie alternatywnych rzeczywistości i generowanie nietypowych rozwiązań.

Przebieg: Doradca zawodowy musi przygotować zestaw materiałów kreatywnych, takich jak: kredki, ołówki, kawałki papieru, naklejki, gazety, nożyczki itp. Przygotowuje także dużą kartkę papieru. Następnie mówi uczestnikom, że ich zadaniem jest stworzenie alternatywnej rzeczywistości. Może to być inny świat, inna epoka historyczna, inna planeta, albo zupełnie inne, fantastyczne miejsce. Niech wyobrażają sobie, że są twórcami nowej rzeczywistości.

To czas, w którym młode osoby powinny zamknąć oczy i przez kilka minut wyobrażać sobie tę alternatywną rzeczywistość. Jak wygląda? Jakie są zasady, prawa fizyki, kultura, społeczeństwo, przyroda, pogoda? Wszystko zależy od nich.

W następnym etapie uczestnicy z grupy NEET powinni przystąpić do tworzenia tej alternatywnej rzeczywistości na dużej kartce papieru. Mogą użyć dostępnych materiałów, aby przedstawić swoje pomysły. Mogą tworzyć mapy, obrazy, symbole, opisy, co tylko uważają za stosowne.

Po zakończeniu, każdy uczestnik prezentuje swoją alternatywną rzeczywistość. Opowiada o jej charakterystyce, zasadach, co ją wyróżnia, jakie wyzwania istnieją w tej rzeczywistości, itp.

Na koniec, wszyscy uczestnicy mogą wspólnie dyskutować na temat stworzonych, alternatywnych rzeczywistości. Co było najbardziej interesujące? Jakie nietypowe pomysły mogły się pojawić? Czy te alternatywne rzeczywistości zawierają jakieś elementy, które można by wykorzystać w rzeczywistości?

Uwagi dla doradcy: Powyższe ćwiczenie doradca zawodowy może wykorzystać zarówno do pracy indywidualnej, jak też pracy w grupach.

Ćwiczenie 16:

Nazwa: "Dziennik emocji"

Źródło: <https://opsychologii.pl/>

Cel: Celem ćwiczenia jest przyjrzenie się dominującym u NEET emocjom i ich wyzwalaczom (sytuacjom, które je wywołują/poprzedzają).

Obszar: Praca nad inteligencją emocjonalną.

Przebieg: Doradca zawodowy prosi osobę młodą, aby podzieliła kartkę na 2 kolumny – węższą i szerszą. W pierwszej kolumnie powinna wypisać wszystkie emocje, które pojawiły się podczas jej/jego poprzedniego dnia w szkole/pracy. Doradca prosi, aby rozpoczął/rozpoczęła od pierwszych chwil w klasie/biurze, emocji towarzyszących porannej kawie, spotkaniom z kolegami/pracownikami czy nauczycielem/pracodawcą. Doradca zawodowy przechodzi następnie do emocji pojawiających się w drugiej połowie dnia, aż do tych, które NEET czuje podczas opuszczenia swojego miejsca nauki/pracy. Doradca zawodowy prosi osobę młodą, aby w drugiej kolumnie zaś wpisała kontekst pojawienia się tych emocji. Czy strach pojawił się u niej/niego dopiero wtedy, gdy uświadomiłaś/uświadomiłeś sobie, że spóźniasz się na spotkanie? Czy radość wiązała się z przerwą na lunch, czy raczej z nowym wyzwaniem, jakie przed nim/nią postawiono?

Uwagi dla doradcy: Pytania uzupełniające do ćwiczenia:

- ✓ Jakie emocje dominują podczas jego/jej dnia pracy?
- ✓ Co je prowokuje? Konkretni ludzie, niezapowiedziane sytuacje, wspomnienia?
- ✓ Jeśli miałbym/miałabym spojrzeć na negatywne emocje jako na komunikat o moich niezaspokojonych potrzebach, to jakie moje potrzeby są najczęściej niezaspokojone?
- ✓ W jaki sposób możesz wpłynąć na odczuwane emocje zmieniając warunkujące je sytuacje (np. jeśli jej/jego rozdrażnienie spowodowane jest niewyspaniem, to najpewniej możesz poprawić swój dobrostan zapewniając sobie większą ilość snu)?

Ćwiczenie 17:

Nazwa: "Wskaźnik poczucia własnej wartości"

Źródło: <https://opsychologii.pl/>

Cel: Celem tego ćwiczenia jest przyjrzenie się czynnikom, które wpływają na naszą pewność siebie.

Obszar: Stabilna samoocena jako jeden z przymiotów inteligencji emocjonalnej.

Przebieg: Aby wykonać to ćwiczenie doradca zawodowy potrzebuje kilku naszkicowanych lub wydrukowanych liczników prędkości. Doradca zawodowy prosi osobę młodą, aby pomyślała o ważnych osobach w swoim życiu/pracy. Następnie prosi osobę z grupy NEET o zaznaczenie, na jakim poziomie odczuwa pewność siebie przy każdej z tych osób. Możliwe, że czuje się pewny/pewna siebie przy współpracowniku z działu obok, koleżance z ławki. Jego/jej brawura kończy się w kontakcie z rywalizującym z nim/nią kolegą z klasy/tego samego działu. Może też zaznaczyć poziom pewności siebie odczuwany w konkretnych zdarzeniach z jej/jego (szkolnego/zawodowego) życia. Jak opisałby/opisałaby swoją pewność siebie w momencie otrzymania 5 ze sprawdzianu/awansu, a jak wtedy, gdy otrzymał/otrzymała negatywną informację zwrotną od nauczyciela/przełożonego?

Uwagi dla doradcy: Pytania uzupełniające do tego ćwiczenia:

- ✓ Czy Twój poziom pewności siebie jest względnie stały czy też odwrotnie – zależny jest od zewnętrznych czynników?
- ✓ Przy jakich osobach czujesz się pewny/a siebie, a przy których czujesz się nic nie wart/a?
- ✓ Jak wpływają na Ciebie sukcesy, a jak porażki?
- ✓ Kiedy niskie poczucie własnej wartości podziało na Ciebie motywująco, a kiedy Cię zniechęciło?
- ✓ I odwrotnie – kiedy wysoka samoocena rozleniwiła Cię, a kiedy była motorem do jeszcze bardziej wyťažonej pracy?

Ćwiczenie 18:

Nazwa: „List do Samego Siebie”

Źródło: Opracowanie własne

Cel: Pomoc młodej osobie w radzeniu sobie ze stresem i emocjami w sytuacjach trudnych.

Obszar: Praca nad sobą i radzeniu sobie ze stresem.

Przebieg: Doradca zawodowy prosi osobę z grupy NEET, aby usiadła w spokojnym miejscu i zajęła się przemyśleniem konkretnej, stresowej lub trudnej sytuacji, z którą musiała się zmierzyć (np. egzamin, rozmowa kwalifikacyjna, konflikt w pracy).

Następnie doradca zawodowy proponuje młodej osobie, aby napisała list do samego siebie w formie przyszłego wsparcia. W liście powinna:

- ✓ Wyrazić swoje obawy, obciążenia emocjonalne i stres związany z sytuacją.
- ✓ Przypomnieć sobie o swoich mocnych stronach i wcześniejszych sukcesach.
- ✓ Zaproponować konkretne kroki, jakie zamierza podjąć, aby poradzić sobie z sytuacją.

Po napisaniu listu, doradca prosi młodą osobę, aby go przeczytała na głos sama do siebie. To może pomóc wewnętrznemu procesowi uspokajania i refleksji.

Następnie doradca zawodowy prosi osobę z grupy NEET, aby odpowiedziała na ten list jako swoje przyszłe wsparcie. W tej odpowiedzi może wyrazić wsparcie, zrozumienie i optymizm względem siebie samego w tej trudnej sytuacji.

Doradca może zaproponować młodej osobie, aby trzymała ten list i odpowiedź na niego przy sobie i wracała do nich w trudnych momentach, aby przypominać sobie o swoich mocnych stronach.

Uwagi dla doradcy: Ćwiczenie to pomaga wewnętrznemu się uspokoić i zyskać pewność siebie w obliczu sytuacji stresowej.

Ćwiczenie 19:

Nazwa: „Analiza przypadków”

Źródło: opracowanie własne

Cel: Rozwijanie umiejętności rozwiązywania problemów i podejmowania decyzji w grupie.

Obszar: Rozwijanie umiejętności analizy sytuacji zawodowych, krytycznego myślenia i zdolności do wspólnego rozwiązywania problemów.

Przebieg: Doradca zawodowy przygotowuje kilka różnych przypadków lub scenariuszy związanych z sytuacjami zawodowymi, które mogą wystąpić w miejscu pracy/nauki. Jako doradca musisz upewnić się, że przypadki są różnorodne i wymagają różnych podejść.

Doradca zawodowy dzieli uczestników grupy na mniejsze zespoły (np. 4-6 osób w zespole).

Następnie przypisuje każdemu zespołowi jeden z przypadków do analizy. Daje im pewien czas (np. 30-45 minut), aby wspólnie omówili przypadki, zidentyfikowali główne problemy i zaproponowali rozwiązania.

Scenariusz 1: Konflikt w zespole

Sytuacja: W twoim zespole pracy pojawił się konflikt między dwoma członkami. Jeden z nich oskarża drugiego o brak zaangażowania i zaniedbywanie obowiązków. Konflikt wpływa na atmosferę w zespole i efektywność pracy.

Scenariusz 2: Decyzja o inwestycji

Sytuacja: Jesteś menedżerem w firmie, która musi podjąć decyzję o inwestycji w nową technologię. Istnieją dwie opcje: nowa technologia jest zaawansowana, ale kosztowna. Podczas gdy druga opcja jest tańsza, ale mniej zaawansowana. Musisz podjąć decyzję, która będzie korzystna dla firmy i jej klientów.

Scenariusz 3: Wybór kariery

Sytuacja: Jesteś absolwentem szkoły i masz do wyboru dwie różne ścieżki kariery. Jedna z nich to praca w korporacji ze stabilnym wynagrodzeniem, ale praca jest rutynowa. Druga opcja to rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej, co niesie ze sobą ryzyko, ale daje możliwość realizacji własnych pomysłów i pasji.

Scenariusz 4: Zarządzanie czasem w pracy

Sytuacja: Jesteś pracownikiem, który ma wiele obowiązków i często czujesz presję czasu. Musisz zarządzać projektami, udziałem w spotkaniach i codziennymi obowiązkami. Masz trudności z efektywnym zarządzaniem swoim czasem i wyznaczaniem priorytetów.

Uwagi dla doradcy: Scenariusze można dostosować do specyficznych potrzeb grupy i celów szkoleniowych. W trakcie ćwiczenia grupa będzie miała okazję analizować te przypadki, wspólnie dochodzić do wniosków i próbować znaleźć rozwiązania.

Ćwiczenie 20:

Nazwa: „Wyprawa na bezludną wyspę”

Źródło: <https://mapakarier.org/> opracowanie własne

Cel: Rozwinięcie umiejętności pracy zespołowej, zarządzania zasobami, kreatywności i zdolności rozwiązywania problemów.

Obszar: To ćwiczenie nie tylko rozwija umiejętności pracy w zespole, ale także pomaga uczestnikom zrozumieć, jakie umiejętności i cechy są ważne w sytuacjach kryzysowych, co może być cenne podczas poszukiwania pracy lub uczestnictwa w zespołach zawodowych.

Przebieg: Doradca zawodowy musi stworzyć fikcyjny scenariusz, w którym grupa uczestników jest uwięziona na bezludnej wyspie, po katastrofie samolotu. Ich zadaniem jest: przetrwać i wrócić do cywilizacji.

Doradca zawodowy może podzielić uczestników na grupy 5-osobowe. Następnie należy przypisać im role lub zadania związane z przetrwaniem na wyspie. Takie jak: lider, poszukiwacz żywności, budowniczy schronienia, lekarz itp.

Każda grupa otrzymuje ograniczone zasoby, takie jak woda, jedzenie, narzędzia, materiały do budowy i leki. Grupy muszą wspólnie opracować plan działania, w jaki sposób zdobyć jedzenie, zbudować schronienie, utrzymywać higienę, a także rozwiązywać inne wyzwania, takie jak ochrona przed dzikimi zwierzętami czy oznaczanie sygnałów ratunkowych.

Doradca powinien obserwować grupy i rejestrować ich interakcje, decyzje oraz sposób, w jaki radzą sobie z trudnościami podczas wyprawy.

Po zakończeniu ćwiczenia doradca powinien przeprowadzić sesję refleksji, w której uczestnicy omawiają swoje doświadczenia.

Uwagi dla doradcy: Może zadać uczestnikom następujące pytania:

Jakie były najważniejsze umiejętności potrzebne do przetrwania? Jakie wyzwania napotkaliście w pracy zespołowej? Jakie wnioski można wyciągnąć do rzeczywistej sytuacji zawodowej?

Ćwiczenie 21:

Nazwa: „Wspólna Konstrukcja”

Źródło: opracowanie własne

Cel: Rozwijanie umiejętności interpersonalnych, komunikacji i współpracy, które są kluczowe w grupowej pracy zawodowej.

Obszar: To ćwiczenie pozwoli uczestnikom doświadczyć pracy w grupie, skonfrontować się z trudnościami i nauczyć się, jak skutecznie komunikować się i współpracować. Ostatecznie, pomoże im rozwijać umiejętności, które są niezbędne w środowisku zawodowym.

Przebieg: Doradca zawodowy dzieli uczestników na (4-6 osobowe) grupy, a każdej grupie przydziela konkretny projekt do zrealizowania. Doradca może wybrać różne tematy projektów, takie jak: organizacja wydarzenia, projekt społeczny czy stworzenie produktu.

Każda grupa ma do dyspozycji zestaw podstawowych materiałów do budowy, takich jak klocki LEGO, kawałki kartonu, taśmy klejące, kredki, itp.

Grupy muszą wybrać lidera, który będzie odpowiedzialny za organizację pracy i podział zadań w grupie.

Zadaniem grup jest wspólna konstrukcja projektu, korzystając z dostępnych materiałów w ciągu określonego czasu (np. 30-35 minut). Wszystkie decyzje, planowanie i wykonywanie zadań muszą być wykonane w grupie.

Doradca zawodowy powinien obserwować grupy i rejestrować ich zachowania, takie jak: sposób komunikacji, zarządzanie czasem, rozwiązywanie konfliktów, udzielanie wsparcia itp.

Po zakończeniu ćwiczenia, każda grupa przedstawia swoją konstrukcję reszcie uczestników i wyjaśnia, jakie decyzje zostały podjęte w procesie projektowania.

Następnie doradca inicjuje sesję dyskusyjną, w której uczestnicy i doradca omawiają doświadczenia i wnioski wyniesione z ćwiczenia.

Uwagi dla doradcy: Może zadać uczestnikom następujące pytania:

Jakie były wyzwania w pracy grupowej? Jakie strategie działania były skuteczne? Jak można było lepiej zarządzać konfliktami? Jakie umiejętności były najważniejsze w tym zadaniu?

Ćwiczenie 22:

Nazwa: „Aktywne słuchanie”

Źródło: opracowanie własne

Cel: Ćwiczenie pomaga bardziej empatycznie podejść do innych osób. Ćwiczenie ma za zadanie zwiększyć zdolność do zrozumienia i współczucia wobec innych.

Obszar: Praktyka doradcza i psychologia zawodowa.

Przebieg: Ćwiczenie zostanie wykonane w pięciu krokach.

Krok 1: Doradca zawodowy opowiada swoje doświadczenia, cele zawodowe lub problemy. W trakcie opowiadania młoda osoba z grupy NEET nie przerywa, nie ocenia ani nie daje rad.

Krok 2: Doradca zawodowy powinien w miarę możliwości mówić swobodnie przez określony czas, bez przerw.

Krok 3: Młoda osoba powinna być całkowicie skoncentrowana na osobie mówiącej. Odsuwać inne myśli i skoncentrować się na słuchaniu. Zadawać pytania tylko wtedy, gdy potrzebuje bardziej szczegółowych informacji na temat opowieści doradcy.

Krok 4: Po zakończeniu opowieści, osoba z grupy NEET podsumowuje to, co usłyszała. Opisuje emocje, jakie mogą towarzyszyć doradcy i wyraża zrozumienie dla jego stanu.

Krok 5: Na koniec doradca może wyrazić swoją opinię na temat jakości słuchania i odpowiada na kluczowe pytanie: czy czuł się rozumiany?

Uwagi dla doradcy: Ćwiczenie można wykonywać w parach, doradca może być jednie moderatorem.

Ćwiczenie 23:

Nazwa: „Przemówienia Breivika”

Źródło: <https://teachjustnow.eu/>

Cel: Uwrażliwienie młodych ludzi na problemy dyskryminacji grup mniejszościowych i podejmowanie działań pobudzających mających na celu zapobieganie dyskryminacji. Zwrócenie uwagi na zagrożenia związane z mową nienawiści, ksenofobią i rasizmem,

Obszar: Empatia refleksja na temat mowy nienawiści w Europie, nacjonalizmu i radykalnych ruchów, które szerzą nienawiść względem innych.

Przebieg: Doradca zawodowy dzieli grupę na cztery mniejsze (ok. 5 osób). Prosi by wysłuchali dwóch części przemówienia Breivika w sądzie i zapisali te zdania/słowa, które są przykładami mowy nienawiści i przejawami dyskryminacji. Prosi, aby spróbowali opisać rodzaj dyskryminacji. <https://www.youtube.com/watch?v=VVaVfyXbsbo>

Mowa końcowa Andersa Behringa Breivika, część 1.

6:57 “eksperyment wielokulturowy w Norwegii”

7:43 “konserwatywne pozarządowe organizacje kulturowe i młodzieżowe nie otrzymywały żadnego wsparcia”

19:20 “problemem jest to, że wyznajemy dziś w Norwegii ideały, które są dla Norwegii szkodliwe, które w przyszłości wyrządzą nam ogromną krzywdę”

10:48 “idealnie byłoby uprawiać seks z tak dużą liczbą nieznajomych, jak to tylko możliwe”

11:00 “skupiamy się na rozwiązywaniu rodziny nuklearnej – ze wszystkimi problemami, jakie ze sobą niesie”

11:44 “teraz przejdę do zaniedbywania naszego obowiązku względem naszych rodzin i naszego narodu”

11:57 “kobiety powinny zacząć rodzić dzieci w wieku 20 lat”

<https://www.youtube.com/watch?v=9bvH1ZOG45o>

Mowa końcowa Andersa Behringa Breivika, część 3.

2:23 “z ogromną pomocą norweskich środków masowego przekazu, pozwalamy białoruskiemu

azylantowi, prawdopodobnie pochodzenia tatarskiego, Alexandrowi Igaravitsj Rybakowi, reprezentować Norwegię na międzynarodowych finałach. To jest w porządku pozwolić osobie ubiegającej się o azyl nas reprezentować, by pokazać, że jesteśmy tolerancyjni. Ale, co dzieje się dalej? Kilka lat później, kolejna osoba ubiegająca się o azyl, Nyambura Mwangi z Kenii, wygrywa melodię na swoim bongo. Rosyjskim komentatorom Eurowizji trudno było wyjaśnić: co wyprawia Norwegia, dlaczego wysyłają azylanta jako swojego przedstawiciela nie raz, a dwa razy w tak krótkim czasie? Czy w Norwegii brakuje Norwegów czy cierpią na problem ze swoją tożsamością kulturową? (...) Jest to silna prowokacja względem wszystkich Norwegów, którzy są przeciwni multikulturalizmowi. Co jest nie tak z marksistami i liberałami? Odpowiedź jest prosta: wielu Norwegów – i mam tu na myśli tych marksistów i liberałów – cierpią na urojenia kulturowe, problemy z tożsamością i wymagają leczenia. Lek na tę chorobę nazywa się: więcej nacjonalizmu” (...)

ONZ wspiera dekonstrukcję krajów Europejskich ponieważ jest zdominowana przez marksistów i liberałów, co nie sprzyja uczeniu się i rozwijaniu kreatywności.

Po wysłuchaniu przemówienia Breivika, doradca zawodowy zachęca młode osoby, aby każda grupa zajęła się wybranymi zdaniami/słowami i przypisuje do nich rodzaj dyskryminacji. Ostatecznie osoby z grupy NEET proponują konkretne działania, jakie można podjąć by zwalczać taką formę dyskryminacji. Przedstawiciel każdej grupy przedstawia na jej forum rezultaty pracy grupowej.

Uwagi dla doradcy: Ćwiczenie można wykonywać na zajęciach indywidualnych, można wykorzystać inne materiały wideo.

Ćwiczenie 24:

Nazwa: KOŁO KOMPETENCJI ZAWODOWYCH

Źródło: [Koło kompetencji jako narzędzie do rozwoju kompetencji – jaksierozwijac \(wordpress.com\)](https://jaksierozwijac.wordpress.com)

Cel: Ocena poziomu posiadanych już kompetencji NEET oraz tych, które są potrzebne do tego, aby osoba mogła otrzymać pracę.

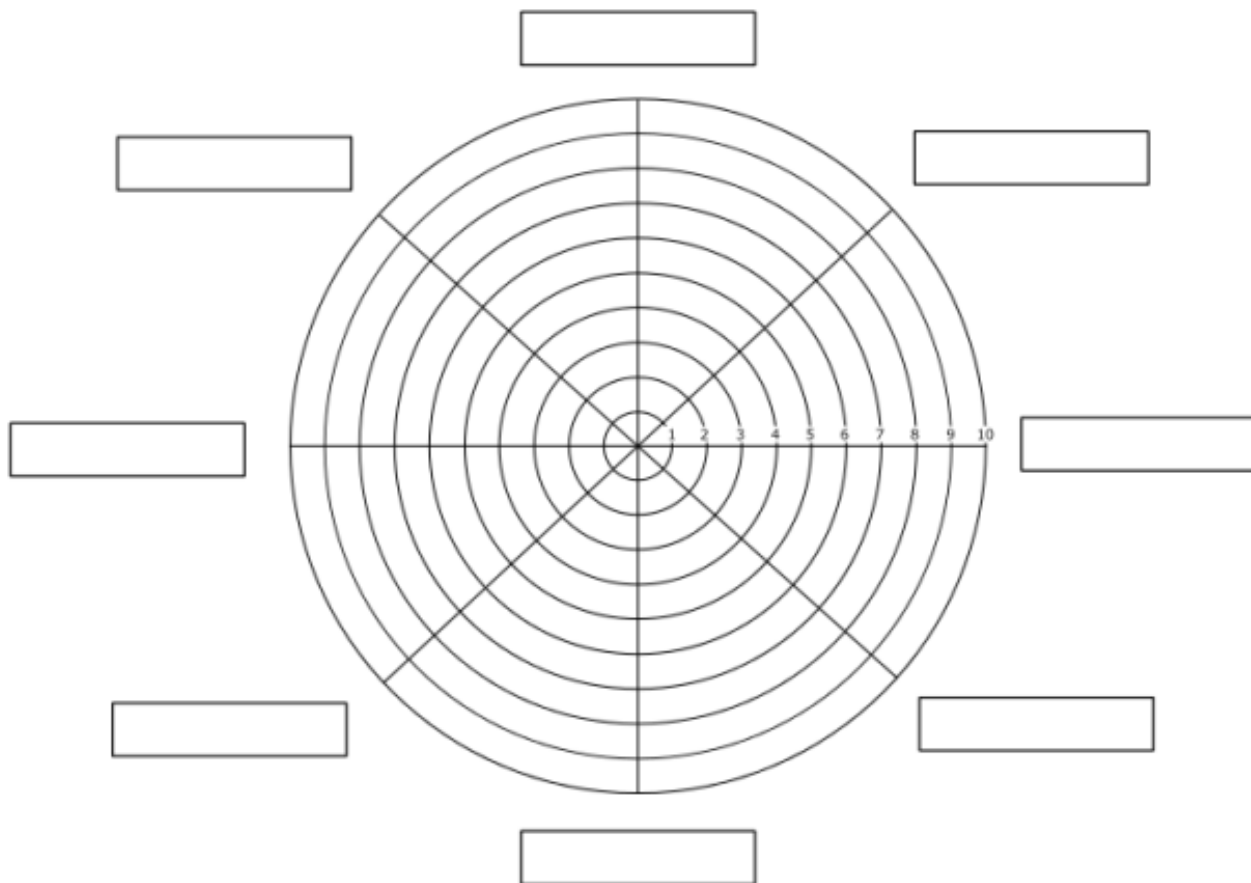
Przebieg: Doradca zawodowy wykorzystując to narzędzie zaczyna od poproszenia osoby młodej by pomyślała, co jest wymagane na jej wymarzonej stanowisku pracy. Listę kompetencji/umiejętności wymaganych na różnych stanowiskach możemy podpatrzeć w Internecie na przykład na stronie Ministerstwa Pracy czy też w ogłoszeniach pracy.

Znając kilka kompetencji wymaganych na danym stanowisku możemy przystąpić do stworzenia **koła kompetencji**.

Przykładowa sekwencja pytań, których doradca zawodowy użyć korzystając z koła kompetencji w sytuacji wyjściowej młodej osoby.

- ✓ Jaka jest Twoja satysfakcja / zadowolenie z posiadanych kompetencji?
- ✓ Oceń je na wybranej przez siebie skali (np. 1–10, 0 – 100% lub innej)
- ✓ Co widzisz patrząc na to koło?
- ✓ Czy to koło może pojechać?
- ✓ Która z wymienionych kompetencji w największym stopniu wpływa na pozostałe?
- ✓ Co chciałbyś zmienić?
- ✓ Jaki poziom zadowolenia chciałbyś uzyskać w poszczególnych kompetencjach?
- ✓ Wybierz kompetencję, która jest dźwignią dla pozostałych (tzn. tą, która, jeśli ulegnie poprawie to pociągnie za sobą pozostałe)
- ✓ Jakie teraz stawiasz sobie cele?
- ✓ Co konkretnie chcesz osiągnąć?
- ✓ Po czym poznasz, że osiągniesz cel?
- ✓ Co się zmieni dzięki temu, że osiągniesz cel?
- ✓ Wymień 5 opcji / możliwości rozwoju wybranej kompetencji – dźwigni, których możesz się podjąć, aby zwiększyć swój poziom zadowolenia.
- ✓ Co teraz jest przed Tobą?
- ✓ Do jakiego pierwszego kroku chcesz się zobowiązać?

Koło kompetencji, graficzne zestawienie kompetencji wymaganych w danej roli zawodowej.



W celu wykonania tego ćwiczenia drukujemy powyższe koło lub bierzemy pustą kartkę i piszemy na górze kartki tytuł stanowiska pracy, w którym chcemy dostać. Na środku strony rysujemy koło i dzielimy je na 8 części. W każdej części koła wypisujemy, jakie kompetencje i umiejętności osoba na danym stanowisku powinna posiadać. Następnie dzielimy każdy promień na 10 części. Na promieniu przy każdej kompetencji/umiejętności zaznaczamy kropkę na promieniu w skali od 0 do 10 (0 oznacza obecny brak tej kompetencji, 5 – będzie oznaczało średni poziom, 10 oznacza, że już bardzo dobrze mamy ją wyszkoloną). Następnie łączymy kropki, aż uzyskamy asymetryczny kształt. To pozwala nam zobaczyć, które kompetencje warto ćwiczyć.

Uwagi dla doradcy: To, jakie kompetencje znajdą się w kole zależy od decyzji doradcy zawodowego, który zna indywidualną sytuację osoby z grupy NEET.

Ćwiczenie 25

Nazwa: WYBIERAM ZAWÓD

Źródło: <http://www.doradcazawodowy.cba.pl/>

Cel: Ocena przez młodą osobę przyszłej ścieżki zawodowej, analizując potrzeby, możliwości oraz aspekty zewnętrzne.

Obszar: Zadanie to może nauczyć stawiania sobie aktualnych celów, planowania ich osiągnięcia, uczyć się dostrzegania niezbędnych do tego możliwości i zasobów. W każdym kole można napisać swoje opinie o tym, czego chce osoba z grupy NEET, co może zrobić w tym celu, czego do tego potrzebuje.

Przebieg: Doradca prosi, aby osoba młoda określiła, czego CHCE, biorąc pod uwagę:

- Zainteresowania,
- Marzenia,
- Skłonności,
- Aspiracje,
- Plany

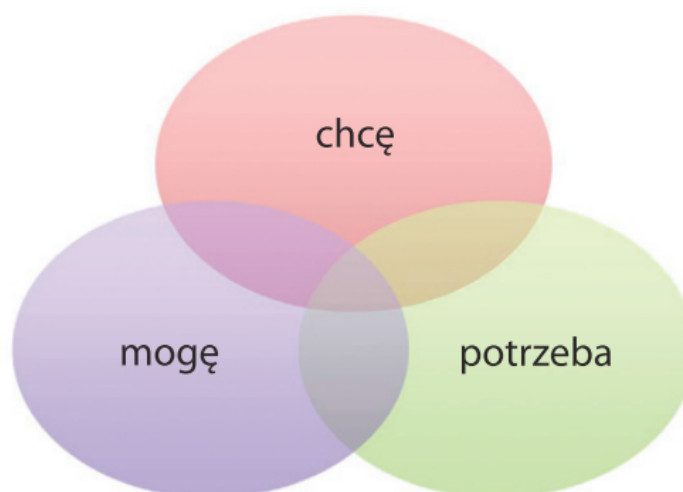
Teraz powinna określić, co **MOŻE**, biorąc pod uwagę:

- Zdolności,
- Kwalifikacje,
- Typ osobowości,
- Zdrowie (z uwzględnieniem medycznych przeciwwskazań).

Na koniec należy odpowiedzieć na pytanie: **CZY JEST POTRZEBA?**

Np. czy jest zapotrzebowanie na ten zawód na rynku pracy? „Jaki jest rynek pracy?” to dane o branży, w której chcesz pracować, o uwarunkowaniach społeczno-ekonomicznych, trendach w polityce zatrudnienia, o wysokości zarobków i możliwościach kariery zawodowej.

Poniżej znajdują elementy, które warto brać pod uwagę wybierając zawód. Zastanów się, które z nich odpowiadają Twoim potrzebom, które – Twoim możliwościom, a które związane są z sytuacją zewnętrzną. Następnie elementy z tabeli umieść w odpowiednich zbiorach.



aspiracje	talenty	zdrowie	sprawność fizyczna	oceny szkolne	uzdolnienia	wiedza
pragnienia	stopa bezrobocia	zawody nadwyżkowe	umiejętności	predyspozycje	preferencje	sytuacja rodzinna
umiejętność pracy w zespole	emocjonalność	plany	zainteresowania	marzenia	warunki finansowe	znajomość języka obcego
cele	sytuacja na europejskim rynku pracy	wartości	znajomości	prawo jazdy	kompetencje	kwalifikacje

Ćwiczenie 26:

Nazwa: „Jak Cię widzą, tak Cię piszą”

Źródło: opracowanie własne

Cel: Głównym celem tego ćwiczenia jest przygotowanie uczestników do efektywnego przekazywania informacji o sobie w sposób przekonujący, autentyczny i zapadający w pamięć, co może znacząco wpłynąć na ich sukces w procesie poszukiwania pracy oraz w relacjach zawodowych i społecznych.

Obszar: Obszar rozwoju kompetencji osobistych i zawodowych związanych z autoprezentacją w celu poprawy szans na zdobycie zatrudnienia.

Przebieg: W tym ćwiczeniu doradca zawodowy prosi osobę, by zastanowiła się jak chce być postrzegana przez odbiorcę?

1. Jako osoba sympatyczna, budząca zaufanie?
2. Jako osoba z wiedzą, kompetentna, ekspert w jakiejś dziedzinie?
3. Jako człowiek mający władzę – może być polityczna lub społeczna?

4. Jako człowiek mający wysoki status społeczny?
5. Po prostu ja, człowiek ciekawy i zapadający w pamięć?

Informuje, iż cokolwiek wybierze, **sam/sama kreuje swój wizerunek** robi to nie tylko poprzez samo wystąpienie, autoprezentację, ale także poprzez efekt pierwszego wrażenia.

Masz plan?

Doradca informuje osobę, że autoprezentacja to dobór pewnych informacji do przekazania, ważne jednak by były to informacje autentyczne.

Twoja autentyczność.

To, że do prezentacji wybieramy pewne dane to nic złego, warto to potraktować jako możliwość przekazania swoich najlepszych cech osobowości. **Warto wyeksponować to, co korzystne i pozostać przy tym prawdziwym i autentycznym.**

Doradca może zaproponować ułożenie wcześniej **planu wypowiedzi**, swojego mini przewodnika. Najlepiej naturalnego i prawdziwego. Ubarwianie i brak wiarygodności nie przysparzają słuchaczy i sympatyków. Kłamstwo? To już indywidualna sprawa i kwestia moralności. Warto też całość **powiedzieć na głos**, na luzie, na poważnie. Dobrze to usłyszeć, mimo tego, że możesz nie lubić swojego głosu. Bardzo ważne jest też skupienie, by nie rozpraszać się i nie dać zdekoncentrować. Być swobodną/swobodnym.

Uwagi dla doradczy: W ćwiczeniu tym, doradca zawodowy odgrywa kluczową rolę w pomocy uczestnikom ćwiczenia w określeniu, jak chcieliby być postrzegani przez swoich odbiorców.

Ćwiczenie 27:

Nazwa: „Twoja prezentacja w 60 sekund”

Źródło: opracowanie własne

Cel: Omówienie znaczenia autoprezentacji w procesie poszukiwania pracy.

Obszar: Rozwijanie umiejętności autoprezentacji w kontekście poszukiwania pracy, z naciskiem na efektywne przekazywanie informacji o sobie w krótkim czasie i zwracanie uwagi na własne mocne strony.

Przebieg:

Doradca rozpoczyna sesję, omawiając znaczenie autoprezentacji w procesie poszukiwania pracy. Wyjaśnia, że umiejętność przekazywania informacji o sobie w sposób przekonujący jest kluczowa w kontaktach z pracodawcami.

Doradca zawodowy mówi uczestnikom, że teraz zostanie przeprowadzicie ćwiczenie „Twoja prezentacja w 60 sekund”.

Doradca wyjaśnia, że młodzi ludzie z grupy NEET mają dokładnie 60 sekund (jedną minutę), aby przedstawić samych siebie w sposób, który przekonałby potencjalnego pracodawcę do zainteresowania się nimi.

Na przygotowanie doradca daje im 15-20 minut. W tym czasie powinni rozważyć, co jest najważniejsze w ich karierze, jakie są ich mocne strony, osiągnięcia i cele zawodowe.

Każda, młoda osoba powinna stworzyć krótką notatkę (na przykład na kartce papieru), która pomoże im utrzymać skoncentrowaną prezentację.

Po tym czasie każdy uczestnik występuje przed grupą i przedstawia się w ciągu 60 sekund, stosując się do swojej wcześniej przygotowanej notatki.

Podczas prezentacji, inni uczestnicy oraz doradca zawodowy powinni słuchać uważnie i zwracać uwagę na mocne strony i potencjał prezentującej się osoby.

Po każdej prezentacji, doradca zachęca pozostałych uczestników do zadawania pytań lub udzielania krótkiej informacji zwrotnej.

Po zakończeniu wszystkich prezentacji, doradca przeprowadza krótką dyskusję na temat tego, co uczestnicy zauważyli u siebie i innych podczas prezentacji.

Doradca zawodowy może wskazać konkretne obszary, w których można by poprawić autoprezentację.

Uwagi dla doradcy: ćwiczenie można przeprowadzić indywidualnie.

Ćwiczenie 28

Nazwa: „Okno Johari”

Źródło: [Plik:Okno Johari.png – Encyklopedia Zarządzania \(mfiles.pl\)](#)

Cel: Celem ćwiczenia jest świadome tworzenia własnego wizerunku.

Obszar: Ćwiczenie służy do uzyskania większej świadomości na temat samych siebie, do zwiększenia zrozumienia pomiędzy jednostkami lub grupami. Jest stosowane w coachingu, stosuje się ją do budowania efektywnych zespołów.

Przebieg:

„Okno Johari” zakłada, że każdy człowiek oprócz znanych mu i świadomych cech osobowości posiada również cechy nieświadomione. Otaczający nas ludzie także znają pewien wycinek wiedzy o nas, jednak część informacji pozostaje nieznaną. Model dzieli cechy ludzi na cztery obszary – „szyby”, tworzące okno:

- ✓ **obszar otwarty** – cechy, które znamy my sami i które są znane innym – „ja wiem i inni wiedzą”;
- ✓ **obszar ukryty** – cechy, które znamy tylko my sami, nieznane innym – „tylko ja wiem”;
- ✓ **obszar ślepy** – cechy, które są widoczne dla innych, ale których my sami sobie nie uświadamiamy – „tylko inni wiedzą”;
- ✓ **obszar nieznany** – cechy, których nie znamy ani my ani inni – „nikt nie wie”

OBSZAR OTWARTY <i>"ja wiem i inni wiedzą"</i>	OBSZAR UKRYTY <i>"tylko ja wiem"</i>
OBSZAR ŚLEPY <i>"tylko inni wiedzą"</i>	OBSZAR NIEZNANY <i>"nikt nie wie"</i>

Rys. [Plik:Okno Johari.png – Encyklopedia Zarządzania \(mfiles.pl\)](#)

Każdy z tych obszarów oddaje część naszego obrazu komunikowanego innym lub odbieranego przez innych.

Zestawienie wszystkich tworzy szablon postrzegania rzeczywistości⁶⁶. Korzystając z Okna Johari warto zacząć od dookreślenia **obszaru otwartego** – tego, który jest jawny i którym dzielimy się z innymi. Kim jestem, jakie mam talenty, doświadczenie, wiedzę, cechy, przekonania, wartości, mocne i słabe strony, których jestem świadomy. To swego rodzaju samoanaliza. Co wiemy o sobie, z czego jesteśmy dumni, co nas buduje, a jakie

66 Marciniak Ł., Rogala-Marciniak S., Coaching. Zbiór narzędzi wspierania rozwoju, Warszawa 2013, s. 305.

są nasze słabości. Im więcej o sobie wiemy, tym skuteczniej potrafimy budować nasz autentyczny obraz.

Kolejnym obszarem do nazwania jest **obszar ukryty** – to, co wiem o sobie, ale czym nie chcę się dzielić z innymi. To dobranie informacji do rodzaju budowanej relacji. Nie zawsze naszego rozmówcę interesuje nasze życie osobiste, poglądy polityczne, itd.

Teraz czas na informację zwrotną od innych – co nasi współpracownicy czy bliscy mogą powiedzieć na nasz temat? Warto, aby była to reprezentatywna grupa osób – życzliwych nam, z którymi spędzamy czas. Osób, które spojrzą na nas obiektywnie. Warto usłyszeć, jak inni postrzegają to, co im komunikujemy, by dowiedzieć się, czy przekaz dociera do odbiorców, czy nasz obszar otwarty pokrywa się z tym, co inni w nas widzą. Informacja zwrotna pozwoli również odkryć **obszar ślepy** – ten, który inni znają, a my nie jesteśmy świadomi.

To właśnie obszar, który może być problematyczny, gdyż wynika z naszego braku akceptacji dla niektórych cech, z unikania konfrontacji z samym sobą. W obszarze tym dowiadujemy się, co inni w nas dostrzegają na podstawie naszych nieuświadomionych zachowań. To pozwala nam na poszerzenie postrzegania swojej osobowości i budowanie bardziej spójnego obrazu. Akceptacja tych cech może pozwolić nam nad nimi pracować lub nawet przekuć je w nasze silne strony. Ostatnim obszarem jest **obszar nieznany** – im bardziej jesteśmy siebie świadomi i im bardziej siebie akceptujemy, tym łatwiej będzie nam dostrzec nasze zachowanie, reakcje, emocje w nowych sytuacjach, bo właśnie wtedy ujawnia się ten obszar i jest on niezwykle istotny w procesie poznawania siebie.

Uwagi dla doradcy: Celem całej analizy jest rozwój samoświadomości, a także zwiększenie efektywności komunikacji, która jest wynikiem zwiększenia obszaru otwartości⁶⁷.

2.2. KWESTIONARIUSZE

- Test do samooceny (HOLLAND) <http://www.pedagog-szkolny.pl/>
- Narzędzia i testy do badania kompetencji miękkich [Narzędzia do badania kompetencji miękkich, w tym kierowniczych Serwis Służby Cywilnej Portal Gov.pl \(www.gov.pl\)](#)

2.3. MATERIAŁ MULTIMEDIALNY

Tytuł: Odwrócona rozmowa o rynku pracy

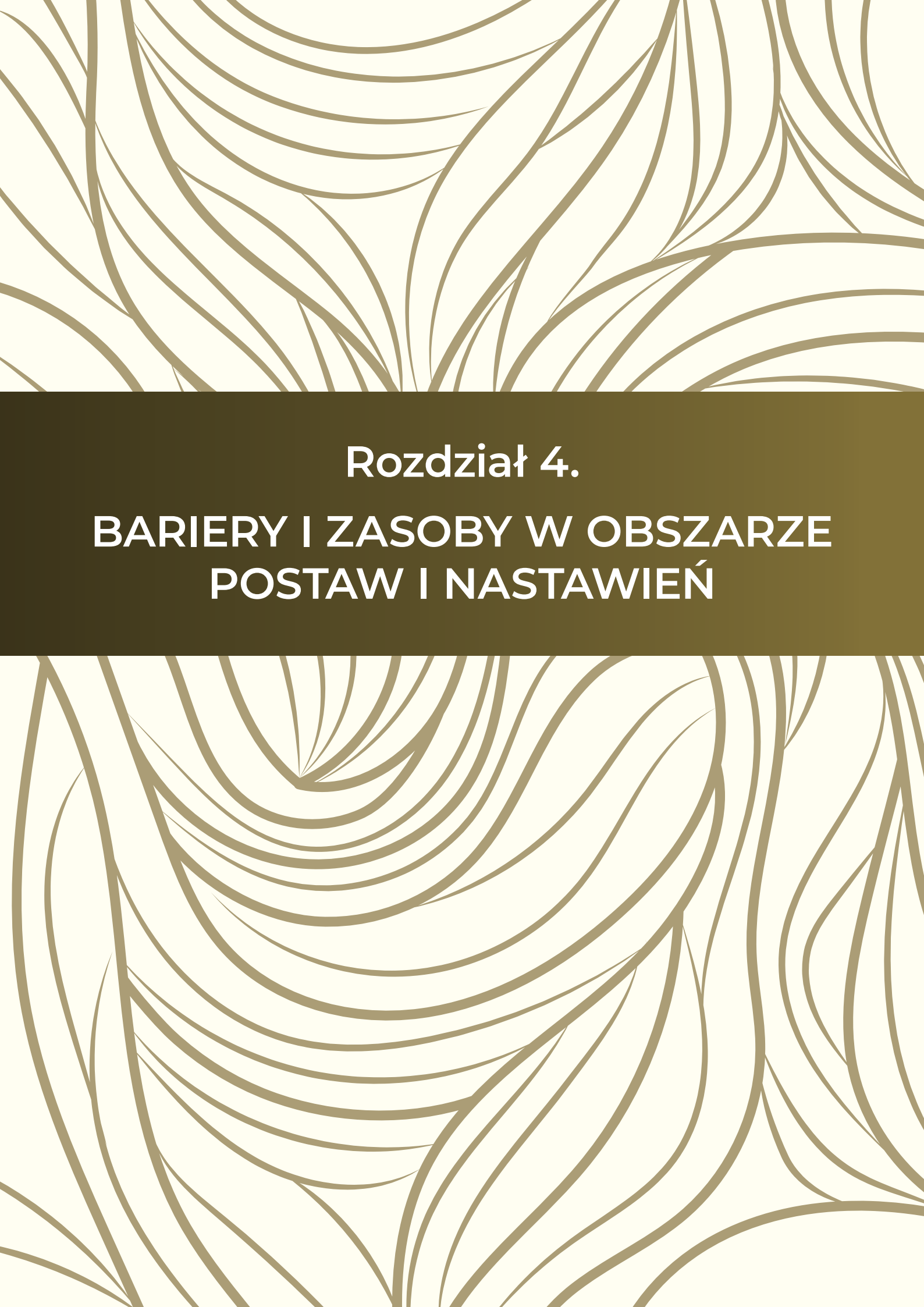
Źródło: opracowanie własne

Cel: zdobycie kompetencji w zakresie poruszania się po rynku pracy

Obszar: rozwój kompetencji związanych z poruszaniem się po rynku pracy

Zawartość:

- [Scenariusz sesji doradczej – plik multimedialny](#)
- [Materiał dodatkowy do sesji doradczej – opracowanie teoretyczne do rozmowy doradczej – plik multimedialny](#)



Rozdział 4.

BARIERY I ZASOBY W OBSZARZE POSTAW I NASTAWIEŃ

CZĘŚĆ TEORETYCZNA

1.1. WSTĘP

Doświadczenia Partnera Islandzkiego pokazują, iż praca z młodymi osobami z grupy NEET to praca na wielu płaszczyznach, obejmujących działania z zakresu pracy socjalnej, psychologicznej, pedagogicznej, edukacyjnej, socjologicznej, doradczej. Ważnym wyzwaniem dla doradcy zawodowego staje się, nie wchodząc w kompetencje innych specjalistów (psychologów czy pedagogów), podjęcie oddziaływań doradczych z zakresie zmiany u młodych osób przekonań i nastawień utrudniających podejmowanie aktywności edukacyjno – zawodowej. Zrozumienie motywacji i strategii działania młodej osoby, wynikających z przekonań i postaw, jest niezbędne, do prowadzenia skutecznych oddziaływań w sferze zmian edukacyjno – zawodowych.

Na podstawie analiz ekspertów uznano, iż w tej perspektywie wydaje się pomocne odwołanie do teorii i praktyki analizy transakcyjnej. Szczególnie warte uwagi jest wprowadzenie w obszar doradztwa edukacyjno – zawodowego metod pracy opartych na koncepcji analizy transakcyjnej dotyczącej stanów ego, skryptów życiowych oraz pozycji życiowych. Wiedza i metody pracy z tego obszaru pomocne są w zrozumieniu motywacji, przyczyn działania, nastawień i postaw względem siebie i innych. Ma to odzwierciedlenie w różnych aspektach życia, szczególnie zaś dotyczy stosunków międzyludzkich, które są przecież podstawowe w funkcjonowaniu zarówno w obszarze edukacji, jak i pracy.¹ Młodzi Uczestnicy działań proponowanych przez Partnera Islandzkiego wielokrotnie podkreślali, iż jednym z najważniejszych obszarów zmiany, jaki dokonał się w nich w wyniku uczestniczenia w różnych formach aktywizacji edukacyjno – zawodowej był obszar postrzegania siebie i innych, co wpływało na zmianę jakości relacji międzyludzkich. Dotyczyło to zarówno relacji rówieśniczych, jak i na linii dorosły (nauczyciel, doradca edukacyjno – zawodowy, psycholog) i młody człowiek. Otwartość w relacjach, umiejętność ich nawiązywania i podtrzymywania w sposób istotny korelowała z motywacją do działań proaktywnych w obszarze edukacji i pracy.

1.2. STANY OSOBOWOŚCI – STANY JA

Analiza transakcyjna jako metoda poznawania myśli, uczuć i zachowań osoby, odwołuje się do koncepcji stanów JA, co daje możliwość odpowiedzi na pytania: „Kim jestem? ” i „Dlaczego zachowuję się właśnie tak? ”. Eric Berne – twórca koncepcji analizy transakcyjnej – określa stany Ja jako „spójny wzorzec uczuć i doświadczeń, bezpośrednio związany odpowiadającym mu wzorcem zachowań”² ukształtowany na bazie, tego czego doświadczaliśmy i jak to interpretowaliśmy od urodzenia do ok. 13 roku życia. Te wczesne doświadczenia człowiek czerpie z trzech źródeł: z tego, jacy są otaczający nas dorośli, z tego, jacy jesteśmy my sami, i z tego, w jakie zdolności wyposażała ludzki mózg natura.

Każde z tych źródeł znajduje swoje odzwierciedlenie w jednym z trzech Stanów Ja (ego) budujących strukturę ludzkiej osobowości (model podstawowy – strukturalny):

- Ja Rodzic
- Ja Dorosły
- Ja Dziecko

1 E. Berne, W co grają ludzie. Psychologia stosunków międzyludzkich, Warszawa 2001, s. 21–24.

2 E. Berne, Dzień dobry... i co dalej?, REBIS, Poznań 2005, s.31

oraz przejawia się w pięciu stanach JA odzwierciedlanych w zachowaniu i sposobie funkcjonowania (model poszerzony funkcjonalny)

- Rodzic Normatywny
- Rodzic Opiekuńczy
- Dorosły
- Dziecko Przystosowane
- Dziecko Wolne³

Poniżej został opisany pokrótce każdy z wymienionych stanów JA:

Ja Rodzic to stan osobowości gromadzący obserwowane opinie, wartości, reguły zachowania, postawy, przekonania, stereotypy, emocje rodziców oraz innych ważnych osób. Osoba w tym Stanie Ja reaguje zgodnie z katalogiem przejętych postaw, opinii, emocji, wartości, stereotypów. W tym stanie na poziomie nieświadomym osoba formułuje w myślach wiele nakazów i zakazów⁴. Charakterystykę tego stanu przejawiającą się w słowach, głosie i gestach zawiera tabela poniżej⁵.

	słowa	głos	gesty
RODZIC	zawsze	krytyczny	podnoszenie palca
	nigdy	rządzający	wzrok dezaprobaty
	zrób w ten sposób	zachęcający	marszczenie brwi
	nie rób tego	władczy	wyraz srogi
	musisz	pocieszający	uścisk
	powinieneś	surowy	poklepanie po ramieniu
	nigdy	opiekuńczy	głaskanie po głowie
	nie zapominaj	pokorny	ręce złożone
	pamiętaj o zasadach		potakiwanie
	co ludzie pomyślą		butna twarz, z otwartymi dłońmi
	w moich czasach		spoglądanie spoza okularów
	pozwól, że ci pomogę		
	nie obawiaj się		
	mylisz się		
	wytłumacz się		
	nie płacz		
	bądź miły		
	bądź cicho		
	teraz słuchaj		

Stan Ja Rodzic Normatywny (kontrolujący, narzucający) - Osoba wchodząc w relacje społeczne jest wyposażona w kanon niepisanych zachowań, tradycji, norm, wartości uwarunkowanych kulturowo, zwyczajowo, narodowościowo, przekazanych w procesie wychowania i socjalizacji. Buduje to przewidywalne i bezpieczne w odczuciu danej osoby środowisko w życiu prywatnym i zawodowym. W tym stanie Ja osoba sprawdza, weryfikuje, wymaga działań zgodnie z ustalonymi zasadami, chętnie posługuje się planami czy harmonogramami. Charakterystyczne, bardzo często pojawiające się zwroty w tym stanie Ja to: „należy”, „powinieneś”, „oczekuję”, „musisz”, „nigdy”, „zawsze”. Ten stan Ja potrzebny jest, aby wprowadzać zasady, realizować ustalenia, trzymać się planów i oceniać. Jeśli w nim ulokowane jest zbyt dużo energii, pojawia się nadmierna kontrola i sprawdzanie, narzucanie swojego zdania jako jedynie słusznego, umniejszanie pomysłów innych, krytykowanie, dostrzeganie przede wszystkim wad i niedociągnięć. Takie traktowanie może zostać odebrane jako tyranizowanie⁶.

3 E. Berne, Dzień dobry... , dz.cyt., s.31

4 M. Dawid – Sawicka, E. Stelmach, 13 wzorów dobrej komunikacji i relacji. Analiza transakcyjna w praktyce. Wolters Kulwer. Warszawa 2023. s.51

5 Pakiet edukacyjny wspierający pracę doradców zawodowych Akademickich Biur Karier, Szczecin 2015, s..195

6 Pakiet edukacyjny, dz.cyt. s.53 - 57

Przykład: W naszej rodzinie należy mieć wyższe wykształcenie. Musisz ukończyć te studia! Jak to będzie wyglądało, kiedy przyjadą dziadkowie? Oni też mają wyższe wykształcenie, chociaż w ich czasach to było trudne do osiągnięcia. Co ja powiem? Należy brać odpowiedzialność za swoje wybory!⁷

Stan Ja Rodzic Opiekuńczy - osoba wchodząc w relacje międzyludzkie wdraża zaobserwowane i wyuczone z okresu dzieciństwa u ważnych dla siebie dorosłych umiejętności troszczenia się o innych, radzenia sobie z emocjonalnymi sytuacjami, wsparcie otoczenia w podejmowaniu prób, wyzwań i wskazywanie potencjału potrzebnego w tych działaniach. Charakterystyczne, bardzo często pojawiające się zwroty, to: „pomogę”, „będzie dobrze”. Potrzebujemy tego stanu Ja, aby budować relacje, funkcjonować w zespołach, pomagać sobie, troszczyć się i liczyć na siebie nawzajem. Jeśli jednak zbyt dużo energii skierowanej jest do stanu Rodzica Opiekuńczego, pojawia się nadopiekuńczość, wyręczanie innych, odgadywanie potrzeb innych, branie na siebie zbyt dużo, co może prowadzić do blokowania rozwoju kompetencji i sprawczości innych osób. Troska może być postrzegana jako przekraczanie granic i stanowić dla innych przejaw kontroli lub wścibstwa⁸.

Przykład: Tak bardzo chciałabym, abyś miał wyższe wykształcenie. Będę trzymać kciuki za ukończenie przez ciebie tych studiów! Zrobisz dziadkom ogromną przyjemność. Oni też mają wyższe wykształcenie, chociaż w ich czasach to było trudne do osiągnięcia. Pokaż te egzaminy. Może ja coś wymyślę i pomogę ci przygotować się do poprawki!⁹

JA dorosły – to stan osobowości bazujący na umiejętnościach ludzkiego mózgu. Przejawia się to w logice myślenia i obiektywnej ocenie faktów czy danych. Jest w nim miejsce na analizę i weryfikację oraz racjonalne wybory. W tym stanie pojawia się odwołanie do faktów, skupienie na tu i teraz oraz emocje adekwatne do sytuacji, poszukiwanie związków przyczynowo - skutkowych, przyjęcie odpowiedniej strategii oraz zbieranie faktów i rozwiązywanie konfliktów z poszanowaniem stron. Stan ten jest potrzebny, aby oddzielać fakty od interpretacji. Będąc w stanie Ja Dorosły, przed podjęciem decyzji pojawia się analiza: „Kto?”, „Co?”, „Ile?”, „Kiedy?”, „Gdzie?”, „Jak?” i na podstawie uzyskanych informacji propozycja działania: „Sądzę...”, „Moim zdaniem...”, „W mojej ocenie...”, „Co tam słysząc”, „Nie masz łatwo”, „Dasz sobie radę, wierzę w to”. W stanie Ja Dorosły działania podejmujemy niezależnie od wpływu otoczenia, ale w oparciu o analizę: „Postanawiam, decyduję, planuję, zamierzam, stawiam sobie cel, przewidyuję, gromadzę materiały, uwzględniam wszystkie za i przeciw. Charakterystyczne, bardzo często pojawiające się zwroty to: „Zebrałem informacje, które wskazują...”, „Fakty pokazują...”, „Przeanalizujemy...”, „Zweryfikujemy...”, „Sprawdźmy...”, „Dlaczego...”, „Po zastanowieniu się ...”, „Co wpływa na...”. Jeśli energia jest w danym momencie w większości ulokowana w stanie Ja Dorosły pojawia się nadmiernie analizowanie sytuacji, dystans i chłód w relacjach¹⁰.

Przykład: W naszej rodzinie od trzech pokoleń każdy ma wyższe wykształcenie. Moim zdaniem ukończenie tych studiów, w twojej branży, jest warunkiem robienia dalszej specjalizacji. Wyniki zawarte w ostatnim raporcie zatrudnienia w Polsce jednoznacznie to pokazują. Dziadkowie mają w tej sprawie identyczną opinię. Ukończyli studia w trudnych czasach i to doświadczenie przekładają na nas. Co chcesz zrobić w tej sytuacji? Kiedy planujesz podejść do egzaminu!¹¹

Charakterystyka tego stanu przejawiająca się w słowach, głosie i gestach zawiera tabela poniżej¹².

7 M. Dawid – Sawicka, E. Stelmach, dz. cyt., s.55

8 M. Dawid – Sawicka, E. Stelmach, dz. cyt., s.53 - 57

9 M. Dawid – Sawicka, E. Stelmach, dz. cyt., s.56

10 M. Dawid – Sawicka, E. Stelmach, dz. cyt., s.56 - 58

11 M. Dawid – Sawicka, E. Stelmach, dz. cyt., s.57 - 58

12 Pakiet, dz. cyt., s.195

	słowa	głos	gesty
DOROSŁY	wierzę kto co kiedy gdzie jak który ewentualnie możliwie często moja wina powiedz mi więcej powody, dla których co myślisz rzeczywistość doświadczenie znajdźmy rozwiązanie	czysty pytający zrelaksowany sensowny pozbawiony emocji harmonijny	kontakt wzrokowy kiwanie głową wyprostowana postawa spokojny wzrok pytający zainteresowanie zamyślenie przytomność

JA DZIECKO – to stan osobowości prezentujący sposób reagowania i przeżywania świata charakterystyczny dla dziecka. Pojawia się silne przeżywanie emocjonalne, spontaniczność, egocentryzm, buntowniczność, ale też kreatywność. Osoba lubi się bawić, manipulować i unika jakichkolwiek ograniczeń. W stanie Ja Dziecko zapisane są wzorce reakcji emocjonalnych i uczuć. Tu ulokowana jest ekspresja, otwartość i chęć eksplorowania rzeczywistości. Z tego stanu Ja osoba czerpie kreatywne pomysły oraz gotowość na zmiany. Tutaj też są zapisane obawy, lęki, wątpliwości, niechęć do podjęcia ryzyka¹³.

Charakterystykę tego stanu przejawiająca się w słowach, głosie i gestach zawiera tabela poniżej¹⁴.

	słowa	głos	gesty
DZIECKO	czuję okropny pomóż mi fantastycznie ojej chcę to nie mogę super głupi ekscytujący	drżący płaczliwy aktorski krzykliwy podniecony uległy wrażliwy sztuczny	śmiej siedzi skulony zażenowany płaczący szeroko otwarte oczy robi miny tańczący pośepny rozgorzeczony zwiesza głowę nerwowy

Stan Ja Dziecko Przystosowane/Uległe - to stan przystosowania do panujących zwyczajów, rytuałów, regulaminów, przepisów, niepisanych zasad wpojonych już w dzieciństwie przez osoby dorosłe, wśród których osoba wzrastała. Spełnianie oczekiwań to droga do akceptacji przez innych oraz otrzymania nagrody za podjęte staranie. Przestrzeganie umówionych i obowiązujących norm zwykle skutkuje dobrymi relacjami, sympatią, zrozumieniem. Łamanie ich, buntowanie się, może rodzić niechęć, kary, a nawet spowodować alienację społeczną. Charakterystyczne, bardzo często wypowiedane w tym stanie Ja zwroty, to: „Rozumiem”, „Zgadzam się / nie zgadzam się”, „Przepraszam bardzo”, „Nie chciałam/łem”, „Spróbuję”, „Postaram się”, jak również: „Nie będę tego robił”, „Dlaczego ja?”, „To bez sensu”. Osoba potrzebuje tego stanu Ja, aby harmonijnie funkcjonować w życiu prywatnym i zawodowym. Jeśli jednak zbyt dużo energii jest w nim ulokowane, pojawia

13 M. Dawid – Sawicka, E. Stelmach, dz. cyt., s.51

14 Pakiet, dz. cyt., s.195

się nadmierna uległość, mała pewność siebie, tendencja do usuwania się w cień, zwlekanie lub unikanie inicjatywy czy działań oraz podążanie za wyborami i decyzjami innych. Obecna jest tendencja do unikania bezpośredniej konfrontacji i trudności w działaniu pod wpływem stresu. Jeśli energia jest w większości ulokowana w stanie Ja, osoba może być odebrana jako ktoś, kto będzie zbyt uległy albo zbyt zbuntowany¹⁵.

*Przykład: Większość osób w naszej rodzinie stara się mieć wyższe wykształcenie. O matko, tak bym chciała, żebyś ukończył te studia. Co ja powiem dziadkom? Oni zawsze marzyli, żebyśmy mieli wyższe wykształcenie. Tym bardziej, że sami na to ciężko pracowali.*¹⁶

Stan Ja Dziecko Wolne jest to stan głośno domagający się opieki, realizowania osobistych potrzeb czy bezpośredniego wyrażania swojego niezadowolenia. W dzieciństwie pojawiała się ciekawość dotycząca rzeczy, nieznanymi zjawisk, wyglądu innych ludzi, zwłaszcza tych odbiegających od ogólnie znanych standardów. Jest tu też miejsce na wyrażanie radości, złości, smutku, cieszenie się drobiazgami, snucie niekończących się pomysłów, otwartość na zabawę spontaniczność, a czasami egoistyczne nastawienie. Charakterystyczne, bardzo często pojawiające się zwroty w tym stanie Ja, to: „Super”, „Szalona/y”, „Rewelacja”, „Pięknie”, „Dlaczego?”, „Po co?”. Osoba potrzebuje tego stanu Ja, aby inicjować zmiany i być na nie otwartym; aby wносить pomysły, próbować, zmieniać, wyrażać na bieżąco swoje emocje, cieszyć się z sukcesów i smuć niepowodzeniami. Jeśli jednak zbyt dużo energii jest ulokowane w tym stanie, pojawia się przekora, przekraczanie granic, niedostosowanie, a nawet łamanie zasad. Osoba może być odbierana jako osoba infantylna, zmienna i nieprzewidywalna, której w związku z tym trudno zaufać i powierzyć odpowiedzialne zadania¹⁷.

*Przykład: Już nie przesadzaj, zrób te studia. Może kiedyś ci się przyda. Nigdy nie wiadomo. Studia to studia. Nie podnoś dziadkom ciśnienia. Oni zawsze marzyli, żebyśmy mieli wyższe wykształcenie. Tym bardziej, że sami na to ciężko pracowali. Na pewno uda ci się zdać poprawkę, albo przynajmniej ściągnąć od kogoś!*¹⁸

Każdy człowiek dysponuje równą ilością energii psychicznej, którą lokuje w poszczególnych stanach Ja. Analiza transakcyjna mówi, że każdy ma dostęp do trzech stanów Ja – Rodzic, Dorosły i Dziecko. W dowolnym momencie każda osoba w danej społeczności będzie okazywała któryś stan ego: Rodzica, Dorosłego czy też Dziecka, potrafiąc jednocześnie zmieniać go na inny. Jednocześnie zazwyczaj każda osoba ma jeden lub więcej stanów Ja, w którym lokuje za mało lub zbyt dużo energii. Umownie nazywane jest to niedoinwestowaniem lub przeinwestowaniem. Pracę nad obniżeniem energii w danym stanie Ja lub nad jej wzmocnieniem warto rozpocząć od jednego stanu, najważniejszego dla danej osoby. Kiedy zmieni się poziom energii w jednym stanie Ja, zmieni się on również w pozostałych. Poniższe tabele pokazują jak można wzmocnić lub osłabić poziom energii w danym stanie JA¹⁹.

15 M. Dawid – Sawicka, E. Stelmach, dz. cyt., s.58

16 M. Dawid – Sawicka, E. Stelmach, dz. cyt., s.59

17 M. Dawid – Sawicka, E. Stelmach, dz. cyt., s.60

18 M. Dawid – Sawicka, E. Stelmach, dz. cyt., s.61

19 M. Dawid – Sawicka, E. Stelmach, dz. cyt., s.63 - 69

Ja Rodzic Normatywny	
	• dbaj o asertywne ustalanie oczekiwań i zasad działania • pytaj innych i wykorzystuj dobre praktyki, narzędzia, case study, odwołuj się do ustalonych warunków, harmonogramów, regulaminów • rozmawiaj w otwarty sposób o konsekwencjach oraz odpowiedzialności • dawaj i proś o bieżące informacje zwrotne • sprawdzaj aluzje i niedopowiedzenia, • nazywaj ryzyka, sytuacje trudne oraz zagrożenia, wykorzystując fakty, • wprowadzaj do swoich działań kontakt i odwołuj się do niego
	• zadawaj pytania zanim dokonasz oceny • zwróć uwagę na swój ton głosu, kiedy wydajesz polecenie lub dzielisz się opinią • dbaj, aby w Twoich wypowiedziach znalazły się elementy pochwały i doceniania • słuchaj tego, co mówią inni, zanim podejmiesz decyzję
Ja Rodzic Opiekuńczy	
	• rozmawiaj nie tylko o tematach związanych ze sprawami zawodowymi, nawet jeśli w pierwszym momencie traktujesz to jako stratę czasu • pytaj o motywacje, potrzeby oraz wsparcie, którego potrzebują • zainteresuj się planami i kierunkami rozwoju • zachęcaj i wzmacniaj współpracę oraz wzajemną pomoc • doceniaj pomysły, propozycje innych i postępy w pracy • stosuj konstruktywną krytykę, ocenianie i kontrolowanie zgodnie ze określonymi standardami
	• zamiast nakładać swoje interpretacje na potrzeby innych, pytaj i sprawdzaj • zamiast proponować gotowe rozwiązania, daj przestrzeń dla inicjatywy rozmówcy • naucz się odmawiać i asertywnie stawiać granice • pozwól innym próbować, testować i działać
stan Ja Dorosły	
	• oddzielaj fakty od interpretacji • szukaj sprawdzonych narzędzi, wyników badań, case study i wykorzystuj je • weryfikuj informacje i dane, którymi chcesz się posłużyć • zaproś innych do wypowiedzania się i podzielenia wiedzą • aranżuj wymianę doświadczeń • planuj i monitoruj kolejne kroki

	• taka sytuacja zdarza się zdecydowanie rzadziej • zwykle ten stan kojarzy się z byciem odpowiedzialnym, dojrzałym w swoich wyborach i decyzjach • bywają jednak sytuacje, w których ilość energii skumulowana w stanie Ja Dorosły jest tak duża, że pojawia się problem z przejściem do innego stanu Ja. Mówi się wówczas o takiej osobie, że jest chłodna, zdystansowana, brakuje jej empatii, kieruje się przede wszystkim formalnymi zasadami. • zazwyczaj wzmocnienie energii w innych stanach Ja (Dziecko lub Rodzic) pozwala osiągnąć adekwatny poziom energii w tym stanie Ja
stan Ja Dziecko Przystosowane	
	• wspieraj proces przystosowania do norm i zasad organizacyjnych • pozwalaj na wyrażanie swojego zdania z poszanowaniem opinii i uczuć innych
	• skoncentruj swoją uwagę na tym, co umiesz i jak możesz z tej wiedzy korzystać • przygotuj bilans swoich osiągnięć, nawet jeśli wydają Ci się mało znaczące • naucz się odmawiać i nie zgadzać na działania, których nie chcesz realizować • odzywaj się na spotkaniach, proponuj rozwiązania i prezentuj swój punkt widzenia • zauważaj swoje postępy i pozytywne skutki podejmowanych przez siebie działań • pytaj, parafrazuj, klaryfikuj, aby mieć pewność • przyjmij odpowiedzialność i precyzyjnie ustalaj jej obszary
stan Ja Dziecko Wolne	
	• dawaj sobie przyzwolenia na wyrażanie uczuć i zadawanie pytań • wprowadź elementy spontaniczności w swoje codzienne funkcjonowanie • pozwól sobie na żart, celebrowanie, świętowanie • odpowiedz na pytanie, czego chcesz, co sprawia Ci satysfakcję w pracy • pozwól sobie na jakąś przyjemność po wykonaniu trudnego zadania • wykorzystuj okazje do wyrażania siebie ubiorem, gadżetem w pokoju lub na biurku • szukaj innowacyjnych, kreatywnych metod rozwiązywania sytuacji problemowych
	• obserwuj, jak to, co robisz i mówisz wpływa na innych • zwracaj uwagę i kontroluj sposób, w jaki przekazujesz opinie • bądź uważny na poziom swojej spontaniczności w relacjach służbowych • przyjrzyj się, czy tematy prywatne, które poruszasz w rozmowach, nie powodują u innych dyskomfortu

Wiedza o stanach Ja może pomóc w zrozumieniu siebie, własnych reakcji i zachowań innych osób w kontakcie z nami, jak również w dostrzeżeniu obaw, wyimaginowanych bądź rzeczywistych przeszkód, które w skrytości lub publicznie sobie stawiamy.

Analiza stanów Ja i ich rozumienie jest ważne z co najmniej z trzech powodów:

- pracując z innymi, warto wiedzieć, w jakich stanach Ja jesteśmy w tej relacji,
- to, w jakim jesteśmy stanie Ja, prowadzi do określonych konsekwencji w procesie komunikacji i warunkuje

określoną odpowiedź tych, z którymi pracujemy,

- dzięki rozumieniu stanów Ja innych osób możliwe jest świadome i odpowiedzialne reagowanie wspierające rozwój, autonomię oraz wzajemny szacunek²⁰.

Diagnozowanie stanów Ja może ułatwić analiza dokonywana poprzez filtr trzech kryteriów:

- obserwacja siebie i własnych zachowań (tzw. kryterium behawioralne), czyli wypowiadanych słów, tonu głosu, intonacji, widocznych na zewnątrz sygnałów płynących z ciała,
- obserwacja reakcji innych osób na nasze wypowiedzi i zachowania (tzw. kryterium społeczne),
- analiza źródeł naszych zachowań tkwiących w przeszłości. To obszar do pracy dla psychologów i terapeutów. Model rozszerzony pozwala skupić uwagę na zachowaniu, czyli na tym, co możemy zaobserwować²¹.

Ciekawym spojrzeniem jest też perspektywa dotycząca zarówno pozytywnego, jak i negatywnego wymiaru każdego ze stanów. Nie jest tak, iż jeden stan jest szczególnie dobry, a inny całkowicie nieporządkany czy szkodliwy. W każdym ze stanów można zauważyć zarówno pozytywne, jak i negatywne aspekty, ważne natomiast jest to, które z nich dominują. Poniższa tabela przedstawia każdy ze stanów właśnie z perspektywy zarówno pozytywnej, jak i negatywnej²².

		Aspekty	
		pozytywne (+)	negatywne (-)
Rodzic	Krytyczny	Daje normy i wzorce wartości	Zmusza, nakazuje, prześladuje, poniża, wywołuje poczucie małej wartości, odrzucenia
	Opiekuńczy	Wspiera, dodaje odwagi, zachęca, opiekuje się, szanuje godność i wolność innego człowieka, uczy tolerancji, wskazuje drogę do autonomii	Zwalnia z poczucia odpowiedzialności, „ratuje” wyręczając innych, uniemożliwia rozwój Dorosłego
Dorosły	Dorosły	Zdobywa informacje, gromadzi fakty, wartościuje wybory, współpracuje z Rodzicem i Dzieckiem, weryfikuje informacje, podejmuje decyzje, jest obiektywny	Chłodny intelektualista, racjonalista, wyłącza stany Dziecko i Rodzic, sygnalizuje lęk przed emocjonalnością, brak zdolności do empatii
Dziecko	Spontaniczne (naturalne)	Spontaniczność, szczerość, ekstrawertywność, autentyczność, ekspresja, zabawa	Egoizm, impulsywność, brak krytycyzmu, podatność na zranienia
	Twórcze (kreatywne) Mały profesor	Przewiduje, posługuje się intuicją, jest ciekawe świata, z inwencją, eksperymentuje, bada, jest samodzielne i dociekliwe	Może być irracjonalne, ucieka od realnego świata w fantazje i konfabulacje zniekształcając rzeczywistość, manipulator, skłonność do posługiwania się grami interpersonalnymi (więcej o grach znajduje się w module V)
	Przystosowane /podległe	Zdyscyplinowane, taktowne, akceptujące normy społeczne i reguły, „dyplomata”, uznaje i szanuje autorytety, potrafi osiągnąć swój cel mając na uwadze uwarunkowania społeczne	Stłamszone, zaszczute, bierne, konformistyczne, z poczuciem winy i dużym poziomem lęku, zrzuca odpowiedzialność na „okoliczności” i innych ludzi, manipuluje (nieświadomie) otoczeniem
	Zbuntowane	Nonkonformizm, własne zdanie na każdy temat, opór przed wtłoczeniem w schematy, oryginalność, niekonwencjonalność, dążenie do autonomii, przeciwstawianie się systemom totalitarnym	Łamanie wszelkich norm, aspołeczność, cechy psychopatyczne

20 M. Dawid – Sawicka, E. Stelmach, dz. cyt., s.61

21 M. Dawid – Sawicka, E. Stelmach, dz. cyt., s.61 - 62

22 T. Samek, Struktura osobowości w ujęciu Analizy Transakcyjnej, „Rocznik Naukowo-Dydaktyczny WSP w Krakowie”, 1996, zeszyt 176. s. 61, w: [Struktura osobowości w ujęciu Analizy Transakcyjnej \[w:\] Rocznik Naukowo-Dydaktyczny. Zeszyt 176. Prace Psychologiczne 5 \(up.krakow.pl\)](#)

Transakcje

Komunikację interpersonalną przebiegającą między poszczególnymi Stanami Ja, np.: Dorosły – Dorosły, Rodzic – Dziecko, Dorosły – Dziecko, nazywa się transakcjami.

Transakcje mogą być: Równoległe Skrzyżowane Ukryte

Transakcje równoległe - Z transakcją równoległą mamy do czynienia wtedy, gdy naszą wypowiedź kierujemy do konkretnego Stanu Ja i właśnie z niego otrzymujemy odpowiedź. Komunikacja przebiega gładko dopóki transakcje są równoległe (komplementarne). Przykład: Mąż – „Czy widziałaś moje spinki do mankietów?” Żona – „Tak, wydaje mi się, że są w górnej szufladzie”.

Transakcje skrzyżowane - Z transakcją skrzyżowaną mamy do czynienia wtedy, gdy naszą wypowiedź kierujemy do konkretnego Stanu Ja, natomiast odpowiedź otrzymujemy ze stanu innego niż się spodziewaliśmy. Komunikacja jest wtedy trudna i może nastąpić jej przerwanie. Przykład: Mąż – „Czy widziałaś moje spinki od mankietów?” Żona – „Czy ja zawsze muszę o wszystkim za Ciebie pamiętać?”

Transakcje ukryte - Z transakcją ukrytą mamy do czynienia wtedy, gdy mówimy tak, że pobudzamy dwa różne Stany Ja – jeden stan na poziomie jawnym, a drugi na poziomie ukrytym. Jest to zachowanie typu „mówię inaczej i myślę inaczej”. Przykład: Kowboj – „Chodź, obejrzymy stodołę” Dziewczyna – „Od dzieciństwa uwielbiam stodoły”²³.

1.3 SKTYPT ŻYCIOWY I POSTAWY ŻYCIOWE

Wskazania jak żyć, w jakim kierunku zmierzać, dokąd dążyć, kim być w przyszłości, jak budować relacje z innymi w oparciu o spostrzeganie siebie i innych są konsekwencją komunikatów werbalnych i niewerbalnych przekazywanych w pierwszych latach życia w najbliższym środowisku socjalizacyjnym (rodzina i najbliższe otoczenie społeczne). Na tej podstawie, zwykle nieświadomie, tworzą się tzw. **decyzje skryptowe**, czyli określone przekonania, uruchamiające się często również nieświadomie w dorosłym życiu. Pierwotnie są one podejmowane dla uzyskania aprobaty ze strony otoczenia (głaski), później zaś mogą wiązać się z uwewnętrznionymi standardami, których funkcją jest także samoakceptacja. Decyzje skryptowe mają znaczenie dla kształtowania się postaw życiowych (pozycji), w których zawarte są informacje o tym, ile wart jestem ja sam i ile warci są inni ludzie.

Pozycja życiowa rozumiana jako postawa względem siebie i innych wyznacza sposób myślenia, zachowania i przeżywania różnych życiowych sytuacji, szczególnie tych trudnych i wymagających zmiany, a taką jest przecież sytuacja pozostawania poza rynkiem pracy i systemem edukacji. W sposobie realizacji różnych działań potwierdzamy często nasze ogólne przekonania o sobie, innych czy otaczającym świecie²⁴. Chcąc zatem wprowadzić zmianę dotyczącą określonego sposobu działania, ważne jest zrozumienie i praca nad bardziej ogólnymi, niezwiązanymi pozornie z danym działaniem postawami i przekonaniami²⁵.

Postawy/pozycje życiowe, egemplifikowane przez stosunek do własnej osoby i innych ludzi, można ujmować jako swoiste wymiary osobowości, odzwierciedlające poczucie własnej wartości oraz sposób oceny innych ludzi – spostrzeganie ich jako godnych versus niegodnych zaufania, co warunkuje motywację do nawiązywania z nimi bliskich relacji lub tendencję do unikania wchodzenia w bliskie związki. Postawy życiowe kształtują się w procesie wychowania i socjalizacji, a zatem stanowią wynik oddziaływań podstawowych agend socjalizacyjnych, których społeczne ułożenie ma znaczenie dla jakości tych oddziaływań.

W toku doświadczeń życiowych zdobywanych w relacjach z innymi ludźmi, rozwija się w jednostce system skryptów, wyznaczających ostatecznie pozycje życiowe, w których zawarte są informacje o tym, ile jest warta ona sama i ile są warci inni ludzie. Jeśli uwzględnimy stosunek do samego siebie i innych ludzi, można

23 W. Sekulski, Kierowanie zespołem – materiały szkoleniowe, Szczecin 2007

24 M. Dawid – Sawicka, E. Stelmach, dz. cyt.

25 T. Harris, Ja jestem OK – ty jesteś OK. Praktyczny przewodnik po analizie transakcyjnej, Poznań 2009

wyróżnić cztery pozycje życiowe, z których trzy pierwsze kształtują się we wczesnym dzieciństwie (są nieświadome, oparte na emocjach i wyobrażeniach), czwarta zaś jest wynikiem świadomej i samodzielnej decyzji autokreacyjnej podejmowanej przez jednostkę (oparta jest na myśleniu, wierze i działaniu), stanowiąc rezultat poznawczego opracowania różnych doświadczeń życiowych (relacyjnych)²⁶.

		Postawa wobec siebie	
		OK (+)	NIE OK (-)
Postawa wobec innych	OK (+)	Ja jestem OK, ty jesteś OK	Ja jestem nie OK, ty jesteś OK
	NIE OK (-)	Ja jestem OK, ty jesteś nie OK	Ja jestem nie OK, ty jesteś nie OK

Opracowanie własne

Postawa życiowa – pozycja życiowa - Ja jestem OK i ty jesteś OK (+/+)

Ludzie cechujący się tą postawą mają adekwatne poczucie wartości siebie, szanują siebie i jednocześnie szanują innych, widząc wartość w drugim człowieku. Potrafią stawiać jasne granice i komunikować własne potrzeby, szanując potrzeby innych i ich granice. Potrafią realistycznie oceniać sytuację, możliwości oraz zagrożenia tkwiące po każdej ze stron. Przewidują skutki swoich decyzji. Dają sobie i innym prawo do pomyłki i oczekują wyciągania wniosków. Poszukują partnerstwa opartego na współpracy. Mają zaufanie do siebie i do innych. W procesie dokonywania wyborów włączają innych w konsultacje, jednocześnie opierając się na swojej wiedzy i doświadczeniach. W sytuacjach konfliktowych szukają konstruktywnego rozwiązania. W sytuacji niepowodzeń potrafią przyznać się do swoich błędów i wziąć za nie odpowiedzialność.

W relacjach z innymi osoba przyjmująca postawę „Ja jestem OK – wy jesteście OK” przejawia styl ufny, wynikający z równowagi między intymnością, a autonomią jednostki. Zaufanie do siebie i postrzeganie innych jako godnych zaufania, miłości, szacunku buduje relację zaufania i akceptacji oraz otwartość na innych bez lęku o to, że zostanie się skrzywdzonym. Osoba buduje prawidłowo relacje zależnościowe, w oparciu o równowagę między potrzebą wsparcia (zależności) i autonomii (niezależności). Postawa otwartości na wsparcie – postawa „brania” oraz postawa odpowiedzialności za innych – postawa „dawania” jest naturalnym wyznacznikiem prawidłowego funkcjonowania we wspólnocie, co stanowi podstawę jej kreowania („Ja współtworzące” wspólnotę)²⁷.

Postawa życiowa – pozycja życiowa - Ja jestem OK, a ty nie jesteś OK (+/-)

Ludzie cechujący się tą postawą dostrzegają swój potencjał, szanują siebie, jednocześnie nie szanując innych i obniżając ich wartość. Lubią być w centrum uwagi, chętnie podkreślają swoje sukcesy oraz wartość swoich działań, z trudem natomiast zauważają pracę, wysiłek czy sukcesy innych. Mogą wyolbrzymiać swoje zasługi lub zasługi innych przypisywać swoim działaniom. Dążą do przejęcia kontroli i władzy, która jest potwierdzeniem ich pozycji. Wykazują brak zaufania oraz krytycyzm w ocenie działań otoczenia. Ich sposób komunikacji może przybierać formę nakazu niedopuszczającego głosu sprzeciwu. W sytuacjach konfliktowych poszukują źródeł konfliktów u innych. Z trudem przyznają się do własnych błędów. Często otaczają się ludźmi, którzy mają mniejsze doświadczenie, co pozwala im potwierdzać przekonania na swój temat.

W relacjach z innymi osoba przyjmująca postawę „Ja jestem OK – wy nie jesteście OK” przejawia styl odrzucająco-unikający. W wyniku negatywnych doświadczeń w relacjach z innymi (głównie rodzicami) osoba postrzega świat społeczny jako zagrażający, stąd sposób odniesienia do innych charakteryzuje obronne włączenie agresji (depresja obiektów „poza-Ja”), mające na celu ochronę siebie przed zranieniem z ich strony. Osoba, zamiast realizować naturalną potrzebę więzi, przyjmuje postawę odrzucenia lub unikania bliskości w kontaktach z innymi i wykształca postawę samowystarczalności opartą na pozytywnym obrazie siebie i negatywnym innych ludzi. Podejrzliwość wobec motywacji działania innych osób, mała wiara w uczciwość i dobre intencje innych prowadzi do budowania dystansu w relacjach społecznych, ograniczenia potrzeby

26 J. Gózdź, E. Wysocka, Postawy życiowe młodzieży licealnej i ich wybrane – społeczno-demograficzne – korelaty, „Edukacyjna Analiza Transakcyjna”, 2013, nr 2, s. 69-86, w: [Okładka EAT_2.cdr 9 na stronie.cdr \(us.edu.pl\)](#)

27 M. Dawid – Sawicka, E. Stelmach, dz. cyt., s. 16 - 17

intymności na rzecz uwypuklenia potrzeby autonomii i niezależności („Ja odrzucające” wspólnotę)²⁸.

Postawa życiowa – pozycja życiowa - Ja nie jestem OK, a ty jesteś OK (-/+)

Ludzie cechujący się tą postawą, mają zaniżone poczucie własnej wartości i nie zauważają swojego potencjału. Dostrzegają natomiast wartość, doświadczenie, wiedzę i zasługi innych. Często czują się gorsi od innych. W podejmowaniu decyzji kierują się przekonaniem, pomysłami innych. Łatwo poddają się kierownictwu innych, rezygnując z własnej samodzielności, wierząc że inni wiedzą lepiej i zrobią to lepiej. W dużej mierze ufają innym, nie sobie. Unikają ryzyka i trudnych decyzji, obawiając się, że nie będą w stanie sobie poradzić. Mają trudności w określaniu i komunikowaniu wprost własnych potrzeb czy oczekiwań. Często nie potrafią postawić granic. Zauważają, podkreślają sukcesy i pracę innych, deprecjonując własne. Źródłem konfliktów czy niepowodzeń upatrują w sobie i swoich działaniach. Mogą doświadczać poczucia winy i brać na siebie zbyt dużą odpowiedzialność.

W relacjach, innymi osobą przyjmującą postawę „Ja nie jestem OK – wy jesteście OK” przejawia styl zaabsorbowany. Negatywny obraz siebie i pozytywny obraz innych prowadzi do dominacji w relacjach poczucia bezradności („Ja bezradne”), postawy zależności od innych (deprecjacja „Ja”) oraz do nadmiernego zaabsorbowania relacjami z innymi ludźmi. Osoba poszukuje opieki, wsparcia, akceptacji i aprobaty ze strony innych ludzi, którzy są dla niej źródłem wszelkich gratyfikacji. Z obawy przed odrzuceniem w relacjach z innymi staje się uległą, zależną i gotową do spełniania oczekiwań innych („Ja wtopione” we wspólnotę)²⁹.

Postawa życiowa – pozycja życiowa - Ja nie jestem OK i ty nie jesteś OK (-/-)

Ludzi cechujących się tą postawą charakteryzuje postawa rozczarowania sobą i otoczeniem, prowadząca do zniechęcenia, bezradności, apatii i braku radości z życia. Nie zauważając potencjału ani w sobie, ani w innych nie widzą sensu działań. Nie podejmują też wyzwań. Skupiają się natomiast na problemach, trudnościach czy potencjalnych zagrożeniach. Nie mają zaufania ani do siebie i swoich możliwości, ani do otoczenia, które jawi się jako nieprzewidywalne i nieprzyjazne. Źródła błędów, niepowodzeń czy braku sukcesów upatrują w otaczających ich świecie.

W relacjach z innymi osoba przyjmująca postawę „Ja nie jestem OK – wy nie jesteście OK” — przejawia styl lękowo-unikający. Jest on wyznaczany poczuciem odrzucenia przez innych oraz niemożnością liczenia na ich wsparcie. Negatywny obraz siebie i innych ludzi prowadzi do lęku przed bliskością i wycofania się z relacji społecznych (jednostki „podwójnie przegrane”), a nawet do odrzucania w życiu dorosłym wszelkich przejawów sympatii ze strony innych ludzi (deprecjacja „Ja” i deprecjacja „poza-Ja”). Osoba będąc niepewną siebie, niemając zaufania do siebie, podobnie postrzegając innych jako niegodnych zaufania, z poczucia zagrożenia związanego z lękiem przed odrzuceniem przyjmuje postawę obronnego wycofania się z relacji interpersonalnych („Ja unikające” wspólnoty)³⁰.

Powyższe cztery postawy życiowe mają swoje przejawy w różnych aspektach funkcjonowania, szczególnie odzwierciedlają się w słowach czy zwrotach wypowiedzianych w myślach lub na głos. Formułowane zwroty czy słowa są swoistym papierkiem lakmusowym określonego sposobu myślenia o sobie, innych i otoczeniu. Jednocześnie leżą u podstaw pracy nad zmianą pozycji życiowej. Dostrzeżenie, poprzez pozycje życiowe, jak subiektywne jest nasze postrzeganie i jakie są tego konsekwencje; zauważenie jak poprzez demotywujące sformułowania, deprecjonowanie siebie lub innych, stawianie nierealistycznych wymagań i oczekiwań bywa źródłem sabotowania swoich działań, może być czynnikiem wyzwalamym i wzmacniającym zmiany w kierunku proaktywności.

Jeśli dominującą postawą będzie agresja, czyli ja jestem OK, ty nie jesteś OK, może pojawić się wiele zwrotów, poprzez które osoba będzie próbował nakazywać, kontrolować, stawiać swoje potrzeby ponad potrzebami innych, co może prowadzić do zbudowania postawy roszczeniowej w kontaktach z innymi. Jeśli dominującą postawą będzie impas, czyli ja nie jestem OK, ty nie jesteś OK, może pojawić się wiele zwrotów niejednoznacznych, wskazujących na upatrywanie złej woli w otoczeniu i pokazujących brak zaufania do siebie i innych. Jeśli dominującą postawą będzie uległość, czyli ja nie jestem OK, ty jesteś OK, może pojawić się wiele zwrotów, świadczących o odbieraniu sobie sprawczości czy deprecjonowaniu swoich możliwości

28 M. Dawid – Sawicka, E. Stelmach, dz. cyt., s. 16

29 J. Góźdz, E. Wysocka, dz.cyt.

30 J. Góźdz, E. Wysocka, dz.cyt.

i osiągnięć. Osoba pozornie wykazuje gotowość do działania, ale jednocześnie zakłada porażkę, nie wierzy w powodzenie podejmowanych działań. W słowach będzie można odczuć powątpiewanie, dostrzeganie trudności i przeszkód oraz przewidywanie porażki. Jeśli zaś dominującą postawą będzie asertywność, czyli ja jestem OK, ty jesteś OK, wówczas pojawi się wiele zwrotów, wskazujących na poczucie własnej wartości, sprawczość, zaufanie do siebie i innych oraz dostrzeganie dobrej woli otoczenia.

Poniższa tabela przedstawia przykład, jak przyjmowana pozycja życiowa może wpływać na sposób formułowania, myślenia o swoich celach czy szansach na ich realizację w obszarze zawodowym³¹.

Sposób formułowania celu związanego ze znalezieniem pracy.	Pozycja życiowa
Muszę dostać tę pracę. Mam wszystkie potrzebne umiejętności, potrafię się właściwie zaprezentować, w przeciwieństwie do innych oczekujących tu kandydatów. Potrafię jasno sprecyzować swoje oczekiwania finansowe. Tylko nie wiadomo, czy pracodawca to zauważy. Nie jestem przekonany co do jego kompetencji. Większość pracodawców chce wykorzystać pracowników szukając tych co chcą pracować niemal za darmo.	Pozycja agresywna – ja jestem OK, ty nie jesteś OK
Bardzo chciałbym dostać to stanowisko. To jest moje marzenie od dłuższego czasu. Mam jednak dużo wątpliwości. Inni kandydaci mają więcej do zaoferowania niż ja. Małe doświadczenie działa na moją niekorzyść. Pracodawca na pewno zauważy moje niekompetencje, przecież jest profesjonalistą w swojej dziedzinie.	Pozycja uległa – ja nie jestem OK, ty jesteś OK
Chciałbym dostać już pracę. Może brakuje mi kilku kompetencji, ale gdzie miałbym się ich nauczyć. Zresztą firmy też nie proponują zazwyczaj nic ciekawego, a chętnych do pracy jest naprawdę wielu. Biorąc pod uwagę jaki to pracodawca myślę, że decyzja o wyborze kandydata jest już przesądzona, więc po co się starać.	Pozycja impasu – ja nie jestem OK, ty nie jesteś OK
Jestem gotowy na nowe wyzwania związane z podjęciem pracy. Mam świadomość, że wiąże się to z nowymi zadaniami i obowiązkami. Moje umiejętności mogą być moim atutem. Brakuje mi doświadczenia, ale dzięki mojemu zaangażowaniu mogę szybko wdrożyć się w nowe obowiązki. Liczę na merytoryczną rozmowę z pracodawcą.	Pozycja asertywna – ja jestem OK, ty jesteś OK

Jak pokazuje powyższy przykład, spojrzenie na własne przemyślenia, sposoby formułowania celów, czy pomysłów na własne działanie poprzez pozycje życiowe może dać szerszą perspektywę i uchwycić te warstwy interpretacyjne, które często okazują się ograniczające czy demotywujące³².

Każda osoba zazwyczaj bywa we wszystkich czterech pozycjach w zależności od miejsca, czasu, ludzi i sytuacji, jednak ma tendencję do wybierania jako dominującej jednej z nich, szczególnie w sytuacjach stresowych lub wymagających realizacji trudnego zadania. Praca z pozycjami powinna ukierunkowywać się na zdobywanie świadomości przyjmowanych pozycji. Im wyższa świadomość przyjmowanych pozycji, tym większa szansa na rozwój sprawczości i przejmowania odpowiedzialności za własne działania. W początkowej fazie pracy nad zmianą pozycji życiowej można rozpoznawać tę, która najczęściej jest przyjmowana przez osobę w różnych sytuacjach życiowych, następnie analizować jakie czynniki na to wpływają i co można zrobić, aby zwiększyć dostęp do innych pozycji życiowych.

31 M. Dawid – Sawicka, E. Stelmach, dz. cyt.

32 M. Dawid – Sawicka, E. Stelmach, dz. cyt., s. 25 - 26

1.4 POSTAWA PROAKTYWNA

Inną perspektywą, przez którą warto spojrzeć na trudności w realizacji przez młodych ludzi celów edukacyjno – zawodowych, jest skupienie się na ich postawach rozumianych jako układy odniesienia stanowiące tło do analizy faktów i zdarzeń. W ramach postaw ważne jest określenie gotowości osoby/lub jej braku do podjęcia aktywności (postawa aktywna/bierna) oraz jej nastawienie. Przy zaobserwowaniu postawy biernej u osób NEET, wdrażanie rozwiązań mających pomóc na różnych płaszczyznach ich funkcjonowania będzie prowadziło w większości wypadków do braku pozytywnych efektów działań doradcy. Postawa aktywna jest postawą pozwalającą na skuteczniejszą (choć niełatwiejszą) pracę z NEET. Należy zauważyć, że młodzi ludzie prezentujący postawę aktywną mogą ją wykorzystywać do osiągania dobrych lub złych celów. Jeśli weźmiemy pod lupę młodocianych przywódców gangów i drobnych grup przestępczych to zauważymy, że przejawiają postawę aktywną, ukierunkowaną na realizację destrukcyjnych celów. Tu potrzebne jest sięgnięcie po kolejne pojęcie (element postawy): nastawienie. Według Amerykańskiego Towarzystwa Psychologicznego nastawienie powstaje na bazie naszej oceny przedmiotu, osoby, grupy, tematu lub koncepcji³³. O ile u danej osoby dominuje postawa bierna lub aktywna, to jej nastawienie w różnych sytuacjach i relacjach może się zmieniać i może być bardzo różne. Nastawienie do osoby, grupy, konkretnego działania, może być: pozytywne, obojętne, negatywne. Nastawienie pozytywne charakteryzuje ludzi, którzy mają tendencję do skupiania się na dobrych aspektach zamiast na złych. Ponadto nie postrzegają błędu czy porażki jako przeszkody, ale jako szansę. Nastawienie negatywne charakteryzuje ludzi, którzy ignorują dobro i zwracają uwagę na zło. Często angażują się w zachowania unikające lub narzekające, co utrudnia im osiągnięcie celów. Mogą nawet obwiniać innych za porażkę. Nastawienie neutralne to nastawienie ludzi, którzy nie przywiązują wystarczającej wagi do sytuacji lub wydarzeń. Zwykle ignorują problem i pozostawiają go do rozwiązania komuś innemu. Ponadto często nie odczuwają potrzeby zmiany. Podsumowując zatem wyżej opisane kwestie związane z postawami i nastawieniami możemy wyróżnić:

POSTAWY:

- bierna
- aktywna

NASTAWIENIE:

- pozytywne
- obojętne
- negatywne

Co daje następujące możliwości kombinacji:

- postawa bierna i nastawienie pozytywne
- postawa bierna i nastawienie obojętne
- postawa bierna i nastawienie negatywne
- postawa aktywna i nastawienie pozytywne
- postawa aktywna i nastawienie obojętne
- postawa aktywna i nastawienie negatywne.

Praca nad postawami i nastawieniem w odniesieniu do grupy NEET jest ważnym aspektem pomocy tym osobom w zmianie sytuacji edukacyjno – zawodowej. Postawy określają poniekąd naszą tożsamość, mają decydujący wpływ na kierowanie działaniami oraz sposobem oceny sytuacji i innych. Poprzez utrwalone postawy osoba wykazuje predyspozycje do oceniania i reagowania na wydarzenie przychylnie lub nieprzychylnie, co przekłada się na sposób interakcji społecznych i zdobywania doświadczenia życiowego. Jednocześnie jako element wyuczony w toku interakcji między czynnikami biologicznymi, dziedzicznymi i środowiskowymi podlega zmianom. Oznacza to, iż poprzez trening i ekspozycję na określone sytuacje można

33 [Czym jest nasze nastawienie? 15 typów postaw i ich charakterystyka \(krokdozdrowia.com\)](http://Czym.jest.nasze.nastawienie?15.typow.postaw.i.ich.charakterystyka(krokdozdrowia.com))

je kształtować i zmieniać. Nasze predyspozycje do stawiania czoła wyzwaniom i interakcjom w dużym stopniu warunkują ich wynik. Dlatego bardzo ważne jest pielęgnowanie właściwych postaw wobec życia i naszego otoczenia.

W perspektywie aktywności edukacyjno – zawodowej wydaje się konieczna praca nad postawą prokатыwną, czyli taką, która, priorytetowo traktuje działanie i zawsze ma na celu wydajność, zarówno podczas wykonywania czynności, jak i rozwiązywania problemów. Podobnie ta mentalna dyspozycja sprzyja kreatywności, generowaniu wartości dodanej i osiągnięciu celów oraz pozytywnemu nastawieniu do życia.

1.5 POZYTYWNE NASTAWIENIE DO ŻYCIA

Patrząc od zewnątrz nastawienie jest sposobem komunikowania swojego usposobienia innym. Kiedy osoba jest usposobiona optymistycznie i oczekuje pomyślnych zdarzeń, przekazuje nastawienie pozytywne, a ludzie zwykle reagują życzliwie. Kiedy osoba jest usposobiona pesymistycznie to oczekuje najgorszego, nastawienie staje się negatywne, a ludzie zaczynają takiej osoby unikać. Wymienione postawy mają swój początek w nastawieniu umysłu. Jest to sposób psychicznego odbioru świata, wewnętrzny mechanizm regulujący psychiczny obraz świata, podobnie jak przy użyciu aparatu fotograficznego, można nastawić umysł na to, co do danej osoby przemawia. Można widzieć sytuację jako okazję lub jako zagrożenie. Zimowy dzień może być piękny lub brzydki. Spotkanie może być interesujące lub nudne. Percepcja – skomplikowany proces odbioru i interpretowania naszego otoczenia - jest zjawiskiem psychicznym. Można więc koncentrować się na wybranych aspektach środowiska, ignorując pozostałe, przyjmując taki obraz życia, jaki chce się przyjąć. Wyolbrzymienie tego, co pozytywne, a pomniejszenie tego, co negatywne, przypomina patrzenie przez szkło powiększające. Możesz umieścić je nad dobrymi wiadomościami i poczuć się lepiej lub zrobić to samo ze złymi wiadomościami i poczuć się przygnębnym. Wyolbrzymianie sytuacji może stać się nawykiem. Jeśli osoba stale skupia swoją uwagę na trudnych sytuacjach, rezultatem będą przesadne zniekształcenia problemów. Inaczej, gdy w przenośni używając lornetki osoba używa zakończenia powiększającego, aby oglądać rzeczy pozytywne, ale odwraca ją (używając drugiego końca), ilekroć napotyka elementy negatywne, aby wydały się mniejsze. Podstawą zatem pozytywnego nastawienia do życia jest umiejętność kształtowania swoich obrazów psychicznych, podkreślając ważność tego co w życiu dobre, pozytywne, inspirujące.

Nastawienie życiowe nie jest czymś stałym. Jest to raczej postępujący w rozwoju, dynamiczny, subtelny proces odbioru rzeczywistości. Osoba powinna być stale czujna, bowiem czynniki negatywne mogą na nowo przenikać do obrazu świata, co spowoduje że umysł na nowo będzie zajmował się rozważaniem trudności zamiast szans. Pozytywne myślenie odnosi się zatem do świadomego koncentrowania się na pozytywach tego, co nas otacza: ludzi, zdarzeń i sytuacji, przy jednoczesnym unikaniu elementów negatywnych, które ten obraz mogłyby zakłócić. Składa się z dwóch umiejętności: wiary w pozytywny skutek działania oraz zmiany sposobu myślenia i przeżywania zdarzeń nieprzyjemnych/trudnych jako zdarzeń służących rozwojowi i zmianie na lepsze. Zdolność do zauważania pozytywnych aspektów sytuacji to jeden ze wskaźników zdrowia psychicznego. Można zatem założyć, że ludzie posiadający tę umiejętność, łatwiej osiągną stan równowagi psychicznej, nawet w realnie niekorzystnych warunkach. Przykładowo strata pracy może być odbierana jako trudne negatywne, traumatyczne doświadczenie, ale dzięki pozytywnemu nastawieniu można przekształcić to doświadczenie w coś pozytywnego pozwalającego człowiekowi odnaleźć w tym sens i motywację do ponownej „walki” o siebie, swoje potrzeby, o ponowne zainteresowanie się sobą. Można powiedzieć zatem, iż zwycięzcy to Ci, którzy szybko odzyskują pozytywne nastawienie życiowe. Ludzie nie umiejący odreagować, trwają przy niepowodzeniu, nadmiernie się nad nim rozwodząc i zastanawiając, przez co tracą dużo z tego, co oferuje życie. Zachowanie pozytywnego nastawienia, nie oznacza że ignoruje się problemy. Oznacza to po prostu, że człowiek stara się jak najlepiej wykorzystać każdy dzień. Próbuje rozwiązać problemy, gdy tylko się pojawiają, nie pozwalając, aby, zaczęły mu ciążyć. Jednocześnie osoba taka zdaje sobie sprawę, że samo nastawienie pozytywne nie rozwiąże problemów, ani nie podejmie żadnych trudnych decyzji. Nie spodziewa się zresztą, że tak się stanie. Jednak pozytywne nastawienie usposabia ją lepiej do stawiania czoła problemom. Pozytywne

spojrzenie na świat daje odwagę, aby zastanowić się nad problemami i podjąć działanie w celu rozwiązania go, zanim wymknie się nam z rąk. To, że nie uległeś zdenerwowaniu i roztargnieniu, może pobudzić Cię do zgromadzenia faktów, do rozmów z ludźmi, do dokonania własnych wyborów, a w rezultacie do znalezienia najlepszego rozwiązania. A nawet, jeśli takie rozwiązanie nie istnieje, Twoje nastawienie pomoże Ci spojrzeć na problem łaskawszym okiem, co z kolei zneutralizuje jego negatywne działanie. Konflikty międzyludzkie, zarówno na polu zawodowym, jak i w życiu prywatnym, mogą dokonać spustoszeń w naszych karierach i stylach życia. Jeśli pozwalamy innym niszczyć nas do tego stopnia, że tracimy nasze pozytywne podejście do życia, rzeczy z całą pewnością zaszły za daleko. Co możemy zrobić, aby nie dopuścić do pozbawienia nas naszego pozytywnego nastawienia? Oto trzy sugestie:

1. Szybko rozwiąż konflikty międzyludzkie, aby nie stać się ich ofiarą.
2. Mogą to być przeprosiny, na które zupełnie nie masz ochoty, rozpoczęcie dyskusji w celu naprawienia stosunków, na które wolałbyś machnąć ręką lub chwilowe zapomnienie o własnej dumie. Drobnym konfliktem, któremu pozwolisz przesadnie się rozrosnąć, może w końcu spowodować, że stracisz swoje pozytywne nastawienie.
3. Jeśli ktoś zachowuje się nieetycznie, Ty bądź ponad to i podążaj do przodu. Czasem dopuszczamy do sytuacji, że ktoś wyprowadzi nas z równowagi, pozbawiając nas tym samym pozytywnego nastawienia. Staramy się wyrównać rachunki z tą osobą i w trakcie sami stajemy się negatywni.
4. Odizoluj się lub zdystansuj od osoby, z którą jesteś w konflikcie. Jeśli utrzymujesz stosunki z osobą, która ma na Ciebie przygnębiający wpływ, czasami jedynym sposobem odzyskania pozytywnego nastawienia będzie wycofanie się z tego układu. W sferze życia osobistego całkowite wycofanie się jest z reguły możliwe, podczas gdy w miejscu pracy bywa to o wiele trudniejsze, narzucanie dystansu i koncentracja na układach służbowych, kwestiach merytorycznych ułatwi Ci kontakt z osobą nie lubianą.

Zarówno pozytywne, jak i negatywne nastawienie udziela się bardzo szybko. Przebywanie w towarzystwie osoby o pozytywnym nastawieniu jest wspaniałym doświadczeniem. Osoba taka sprawia, że sami czujemy się szczęśliwsi. Praca w pobliżu osoby negatywnej jest jak pójście na randkę w ciemno z kimś przegranym. Człowiek taki może spowodować, że także Twoje nastawienie stanie się negatywne. Harmonijne relacje między ludźmi przyczyniają się do efektywnego działania. Będzie to oznaczało: większą produkcję, wyższą jakość i mniejszą ilość błędów. Kiedy ludzie są zrelaksowani i zadowoleni, mają większą zdolność koncentracji i lepiej wykorzystują swoje możliwości. Obserwator z zewnątrz zawsze najlepiej określa stopień wydajności w miejscu pracy na podstawie zachowania pracowników. Właściwa atmosfera oznacza, że ludzie więcej się śmieją, są tolerancyjni dla siebie nawzajem, pracę traktują bardziej jako wyzwanie, niż serię nudnych obowiązków. Jednocześnie jeden człowiek o negatywnym nastawieniu może obrócić wniwecz harmonijną atmosferę i efektywną pracę grupy. Osoba o negatywnym nastawieniu będzie miała deprymujący wpływ na działania całej grupy. Mała grupa osób w grupie o nastawieniu negatywnym może podzielić grupę na frakcje. Straci na tym każdy. Można przezwyciężyć negatywne nastawienie jednej osoby. Ale wymaga to wysiłku.

Powyższe rozważania dotyczące pozytywnego nastawienia są niezwykle cenne w kontekście pracy z osobami NEET. Jak pokazuje doświadczenie islandzkie, praca nad budowaniem pozytywnego nastawienia do życia, optymizmu w patrzeniu na swoją przyszłość jest niezbędna do pokonywania trudności i negatywnych doświadczeń życiowych. Potrzebne jest przewartościowanie sposobu patrzenia na porażki i niepowodzenia, tak by zauważać w tym szanse na rozwój i zmianę, płaszczyznę do wyciągania pozytywnych doświadczeń oraz budowania wewnętrznej siły.

1.6 BIBLIOGRAFIA

- T. Samek, Struktura osobowości w ujęciu Analizy Transakcyjnej, „Rocznik Naukowo-Dydaktyczny WSP w Krakowie”, 1996, zeszyt 176. s. 61, w: [Struktura osobowości w ujęciu Analizy Transakcyjnej \[w:\] Rocznik Naukowo-Dydaktyczny. Zeszyt 176. Prace Psychologiczne 5 \(up.krakow.pl\)](#)
- E. Berne, W co grają ludzie. Psychologia stosunków międzyludzkich, Warszawa 2001
- E. Berne, Dzień dobry... i co dalej?, REBIS, Poznań 2005
- M. Dawid – Sawicka, E. Stelmach, 13 wzorów dobrej komunikacji i relacji. Analiza transakcyjna w praktyce. Wolters Kluwer. Warszawa 2023
- Pakiet edukacyjny wspierający pracę doradców zawodowych Akademickich Biur Karier, Szczecin 2015
- W. Sekulski, Kierowanie zespołem – materiały szkoleniowe, Szczecin 2007
- T. Harris, Ja jestem OK – ty jesteś OK. Praktyczny przewodnik po analizie transakcyjnej, Poznań 2009
- J. Góźdź, E. Wysocka, Postawy życiowe młodzieży licealnej i ich wybrane – społeczno-demograficzne – korelaty, „Edukacyjna Analiza Transakcyjna”, 2013, nr 2, s. 69-86, w: [Ok³adka EAT 2 cdr 9 na stronê.cdr \(us.edu.pl\)](#)
- [Czym jest nasze nastawienie? 15 typów postaw i ich charakterystyka \(krokdozdrowia.com\)](#)
- [www.analiza-transakcyjna.pl](#)
- K. Doroszewicz, M. Krzemińska, Forma imienia jako przesłanka wnioskowania o osobowości, „Przegląd Psychologiczny”, 2007, Vol 50(3), s. 259-271
- D. H. Barlow, [C. Cassiello-Robbins](#) , [H. T. Boettcher](#) , [H. M. Latin](#) , [J. R. Bullis](#) , [K. H. Bentley](#) , [K. K. Ellard](#) , [S. Sauer-Zavala](#) , [T. J. Farchione](#), Transdiagnostyczna terapia poznawczo-behawioralna zaburzeń emocjonalnych, Poradnik, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne Sp. z o.o., Sopot 2020
- F. Boholst, *A Life Position Scale*. „Transactional Analysis Journal”, 2002, Vol 32 (1), s. 28-32; analiza-transakcyjna.pl
- [Bardzo-krótki-poradnik-pozytywnego-myślenia-2017.pdf \(duszasierusza.pl\)](#)
- K. Kälin, P. Müri, Kierować sobą i innymi. Psychologia dla kadry kierowniczej”, Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków 1998
- J. Muriel, D. Jongeward, Narodzić się by wygrać”, Poznań 1999
- R. Erskine, E. Zalcman E. (1979). **The Racket System: A Model for Racket Analysis**. „Transactional Analysis Journal”, 1979, Vol 9(1), s. 51-59
- I. Stewart, V. Joines, Analiza Transakcyjna dzisiaj. Dom Wydawniczy REBIS, Poznań 2006

1.7 TEST SAMOWIEDZY

1. Dopasuj słowa do stanu osobowości według analizy transakcyjnej

1. Stan rodzic
2. Stan dorosły
3. Stan dziecko

A	B	C
wierzę kto co kiedy gdzie jak który ewentualnie możliwie często moja wina powiedz mi więcej powody, dla których co myślisz rzeczywistość doświadczenie znajdźmy rozwiązanie	czuję okropny pomóż mi fantastycznie ojej chcę to nie mogę super głupi ekscytujący	zawsze nigdy zrób w ten sposób nie rób tego musisz powinieneś nigdy nie zapominaj pamiętaj o zasadach co ludzie pomyślą w moich czasach pozwól, że ci pomogę nie obawiaj się mylisz się wytlumacz się nie płacz bądź miły bądź cicho teraz słuchaj

2. Poniższy opis dialogu jest przykładem transakcji:

- A – równoległej
B – skrzyżowanej
C – ukrytej

Dialog:

Mąż – „Czy widziałas moje spinki od mankietów? ”

Żona – „Czy ja zawsze muszę o wszystkim za Ciebie pamiętać? ”

3. Poniżej przedstawiono cztery pozycje życiowe, zaznacz w tabeli które z nich przejawiają pozytywny stosunek do siebie, a które do ludzi

	Stosunek do siebie	Stosunek do ludzi
Ja jestem OK, ty jesteś OK	Pozytywny Negatywny	Pozytywny Negatywny

Ja jestem OK, ty jesteś nie OK	Pozytywny Negatywny	Pozytywny Negatywny
Ja jestem nie OK, ty jesteś nie OK	Pozytywny Negatywny	Pozytywny Negatywny
Ja jestem nie OK, ty jesteś nie OK	Pozytywny Negatywny	Pozytywny Negatywny

4. Dopasuj sposób formułowania celu związanego ze znalezieniem pracy prezentowanej przez osoby reprezentujące następujące pozycje życiowe:

- A. Pozycja agresywna - ja jestem OK, ty nie jesteś OK
 B. Pozycja uległa - ja nie jestem OK, ty jesteś OK
 C. Pozycja impasu - ja nie jestem OK, ty nie jesteś OK
 D. Pozycja asertywna – ja jestem OK, ty jesteś OK

- ☐ 1. Bardzo chciałbym dostać to stanowisko. To jest moje marzenie od dłuższego czasu. Mam jednak dużo wątpliwości. Inni kandydaci mają więcej do zaoferowania niż ja. Małe doświadczenie działa na moją niekorzyść. Pracodawca na pewno zauważy moje niekompetencje, przecież jest profesjonalistą w swojej dziedzinie.
- ☐ 2. Muszę dostać tę pracę. Mam wszystkie potrzebne umiejętności, potrafię się właściwie zaprezentować, w przeciwieństwie do innych oczekujących tu kandydatów. Potrafię jasno sprecyzować swoje oczekiwania finansowe. Tylko nie wiadomo, czy pracodawca to zauważy. Nie jestem przekonany co do jego kompetencji. Większość pracodawców chce wykorzystać pracowników i szukając tych co chcą pracować niemal za darmo.
- ☐ 3. Jestem gotowy na nowe wyzwania związane z podjęciem pracy. Mam świadomość, że wiąże się to z nowymi zadaniami i obowiązkami. Moje umiejętności mogą być moim atutem. Brakuje mi doświadczenia, ale dzięki mojemu zaangażowaniu mogę szybko wdrożyć się w nowe obowiązki. Liczę do merytoryczną rozmowę z pracodawcą.
- ☐ 4. Chciałbym dostać już pracę. Może brakuje mi kilku kompetencji, ale gdzie miałbym się ich nauczyć. Zresztą firmy też nie proponują zazwyczaj nic ciekawego, a chętnych do pracy jest naprawdę wielu. Biorąc pod uwagę jaki to pracodawca myślę, że decyzja o wyborze kandydata jest już przesądzona, więc po co się starać.

5. Dopasuj pozytywne i negatywne zachowania do stanów osobowości JA (podkreśl właściwą odpowiedź)

		Pozytywny	Negatywny
1.	Zmusza, nakazuje, prześladuje, poniża, wywołuje poczucie małej wartości, odrzucenia	Rodzik krytyczny Rodzik Opiekuńczy Dorosły Dziecko spontaniczne Dziecko twórcze Dziecko przystosowane Dziecko zbuntowane	Rodzik krytyczny Rodzik Opiekuńczy Dorosły Dziecko spontaniczne Dziecko twórcze Dziecko przystosowane Dziecko zbuntowane

2.	Spontaniczność, szczerość, ekstrawertywność, autentyczność, ekspresja, zabawa	Rodzic krytyczny Rodzic Opiekuńczy Dorośli Dziecko spontaniczne Dziecko twórcze Dziecko przystosowane Dziecko zbuntowane	Rodzic krytyczny Rodzic Opiekuńczy Dorośli Dziecko spontaniczne Dziecko twórcze Dziecko przystosowane Dziecko zbuntowane
3.	Chłodny intelektualista, racjonalista, wyłącza stany Dziecko i Rodzic, sygnalizuje lęk przed emocjonalnością, brak zdolności do empatii	Rodzic krytyczny Rodzic Opiekuńczy Dorośli Dziecko spontaniczne Dziecko twórcze Dziecko przystosowane Dziecko zbuntowane	Rodzic krytyczny Rodzic Opiekuńczy Dorośli Dziecko spontaniczne Dziecko twórcze Dziecko przystosowane Dziecko zbuntowane
4.	Wspiera, dodaje odwagi, zachęca, opiekuje się, szanuje godność i wolność innego człowieka, uczy tolerancji, wskazuje drogę do autonomii	Rodzic krytyczny Rodzic Opiekuńczy Dorośli Dziecko spontaniczne Dziecko twórcze Dziecko przystosowane Dziecko zbuntowane	Rodzic krytyczny Rodzic Opiekuńczy Dorośli Dziecko spontaniczne Dziecko twórcze Dziecko przystosowane Dziecko zbuntowane
5.	Przewiduje, posługuje się intuicją, jest ciekawe świata, z inwencją, eksperymentuje, bada, jest samodzielne i dociekliwe	Rodzic krytyczny Rodzic Opiekuńczy Dorośli Dziecko spontaniczne Dziecko twórcze Dziecko przystosowane Dziecko zbuntowane	Rodzic krytyczny Rodzic Opiekuńczy Dorośli Dziecko spontaniczne Dziecko twórcze Dziecko przystosowane Dziecko zbuntowane
6.	Daje normy i wzorce wartości	Rodzic krytyczny Rodzic Opiekuńczy Dorośli Dziecko spontaniczne Dziecko twórcze Dziecko przystosowane Dziecko zbuntowane	Rodzic krytyczny Rodzic Opiekuńczy Dorośli Dziecko spontaniczne Dziecko twórcze Dziecko przystosowane Dziecko zbuntowane
7.	Zwalnia z poczucia odpowiedzialności, „ratuje” wyręczając innych, uniemożliwia rozwój Dorosłego	Rodzic krytyczny Rodzic Opiekuńczy Dorośli Dziecko spontaniczne Dziecko twórcze Dziecko przystosowane Dziecko zbuntowane	Rodzic krytyczny Rodzic Opiekuńczy Dorośli Dziecko spontaniczne Dziecko twórcze Dziecko przystosowane Dziecko zbuntowane
8.	Może być irracjonalne, ucieka od realnego świata w fantazje i konfabulacje zniekształcając rzeczywistość, manipulator, skłonność do posługiwania się grami	Rodzic krytyczny Rodzic Opiekuńczy Dorośli Dziecko spontaniczne Dziecko twórcze Dziecko przystosowane Dziecko zbuntowane	Rodzic krytyczny Rodzic Opiekuńczy Dorośli Dziecko spontaniczne Dziecko twórcze Dziecko przystosowane Dziecko zbuntowane
9.	Słamszone, zaszczute, bierne, konformistyczne, z poczuciem winy i dużym poziomem lęku, zrzuca odpowiedzialność na „okoliczności” i innych ludzi, manipuluje (nieświadomie) otoczeniem	Rodzic krytyczny Rodzic Opiekuńczy Dorośli Dziecko spontaniczne Dziecko twórcze Dziecko przystosowane Dziecko zbuntowane	Rodzic krytyczny Rodzic Opiekuńczy Dorośli Dziecko spontaniczne Dziecko twórcze Dziecko przystosowane Dziecko zbuntowane

10.	Nonkonformizm, własne zdanie na każdy temat, opór przed wtłoczeniem w schematy, oryginalność, niekonwencjonalność, dążenie do autonomii, przeciwstawianie się systemom totalitarnym	Rodzic krytyczny Rodzic Opiekuńczy Dorośli Dziecko spontaniczne Dziecko twórcze Dziecko przystosowane Dziecko zbuntowane	Rodzic krytyczny Rodzic Opiekuńczy Dorośli Dziecko spontaniczne Dziecko twórcze Dziecko przystosowane Dziecko zbuntowane
11.	Zdyscyplinowane, taktowne, akceptujące normy społeczne i reguły, „dyplomata”, uznaje i szanuje autorytety, potrafi osiągnąć swój cel mając na uwadze uwarunkowania społeczne	Rodzic krytyczny Rodzic Opiekuńczy Dorośli Dziecko spontaniczne Dziecko twórcze Dziecko przystosowane Dziecko zbuntowane	Rodzic krytyczny Rodzic Opiekuńczy Dorośli Dziecko spontaniczne Dziecko twórcze Dziecko przystosowane Dziecko zbuntowane
12.	Łamanie wszelkich norm, aspołeczność, cechy psychopatyczne	Rodzic krytyczny Rodzic Opiekuńczy Dorośli Dziecko spontaniczne Dziecko twórcze Dziecko przystosowane Dziecko zbuntowane	Rodzic krytyczny Rodzic Opiekuńczy Dorośli Dziecko spontaniczne Dziecko twórcze Dziecko przystosowane Dziecko zbuntowane
13.	Egoizm, impulsywność, brak krytycyzmu, podatność na zranienia	Rodzic krytyczny Rodzic Opiekuńczy Dorośli Dziecko spontaniczne Dziecko twórcze Dziecko przystosowane Dziecko zbuntowane	Rodzic krytyczny Rodzic Opiekuńczy Dorośli Dziecko spontaniczne Dziecko twórcze Dziecko przystosowane Dziecko zbuntowane
14.	Zdobywa informacje, gromadzi fakty, wartościuje wybory, współpracuje z Rodzicem i Dzieckiem, weryfikuje informacje, podejmuje decyzje, jest obiektywny	Rodzic krytyczny Rodzic Opiekuńczy Dorośli Dziecko spontaniczne Dziecko twórcze Dziecko przystosowane Dziecko zbuntowane	Rodzic krytyczny Rodzic Opiekuńczy Dorośli Dziecko spontaniczne Dziecko twórcze Dziecko przystosowane Dziecko zbuntowane

CZĘŚĆ PRAKTYCZNA

2.1 ĆWICZENIA

ĆWICZENIE 1

Tytuł: IMIĘ TEŻ COŚ ZNACZY. GŁUPTASEK CZY PROFESOREK? ŚMIESZEK CZY NERWUS?

Źródło: www.analiza-transakcyjna.pl

Cel: uświadomienie klientowi, jaki wpływ na jego obraz siebie i nastawienie do podejmowanych działań ma forma imienia/przydomek, jakimi był określany w dzieciństwie. Wsparcie klienta w odrzuceniu niekonstruktywnych przekonań o sobie.

Obszar: postawy i nastawienia

Przebieg ćwiczenia:

1. Doradca przedstawia klientowi założenia i sposób wykonania ćwiczenia:

„Pamiętasz, jak określali Cię najczęściej rodzice? Jakie cechy były Ci przypisywane w żartach, rodzinnych historiach, a może w specyficznej ksywce? Może rodzice mówili o Tobie: nasz mały mądryś, słodki aniołek, spokojne dziecko lub nadali Ci jakąś ksywkę: Śmieszek, Gapcio, Głuptasek, Rozrabiaka, Urwis, Pyskatek, Zosia-samosia, itp. Przypomnij sobie, jak Cię nazywano. A może pamiętasz, jakie Twoje cechy podkreślali rodzice?”

2. Klient ma chwilę na zastanowienie się. Następnie dzieli się z doradcą swoimi wspomnieniami. Podczas, kiedy klient przekazuje swoje wspomnienia, doradca pogłębia/doprecyzowuje jego przekaz poprzez następujące pytania:

- Czy pamiętasz, jakie przydomki miał/a Twój/a brat/siostra? A jakimi cechami określali ich rodzice?
- Jaką formę imienia stosowali Twoi rodzice w stosunku do Ciebie a jaką w stosunku do Twojego/jej brata/siostry - pełną czy zdrobnioną?

3. Doradca na podstawie informacji zawartych pod opisem przebiegu ćwiczenia, rozmawia z klientem na temat tego, jakie konotacje niosą ze sobą przydomki/określenia, jakimi definiowano klienta w dzieciństwie, rozpoczynając temat poniższym tekstem:

*„Właśnie uświadamiasz sobie, jak Twój przydomek dookreśla Ciebie i jak przejawia się w Twoim dorosłym życiu. Teraz warto porozmawiać o tym, **z jakimi przyzwoleniami wiążą się określenia, jakimi Cię definiowano w dzieciństwie oraz jakie niosą potencjalne zakazy.** Co istotne, podświadomie stosujemy się do tych zakazów, co istotnie wpływa na nasze wybory i sposób, w jaki przeżywamy swoje życie.”*

4. Po zakończeniu analizy przyzwoleń i zakazów, doradca rozpoczyna rozmowę na temat zasobów klienta, jakie mogą wynikać z jego przydomków i/lub określeń:

*„**Zanim sięgniesz po telefon do rodziców, żeby złożyć „zażalenie”, pomyśl o zasobach, z którymi są związane Twoje przydomki/forma imienia/określenia – te już masz i możesz dalej rozwijać.** Za nie warto być wdzięcznym rodzicom. Jeśli natomiast zauważasz cechy czy zachowania, które raczej nie były wspierane w Twoim domu w stosunku do Ciebie – nic straconego: **możesz podjąć inną decyzję i świadomie je rozwijać, bazując na swoich zasobach w tym konkretnym momencie życia.** Na początek obejrzyj swoje przyzwolenia: co już masz rozwinięte, a nad czym warto jeszcze popracować i świadomie rozwijać ważne dla siebie cechy.”*

5. Doradca wspólnie z klientem sporządza listę zasobów wynikających z przyzwoleń, a następnie listę

obszarów, nad którymi warto popracować. Do zdiagnozowania obszarów deficytowych doradca może wykorzystać inne ćwiczenia zamieszczone w niniejszym rozdziale.

Uwagi dla doradcy³⁴:

Określenia/przydomki słyszane w dzieciństwie niosą ważny dla dziecka przekaz, to jest informację o tym, czego rodzice od niego oczekują, a czego nie akceptują. **Tym samym pewne cechy są wzmacniane, a inne wygaszane.** Dają też dziecku „przyzwolenie” na określony typ zachowania. Przyjrzenie się temu, jakie skojarzenia i zachowania są potencjalnie związane z naszym przydomkiem oraz potencjalnie wykluczające się z nim, pozwala w łatwiejszy sposób odkryć właściwe dla danej osoby zakazy i przyzwolenia, a zatem nieuświadomione przekazy o tym, czego jej nie wolno (i jaką osobą nie może być), a co wolno (i jaką osobą może być). Śmieszek czy też mały Głuptasek może być rozkoszny i rozbawiać towarzystwo, ale już niekoniecznie odważnie stawiać na swoim, czy też brać odpowiedzialność za ważne zadania. Inteligencja też raczej nie jest związana z tego rodzaju określeniami. Co innego Mądralińska czy Profesorek – tu jest mocne przyzwolenie na myślenie i rozwój inteligencji. Mniej jest jednak w tych określeniach zgody na spontaniczność i bycie po prostu dzieckiem. A Gapcio czy Oferma? Dość jasno związane są z brakiem zdolności do osiągnięcia sukcesu, zaradności. Raczej wskazują na konieczność pozostawania pod opieką innych – tych bardziej „ogarniętych”. **Częściej niż przydomki, dziecko słyszy konkretne określenia: mądry chłopiec, odważny synek, uroczą dziewczynka, śliczna/słodka córeczka.** Czasem także te negatywne: pyskata, uparty jak osioł, roztrzępana, niechluj, bałaganiara, brudasek, wścibskie dziecko, itd. **Przydomki mogą być czułe i ciepłe, ale mogą też być umniejszające, niesprawiedliwe czy nawet upokarzające.** Nie jest przecież miło słyszeć o sobie Gamoń, Mazgaj, Zołza czy Głupek, nawet jeśli rodzice dodają do nich jakieś przyrostki, które mają teoretycznie złagodzić przekaz, typu: Mały Gamoń, Nasz Słodki Mazgaj. **Niezależnie od tego czy pozytywne, czy negatywne, „ksywki” związane są z jakimś pakietem cech – przywołują na myśl konkretne zachowania.**

Zdarza się, że przydomek jest odbierany przez dziecko inaczej, niż chcieliby rodzice. James i Jongeward przytaczają przykład czterolatka, którego tata określał przydomkiem Strzelec. Ojciec chłopca był w studenckich czasach utalentowanym piłkarzem. Zwracał uwagę na to, że synek również ma mocne kopnięcie i był z tego dumny. Dziecko zaczęło jednak sprawiać kłopoty w przedszkolu – kopało inne dzieci, a nawet próbowało kopnąć przedszkolankę. Gdy opiekunki chłopca reagowały, malec mówił, że jego tata powiedział, że ma wspaniałe kopnięcie. Nieświadomie więc rodzice nazywając synka Strzelec i chwając kopanie, dali mu przyzwolenie na agresywne kopanie innych dzieci. Gdy przestali tak dziecko określać, zachowanie synka szybko uległo zmianie.

Na ciekawy aspekt związany z przydomkami zwrócił uwagę Tony White, podczas webinaru o przyzwoleniach i zakazach. **W systemie rodzinnym każdy z nas ma swoje miejsce, a pewne atrybuty przypisane do dziecka rezerwują to miejsce właśnie dla niego.** Jeśli w rodzinie jest rodzeństwo, zapewne każdemu z dzieci były przypisane inne cechy. Jeśli ktoś „zajmuje miejsce” Mądralińskiego, to jego brat lub siostra zajmują inną niszę. Może brat jest Śmieszkiem, może siostra jest Słodkim Aniołkiem, ale już raczej nie kolejnym „Profesorkiem” czy „Mądralińską”. Nie chodzi o to, że pozostałe rodzeństwo nie jest inteligentne, ale to jednak inne cechy są wyróżnikiem dla każdego dziecka w danej rodzinie. **Dostajemy pewne atrybuty i zajmujemy miejsca z nimi związane.** Co więcej, te cechy przejawiają się później w naszym życiu i na spotkaniach dorosłych już ludzi, także dobrze widać, jak określenia te nadal są żywe.

Ciekawej obserwacji dostarcza też zestawienie przydomku z formą imienia, która jest używana w stosunku do dziecka. James i Jongeward (1994) zwracają uwagę, że różne odmiany tego samego imienia niosą specyficzne konotacje emocjonalne ze strony otoczenia i każda z form zawiera inny przekaz. Zofia, w zależności np. od nastroju matki, może być nazywana Zosieńką lub Zośką. Za każdą z tych form kryją się inne emocje matki, które dziecko uczy się odczytywać. Dzięki temu dowiaduje się, jakie uczucia żywi do niego w danej sytuacji matka, oraz uczy się też, co te uczucia wywołuje.³⁵ **Śmieszek, Gapcio czy też Cukiereczek częściej będzie słyszał zdrobnioną formę imienia (np. Oluś czy Oleńka), podczas gdy Mądralińska czy też**

34 www.analiza-transakcyjna.pl

35 K. Doroszewicz, M. Krzemińska, **Forma imienia jako przesłanka wnioskowania o osobowości.** „Przegląd Psychologiczny”, 2007, Vol 50(3), 259-271

Profesorek – pełniejszą (Ola/Aleksandra czy Olek/Aleksander). Oczywiście trudniej to zaobserwować w przypadku małych dzieci – to naturalne, że rodzice zdrabniają ich imiona. Warto jednak poobserwować czy takie zależności występują w rodzinie, szczególnie w stosunku do dorosłych już dzieci. Jeśli przy rodzinnym stole zasiadają rodzice z dorosłymi dziećmi i do jednego z dzieci zwracają się wyłącznie zdrobnieniem imienia, podczas gdy do drugiego tylko pełną formą, niesie to wyraźną informację o tym, które z dzieci „nie powinno” dorastać i usamodzielniać się za nadto. Jeśli współgra to dodatkowo z określeniami przypisywanymi dzieciom (Aleksander – Mały Naukowiec vs. Oluś – Śmieszek), łatwo można zauważyć, jakie przyzwolenia i zakazy są obecne u poszczególnych dzieci. Co ciekawe, forma imienia może wpływać także na postrzeganie danej osoby przez otoczenie. Okazuje się bowiem, że osobom posługującym się pełną formą imienia przypisujemy częściej ambicję, inteligencję, kreatywność, odpowiedzialność i wzbudzanie zaufania, szczególnie w sytuacjach formalnych. Natomiast osoby posługujące się zdrobnioną formą imienia częściej postrzegamy jako bardziej dowcipne, otwarte na ludzi, przyjacielskie, radosne, lubiące się bawić. W badaniach wykazano, że gdy stajemy przed formalną lub zadaniową sytuacją, wybieramy częściej oficjalną formę swojego imienia, podczas gdy w sytuacjach nieformalnych przeważa potoczna. Jeśli zatem w rodzinie są wyraźne dysproporcje w odnoszeniu się do poszczególnych członków rodziny pod względem formy imienia – warto wziąć pod uwagę, jaki niesie to przekaz.

ĆWICZENIE 2

Tytuł: BAJKA Z DZIECIŃSTWA

Źródło: www.analiza-transakcyjna.pl

Cel: uświadomienie klientowi jego skryptu życiowego (zaprogramowanego w dzieciństwie scenariusza życia), bazującego na przekonaniu o tym, jaki powinien być jako osoba. Wsparcie klienta w odrzuceniu niekonstruktywnych przekonań o sobie.

Obszar: postawy i nastawienia.

Przebieg ćwiczenia:

1. Doradca przekazuje klientowi kartkę z pytaniami (wzór poniżej) i instruuje go:

„Analiza Twojej bajki pozwoli Ci zajrzeć w głąb siebie, a dokładniej: pomoże Ci przyjrzeć się Twojemu skryptowi. Skrypt to nasz nieuświadomiony plan na życie. A bajka pozwala do niego zajrzeć, zobaczyć, co jest jego treścią i zrozumieć jak wpływa ona na nasze funkcjonowanie. Weź kartkę i zanotuj odpowiedzi pytania, które się na niej znajdują. Przypomnij sobie swoją ulubioną bajkę z dzieciństwa. Zapisz tytuł, jeśli go pamiętasz, a jeśli Ci uleciał, to opisz krótko swoją bajkę. W następnym kroku opisz swoją bajkę możliwie szczegółowo odpowiadając na pytania, które znajdują się na kartce, która dostałeś. Koncentruj się przede wszystkim na własnych odczuciach i interpretacji. To znacznie ważniejsze niż konkretne fakty. Zapisz to, co pamiętasz.”

Opisz miejsce, w którym toczy się bajka. Czy to rzeczywisty świat, czy jakaś baśniowa kraina? Jaki jest? Fascynujący, przyjacielski, a może straszny lub wręcz wrogi?

1.

10.	Kim są przyjaciele Twojego bohatera?
11.	Kim są wrogowie Twojego bohatera?
12.	Jakie dobre, magiczne moce i obiekty występują w bajce? Co umożliwiają?
13.	Jakie emocje i uczucia towarzyszyły bohaterowi Twojej bajki? Takie, które wyrażał lub też wydaje Ci się, że prawdopodobnie odczuwał.

14.	Czy bohater osiągnął swój cel? Jeśli nie: jak mógł to zrobić? Jeśli tak: jak mógł to zrobić inaczej?
15.	Jak sobie wyobrażasz życie Twojego bohatera po zakończeniu bajki? Co się wydarzyło dalej? Jakie były kolejne lata? Jak długo żył i w jaki sposób umarł?

2. Po zakończeniu pracy przez klienta, doradca kontynuuje:

„Jeszcze tylko drobna uwaga: To, czego nie pamiętasz, także ma znaczenie. Jeśli masz zatem ochotę, poczytaj teraz trochę o swojej bajce. Czy umknęły Ci jakieś szczegóły? A może jakieś postacie zniknęły z Twojej opowieści? Kim były, co je charakteryzowało? Czy aby nie to, czego nie akceptujesz w sobie, u innych lub w życiu?”

3. Następnie doradca dokonuje interpretacji informacji przekazanych przez klienta, wspólnie z klientem podejmując dyskusję na ten temat:

*„Masz zatem Twoją opowieść. **Zobacz teraz jak odkrywa ona Twój skrypt, a zatem nieświadomiony przekaz, który realizujesz w swoim życiu.** Może pomyślisz, że to niemożliwe, aby bajka mówiła coś więcej o Tobie. W końcu prawdopodobnie wybrały ją setki, jeśli nie miliony innych dzieci. To prawda. **Kluczowe jest jednak to, jak Ty tę bajkę interpretujesz.** Podejrzewam, że zdziwiłoby Cię jak inni opowiadają o tej samej bajce. W tym właśnie tkwi sedno. Nie tyle w samej bajce, ale w tym, jak ją opowiadasz. Czasem jednak sam wybór bajki także jest znaczący. Już jako dzieci wybieramy określoną bajkę, w której utożsamiamy się z bohaterem właśnie dlatego, że interpretujemy ją w jakiś sposób, najczęściej na nieświadomym poziomie. **Bajka pozwala nam w dziecięcy sposób wyrazić siebie i swoją historię, a jej echo jest z nami także w dorosłości.** Przyjrzyj się zatem swojej interpretacji:*

- 1)** *Miejsce, w którym toczy się akcja, to niejako dekoracja Twojego życia. Gdzie je toczysz? W futurystycznej przyszłości, a może w ciemnym lesie? Czy to przyjemne miejsce, czy też może raczej straszne? Dokończ zdanie: Postrzegam swoją rzeczywistość jak (tu wstaw miejsce z bajki) w taki sposób, że... Co Ci to mówi o tym jak **postrzegasz swoją rzeczywistość?***
- 2)** *Twój **bohater określa Twoją tożsamość.** To jaki jest, jak go widzisz, to historia o Tobie. Za co go lubisz, a co Cię w nim denerwuje lub smuci? A jak to jest u Ciebie z tymi cechami?*
- 3)** *Inne postacie to **ważne dla nas figury** – nierzadko projekcja rodziców. Pokazują, w jakich rolach obsadzasz ludzi, gdy wchodzisz w nowe środowisko. Poobserwuj czy nieświadomie nie poszukujesz*

w swoim otoczeniu zbliżonych ról. Może w nowej grupie podświadomie szukasz księcia, który będzie Cię bronił lub złej macochy, która będzie przeszkadzała w realizacji marzeń?

- 4) Cel bohatera wskazuje na **Twoją decyzję skryptową** o tym, do czego zmierzasz i jak to ma wyglądać. Co jest kluczowe dla bohatera? O co walczy? A Ty? Jaki jest sens Twojego życia? Jak przejawia się on w celu Twojego bohatera?
- 5) Zadania bohatera pomagają odkryć tzw. **programy rodzicielskie, tj. przekazy od ważnych figur** (zwykle rodziców) o tym, jak należy działać i co trzeba robić, aby dobrze przeżyć życie. Jak działania Twojego bohatera wpisują się w to, co Ty sądzisz o tym, jak należy funkcjonować? Jak to się ma do tego, co mówili lub nawet bez słów przekazywali Twój rodzice?
- 6) To, jaki musi być Twój bohater, wskazuje na **drivery czy inaczej nazywając motory czy skrypty, a zatem pewnego rodzaju przymusy, którym się poddajesz** mając nadzieję na zachowanie tym samym pozytywnego obrazu siebie. Jest pięć głównych driverów/skryptów:
 - Bądź doskonały – przymus perfekcjonizmu; pan doskonały / pani idealna;
 - Bądź silny – przymus wytrzymania mimo wszystko; cyborg, pani niewzruszona;
 - Staraj się – przymus nieustannego działania, wysilania się ponad miarę;
 - Sprawiaj przyjemność – przymus stawiania innych na pierwszym miejscu, dbania o innych;
 - Spiesz się – przymus szybkiego działania, nieustannego bycia w ruchu i akcji.

W jakimś stopniu każdy z nas doświadcza każdego z nich, ale niektóre są bardziej charakterystyczne i w znacznie większym stopniu na nas wpływają. Poobserwuj, który z nich jest kluczowy w Twoim zachowaniu. W jaki sposób zachowanie Twojego bohatera na niego wskazuje? Jak się przejawia w Twoim życiu?

- 7) Zła moc czy też czarna magia wyobraża ważną **postać, która wprowadziła jakiś istotny zakaz**. Pomyśl, kogo z twojego życia wyobraża ta zła moc lub postać. Z kim Ci się kojarzy z czasów Twojego dzieciństwa?
- 8) Przeszkody dotyczą zakazów czyli **negatywnych przekazów otrzymanych od ważnej osoby** – zabrania on dostępu do swobodnego działania, myślenia lub czucia w jakimś zakresie, np. nie czuj złości, nie myśl, nie odnieś sukcesu. Poobserwuj co ograniczała ta zła moc w bajce i jak się to wiąże z Twoim życiem. Na co nie było przyzwolenia w Twoim przypadku?
- 9) Ułatwienia czy też pomocnicy wskazują na przyzwolenia. Przyzwolenie to **pozytywny przekaz otrzymany od ważnej osoby** – w przeciwieństwie do zakazu umożliwia on dostęp do Twoich zasobów i jest wspierający. Mówi o tym, co możesz robić, aby żyć w pełni, świadomie i w zgodzie ze sobą. Na co więc ma przyzwolenie bohater Twojej bajki? A Ty? Do jakich zasobów masz swobodny dostęp?
- 10) Opisując przyjaciół Twojego bohatera opisujesz **Twoich własnych przyjaciół**. Jak ich postrzegasz? Jakie macie relacje? W jaki sposób postacie z bajki oddają Twoje relacje z bliskimi osobami w Twoim życiu?
- 11) A to jest **opis Twoich nieprzyjaciół**. Kim są? Jak ich widzisz? W jaki sposób Ci zagrażają? Pooglądaj jak to oddaje Twoje realne relacje. Jak postrzegasz swoich nieprzyjaciół? Dlaczego nie są Ci przychylni i co powodują ich działania? Jakich widzisz podobieństwa do bajkowych postaci?
- 12) Ta magiczna, dobra moc mówi o Twoim **dostępnym, ale nieużywanym zasobie lub o możliwej nowej decyzji**. Co umożliwia dobra magia? Do czego daje Ci dostęp? To podświadome wyobrażenie Twoich ukrytych zasobów. Uwaga: jeśli w bajce nie było takiego wątku nie oznacza to, że ich nie masz. Po prostu w tej historii się nie ujawniły.
- 13) **Emocje**, które przypisujesz swojemu bohaterowi, są Ci prawdopodobnie doskonale znane, bo **często ich doświadczasz**. Możliwe, że są to uczucia pasożytnicze, tj. emocje, które zastępują inne, adekwatne w danym momencie.
- 14) To, jak Twój bohater mógł osiągnąć cel, mówi o **nowych opcjach**. Wskazuje na możliwą **nową decyzję**, którą możesz podjąć wykorzystując swoje aktualne zasoby, zbudowane od czasu dzieciństwa. Nie musisz prowadzić tej samej historii. Masz możliwość wpływać na nią aktywnie i ta część opowieści jest właśnie o tym. Jak inaczej mógłby zadziałać Twój bohater, aby zrealizować swój cel? W jaki sposób może Cię to zainspirować do działania w realnym życiu?
- 15) W jaki sposób kontynuacja scenariusza bajki opowiada o tym, jak Ty żyjesz i dokąd zmierzasz? Jak widzisz swoje dalsze życie? Czy planujesz wieść długie i spełnione życie, czy też widzisz je w czarnych barwach?

*A może nie masz jeszcze decyzji i zakończenie jest otwarte? **To jest Twoja decyzja o tym, jak chcesz przeżyć życie.***

5. Doradca podsumowuje ćwiczenie:

*„Na ile spojrzenie na Twoje życie i decyzje przez pryzmat bajki pomogły Ci odkryć Twój własny skrypt i nieświadome treści? **Jeśli nie masz jasności, być może warto wykonać to ćwiczenie z kimś bliskim i jednocześnie uważnym, kto życzliwie poprowadzi Cię w interpretacji bajki.** Pokaże Ci on obszary, których nie chcesz widzieć. Analiza bajki jest ciekawym wstępem do dalszej pracy rozwojowej – pozwala pooglądać przekonania o sobie, innych i świecie. Stanowią one sedno naszego skryptu – naszej decyzji o tym, jak chcemy przeżyć życie.*

ĆWICZENIE 3

Tytuł: TECHNIKA „STRZAŁKA W DÓŁ”

Źródło: D. H. Barlow, [C. Cassiello-Robbins](#), [H. T. Boettcher](#), [H. M. Latin](#), [J. R. Bullis](#), [K. H. Bentley](#), [K. K. Ellard](#), [S. Sauer-Zavala](#), [T. J. Farchione](#), Transdiagnostyczna terapia poznawczo-behawioralna zaburzeń emocjonalnych, Poradnik, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne Sp. z o.o., Sopot 2020

Cel: wsparcie klienta w rozpoznawaniu kluczowych przekonań, które determinują postrzeganie przez niego rzeczywistości. Wsparcie klienta w odrzuceniu niekonstruktywnych przekonań o sobie.

Obszar: postawy i nastawienia.

Przebieg ćwiczenia:

1. Doradca wyjaśnia klientowi cel i przebieg ćwiczenia: *„Nie wszystkie nasze myśli są zgodne z prawdą, ponieważ często są zniekształcone przez nasze schematyczne myślenie. Wszelkie nasze emocje i nasze zachowanie wynikają z tych właśnie myśli, często dla nas niekonstruktywnych, nie nazwanych do końca, ale nam dokuczających. P. wybieramy się na imprezę i z góry przewidujemy jej przebieg, np. ewentualność, że zostaniemy zignorowani lub odrzuceni przez pozostałych imprezowiczów. Jest to przykład tzw. „przewidywania przyszłości”, który może być prawdziwy, bądź nieprawdziwy, ale najczęściej nie myślimy o tej sytuacji w kontekście alternatywy (nie wiem jak będzie: mogą mnie przyjąć „z otwartymi rękami”, ale może być też odwrotnie), tylko przyjmujemy „z automatu” jeden przewidywany scenariusz, i to często negatywny (napędzany negatywnymi myślami). Narzędzie, które teraz wypróbujemy pomoże Ci przeanalizować zależność sekwencji procesów, które doprowadzają Cię do takiego, a nie innego zaprojektowania zdarzeń na przytoczonej wyżej imprezie. W tym celu spróbuj odpowiedzieć na pytania, które będę Ci zadawał i zobaczymy, dokąd dojdziemy. Wyobraź sobie zatem sytuację, że szykujesz się na imprezę. Doradca zadaje pytania, a klient udziela na nie odpowiedzi:*

Jaka pierwsza automatyczna myśl pojawia się w Twojej głowie?

Pierwsza myśl automatyczna klienta:

Gdyby to było prawdą, co by to mówiło o mnie? Dlaczego to jest dla mnie ważne? Co by się stało, gdyby to było prawdą? Co by się stało potem?

Podstawowa myśl automatyczna klienta:

Gdyby to było prawdą, co by to mówiło o mnie? Dlaczego to jest dla mnie ważne? Co by się stało, gdyby to było prawdą? Co by się stało potem?

Podstawowa myśl automatyczna klienta:

Gdyby to było prawdą, co by to mówiło o mnie? Dlaczego to jest dla mnie ważne? Co by się stało, gdyby to było prawdą? Co by się stało potem?

Podstawowa myśl automatyczna klienta:

Gdyby to było prawdą, co by to mówiło o mnie? Dlaczego to jest dla mnie ważne? Co by się stało, gdyby to było prawdą? Co by się stało potem?

Podstawowa myśl automatyczna klienta:

2. Po zakończeniu pracy techniką „STRZAŁKI W DÓŁ” doradca omawia z klientem zasadność automatycznych założeń/przekonań, zadając pytania:
- Jakie masz przesłanki, dowody lub logiczne argumenty, że właśnie tak jest?
 - Jaka jest geneza tej myśli, która spowodowała Twoją obawę przez wyjściem na imprezę?
 - Czy takie same założenia odnoszą się też do innych osób? Od czego to zleży, że poszczególne osoby przyjmują różne założenia?

Uwagi dla doradcy:

Celem techniki strzałki w dół jest dotarcie do ostatecznego wniosku wynikającego z negatywnej myśli lub zdarzeń t.j. do podstawowych przekonań klienta. Doradca może przy pomocy tej techniki przeanalizować różne sytuacje, np. nadchodzące uczestnictwo w rozmowie kwalifikacyjnej. Poniżej przedstawiamy przykład hipotetycznej sytuacji - wyjścia na imprezę „przeanalizowany” z użyciem techniki „STRZAŁKA W DÓŁ”:

Sytuacja 1: Rozważam wyjście na imprezę.

Myśl automatyczna: „Nie chcę tam iść”.

Gdyby to było prawdą, co by to mówiło o mnie? Dlaczego to jest dla mnie ważne? Co by się stało, gdyby to było prawdą? Co by się stało potem?

Podstawowa myśl automatyczna: nie będę się dobrze bawić

Gdyby to było prawdą, co by to mówiło o mnie? Dlaczego to jest dla mnie ważne? Co by się stało, gdyby to było prawdą? Co by się stało potem?

Podstawowa myśl automatyczna: Inni są zawsze weseli i rozgadani, a ja nie.

Gdyby to było prawdą, co by to mówiło o mnie? Dlaczego to jest dla mnie ważne? Co by się stało, gdyby to było prawdą? Co by się stało potem?

Podstawowa myśl automatyczna: Nikt mnie nie lubi, jestem do niczego.

Sytuacja 2: Wyrzucono mnie z pracy.

Gdyby to było prawdą, co by to mówiło o mnie? Dlaczego to jest dla mnie ważne? Co by się stało, gdyby to było prawdą? Co by się stało potem?

Podstawowa myśl automatyczna: „Skoro wyrzucono mnie z pracy, to znaczy, że poniosłam porażkę.”

Gdyby to było prawdą, co by to mówiło o mnie? Dlaczego to jest dla mnie ważne? Co by się stało, gdyby to było prawdą? Co by się stało potem?

Podstawowa myśl automatyczna: „Skoro poniosłam porażkę w tej pracy, to znaczy, że jestem do niczego”.

Gdyby to było prawdą, co by to mówiło o mnie? Dlaczego to jest dla mnie ważne? Co by się stało, gdyby to było prawdą? Co by się stało potem?

Podstawowa myśl automatyczna: „Skoro raz mnie zwolniono z pracy, to już nikt nie będzie chciał mnie zatrudnić.”

Gdyby to było prawdą, co by to mówiło o mnie? Dlaczego to jest dla mnie ważne? Co by się stało, gdyby to było prawdą? Co by się stało potem?

Podstawowa myśl automatyczna: „Skoro szef mnie nie lubił, to znaczy, że dla wszystkich jestem odpychająca.”

Gdyby to było prawdą, co by to mówiło o mnie? Dlaczego to jest dla mnie ważne? Co by się stało, gdyby to było prawdą? Co by się stało potem?

Podstawowa myśl automatyczna: „Jeśli ludzie mnie nie lubią, to znaczy, że jestem bezwartościowa.”

Sytuacja 3: koleżanka zaprasza mnie na basen, a ja nie wiem w sumie co czuję ale wiem, że nie chcę tam iść.

Dlaczego nie chcesz tam iść?

Bo koleżanka zobaczy moje rozstępy

Dlaczego to jest problem?

Pomyśli, że jestem fleją.

Co z tego wynika dla ciebie?

Nie będzie mnie lubić.

Co to dla ciebie będzie znaczyć?

Że jestem beznadziejna i nikt mnie nie polubi

Czy coś jeszcze z tego wynika dla ciebie?

Że zawsze będę sama, umrę w samotności.

Czasami w trakcie stosowania techniki „STRZAŁKI” może się zdarzyć, że zaczniemy się kręcić w kółko (zetkniemy się z „ZAPĘTLONĄ STRZAŁKĄ W DÓŁ”), np.: *dlaczego nie chcę iść na basen* ⇒ *bo się wstydzę* ⇒ *dlaczego* ⇒ *bo mam rozstępy* ⇒ *co to dla mnie oznacza?* ⇒ *że jestem brzydka* ⇒ *i co z tego wynika?* ⇒ *że nie chcę iść na basen*. W takiej sytuacji musimy zmienić sposób zadawania pytań i zadać pytania dodatkowe, np.:

co to mówi o mnie, jako o człowieku?

co to mówi o świecie?

co to mówi o moim życiu?

co to mówi o innych ludziach?

co to mówi o mojej przyszłości?

Robert L. Leahy bierze pod uwagę przeszkody podczas wykorzystywania techniki strzałki w dół polegające na tym, że niektóre osoby przestają rozpoznawać negatywne myśli, nim dotrą do najbardziej podstawowego przekonania. Klient zatrzymuje się na myśli: „Obleję egzamin” i nie schodzi głębiej. Stwierdza: „Oblanie to już wystarczająco straszna myśl” albo „Przecież tak naprawdę nie wierzę, że obleję”. W takiej sytuacji prosimy klienta, aby starał się ujawnić „głębsze” czy „najgorsze” wnioski płynące z początkowych myśli. Często okazuje się, że myśli o porażce lub odrzuceniu wiążą się z wizjami okropnych i katastroficznych konsekwencji. Te podstawowe „najgorsze obawy” napędzają lęk wywołany wcześniejszą myślą.

ĆWICZENIE 4

Tytuł: SKALA POZYCJI ŻYCIOWEJ

Źródło: Boholst, F. (2002). *A Life Position Scale*. Transactional Analysis Journal, Vol 32 (1), Jan 2002, 28-32; analiza-transakcyjna.pl

Cel: uświadomienie klientowi przekonań determinujących nasze reakcje. Wsparcie klienta w odrzuceniu niekonstruktywnych przekonań o sobie.

Obszar: nastawienia i postawy.

Przebieg ćwiczenia:

1. Doradca przekazuje klientowi wydruk poniższego formularza z prośbą o wypełnienie. Następnie instruuje klienta, jak należy obliczyć wyniki i przedstawia interpretację uzyskany przez klienta rezultat, podejmując z klientem rozmowę na temat wpływu na jego życie danej postawy (JA OK – TY OK, J OK – TY NIE OK, TY OK – JA NIE OK, JA NIE OK – TY NIE OK).

SKALA POZYCJI ŻYCIOWEJ

Autor narzędzia: Fredrick A. Boholst

Źródło: Boholst, F. (2002). *A Life Position Scale*. Transactional Analysis Journal, Vol 32 (1), Jan 2002, 28-32.

Autor wyraził zgodę na bezpłatne używanie skali zaznaczając jednak, że zachęca użytkowników do dalszych badań i ustanowienia norm adekwatnych dla danej kultury i otoczenia.

W każdej z tabel zaznacz przy każdym stwierdzeniu jak często możesz je do siebie odnieść. Następnie zlicz ilość powtórzeń w każdej kolumnie i pomnóż wynik przez wskazaną cyfrę. Zlicz sumę z tabeli.

CZĘŚĆ I	ZAWSZE	CZĘSTO	PÓŁ NA PÓŁ	CZASAMI	NIGDY
Lubię siebie.					
Jestem dumny/a z tego, kim jestem.					
Czuję się pewny/a siebie					
Jestem świadomy/a swoich zalet.					
Wierzę, że generalnie jestem dobry/a.					
Zsumuj zaznaczone odpowiedzi i przelicz:	__ x 5 = _____	__ x 4 = _____	__ x 3 = _____	__ x 2 = _____	__ x 1 = _____
SUMA					

CZĘŚĆ II	ZAWSZE	CZĘSTO	PÓŁ NA PÓŁ	CZASAMI	NIGDY
Nie czuję się dobrze ze sobą.					
Czuję się bezradny/a.					
Wolałbym/wolałabym się nie urodzić.					
Czuję, że nie zrealizuję moich marzeń.					
Myślę, że inni mnie nie lubią.					
Zsumuj zaznaczone odpowiedzi i przelicz:	__ x 1 = _____	__ x 2 = _____	__ x 3 = _____	__ x 4 = _____	__ x 5 = _____
SUMA					

CZĘŚĆ III	ZAWSZE	CZĘSTO	PÓŁ NA PÓŁ	CZASAMI	NIGDY
Łatwo doceniam innych.					
Inni są generalnie dobrzy.					
Większości ludzi można zaufać.					
Ludzie potrafią wykonać dobrą robotę.					
Cieszę się, gdy mam spotkać innych ludzi.					
Zsumuj zaznaczone odpowiedzi i przelicz:	__ x 5 = _____	__ x 4 = _____	__ x 3 = _____	__ x 2 = _____	__ x 1 = _____
SUMA					

CZĘŚĆ IV	ZAWSZE	CZĘSTO	PÓŁ NA PÓŁ	CZASAMI	NIGDY
Chciałbym/Chciałabym żeby niektórzy ludzie byli martwi.					
Inni ludzie mnie irytują.					
Nie ufam ludziom.					
Jestem podejrzliwy/a co do ludzkich intencji.					
Jestem niecierpliwy/a względem pomyłek innych ludzi.					
Zsumuj zaznaczone odpowiedzi i przelicz:	__ x 1 = _____	__ x 2 = _____	__ x 3 = _____	__ x 4 = _____	__ x 5 = _____
SUMA					

Nanieś sumy z poszczególnych tabel na poniższe zestawienie:

POZYCJA	WYNIK
Skala JA: Zsumuj wyniki z części I i II	
Skala TY: Zsumuj wyniki z części III i IV	

Wynik dla skali JA:	WYNIK
Poniżej 38 – pozycja „ja nie jestem OK”	Poniżej 36 – pozycja „ty nie jesteś OK”
Powyżej 38 – pozycja „ja jestem OK”	Powyżej 36 – pozycja „ty jesteś OK”

Uwagi dla doradcy:

Wiele osób nie widzi, jak bardzo ich myśli i to, w co wierzą kształtuje ich rzeczywistość. Konsekwencją naszych myśli jest to, w co wierzymy, a to determinuje to, co robimy. Myśli wpływają na nasze decyzje kształtując naszą rzeczywistość. Siła naszych przekonań potrafi niszczyć i budować w zależności od tego, o czym jesteśmy przekonani. Najnowsze odkrycia i badania potwierdzają, że najważniejszym determinantem tego, jacy jesteśmy jest informacja płynąca z otoczenia do komórki, a tym samym do całego organizmu oraz to, jak na nią reagujemy. Z kolei nasza reakcja jest zgodna z naszymi przekonaniami, nastawieniami – tymi, z którymi się świadomie utożsamiamy i tymi, z których nie zdajemy sobie sprawy, gdyż powstały one w czasie naszej „nieświadomości” czyli we wczesnym okresie naszego istnienia. Przekonania te powstają na bazie doświadczeń – tych świadomie przeżytych oraz tych, które przeżywamy poza świadomością, a także poprzez dziedziczenie. Przekonania, które w sobie nosimy mają wpływ na całe nasze życie, na wybory, jakich dokonujemy: z kim się przyjaźnimy, a kogo nie lubimy, jakiego partnera życiowego wybieramy, gdzie mieszkamy, jaki zawód wykonujemy, ile mamy dzieci, jak się odżywiamy, jak spędzamy czas wolny, a nawet - jak wyglądamy. Właśnie dlatego warto poznać swoją pozycję życiową oraz skrypt życiowy (motor/driver), które są dla nas charakterystyczne, bowiem to m.in. te parametry mają istotne znaczenie dla naszego postrzegania rzeczywistości.

Pozycja życiowa to psychologiczna postawa względem siebie i innych, którą kształtujemy już w dzieciństwie. Wywodzi się z podstawowych przekonań rozwijanych we wczesnych latach naszego życia i używana jest do uzasadnienia naszych decyzji i zachowań. Można zaobserwować pozycję życiową analizując nasze generalne stwierdzenia odnośnie siebie (np. *Jestem sympatyczny/a, Jestem głupi/a, Jestem najlepszy/a*, itp.) oraz innych (np. *Ludzie są zasadniczo w porządku, Ludziom nie można ufać, Ten świat jest brutalny – każdy walczy o swoje*, itp.). Sprowadzają się one do decyzji: „ja jestem OK” lub „ja nie jestem OK” oraz „ty jesteś OK” lub „ty nie jesteś OK”. Decydujemy zatem jak postrzegamy siebie oraz innych: OK czy nie OK. Pozwala to na uzyskanie czterech możliwych kombinacji:

Ja jestem OK – Ty jesteś OK: pozycja ta nazywana skrótowo „OK-OK” jest uważana za zdrową pozycję życiową, która pozwala uznawać zasoby swoje i innych oraz utrzymywać generalnie pozytywne spojrzenie na świat. Jest powiązana z pojęciem asertywności, dotyczy uznawania praw zarówno swoich, jak i innych ludzi do wyrażania siebie i działania zgodnie ze swoimi potrzebami, we wzajemnym szacunku, bez uległości i agresji względem innych. Charakteryzuje się gotowością do współdziałania z innymi.

Ja nie jestem OK – Ty jesteś OK: pozycja, w której nie uznajemy swoich zasobów i zdolności do adekwatnego działania i zaspokojenia swoich potrzeb, podczas gdy innych postrzegamy jako posiadających zasoby i zdolność do działania. Osoba z tą pozycją czuje się gorsza od innych i na nieświadomym poziomie dokonuje wyborów, które prowadzą do przykrych odczuć potwierdzających swoją domniemaną niską wartość. Może się to przejawiać brakiem wiary we własne możliwości i zdolności oraz przekonaniem, że to inni wiedzą lepiej, co należy zrobić w danej sytuacji.

Ja jestem OK – Ty nie jesteś OK: to pozycja, w której nie uznajemy zasobów i zdolności do adekwatnego działania u innych, podczas gdy widzimy takie możliwości u siebie. Osoba z tą pozycją czuje się lepsza od innych i stara się, aby tak było w różnych sytuacjach. Przyjmuje pozycję obronną i może być postrzegana jako

agresywna, niewrażliwa, apodyktyczna. Pozycja ta może też przyjąć subtelniejszą formę – ratownictwa. Osoba „niosąca pomoc” działa zakładając, że wie lepiej jak komuś pomóc, a zatem przypisuje sobie zdolność do adekwatnego myślenia i działania („ja jestem OK”), odbierając ją innym („ty nie jesteś OK”). Pozycja ta często służy przykryciu leżącej znacznie głębiej pozycji „Ja nie jestem OK – Ty jesteś OK”, stanowiąc niejako obronę przed przyznaniem się przed sobą do postrzegania siebie jako „nie OK”.

Ja nie jestem OK – Ty nie jesteś OK: impas, pozycja w której nie dostrzegamy zasobów ani możliwości adekwatnego działania ani w sobie, ani w innych. Osoba z tą pozycją jest przekonana, że świat i ludzie są do niczego, podobnie zresztą jak ona sama. Charakteryzuje ją bezradność.

Nasz skrypt życiowy (nieuświadomiony scenariusz na życie) zbudowany jest w oparciu o naszą pozycję życiową, a zatem jedna z nich jest dla nas najbardziej charakterystyczna. Warto dodać, że nasza pozycja życiowa może się zmieniać w trakcie życia.

Powyższe narzędzie badające pozycje życiowe stworzył Fredrick Boholst i opublikował je na łamach Transactional Analysis Journal. Założeniem autora było stworzenie narzędzia, które pozwoli oszacować, która z powyższych czterech pozycji życiowych jest nam najbliższa. Autor wyraził zgodę na bezpłatne używanie skali zaznaczając, że zachęca użytkowników do dalszych badań i ustanowienia norm adekwatnych dla danej kultury i otoczenia.

ĆWICZENIE 5

Nazwa: MOJA ROLA W GRUPIE

Źródło: opracowanie własne zainspirowane portalem analiza-transakcyjna.pl.

Cel: uświadomienie klientowi przekonań determinujących nasze reakcje. Wsparcie klienta w odrzuceniu niekonstruktywnych przekonań o sobie.

Obszar: nastawienia i postawy.

Przebieg:

1. Doradca prosi klienta o wybór jednego z najbardziej charakterystycznych dla niego zachowań w grupie
„Zapraszam Cię do uważnego spojrzenia w głąb siebie i zdecydowania, czy w grupie jesteś najczęściej uczestnikiem, pasażerem, opozycjonistą czy też więźniem, a także do zastanowienia się, co Twoja rola mówi o Twojej pozycji życiowej. Przypomnij sobie i opowiedz mi proszę, jak zachowujesz się pracując w grupie? Czy jesteś aktywnym uczestnikiem jej działań, nie wycofujesz się, ani też nie narzucasz swojej racji, a raczej nastawiasz się na wspólne wypracowanie czegoś dobrego dla grupy? A może tylko patrzysz na to, co grupa wypracuje i korzystasz z tego bez swojego wkładu, rzadko zabierasz głos, biernie słuchasz, może nawet zajmujesz się przeglądaniem telefonu, czy snuciem planów na inny czas? A może jeszcze inaczej: często kwestionujesz poglądy innych, masz pełne przekonanie do swoich pomysłów i jesteś przekonany, że wiesz najlepiej jak grupa powinna działać. Jest jeszcze jedna opcja: masz poczucie, że to co robicie nie ma sensu i jednocześnie niczego nie da się z tym zrobić. Nie chcesz się angażować, ale też nie czujesz przestrzeni na to, aby opuścić daną grupę. Może czasem marudzisz, ale raczej nie podejmujesz żadnych działań, aby coś zmienić. Może temu towarzyszyć poczucie, że się nie da, inni znowu będą wszystko utrudniać, albo będą przeciwko Tobie, więc to generalnie nie ma sensu. Gdzie w tym wszystkim jesteś Ty? Jaką optykę przyjmujesz?”
2. Po przeanalizowaniu wraz z klientem charakterystycznych dla niego zachowań podczas pracy grupowej, doradca przedstawia interpretację danego typu zachowania i charakterystycznej dla niego pozycji życiowej, zgodnie z poniższym opisem:

Uczestnik³⁶

Kiedy aktywnie uczestniczysz w tym, co jest wypracowywane przez grupę z szacunkiem dla siebie oraz dla innych członków grupy, przedstawiasz swoje zdanie, ale też słuchasz innych. Nie wycofujesz się, ani też nie narzucasz swojej racji, a raczej nastawiasz się na wspólne wypracowanie czegoś dobrego dla grupy. Dbasz przy tym o konstruktywne wyrażenie swojego zdania. Jest jednak wyraźna różnica w przedstawianiu swojego zdania i w narzucaniu go. U podstaw pozycji uczestnika leży wzajemny szacunek: do swoich racji, potrzeb,

kompetencji, jak i do racji, potrzeb i kompetencji pozostałych uczestników.

Kiedy w ten sposób uczestniczysz, jesteś w pozycji „Ja jestem OK – Ty jesteś OK”. Jest to pozycja życiowa, w której **dostrzegasz swoje zasoby i potrzeby oraz dbasz o nie adekwatnie, podobnie jak dostrzegasz zasoby i potrzeby drugiej strony i akceptujesz prawo innych do zadbania o siebie.** Szukasz wówczas, wspólnie z innymi uczestnikami grupy, dobrego rozwiązania. To właśnie jest kwintesencja zaangażowania w pracę grupy z pozycji OK-OK. Jeśli generalnie masz takie doświadczenia z obecności w różnych grupach (zawodowych lub prywatnych), to prawdopodobnie często jesteś w pozycji „Ja jestem OK – Ty jesteś OK”.

Pasażer³⁷

Sytuacja, gdy biernie patrzysz na to, co grupa wypracuje, wskazuje, iż jesteś w roli pasażera. Można by powiedzieć, że pasażera „na gapę”, bo korzystasz z tego, co wypracowali inni, bez wnoszenia swojego wkładu. Kiedy funkcjonujesz w grupie w roli pasażera, rzadko zabierasz głos, biernie słuchasz, może nawet zajmujesz się przeglądaniem telefonu, czy snuciem planów na inny czas. Wewnętrznie czujesz, że nie ma sensu się wypowiadać – w końcu inni coś wypracują i Ty się do tego ustosunkujesz (albo i nie, jeszcze zobaczysz, może po prostu przytakniesz, żeby mieć to z głowy).

Jest to związane z pozycją życiową „Ja nie jestem OK – Ty jesteś OK”. Dlaczego? Ponieważ **powstrzymujesz się w jakimś stopniu od zabrania głosu, zadbania o swoje potrzeby i skorzystania ze swoich zasobów**, oddając decyzyjność innym i niejako bezwolnie za nimi podążając. Nawet jeśli finalnie nie decydujesz się przyjąć rozwiązania wypracowanego przez grupę, przez brak aktywnego uczestniczenia stawiasz się na gorszej pozycji, wyłączasz się z procesu podejmowania decyzji, być może czując przy tym, że Twoje zdanie i tak nie zostałoby wzięte pod uwagę. Jeśli często obserwujesz siebie w roli pasażera w różnych grupach (w pracy, ale także w gronie znajomych), prawdopodobnie często jesteś w pozycji „Ja nie jestem OK – Ty jesteś OK”.

Opozycjonista

Kiedy włączasz tryb opozycjonisty, często kwestionujesz poglądy innych. W końcu masz świetną propozycję i inni powinni ją uwzględnić, musisz tylko udowodnić, że inne pomysły nie są tak dobre. Być może masz pełne przekonanie do swojego pomysłu i nie ma w tym niczego złego. Jeśli jednak w ślad za tym idzie przekonanie, że wiesz lepiej i cicha (albo i wyraźnie zaznaczona) chęć bycia w opozycji do przedstawianego pomysłu – nie jest to pozycja OK-OK. Nie musi to przejawiać się otwartym konfliktem i przekrzykiwaniem, równie dobrze może to być „gra” w „tak, ale” lub „tak, jednocześnie”. Efekt jest ten sam: kwestionowanie zdania innych.

Jest to związane z pozycją życiową „Ja jestem OK – Ty nie jesteś OK”. Dlaczego? Ponieważ **unieważniasz innych i ich potrzeby, zakładając, że Twoje zdanie jest najlepsze.** Nie ma w tym jednak realnej dyskusji, nawet jeśli zdajesz się do niej zapraszać, ponieważ głęboko pod spodem kryje się potrzeba wykazania, że inni nie mają racji i wygrania „dyskusji” albo przynajmniej wypunktowania błędów innych. Jeśli jest to znana Ci postawa, możesz także czuć gdzieś głęboko w środku, że irytują Cię ludzie zdobywający w grupie większą popularność i możesz mieć w związku z tym ochotę punktować ich pomyłki, czy też podkreślać, że nie do końca wszystko wzięli pod uwagę, dla samej satysfakcji wykazania tego.

Więzień³⁸

Kiedy czujesz się więźniem grupy, masz poczucie, że to co robicie nie ma sensu i jednocześnie niczego nie da się z tym zrobić. Nie chcesz się angażować, ale też nie czujesz przestrzeni na to, aby opuścić daną grupę. Tkwisz więc w rosnącym poczuciu krzywdy i beznadziei. Może czasem marudzisz, ale raczej nie podejmujesz żadnych działań, aby coś zmienić. Może temu towarzyszyć poczucie, że się nie da, inni znowu będą wszystko utrudniać, albo będą przeciwko Tobie, więc to generalnie nie ma sensu.

Jest to związane z pozycją życiową „Ja nie jestem OK – Ty nie jesteś OK”. Dlaczego? Ponieważ **nie widzisz możliwości rozwiązania problemu ani w sobie, ani w innych.** Zakładasz u siebie brak zdolności do zainicjowania zmiany czy zadbania o swoje potrzeby, a jednocześnie innych członków grupy postrzegasz jako niewspierających, niezdolnych do zmiany lub może nawet wrogich. Może przy tym towarzyszyć Ci poczucie beznadziei („nie mam siły, tu niczego nie da się zrobić, nikt nie chce słuchać”), a nawet frustracji

37 Op.cit.

38 Op.cit.

(„nie ma sensu z nimi rozmawiać, niczego nie rozumiem”) czy wręcz wrogości („niczego nie mogę zrobić, wszyscy są przeciwko mnie”).

3. Doradca kontynuuje rozmowę z klientem: „Może pomyślisz sobie: „Ok, ostatnio nie chciało mi się rozmawiać ze znajomymi o wspólnym wyjeździe. Czy to znaczy, że jestem generalnie w pozycji życiowej nie-OK?” Nie, zdecydowanie nie chodzi o wyciąganie wniosków z jednostkowej sytuacji. Znasz siebie jednak na tyle, aby wiedzieć, jaką rolę wybierasz najczęściej. Zachęcam Cię tu do uważnej obserwacji i uczciwości wobec samego siebie. Pewnie wszyscy chętnie widzielibyśmy siebie w grupie aktywnych uczestników. Obserwacja pracy grupowej pokazuje jednak zwykle coś innego. Przebywanie w grupie to świetna okazja do pooglądania, co też uruchamia się u nas na głębszych poziomach. Pomyśl zatem szczególnie o tym, jak widzisz siebie na tle grupy:

1) Co sądzisz o swoich zasobach i kompetencjach?

- Jaki masz wpływ na to, co będzie wypracowane?
- Jak dbasz o swoje potrzeby w grupie?
- Na ile wyrażasz swoje zdanie?

2) A jak widzisz pozostałych uczestników danej grupy?

- Co sądzisz o ich zasobach i kompetencjach?
- Jaki powinni mieć Twoim zdaniem wpływ na to, co będzie wypracowane?
- Na ile, w Twoim odczuciu, mogą dbać o swoje potrzeby?
- Jak chętnie słuchasz tego, co mają do powiedzenia?

Zadaj sobie też pytanie, **w jakiej roli jesteś właśnie wtedy, gdy nie jesteś w pozycji OK-OK, a zatem: kiedy/w jakich sytuacjach/w jakich grupach nie angażujesz się w pracę grupy z opcji OK-OK? Co wtedy robisz? Wycofujesz się w bierność, oporujesz wobec przedstawianych propozycji, czy też może trwasz w bezsilności? Pokaż Ci to, jakie pozycje życiowe zajmujesz najczęściej właśnie wtedy, gdy tracisz swoją zdolność do bycia w pozycji OK-OK.**

ĆWICZENIE 6.

Tytuł: MOJA OPOWIEŚĆ O SOBIE

Źródło: opracowanie własne

Cel: uświadomienie klientowi ukrytych przekonań o sobie samym, innych ludziach i świecie. Umożliwienie doradcy szybkie zaobserwowanie, jaki driver charakteryzuje klienta. Wsparcie doradcy w skutecznym wsparciu klientów w zależności od właściwych dla nich driverów.

Obszar: postawy i nastawienia

Materiały: karty coachingowe (np. Points of You – Punctum, Coaching Game, Synapsa) lub ilustrowanych (np. DixIT)

Przebieg ćwiczenia:

1. Doradca prosi klienta o wybór karty, która najbardziej go zaintrygowała i obrazuje jego życie („opowieść o mnie”). Następnie prosi klienta o zaprezentowanie opowieści o swoim życiu w oparciu o skojarzenia związane z wybraną przez siebie kartą.
2. Na podstawie poniższych informacji doradca przedstawia klientowi cel i podstawę teoretyczną ćwiczenia, a także wspólnie z klientem interpretuje jego historię pod kątem stojących za nią przekonań klienta:

„Opowiem Ci historię Kingi. Kinga zawsze marzyła, żeby zostać przyjętą do pracy w firmie ochroniarskiej. Kiedy okazało się, że szukają kogoś właśnie na jej wymarzone stanowisko, od razu się zgłosiła. Na rozmowę kwalifikacyjną szła jednak bardzo zdenerwowana. W jej głowie kołatały się myśli, że nie ma wystarczającego doświadczenia i nie ma co konkurować z lepszymi od siebie, że jest dziewczyną, a i faceci w takiej pracy są lepsi od niej itp. Niby chciała tę pracę, ale pod skórą czuła, że i tak jej nie dostanie. A ponieważ tak czuła – tak bardzo się denerwowała, że na rozmowie wypadła znacznie gorzej, niż inne osoby ubiegające się o tę pracę.

Tym, co zablokowało jej sukces, były jej przekonania. Gdyby potrafiła zmienić jedną rzecz – swoje przekonania – wszystko mogłoby potoczyć się zupełnie inaczej. Przekonania to nic innego, jak Twoje myśli na jakiś temat. Kształtują się pod wpływem innych ludzi oraz życiowych doświadczeń, głównie w dzieciństwie. Możemy podzielić je na kilka kategorii:

1. Przekonania o sobie samym – co o sobie myślę, jak się oceniam.
2. Przekonania o innych ludziach – np. jak postrzegam pewne grupy społeczne, czy osoby na danym stanowisku.
3. Przekonania o świecie – czy świat jest dla mnie miejscem przyjaznym, czy raczej pełnym zagrożeń.

Ważne jest, aby zająć się przekonaniem z kategorii niewspierających, choć trzeba przyznać, że jest to dość wymagająca praca. Najpierw trzeba je po prostu „wyłapać”, zauważyć. Większość z nas ma niestety tendencje do czarnowidztwa, więc i przez to walka z przekonaniem może być cięższa. Tak, jak na przykładzie Kingi, myśli typu: „Nie mam wystarczających kompetencji”. „Na pewno nie przyjmą mnie do tej pracy, bo jest milion lepszych osób ode mnie”. determinują nasze działania i niejako wywołują niekorzystne dla nas skutki. W przytoczonym wyżej przykładzie skutkiem było to, że Kinga nie została przyjęta do pracy. Opowiedziana przez Ciebie historia służyła „wyłapaniu” tych przekonań, dlatego teraz spróbujemy razem ją rozszyfrować.”

3. W oparciu o poniższe informacje i włączając klienta w rozmowę doradca dokonuje interpretacji opowieści klienta pod kątem „wyłapania” negatywnych przekonań czy też skryptów, które zniekształcają nasz obraz rzeczywistości i mogą utrudniać mu realizację naszych zamierzeń/pragnień.

Uwagi dla doradcy:

Analiza transakcyjna to jedna z teorii psychologicznych wyjaśniająca m.in. motywy ludzkich zachowań. W jej ramach stworzono termin „driver”, który opisuje zjawisko nieuświadomionych przekazów popychających nas do określonego myślenia i postępowania. Mówiąc krótko, to takie nasze wewnętrzne nakazy, których spełnienie powoduje, że czujemy się „OK”. Jeśli ich nie realizujemy obniża się nasz nastrój, spada poczucie własnej wartości i stajemy się rozdrażnieni i poirytowani. Wszystko zaczyna się od wewnętrznego **MUSZĘ!** Muszę być silny, muszę być doskonały, muszę się śpieszyć, muszę się starać, muszę sprawiać przyjemność. W sensie skryptowej analizy transakcyjnej żyjemy niejednokrotnie pod presją „poganiaczy” (ang. driver). Genezą poganiaczy są surowe nakazy Rodzica, które wyrażają warunkową pozycję życiową „bycia OK” na zasadzie: „Jesteś OK, jeśli...”. To „jeśli” dotyczy pewnych warunków, które musimy spełnić, aby czuć się „OK” i zawierają się w 5 głównych nakazach (driverach) kierujących nami: „Bądź doskonały” (Be Perfect), „Bądź silny” (Be Strong), „Sprawiaj przyjemność” (Please Others), „Staraj się” (Try Hard) i „Spiesz się” (Hurry Up). Przeważnie jest tak, że jeden z nich dominuje u każdego z nas. Czasami dwa lub trzy z nich równomiernie dominują nasze zachowania. Częściej jednak jedynie w słabszym stopniu dopełniają ten dominujący. Z tego powodu zwykle nie mamy problemu ze wskazaniem tego, który jest w naszym przypadku kluczowy. Każdy z nakazów wpływa nie tylko na to jak się zachowujemy, ale również definiuje nasz styl pracy. Każdy z nich ma swoje pozytywne, jak i negatywne oblicze. Każdy ma też „przyzwolenie”, którego możemy sobie udzielić, aby zniwelować nieco jego dominację, jednak mimo tego, szczególnie w sytuacjach stresowych lub kiedy na zmęczeniu wchodzimy w tryb działania na „autopilocie”, charakterystyczny dla nas driver z pewnością da o sobie znać. Warto znać swój nakaz, ale i orientować się, jakie nakazy mają nasi bliscy lub znajomi/współpracownicy, aby rozumieć ich motywy działania. Czasami też warto znać „przyzwolenie”, które może ich w tym nakazie wyhamować.

Poniżej znajdują się charakterystyki 5 podstawowych driverów oraz opisy zachowań charakterystycznych dla osób reprezentujących poszczególne drivery:

DRIVER BĄDŹ MOCNY/SILNY³⁹

Opis zachowania podczas wykonywania ćwiczenia: osoba z dominującym driverem „bądź silny” uważa ćwiczenie za niepoważne i niepraktyczne. Wchodzi w nie, aby nie zwracać na siebie uwagi. Może jednak dawać wyraz swojemu sceptycyzmowi („I teraz będziemy się bawić zamiast się szkolić?”; „Te karty mają niby powiedzieć coś o nas? Myślałem, że to poważne szkolenie, a nie zabawa we wróżenie.”). Czuje ulgę, kiedy ćwiczenie dobiega końca. Często odcina się od emocji i uczuć opowiadając o nich nieco dookoła (np. „To jest straszne” zamiast „Boję się tego”). Używa też określeń ogólnych, zamiast mówić o sobie (np. „Ludzie zwykle

nie lubią takiego zachowania" zamiast „Ja nie lubię”; „Ktoś mógłby uznać to za głupie" zamiast „Uważam, że to głupie”). W narracji odnosi się do siły – słabości; radzenia sobie („nie ma sensu płakać nad rozlanym mlekiem”; „trzeba się wziąć w garść”); wypełniania obowiązków, dziecinności („to niepoważne”). Nie używa gestów. Mimika jest mocno ograniczona, twarz pozostaje bez wyrazu. Ekspresja jest mocno zablokowana, stąd zachowania będą raczej spokojne, wyważone, bez dużej spontaniczności i swobodnej zabawy.

Charakterystyka:

Zdystansowany, niezależny, niedostępny i niezawodny. Niechętnie przyjmuje pomoc i z jeszcze większą trudnością o nią prosi. Lubi dawać sobie radę we własnym zakresie. Zachowuje dystans względem ludzi i z trudnością dopuszcza ich do siebie bliżej. Tak najczęściej widzimy człowieka, którego dominującym driverem jest Bądź silny. Co jednak kryje się głębiej?

Opis zachowania

Driver Bądź silny jest obroną przed strachem przed odrzuceniem. Osoba, którą cechuje unika odrzucenia poprzez stronienie w ogóle od wchodzenia w bliskie relacje. Stara się w jak największym zakresie radzić sobie samodzielnie. Mówi o uczuciach, ale ich nie okazuje. Szczególnie dotyczy to wyrażania smutku czy słabości przy innych. Ludzi, którzy wprost okazują swoje emocje postrzega jako nudnych lub nierozsądnych. Otoczenie widzi ją jako niezawodną, godną zaufania i zdolną do poradenia sobie w trudnych sytuacjach. Zdystansowanie i samodzielność są jednak tylko maską, której przywdzianie chroni ją przed tworzeniem intymnych relacji z innymi, co zapobiega odrzuceniu za cenę utraty intymności w ogóle. Powtarza sobie kłamstwo, w które chce wierzyć: „Nie potrzebuję nikogo”. Deklaruje, że nie wierzy w miłość, choć w głębi serca (często nieświadomie) bardzo jej pragnie.

Brak podatności na zdanie innych i deklarowany brak potrzeby wsparcia z zewnątrz uważa za swoją mocną stronę. W rzeczywistości jednak głęboko wierzy (choć może to nie być uświadomione), że nie jest warta kochania. Zakłada, że nawiązywanie głębszych relacji i tak skończy się odrzuceniem. Może zdecydować się na związek z osobą bardzo potrzebującą wsparcia lub oczekującą (wręcz żądającą) pełnego oddania, aby nieustannie starać się zasługiwać na miłość w tej relacji. Swoje potrzeby stawia na dalszym planie koncentrując się na zaspokojeniu innych, aby zasłużyć na ich uczucie. Wierzy, że nie jest warta miłości i dlatego nie prosi o głaski oraz odrzuca otrzymywane głaski. Chwalona czy zauważana (głaski pozytywne) poddaje w wątpliwość szczerść intencji. Pojawia się tu pewien paradoks: ponieważ jednocześnie stara się na nie zasłużyć, jak i je odrzuca, pozostaje z wnioskiem, że jest niedoceniona.

Zasoby

Świetna i niezawodna w sytuacjach kryzysowych. Zachowuje spokój i działa skutecznie. Zdyscyplinowana: trzeba wstać o 6:00 na wędrowkę po górach? Nie ma sprawy. Nie tylko wstanie, ale też wszystko wcześniej przygotuje i sprawdzi. Nierzadko na tę wędrowkę wybierze się sama. W końcu (w swojej narracji) nie potrzebuje innych. Nie narzeka, niezależnie od okoliczności. Ciężko pracuje i jest uznawana za dobrego pracownika i kompana, na którym można polegać. Zwykle żyje zdrowo, aby unikać słabości, także w ciele. Niezawodna i chętnie wspierająca innych. Uważna na potrzeby otoczenia, jako że (świadomie lub nie) stara się zasłużyć na docenienie (które jednak i tak odrzuci). Chętnie pomaga potrzebującym i wstawia się za osobami w kłopotach.

Koszt

Największym kosztem, który płaci osoba o tym driverze jest samotność emocjonalna. Nawet jeśli w jej otoczeniu są ludzie – odgradza się od nich murem. W swojej narracji jest samowystarczalna i dumna z tego. Często nie widzi swoich prawdziwych potrzeb, przez co praca nad zmianą może być utrudniona. Boi się odsłonić, stąd rzadko nawiązuje głębokie relacje.

Geneza

Driver cechuje dzieci wychowywane w domach, w których ekspresja emocji jest zablokowana, czasem w bardzo subtelny sposób. Rodzice wówczas powściągliwie okazują uczucia. Raczej nie przytulają i nie całują dzieci, a także mniej lub bardziej wprost zniechęcają je do okazywania tego rodzaju czułości. Często odbywa się to w żartobliwy, subtelny sposób, który jednak odbierany jest przez dziecko jako brak przyzwolenia na tę

formę okazywania emocji. Negatywne emocje, szczególnie bolesne, także spotykają się z brakiem akceptacji. Dzieci te uczą się nie zwracać na siebie zbytnej uwagi i regulować swoje emocje we własnym zakresie. W dzieciństwie nie są nigdy bez troskimi, rozbawionymi i rozkapryszonymi dziećmi, nie mają tendencji do dogadzania sobie.

Driver może też być odpowiedzią dziecka na uczucie bycia niepotrzebnym wobec samowystarczającej, zamkniętej i symbiotycznej relacji pomiędzy rodzicami, niezależnie od tego, czy jest ona szczęśliwa czy też nieszczęśliwa. Dziecko wierzy wówczas, że nie posiada cech pozwalających na bycie kochanym. Wycofuje się i decyduje na samotność oraz samowystarczalność.

Typowa jest także sytuacja, w której jeden z rodziców jest narcystyczny i skupiony na swoim wewnętrznym Dziecku, a drugi rodzic koncentruje się na jego żądaniach. Żadne z rodziców nie ma już energii na zwracanie się do Dziecka własnego dziecka. W tej sytuacji często wchodzi ono w rolę Ratownika względem rodzica będącego w roli Ofiary w swoim małżeństwie. Następuje wtedy parentyzacja dziecka (dorośle dziecko) – dziecko jest w roli Rodzica dla własnego rodzica, opiekując się nim i dając mu wsparcie. Nie ma tu już przestrzeni na jego własne Dziecko.

Przyczyną może być także zbyt szybka konieczność stania się „dorosłym” w efekcie czynników zewnętrznych, np. przebywania w szkole z internatem.

Podejście: jak budować relację

Chcąc zbudować relację z osobą o tym driverze warto chwalić ją za jej rozagę, życzliwość i niezawodność. Należy także spełniać złożone obietnice, nie tylko duże, ale także te drobne, jak np. przyjście na umówioną godzinę. Warto doceniać wysiłek, jaki wkłada w zadowolenie drugiej osoby i odpowiadać adekwatnie, np. rewanżując się czymś miłym. Konieczne jest także zrozumienie, że potrzebuje od czasu do czasu prywatności i chwili tylko dla siebie. Głaski warto dawać w postaci ironii, a nie wprost – doceni je bardziej. Nie należy wymuszać na niej ekspresji smutku lub samotności. Prawdopodobnie zaprzeczy i jeszcze bardziej zamknie się w sobie odmawiając wejścia w intymną relację, co może zaprzepaścić osiągnięte dotychczas efekty. Nie warto także krzyczeć ani zachowywać się histerycznie – wobec takich zachowań przyjmie milczącą, obojętną postawę, może być także nieczuła.

W związku potrzebuje otrzymywać wyrazy oddania, jednak raczej w zachowaniach niż w słowach. Warto jednak cierpliwie szukać adekwatnych słów dotyczących uczuć, które będą przyjmowane. Osoba o tym driverze bardzo pragnie mieć pewność, że jest kochana i potrzebna, oraz że partner czuje się kochany i szczęśliwy w relacji z nią. Kiedy będzie miała taką pewność może odważyć się odsłonić i zaryzykować wejście w intymną relację.

Możliwość zmiany

Aby czerpać z korzyści i minimalizować koszty, które daje driver, osoba którą cechuje musi odważyć się wchodzić w relacje z innymi i doświadczać zarówno bycia odrzucanym, jak i akceptowanym, co jest naturalnym procesem w budowaniu relacji z innymi ludźmi. Ważne jest też, aby zrozumiała, że także ma potrzeby i prawo do ich realizacji. Nie jest mniej ważna od innych. Pierwszym krokiem będzie uświadomienie sobie i nazwanie potrzeb, co u osób o tym driverze może sprawić trudność. Konieczne jest wzmacnianie Dziecka wolnego i odpowiedź na jego potrzeby. To także może początkowo nie być łatwe, ponieważ osoba o driverze Bądź silny od wczesnodziecięcych lat uczy się ignorować potrzeby swojego Dziecka.

Podsumowanie informacji o driverze Bądź silny⁴⁰:

Decyzja skryptowa	„Jestem niedoceniony” „Jestem niewarty miłości”
Rakieta uczuciowa	strach przed odrzuceniem
Antyskrypt	skrajna niepodatność na wpływ innych, nuda

Obronny cel drivera	unikanie odrzucenia przez nie proszenie o nic
Zasoby	samowystarczalność, uważność na potrzeby innych (zwraca na nie uwagę, aby zasłużyć na miłość), niezawodność, elastyczność (prężność)
Koszty	samotność, oziębłość, zdystansowanie, niska podatność na wpływ innych (co ma także negatywny wymiar – brak interakcji)
Otrzymane przyzwolenie	niezawodność, elastyczność (prężność), samowystarczalność,
Symptomy behawioralne	nie proszenie o pomoc („dzięki, dam radę!”); niska podatność na wpływ innych; mówienie raczej ogólne, a nie o sobie (unikanie zwrotu „ja”); obniżanie wagi uczuć oferowanych przez innych; nieokazywanie uczuć, rezerwa w zachowaniu; postawa nadmiernie wyprostowana; pozornie całkowicie w Dorosłym, ale rzeczywiście w Dziecku przystosowanym
Przyczyny w dzieciństwie	wychowywanie w domu, w którym ekspresja emocji jest zablokowana (szczególnie bólu i smutku), wobec czego dziecko uczy się nie okazywać emocji i prezentować postawę „dam radę” odpowiedź dziecka na uczucie bycia niepotrzebnym wobec samowystarczalnej, zamkniętej, symbiotycznej relacji pomiędzy rodzicami (szczęśliwej lub nieszczęśliwej) – dziecko wierzy, że nie posiada cech pozwalających na bycie kochanym i odpowiada decyzją o samotności i samowystarczalności parentyzacja dziecka (dorosłe dziecko): dziecko wchodzi w rolę Rodzica względem rodzica, który jest w roli Ofiary w swoim małżeństwie (najczęściej w relacji z narcystycznym partnerem) zbyt szybka konieczność stania się „dorosłym” w wyniku czynników zewnętrznych (np. szkoła z internatem)
Potrzebne nowe przyzwolenie	akceptacja miłości od innych oraz ryzykowanie odrzucenia przez innych – przyzwolenie na bycie odrzuconym czasem, żeby być zaakceptowanym innym razem prośenie oraz branie dla siebie zamiast ciągłego dawania innym rozwijanie i wyrażanie Dziecka wolnego

DRIVER BĄDŹ DOSKONAŁY⁴¹

Opis zachowania podczas wykonywania ćwiczenia: osoba z dominującym driverem „Bądź doskonały” na etapie instrukcji stara się jak najlepiej zrozumieć zasady, często dopytuje (np. „Wybieram tylko jedną kartę, tak?”). Podczas realizacji stara się wykonać zadanie jak najlepiej. Często używa wtrąceń (np. „jak już powiedziałem”) oraz dookreśleń, które nie niosą jednak dodatkowych informacji („można powiedzieć”; „możliwe”; „z pewnością”). W narracji może odnosić się do tego, że coś jest wartościowe – bezwartościowe; że należy lub nie należy czegoś robić. Stosuje podkreślenia („dokładnie”, „właściwie”), odnosi się do siebie („dla mnie”, „osobiście”) oraz do poczucia winy („to moja wina”). Nie lubi gdy się mu przerywa. Używa gestów takich jak wyliczanie na palcach, pocieranie podbródka, ściskanie dolnej wargi między palcem wskazującym a kciukiem. Kieruje wzrok w górę (w jedną stronę) podczas przerwy w wypowiedzi. Może wtedy także napinać usta. Zdarza się, że chrząka (zwrócenie uwagi na to co mówi). Zachowania są raczej spokojne, wyważone, bez dużej spontaniczności i swobodnej zabawy.

41 Op.cit.

Charakterystyka:

Skrupulatny, perfekcyjny, niezwykle poukładany. Bywa irytujący w swoim oskarżaniu innych o zbyt niskie standardy, jednak zazwyczaj podziwiamy go za niezwykle zorganizowanie i zarządzanie swoją karierą oraz otoczeniem. Tak najczęściej widzimy człowieka, którego dominującym driverem jest Bądź doskonały. Co jednak kryje się głębiej?

Opis zachowania

Driver Bądź doskonały wskazuje na ustrukturyzowany styl życia. Może się to wiązać z silną religijnością, ale nie musi. Nawet jeśli osoba posiadająca ten driver nie jest wierząca (w rozumieniu: nie wyznaje żadnej religii) prowadzi w pewnym sensie religijny styl życia: jej zasady są dla niej religią. Osoby te tworzą charakterystyczny dla siebie porządek i rygorystyczne zasady, które same sobie narzucają.

Osoba, która posiada dominujący driver Bądź doskonały jest mało tolerancyjna, ale sprawiedliwa – trzyma się wyznawanych wartości. Może jednak przy tym manipulować argumentami tak, aby obronić swoją zasadę – nie dla własnej korzyści, ale ze względu na głębokie przekonanie o swojej racji. Często „czepia się” i moralizuje. Jest skrupulatna i pedantyczna, a w jej zachowaniu brakuje spontaniczności i radości. Dobre/właściwe lub niedobre/ nieodpowiednie – to jej pierwsza myśl przy kontakcie z nową osobą, teorią czy rzeczą. Oceniająco podchodzi do rzeczywistości i weryfikuje, czy poznawane osoby, koncepcje, nowe rzeczy pasują do jej systemu wartości i zasad. Poszukuje porządku oraz absolutnej pewności, za co płaci cenę ograniczonej kreatywności, która jest związana z akceptacją ryzyka popełnienia błędów. Woli zrobić wszystko sama, niż przyjmować pomoc, ponieważ wtedy ma pewność, że będzie to zrobione odpowiednio dobrze. W rzeczywistości nie jest jednak zadowolona z efektów swojej pracy, ponieważ ma względem siebie zbyt wygórowane oczekiwania. Szuka potwierdzenia dla założenia, że nie jest dość dobra. W wariacie religijnym może uważać, że jest bezwartościowym grzesznikiem. Z tego powodu często czuje się winna lub zaniepokojona. Za najwyższą wartość uważa stabilność i pewność.

Driver Bądź doskonały cechuje ludzi inteligentnych. Sztywne trzymanie się ustanowionych przez siebie rytuałów i rozbudowana argumentacja, w tym sofizmaty, wymagają sprawności intelektualnej. Osoba ta często posiada nadmierne kwalifikacje, jest postrzegana jako bardzo profesjonalna przez otoczenie. Nie lubi gdy się jej przerywa. Kiedy mówi często wylicza i punktuje używając przy tym palców lub całej ręki do gestykulacji. W stosunku do innych bywa nadmiernie autorytarna. Trudno jej zrozumieć, że inni ludzie nie dążą, a często nawet nie chcą dążyć, do standardów wykonania jakiejś pracy, które uznaje za odpowiednie. Jej oczekiwania często zderzają się z rzeczywistością, szczególnie jeśli pracuje z ludźmi lub nimi zarządza, przez co bywa sfrustrowana. Inni natomiast bywają zmęczeni jej uwagami, zdarza się, że jej przez to nie znoszą. Nie jest złośliwa i potrafi być wspaniałomyślna dla ludzi, których uznaje za wartościowych. Jeśli jednak oceni kogoś jako bezużytecznego czy nadmiernie frywolnego, będzie względem tej osoby małostkowa i oszczędna w wyrażaniu pozytywnych emocji.

Zysk

Ma jasną wizję tego, jak chce żyć. Cechuje ją moralność oraz wysokie standardy osobiste. Jest świetnym organizatorem. Jest bardzo odpowiedzialna i można na niej polegać. Jeśli zleczysz jej określoną pracę do wykonania możesz być pewny, że wszystko zostanie zrobione z najwyższą starannością i dodatkowo otrzymasz raport podsumowujący ze wskazaniem dalszych rekomendacji. Ma też duży potencjał intelektualny. Jeśli ukierunkuje go wraz ze swoim perfekcjonizmem i zdolnościami organizacyjnymi na ważne rzeczy, bez rozdrabniania na wszystkie kwestie życia, ma wielkie szanse osiągnąć w nich sukces.

Koszt

Nadmiernie koncentruje się na detalach oraz perfekcjonizmie w każdym aspekcie życia. W praktyce traci czas na rzeczy mało ważne i bywa w tym męcząca dla otoczenia. Może być postrzegana jako autorytarna, czepiająca się i moralizująca. Bywa utrapieniem dla współpracowników, zwłaszcza jako przełożony wytykający najmniejsze błędy. Często się zamartwia, co może prowadzić do zachowań depresyjnych. W skrajnym nasileniu cech drivera może przejawiać tendencję do zachowań obsesyjno-kompulsywnych, a także alkoholizmu i anoreksji.

Geneza

Driver cechuje dzieci wychowywane w domach, w których w dzieciństwie była zbyt duża i/lub zbyt sztywna struktura. Bardzo często jest to związane z silną religijnością obojga lub jednego z rodziców, szczególnie jeśli praktykowana religia była restrykcyjna. Typ zachowania spójny z driverem przejawia się często u dzieci w wieku od 6 do 12 lat. Często przejawiają w tym okresie zachowania rytualne, sekretnie wierząc, że umrą (lub coś złego się wydarzy), jeśli nie będą się zachowywać w określony sposób. Pewnym przejawem mogą być takie zachowania, jak np. chodzenie po chodniku tak, aby nie nadepnąć na linie łączące płytki lub tylko tak, aby nadepnąć na linie, a nie na pojedynczą płytkę. Rytuały pomagają opanować strach i nadają znaczenie. U osoby z driverem Bądź doskonały zostają one przyjęte jako sposób na życie.

Podejście: jak dotrzeć

Chcąc zbudować relację z osobą o tym driverze warto zapewniać ją, że nie ma się czym martwić, jeśli nadmiernie koncentruje się na rzeczach mało ważnych. Kiedy coś nie układa się po jej myśli warto zapewniać ją, że to nie jej wina, ponieważ ma tendencję do (jawnego lub nieuświadomionego) brania odpowiedzialności za zły obrót sytuacji na siebie. Warto także wywiązywać się ze zobowiązań, także tych drobnych, jak np. punktualne przybycie na umówione spotkanie. Aby nieco poluzować jej perfekcjonizmowi warto droczyć się z nią przyjaźnie, zwracając uwagę na jej nadmierną koncentrację na szczegółach („*Moja droga, może przyniosę Ci linijkę, abyś ustawiła te kubki w szafce w idealnie równej odległości?*”). Słuchaj i staraj się zrozumieć jej obawy, nie pomniejszaj ich ani nie bagatelizuj. Pomagaj jej przezwyciężyć jej niepokój. Pamiętaj, że chociaż potrafi ona logicznie i moralnie uzasadnić swoje stanowisko (a co za tym idzie sztywność poznawczą i nietolerancję), trzeba delikatnie, ale stanowczo oraz łagodnie, ale twardo skonfrontować ją z jej przekonaniami. Wyrażaj swoje odmienne wartości i oczekiwania w przejrzysty sposób i z pewnością w głosie. Podawaj przykłady na to, że pewien stopień podejmowania ryzyka jest niezbędny do kreatywnych osiągnięć. Pokazuj, że życzliwość jest większą cnotą niż praworządność, szczególnie jeśli ludzie nienawidzą jej sztywnego myślenia i dogmatyzmu. Jeśli odjąć od jej zachowania tę sztywność, dogmatyzm i nadmierne trzymanie się zasad (często sztuczne i na pokaz), będzie to mądra i dobra osoba.

Możliwość zmiany

Osoba o tym driverze nie potrafi celebrować sukcesu. Gdy tylko osiągnie swój cel wyznacza sobie od razu następny, często bardziej ambitny zgodnie z przekonaniem „Stać cię na więcej”. W efekcie osoba ta ma osiągnięcia, które jej nie cieszą i natychmiast przystępuje do realizacji kolejnych, o których myśli w kategoriach wyzwania, dopóki ich nie osiągnie – wówczas stają się one nową podstawą, z której należy osiągać kolejne cele. Postawa ta jest związana z brakiem entuzjazmu i zachęty ze strony rodziców, którzy choć szczerze interesują się osiągnięciami dziecka, nie wyrażają jednak względem nich swojej satysfakcji, a poprzeczka ustawiana jest coraz wyżej. Osoba z dominującym driverem Bądź doskonały powinna nauczyć się zauważać i tolerować prawo innych ludzi do odmiennych (często niższych) standardów wykonania określonych rzeczy. Nie wszyscy muszą jednakowo przejmować się detalami. Ważne także, aby uznała prawo innych osób do zachowywania się w zgodzie z ich wartościami, oraz aby doceniła różnorodność płynącą z odmiennych postaw.

Skorzysta, jeśli nauczy się odpuszczać. Nie wszystko w życiu ma jednakową ważność i nie wszystko musi być wykonane z najwyższą jakością. Jeśli określi sprawy ważne dla siebie i skoncentruje na nich energię, a zrezygnuje z nadmiernej dbałości o rzeczy w rzeczywistości mało istotne, osiągnie sukces w naprawdę ważnych dziedzinach i wprowadzi więcej swobody do tych, które nie wymagają aż tyle uwagi.

Warto, aby wyjaśniała swoje oczekiwania względem innych w spokojny, żartobliwy sposób, jako swoje dziwactwa. Inni często nie zdają sobie sprawy z tego, że detale mogą być dla niej tak ważne. Nie mają też potrzeby realizacji jakiegoś zadania na tak wysokim poziomie. Dla niej jednak jest to ważne i zakomunikowanie tego, w sposób łagodny i nieoceniający, często wystarczy, aby inni zaczęli zwracać uwagę na te ważne dla niej aspekty.

Niezmiennie ważne jest, aby zrobiła przestrzeń na swoje spontaniczne zachowania i odrobinę ryzyka bez planowania co musi być zrobione danego dnia i tworzenia listy rzeczy do zrobienia, a nawet listy list do zrobienia oraz przyzwolenie na odczuwanie satysfakcji z osiągnięć.

Za motorem „Bądź doskonały” stoją założenia: „Jestem w porządku, jeśli zawsze perfekcyjnie wypełniam zadania”. Jeśli ich nie wypełniam – rodzi się uczucie „Jestem nie w porządku, gdyż...” Uczucie to prowadzi do przygnębienia lub złości. Żeby zapobiec tym negatywnym uczuciom w przyszłości, będę jeszcze doskonalszy, postaram się rozwiązać kolejny problem jeszcze lepiej. W ten sposób popada się w błędne koło, z którego

można się wyrwać wyłącznie zastępując motory napędowe przez przyzwolenia. Zamiast starać się za wszelką cenę być doskonałym, pozwalam sobie nie mieć uczucia winy, gdy po serii sukcesów następuje jakieś niepowodzenie. Zamiast stale pędzić do przodu pozwalam sobie na pięć minut bezczynności i po prostu „bycie”.

Podsumowanie informacji o driverze Bądź doskonały:

Decyzja skryptowa	„Nie jestem dość dobry” „Jestem bezwartościowy” w wariancie religijnym: „Jestem bezwartościowym grzesznikiem”
Rakieta uczuciowa	wina i/lub obawa
Antyskrypt	robienie zupełnego bałaganu
Obronny cel drivera	redukcja niepokoju
Zasoby	mądrość, celowość, wysokie standardy moralne oraz inne
Koszty	depresja, gniew, krytycyzm, autokracja, dogmatyzm
Otrzymane przyzwolenie	organizacja (w znaczeniu: organizowanie różnych spraw)
Symptomy behawioralne	precyzja, nadmierne kwalifikacje, skrupulatność, pedanteria; wyszczególnianie i numerowanie punktów podczas mówienia; czyszczenie gardła (odchrząkiwanie); punktowanie palcem i ręką
Przyczyny w dzieciństwie	zbyt duża i zbyt rygorystyczna struktura w codziennym życiu w dzieciństwie; rodzicielski rygor i/lub religijność lub inne nadmierne ustrukturyzowane środowisko w dzieciństwie
Potrzebne nowe przyzwolenie	tolerancja, kpienie z siebie, spontaniczność, generalne podejmowanie ryzyka i zgoda na docenienie różnorodności pozytywnych ludzkich cech i wartości

DRIVER SPIESZ SIĘ⁴²

Opis zachowania podczas wykonywania ćwiczenia: osoba z dominującym driverem „Spiesz się” zaczyna ćwiczenie jeszcze przed wysłuchaniem instrukcji do końca, jest niecierpliwa, popędza innych. W narracji często odwołuje się do ruchu i pośpiechu („no dalej, lecimy”; „ruszajmy”; „czas nam ucieka”), ale także do zmęczenia i zrytowania („to bez sensu”). Mówi „ja”, ale unika mówienia „my”. Mówi szybko, przerywa innym, nawołuje do czegoś. Gestami podkreśla upływ czasu i zniecierpliwienie: tupie, stuka palcami, macha nogą, wierci się, często zerka na zegarek. Często i szybko zmienia kierunek patrzenia.

Charakterystyka:

Na pierwszy rzut oka żywiołowy, aktywny, spontaniczny i nieustannie w biegu. Załatwia miliony spraw naraz, zwykle na ostatnią chwilę. Często sprawia wrażenie, jakby musiał natychmiast wyjść załatwić inne ważne sprawy. Trudno mu usiedzieć w miejscu. Entuzjastycznie podchodzi do nowych znajomości i ma wielu przyjaciół. Tak najczęściej widzimy człowieka, którego dominującym driverem jest Spiesz się. Co jednak kryje się głębiej?

Opis zachowania:

Dostrzegana na pierwszy rzut oka aktywność, spontaniczność i pozytywne usposobienie do innych to jednak pewna fasada. Pod nią kryje się strach przed życiem, które jest postrzegane jako przerażające. Ciągła aktywność pozwala nie mieć czasu na myślenie o tym. Driver Spiesz się jest bowiem obroną przed strachem przed życiem. Osoba, którą cechuje, zakłada, że świat jest generalnie wrogi. Trudno jej uzyskać stan zaspokożenia i satysfakcji. Poszukuje ponadczasowej i bezwarunkowej miłości z nadzieją, że zaprzeczy ona bólowi istnienia, co prowadzi do nieuchronnych, nieustannych porażek w tym zakresie. W efekcie staje się podejrzliwa i nieufna w stosunku do innych ludzi. Osoby te widzą miłość jako coś, co zostanie zabrane po krótkim czasie, podczas

gdy ból po tym będzie tak duży, że lepiej w ogóle nie przyjmować miłości, niż płacić tę cenę. W związku z tym idą przez życie realizując skrypt „bez miłości”, jednocześnie łaknąc miłości i pozytywnej uwagi innych. Deklarują także, że to właśnie miłości pragną, jednak paradoksalnie zachowują się tak, aby ostatecznie zostać odrzuconym przez innych. Finalnie udowadniają tym sobie, że nie ma bezwarunkowej miłości, której pragną. Często osoby te są wówczas nienawistne względem osób, które nie dają im tego, czego chcą.

Nie lubią być sami, a jednak gdy są w towarzystwie, wydaje się, że woleliby być gdzieś indziej. Trudno im usiedzieć spokojnie, często stukają palcami w blat, marszczą brwi, jakby nie rozumieli co ktoś do nich mówi. Osoby te są w biegu przez całe swoje życie. Zdają się dbać o to, aby nie mieć czasu na sen. Walczą o wszystko, ale finalnie kończą z niczym.

Osoby o tym driverze często używają słów: „pospiesz się”, „czas”, „szybko”, „niepokój”, „energia”, „zmęczenie”, „bez sensu”. Zwykle mówią „ja”, a nie „my”. Ich ton głosu jest nawołujący, żądający, ale także szybki i urywany (staccato). Mówią szybko i często przerywają innym. Są niecierpliwi, niespokojni. Często piją za dużo alkoholu i w ryzykowny, brawurowy sposób prowadzą samochód, uprawiają sporty ekstremalne.

Kiedy osoba o tym driverze pogodzi się z tym, że nie osiągnie bezwarunkowej, ponadczasowej miłości, zacznie widzieć siebie i innych jako generalnie dobrych oraz zdecyduje się cenić warunkową miłość (taką, na którą musi zapracować) może czerpać ze swoich zasobów. Będzie wówczas pozytywną, spontaniczną osobą, która lubi przygodę i żyje pełnią życia.

Zysk

Zasobem, do którego ma dostęp osoba o driverze Spiesz się, jest szybkość działania i efektywność. Konieczna jest szybka modyfikacja planu i improwizacja? Nie ma problemu, lecimy z tematem. Szybkość, gotowość do dostosowania się do zmian, łatwość w nawiązywaniu relacji z innymi, otwartość na przygodę i ekscytujące wyzwania są pewnego rodzaju zyskiem z posiadania tego drivera.

Koszt

Największym kosztem, który płaci osoba o tym driverze, jest dysonans pomiędzy pragnieniem bycia kochanym, a postrzeganiem innych jako osoby wrogie, którym nie można ufać. W efekcie odczuwa niepokój, napięcie, a także przezornie sama nastawia się wrogo względem innych. Dużym ryzykiem są też autodestrukcyjne zachowania: brawurowa jazda samochodem, nadużywanie alkoholu lub narkotyków, uprawianie sportów ekstremalnych zagrażających życiu. Wszystko to związane jest z chciwością i nieumiejętnością odpuszczania, z chęcią doświadczenia wszystkiego szybko i intensywnie.

Geneza

Rozwinięcie się drivera Spiesz się jest związane z doświadczeniem opuszczenia mającym miejsce do 3 roku życia. Dziecko na nieświadomym poziomie przyjmuje, że to jego wina. Zostało odrzucone przez jego wewnętrzne „zło”. Rodzice i świat byliby szczęśliwsi, gdy się nie narodziło. Typowe jest także występowanie tego drivera u dzieci, które dorastały w rodzinach, w których oczekiwano, że natychmiast podporządkują się poleceniom matki lub ojca. Nie czuły one przynależności. Atmosfera w tych rodzinach często była napięta, a członkowie rodziny kłócili się i krzyczeli na siebie nawzajem. W domu panował chaos i przerażająca (dla dziecka) nieprzewidywalność. Nikt nie miał czasu, aby zauważać dziecko, a jeśli już miało to miejsce, to raczej były to negatywne sygnały (złość). Dziecko było traktowane przez rodziców bardziej jako obiekt, o który się potykają. Często zachowywali się tak, jakby miało zejść im z drogi i z oczu, tak by nie musieli poświęcać mu uwagi. Zwykle osoby z tym driverem mają mgliste wspomnienie bycia kochanymi jako dzieci, ale także doświadczenie nagłego, wstrząsającego odrzucenia w okresie między 18 miesiącem a 3 rokiem życia. Powoduje to narastający brak zaufania względem każdej formy miłości, jaka jest im oferowana.

Umiarkowane natężenie drivera Spiesz się jest zauważalne nawet w najszcześliwszych rodzinach, gdy ma miejsce separacja dziecka od matki / głównego opiekuna, zanim dziecko jest w stanie zrozumieć znaczenie tej rozłąki. Ma to miejsce np. w przypadku hospitalizacji. Znaczenie ma tu nawet stosunkowo krótka rozłąka, np. tydzień w szpitalu bez obecności głównego opiekuna.

Podejście: jak budować relację

Jeśli jesteś w kontakcie z osobą o tym driverze chwal ją za jej efektywność i ciesz się jej spontanicznością.

Zapewnij ją także, że ma mnóstwo czasu. Nie pozwól, aby zastraszyła Cię swoimi wybuchami i nadmiernymi żądaniami. Zamiast im ulegać, postaw granicę: cicho, ale stanowczo poinformuj, że opuszczasz ją na chwilę, zapewniając jednak, że wrócisz, aby jej wysłuchać i porozmawiać spokojnie i racjonalnie.

Możliwość zmiany

Aby czerpać z korzyści i minimalizować koszty, które daje driver, osoba, którą cechuje, musi nauczyć się kochać życie i chcieć zasłużyć na miłość, której pragnie. Bezwarunkowa miłość jest czymś, co dzieci otrzymują od rodziców. Nie da się tego nadrobić w dorosłym życiu. Pomocne mogą być wybory, które w jakiś sposób legitymizują kluczową pozycję „outsidera”, np. życie pod miastem, tak aby dojeżdżać do pracy. Idealnie, jeśli praca lub inna życiowa aktywność pozwoli na bycie w ruchu. Ponad wszystko jednak, osoba o tym driverze, musi nauczyć się zatrzymywać od czasu do czasu. Usiąść, spokojnie pomyśleć i nie podejmować działań, dopóki ich uważnie nie zaplanuje. Pomoże to uporządkować chaos. Pomocne mogą być listy rzeczy do zrobienia i generalnie wprowadzenie nieco struktury do codziennego życia. Równie ważne dla osoby o tym driverze jest nauczenie się, że inni ludzie także mają swoje potrzeby, które chcą realizować. Warto dać im czas i przestrzeń na nie, bez oczekiwania, że powinni się dostosować, a także wchodzić w interakcje z pozytywnym nastawieniem, zamiast nieufności i podejrzliwości.

Podsumowanie informacji o driverze Spiesz się

Decyzja skryptowa	„Życie jest pozbawione sensu i pełne bólu. Jeśli czegoś chcę, mogę to dostać tylko na krótką chwilę, a później zostanie mi to zabrane na zawsze. Lepiej zatem odrzucić ludzi, zanim ludzie odrzucą mnie”
Rakieta uczuciowa	panika, niezdolność do myślenia, zmęczenie
Antyskrypt	spóźnianie się, bezruch
Obronny cel drivera	usprawiedliwienie trwającej egzystencji przez gorączkowe poszukiwanie osoby, która będzie kochała bezwarunkowo i wiecznie
Zasoby	otwartość na przygodę, umiejętność odnalezienia się w różnych sytuacjach szybko i pozytywnie, wrażliwość na uczucia innych
Koszty	niepokój, wrogość, pasywny opór, chciwość, zachowania autodestrukcyjne
Otrzymane przyzwolenie	efektywność
Symptomy behawioralne	nieustanny pośpiech, życie w biegu, brak czasu na sen; (pozorne) pozytywne usposobienie względem nowości i innych ludzi
Przyczyny w dzieciństwie	– separacja od matki w wieku poniżej 3 lat (nawet kilkudniowa) – wychowanie w domu, w którym dziecko „przeszkadzało” rodzicom, miało zejść im z oczu i nie zawracać głowy
Potrzebne nowe przyzwolenie	gotowość do zasłużenia na miłość innych gotowość do kochania życia takim, jakie jest

DRIVER NIE SZCZĘDŹ WYSIŁKÓW/STARAJ SIĘ⁴³

Opis zachowania podczas wykonywania ćwiczenia: osoba z dominującym driverem „Staraj się” wchodzi w ćwiczenie z entuzjazmem, jednak szybko stara się coś w nim zmienić, dodać nowe reguły, np. bierze dwie karty. Może też wybrać jedną kartę i starać się wymyślić do niej jak najlepszą opowieść, po czym zaczyna przyglądać się innym kartom i zmienia wybraną, albo zmienia wymyśloną opowieść (co trudniej zaobserwować, ale zdarza się, że sama o tym powie). Często używa zwrotów pytających („co?”; „nie mogę?”; „hę?”), różnych form „starać się” („próbuję Ci właśnie powiedzieć, że...”; „staram się wyjaśnić...”). Sensem wypowiedzi jest to, że postara się coś zrobić, zamiast rzeczywiście to zrobić. W narracji odnosi się do sukcesu i porażki, szczęścia i nieszczęścia, porównuje się do innych („nie jestem tak dobry, jak on”). Używa sarkazmu. Zadaje więcej niż

jedno pytanie na raz. Mowa ciała wskazuje na staranie się: marszczy czoło (stara się zrozumieć); trzyma rękę blisko oka (stara się zobaczyć) lub ucha (stara się usłyszeć), może mieć zaciśnięte pięści. Twarz często wyraża zainteresowanie, irytację, obawę. Kładzie łokcie na kolanach, opiera głowę (podbródek) na dłoni.

Charakterystyka:

Pasjonat ważnych spraw, walczący o swoje zdanie, współczujący potrzebującym. Realizuje wiele projektów jednocześnie, jednak rzadko je kończy i osiąga założone cele. Pod maską agresji w obronie swojego zdania kryje kompleks niższości, do którego się nie przyznaje. Często porównuje się z innymi, w efekcie czego zazdrości im i doświadcza frustracji. Tak najczęściej opisać można osobę z dominującym driverem Staraj się. Co jednak kryje się głębiej?

Opis zachowania

Celem drivera Staraj się jest zapobieganie lękowi przed porażką. Osoby o tym driverze wahają się pomiędzy sprzecznymi dążeniami: bezsilnej bierności i gniewnej zadrzotności. Rozwiązują ten konflikt starając się osiągać sukcesy. To „staranie się” nie prowadzi do założonych rezultatów. Osoby te wkładają dużą ilość energii w działania, które nie są skuteczne, dużo też prokrastynują. Mavis Klein podaje tu przykład osoby, która pływa w miejscu – utrzymuje się na wodzie wkładając w to duży wysiłek, ale jednocześnie nie płynie nigdzie.

Sukces i porażka, lepszy i gorszy, szczęście i nieszczęście – to kategorie, którymi najczęściej oceniają siebie i innych, w swoich wypowiedziach odnosząc się do tych określeń. W ich głosie często słychać złość i sarkazm, a wyraz twarzy wskazuje na zaintrygowanie, irytację lub zmartwienie. Mają tendencję do zadawania więcej niż jednego pytania jednocześnie oraz do nieodpowiadania na zadane im pytanie. Mogą się jękać, przejawiać niecierpliwość. Ich postawa może być zróżnicowana: nacechowana bojaźliwością lub arogancką (a czasem zmienia się pomiędzy tymi dwoma). Uważny obserwator zauważy jednak, że za jedną postawą stoi także ta druga (za bojaźliwością kryje się arogancja lub też arogancja przykrywa bojaźliwość). Osoby te często myślą asertywność z agresją, której używają, aby zrekompensować odczuwany lęk i wstyd, szczególnie względem tych, którzy są dla nich w jakimś stopniu autorytetem. Nie rozumieją dlaczego w efekcie to właśnie oni są ciągle „usadzani na swoim miejscu”. Driver najczęściej manifestuje się w zarozumiałości lub zawiści i zgorzkniałości. Osoby te często odczuwają też beznadzieję i bezsilność. Mają tendencję do obniżania wartości innych lub kwestionowania ich zdania przy użyciu sarkazmu. Dzieje się tak ze względu na frustrację i gorycz doświadczaną w związku ze świadomością, że nie osiągają pełni swoich możliwości. Te zaś nie mogą się rozwinąć ze względu na zakaz otrzymany od rodziców. W efekcie osoby te oscylują pomiędzy bezsilną zawiścią, a podziwem względem innych oraz pomiędzy arogancką zadrzotnością, a umniejszającą własną wartość. Mavis Klein podkreśla tu różnicę między zazdrością, a zawiścią. Podczas gdy zazdrość jest mieszkanką miłości oraz nienawiści i w nieprzesadnym natężeniu jest naturalną i zdrową ekspresją naszych pragnień, zawiść jest związana tylko z nienawiścią i nie jest zdrowym przejawem. Zawiść bazuje na dwóch fałszywych założeniach:

- (1) gdybym tylko miał to, co ma druga osoba z pewnością byłbym szczęśliwy;
- (2) inna osoba, która ma to, co ja uważam za ważne do bycia szczęśliwym, z pewnością jest szczęśliwsza niż ja.

W swojej głowie osoba z driverem Staraj się nieustannie konkuruje i porównuje się z innymi. Ma też tendencję do wiary w szczęście, tj. tłumaczenia, że nie miała szczęścia, podczas gdy inni mieli i stąd różnice w efektach. Wyplata skryptowa, do której zmierza ta konkurencja to: „*Nie jestem tak dobry, jak myślę, że jestem*”. W rzeczywistości osoba posiadająca ten driver nie jest ani tak dobra, jak o sobie myśli, ani tak niezdolna do osiągnięć, jak to przeżywa.

Osoba o tym driverze zaczyna mnóstwo projektów i nie kończy ich. Szuka też towarzystwa osób, które „starają się” nawet bardziej od niej, przez co może spojrzeć na nie z góry. Pragnie jednak być też blisko niektórych osób, które są w jej mniemaniu lepsze od niej. Dla posiadaczy tego drivera najtrudniejsze jest zrozumienie (a nie tylko deklarowanie, że rozumieją), że każdy z nas ma takie obszary, w których jest lepszy niż inni i takie, w których jest gorszy. Chcą wszystko albo nic i w rezultacie kończą z niczym.

Zysk

Zaangażowana w ważne sprawy, odważnie przedstawia swoje zdanie i broni słabszych. Żarliwie i niestrudzenie pracuje na rzecz idei, w którą wierzy. Sprawnie posługuje się ciętym dowcipem i potrafi używać go, aby

rozluźnić atmosferę. Broni też własnego zdania niezależnie od tego, jak trudne to może być, nawet jeśli wszyscy inni już dali za wygraną. Nawet jeśli inni nie zgadzają się z jej zdaniem, podziwiają jej pasję i zaangażowanie.

Koszt

Okazywana wrogość i agresja, arogancja oraz obwinianie zewnętrznych okoliczności za własne porażki. W efekcie swojego nastawienia jest podatna na bóle głowy i choroby powiązane ze stresem, takie jak wrzody.

Geneza

Przyczyną wystąpienia drivera jest wychowanie w rodzinie, w której rodzice (jeden lub oboje) oburzali się lub byli zgorzkniali ze względu na los, który ich spotkał oraz obwiniali innych lub społeczeństwo jako ogół za to, że nie dostali tego, czego oczekiwali od życia. Ich dzieciom nie wolno było odczuwać zadowolenia z siebie. Jeśli się ośmieliły osiągnąć coś, dostawały komunikat: „*Za kogo ty się uważasz?*”. Driver jest odpowiedzią na silny zakaz rywalizacji z matką lub ojcem („niech ci się nie uda”). Rodzic w ten czy inny sposób dławi rozwój dziecka ze względu na swoją niską samoocenę, a w jej konsekwencji obawę przed pozwoleniem dziecku na naturalną i zdrową potrzebę rozwojową, aby zmierzyć się z rodzicielskim autorytetem. W konsekwencji dziecko doświadcza zawieszenia pomiędzy wystąpieniem przeciwko rodzicowi, a osiągnięciem swoich celów.

Podejście: jak budować relację

Jeśli chcesz dotrzeć do osoby, którą cechuje ten driver ignoruj rywalizacyjne zaczepki, które przekazuje w swoich uwagach. Zamiast tego pokazuj, że cieszysz się jej sukcesami i jednocześnie zachowujesz prawo do cieszenia się własnymi – bez zazdrości czy licytowania się, kto ma więcej czy kto wie lepiej. Pamiętaj też, że osoby te mają głęboko zakorzeniony lęk przed wykazaniem im ich błędów, także w drobnych kwestiach. Z tego względu unikają przewidywania oczekiwanych efektów działań. Po fakcie mogą dzięki temu powiedzieć, że wiedziały wcześniej, że coś się stanie lub coś się nie uda. Dlatego też jeśli miały rację i podkreślają to komunikatem: „*Ja mówiłem tak, a ty inaczej. Myliłeś się, a ja miałem rację.*” warto zignorować rywalizującą formę i uprzejmie potwierdzić.

Nie zwalniaj ich z podjętych ustaleń. Robiąc to pokazujesz, że masz względem nich tak niskie oczekiwania, jak oni sami względem siebie. Zamiast tego konstruktywnie wyraż złość, jeśli nie dotrzymają obietnicy. Pokażesz tym samym, że wierzysz w ich zdolność do działania i stąd złościsz się, że go nie wykonali. Jest to niezbędne w relacji z osobą o tym driverze – pozwala jej pokonać własne bariery na drodze do sukcesu. Oczywiście osoba ta będzie narzekać na to, że jesteś tyranem bez serca – nie jest to wdzięczne zadanie. Jednak odpuszczanie jest potwierdzeniem nieudolności – brak wymagań potwierdza tylko niską samoocenę.

Możliwość zmiany

Wyzwaniem, jakie stoi przed osobą z dominującym driverem Staraj się, jest pełna akceptacja obowiązków i znaczenia dorosłości, a co za tym idzie – spełnienia swoich ambicji. Pierwszym krokiem jest uświadomienie sobie, jak wygląda mechanizm powstawania tego drivera oraz jego konsekwencje. Ważne, aby zdała sobie sprawę z tego, że ludzie mają wolność w zakresie pozytywnego lub negatywnego postrzegania rzeczywistości, niezależnie od okoliczności życiowych, w których przyszło im żyć. Powinna przestać usprawiedliwiać wymówkami niepowodzenia i zgorzknienie swoich rodziców, co pozwoli jej przestać usprawiedliwiać także siebie i swoje niepowodzenia, a zamiast tego osiągnąć swoją własną, zdrową samoocenę poprzez wytrwałe działanie. Pozwoli to jej także na patrzenie z przyjemnością na wyniki i samoocenę innych, bez zawiści czy podziwiania, ale jak równy na równego.

Zamiast nieustannie „próbować” i „stracić się” – musi zmierzyć się z rodzicielskim zakazem z założeniem, że ma możliwość osiągnąć sukces. Jak ma to zrobić ze świadomością, że w przypadku porażki rodzic może triumfować, co zablokuje gotowość do dalszego działania? Mavis Klein sugeruje, aby nie zdradzać rodzicom ani innym osobom swoich planów, tylko realizować je, co pozwoli uniknąć rozczarowania i poniżenia w przypadku czasowych porażek.

Niezwykle ważne jest, aby osoba o tym driverze przestała porównywać się z innymi. Powinna stworzyć swoje standardy – bez odniesień do innych osób. Nie chodzi tu o porzucanie spraw, w które osoba ta jest zaangażowana, a o zmianę nastawienia. Energia powinna być inwestowana w entuzjastyczne zaangażowanie, które zachęca innych do współdziałania i umożliwia sukces, zamiast wrogiej rywalizacji, która wzbudza opór

innych i przyczynia się do porażki.

Podsumowanie informacji o driverze Staraj się:

Decyzja skryptowa	„Jestem porażką” „Nie jestem tak dobry, jak myślę”
Rakieta uczuciowa	strach przed porażką
Antyskrypt	przekonanie „Mógłbym, gdybym chciał” lub „Nie robię tego, bo uważam, że to nie jest warte działania”
Obronny cel drivera	brak rozstrzygnięcia w kategoriach sukces / porażka ze względu na niedokończenie podjętych działań (sukces oznaczałby pokonanie rodzica, a porażka pełne przyznanie mu racji i jego triumf nad dzieckiem)
Zasoby	pasja, zaangażowanie, troska o potrzebujących, obrona swojego zdania
Koszty	wrogość, agresja, arogancja, obwinianie zewnętrznych okoliczności za porażkę
Otrzymane przyzwolenie	wytrwałość (upór)
Symptomy behawioralne	w mowie odnoszą się do wartościowania w kategoriach: sukces i porażka, lepszy i gorszy, szczęście i nieszczęście; w głosie często słychać złość i sarkazm, a wyraz twarzy wskazuje na zaintrygowanie, irytację lub zmartwienie; tendencja do zadawania więcej niż jednego pytania jednocześnie oraz do nieodpowiadania na zadane pytanie; może występować jękanie się i przejawy niecierpliwości
Przyczyny w dzieciństwie	wychowanie w rodzinie, w której rodzic tej samej płci uważa, że został niesprawiedliwie potraktowany przez los i nie miał możliwości spełnić się w sposób, jaki chciał, a następnie przekazuje swojemu dziecku (najczęściej nieświadomie) zakaz „niech ci się nie uda”; dziecko jest zawieszane między strachem przed wzbudzeniem zawiści u rodzica (co byłoby tożsame z jego stratą), a chęcią do osiągnięcia swoich celów – w efekcie stara się, ale ich nie realizuje
Potrzebne nowe przyzwolenie	chęć i zgoda na osiągnięcie zarówno sukcesu, jak i porażki chęć i zgoda na bycie lepszym od rodzica tej samej płci

DRIVER STARAJ SIĘ KAŻDEMU DOGODZIĆ/SPRAWIAJ PRZYJEMNOŚĆ⁴⁴

Opis zachowania podczas wykonywania ćwiczenia: osoba z dominującym driverem „Sprawiaj przyjemność” chce wykonać ćwiczenia jak najlepiej. Zwraca uwagę na niezadowolenie doradcy, stara się nie zajmować zbyt wiele czasu swoją wypowiedzią. W narracji operuje konstrukcją „pozytywny przekaz – negatywny przekaz”, np. „światne ćwiczenie, ale nie wiem czy uda mi się wykorzystać je w swojej pracy”; „bardzo mi się podoba ta forma pracy, ale chyba tracimy na nią zbyt dużo czasu”. Często używa pytających form: „dobrze?”; „zgadasz się?”; „tak?” i pytającego tonu głosu. Unika odpowiedzialności, w opowieści często przypisuje ją komuś innemu. Gestykulując najczęściej kiwa głową potakując, uśmiecha się w sztywny sposób (napięty uśmiech), prezentuje otwarte dłonie, może przeczesywać lub poklepywać włosy. Spogląda na rozmówcę z twarzą pochyloną ku dołowi, unosi brwi. Może to prowadzić do wytworzenia się poziomych zmarszczek na czole.

Charakterystyka:

Porządny wygląd, nienaganne maniere, koncentracja na potrzebach innych. Dbą o dobre relacje z ludźmi w swoim otoczeniu, a jej dom jest uosobieniem gościnności. Wspiera potrzebujących i pamięta o drobnych, życzliwych gestach. Mimo oferowanej serdeczności jest jednak niedostępna emocjonalnie. Tak najczęściej odbieramy osobę, której dominującym driverem jest Sprawiaj przyjemność. Sprawianie przyjemności innym jest związane z zablokowaniem wyrażania własnych potrzeb i oczekiwań. Co więcej, osoba ta stara

się zadowolić innych, przez działanie w sposób, jakiego się od niej oczekuje. Zamiast starać się każdemu dogodzić, powinna dać sobie następujące przyzwolenie: wreszcie pomyślę o sobie samym i odmówię komuś nie czując z tego powodu wyrzutów sumienia.

Opis zachowania

Celem drivera Sprawiaj przyjemność jest zapobieganie lękowi przed odpowiedzialnością. Osoba z tym driverem decyduje się „sprawiać przyjemność” innym z oczekiwaniem, że oni będą w rewanżu „sprawiać przyjemność” jej. Jest to transakcja wiązana. Celem jest zaspokojenie swoich potrzeb przez manipulację. Osoba ta sprawia przy tym wrażenie, że nie tyle o coś zabiegała, ile po prostu jej się to przytrafiło. W związku z tym nie bierze też za to odpowiedzialności. W takich sytuacjach inni generalnie czują, że osoba ta nimi manipuluje, ale sprawa jest na tyle delikatna, że trudno jej to udowodnić wprost. Często sama nie wie, czego chce i z tego powodu lubi gdy inni mówią jej czego ma chcieć. Kiedy zostanie wprost zapytana o swoje oczekiwania, wymawia się jakąś oczywistością lub frazesem. Wiąże się to z odrzuceniem autonomii i niezależności. Nagrodą w tej sytuacji jest zwolnienie z odpowiedzialności. Jeśli coś pójdzie źle – jest to wina kogoś innego. Osoba z tym driverem jest nadmiernie przystosowana. Czuje się w obowiązku mieć tylko przyjemne emocje i odczucia oraz zachowywać się poprawnie. Jednocześnie wymaga tego od innych. Często myśli o tym, co powiedzą inni („*Tak nie można, co powiedzą sąsiedzi?*”). Bywa przy tym wścibska. Paradoks polega na tym, że osoba ta stara się zadowolić wszystkich, a w rzeczywistości rzadko naprawdę sprawia komuś przyjemność, ponieważ nie zwraca uwagi na rzeczywiste potrzeby różnych osób. Często zakłada, że wie co inni powiedzą lub czego potrzebują, choć w rzeczywistości nie wysłuchuje ich potrzeb i nie odpowiada na nie. Pragnienie bycia kochanym przez wszystkich to prosta droga do braku prawdziwego uczucia od kogokolwiek.

Osoba z dominującym driverem Sprawiaj przyjemność ma ogromną trudność w rozróżnieniu pomiędzy odpowiedzialnością, a uczuciami. Mavis Klein podaje tu jako przykład, jak wygląda jej opieka nad kapryśnym krewnym. Osoba ta wymaga od siebie przejawiania życzliwości względem krewnego i jednocześnie uważa to za swój obowiązek. Ma trudność z mówieniem „nie”. Chociaż stara się nie wyrażać sprzeciwu wprost, zdarza jej się zapomnieć, że na coś się zgodziła. Skrycie chowa urazę i kolekcjonuje ją do czasu, aż nie wybuchnie. Ten, kto ma nieszczęście być najbliższym, zostanie wtedy zasypywany licznymi oskarżeniami. Może to przybrać postać projekcji: „*Daj mi spokój! To ty jesteś zły, nie ja.*” Trwanie w pozycji drivera i sprawianie przyjemności innym wymaga wysiłku. Nie jest możliwe ciągłe utrzymanie tego stanu. Z tego względu nieuchronne są gwałtowne wybuchy z pozycji obwiniającego. Zazwyczaj związane jest to z nieuprzejmością i niezważaniem na innych przy jednoczesnym usprawiedliwianiu swojego zachowania tym, że inni wykorzystują tę osobę lub nie doceniają jej przyjaznych gestów.

Kluczową sprawą dla osoby o tym driverze jest odpowiedź na pytanie: „*Jestem dobry czy niedobry?*”. Porusza się pomiędzy wymiarami, takimi jak wina i niewinność, wychowywanie i bycie wychowywanym, kontrola i bycie kontrolowanym. Swobodna ekspresja emocji jest wyhamowana w imię emocjonalnego bezpieczeństwa. Mimo to osoba ta nigdy nie jest pewna czy jest wystarczająco „dobra”, aby nie została odrzucona przez innych. Ma tendencję mówić „my”, zamiast „ja”. Unika w ten sposób autonomii i odpowiedzialności. Używa określeń odnoszących się do miłej i przyjemnej atmosfery, a także wskazujących na niepewność i dających możliwość wycofania się („*tak jakby*”, „*trochę tak*”, „*tak przypuszczam*”, „*nie zrozumiałeś mnie*”). Co ciekawe, używanie zwrotu „proszę” nie jest związane z tym driverem. Prosząc o coś wyrażamy swoje oczekiwania, a tego właśnie unika osoba posiadająca driver Sprawiaj przyjemność. Jej ton głosu jest często proszący (aż do żalosego), usprawiedliwiający, pytający. Często unika patrzenia wprost na drugą osobę oraz wielokrotnie przytakuje, gdy ktoś mówi. Ma też tendencję do sprawdzania czy dobrze wygląda w lustrze, wygładzania włosów, poprawiania wyglądu zewnętrznego.

W swoich działaniach osoba, której dominującym driverem jest Sprawiaj przyjemność szuka potwierdzenia dla założenia: „*Nie ważne co robię, inni i tak nie są zadowoleni.*” lub „*Nikt nie daje mi tego, czego chcę.*”, czy też „*Nikt nie pozwala mi być sobą.*” Celem obronnym drivera jest unikanie bycia odrzuconym. W związku z tym musi być odpowiednio „dobra”. Konformizm uważa zatem za największą cnotę. Bardzo stara się utrzymać swoje poczucie własnej niewinności. Podporządkowane są temu pozostałe cele społeczne. Osoba ta rzadko zagłębia się w kwestie samorozwoju wychodząc z założenia, że jeśli wszyscy będą dla siebie mili i porządni nikt nie będzie miał żadnych problemów. Skazą na tym idealnym wyobrażeniu są dla niej jej własne wybuchy i związane z nimi niegrzeczne zachowanie, jednak usprawiedliwia je przed sobą nieprawidłowym zachowaniem innych i swoim prawem do okazania w związku z tym niezadowolenia.

Zysk

Jest serdeczna i pomocna, szczególnie względem potrzebujących. Angażuje się w działania charytatywne. Dbą o drobne serdeczności, takie jak wysłanie kartek świątecznych czy życzeń urodzinowych dla znajomych i krewnych. Lubi nawiązywać kontakty towarzyskie, jest gościnnie i hojnie dba o swoich gości. Bez trudu dopasowuje się do stosownych norm i oczekiwanych w danych okolicznościach zachowań. Łatwo nawiązuje relacje i dba o ich przyjemny charakter.

Koszt

Ma tendencję do zachowań pasywno-agresywnych w związku z blokowaniem spełnienia swoich oczekiwań. Nie uwzględnia rzeczywistych, indywidualnych potrzeb innych, jest przy tym przekonana o swojej nieomyślności. Ma tendencję do problemów z niestrawnością – jest to somatyzacja mająca związek z dławieniem „niepoprawnych” emocji.

Geneza

Driver ten cechuje osoby wychowywane w domach, w których szczere emocje są uważane za kłopotliwe. Dotyczy to szczególnie emocji i odczuć takich jak zazdrość, złość, chęć zemsty. Autentyczne emocje spotykają się z komentarzem „*To nie było miłe!*”. Rodzice w tych domach często traktują dzieci przedmiotowo – mają być dowodem na to, jak ułożona jest rodzina. Dzieci są uczone czuć i robić to, co rodzice uważają za słuszne. Za to są nagradzane, jako „dobre dzieci”. Bezgraniczna miłość rodziców jest ściśle związana z posłuszeństwem, a to jest powiązane z brakiem niezależności i odpowiedzialności dziecka.

Mavis Klein wskazuje także na pojawiającą się u osoby o tym driverze idealizację rodzica płci przeciwnej i nadmierne związanie się z nim. Może to utrudniać w przyszłości znalezienie partnera życiowego, który będzie odbierany jako wart kochania całym sercem. Jest to związane z doświadczeniem przez dziecko ze strony rodzica przeciwnej płci uczucia miłości silniejszego niż to, którym rodzic ten darzy swojego partnera, tj. rodzica tej samej płci co dziecko. W efekcie dziecko odczuwa względem rodzica tej samej płci mieszaną winę i urazę. Wina wynika z poczucia nieuprawnionego zwycięstwa nad tym rodzicem w rywalizacji o uczucie rodzica przeciwnej płci. Uraza natomiast bierze się z poczucia, że rodzic ten nie miał dość siły, aby ułożyć relacje prawidłowo i niejako pokonać dziecko w tej konkurencji. Względem rodzica przeciwnej płci dziecko czuje najczęściej podziw. Może jednak zdać sobie sprawę z tego, że relacja ta jest ograniczająca i może zacząć postrzegać ją negatywnie.

Podejście: jak budować relację

Jeśli osoba o tym driverze zrobiła coś dla Ciebie – podziękuj jej grzecznie. W rozmowach pozostań na płytkim poziomie, bez odwoływania się do głębokich kwestii, takich jak emocje czy potrzeby. Zbyt odważne słowa lub ujawnione głębokie uczucia mogą wprowadzić ją w zakłopotanie, za co obarczy winą Ciebie. Jeśli osoba ta zachowuje się względem Ciebie nieprzyjemnie – wyraż swoją złość wyraźnie, ale w kontrolowany i grzeczny sposób. Jeśli również wybuchniesz i będziesz niemiły, osoba ta skoncentruje się na Twoim złym zachowaniu, usprawiedliwiając jednocześnie swoje. Nawet przy konstruktywnym wyrażeniu złości może nadal odmawiać przyjęcia odpowiedzialności i usprawiedliwiać się tym, że została źle zrozumiana. Będzie jednak musiała zmierzyć się z refleksją, że coś w jej zachowaniu wyzwoliło złość. Jeśli skłamię wprost, a Ty masz pewność, że jest świadom kłamstwa – nie wpadaj w zastawioną pułapkę i nie oskarżaj jej o kłamstwo. Będzie wówczas próbowała się wykręcać. Zamiast słów wybierz znaczące milczenie połączone z patrzeniem wprost w oczy. Będzie to nieme oskarżenie, od którego nie można się już tak łatwo wykręcić przy użyciu śliskich argumentów.

Możliwość zmiany

Wyzwaniem, dla osoby z dominującym driverem Sprawiaj przyjemność, jest akceptowanie własnej odpowiedzialności za to, co ją spotyka oraz akceptowanie tego, że będzie czasem sprawiać ból innym. Postawa, którą zwykle przejawia względem ludzi może być zasobem w przypadku powierzchownych i przejściowych kontaktów z innymi, w których nie budujemy głębokich relacji, a raczej dbamy o ich poprawność. Przejawianie jej względem bliskich osób jest jednak w rzeczywistości ich krzywdzeniem, ponieważ obejmuje także odpowiadanie na ich szczere pytania frazesami i oczywistościami. Prawdziwe zaangażowanie wymaga bycia w intymnym kontakcie, a zatem zakłada odpowiadanie zgodnie z emocjami, a nie w oparciu o wyobrażenie nt. bycia grzecznym i poprawnym. Wymaga to elastyczności i realnych relacji, a nie powierzchownego

konformizmu. Osoba ta musi zatem nauczyć się odpowiadać jednoznacznie i zgodnie z własnymi potrzebami, a nie swoim przekonaniem o tym, jak powinna odpowiedzieć. Odpowiadanie zwrotami „jak wolisz”, „ja nie mam zdania” nie jest wcale wyrazem uprzejmości, a unikaniem odpowiedzialności.

Warto, aby zobaczyła czy potrafi czasami złamać otrzymane zakazy, takie jak „nie czuj, tego co czujesz – zamiast tego czuj, to co powiem ci, że masz czuć”, „nie zostawiaj mnie”, „nie dorastaj”, „nie wyrażaj złych emocji”, „nie miej wiedzy nt. tego, czego chcesz”. Musi odważyć się być czującą, autonomiczną jednostką.

Podsumowanie informacji o driverze Sprawiaj przyjemność:

Decyzja skryptowa	„Nieważne co robię, inni i tak nie są zadowoleni.” „Nikt nie daje mi tego, czego chcę.” „Nikt nie pozwala mi być sobą.”
Rakieta uczuciowa	wstyd / zakłopotanie
Antyskrypt	intencjonalny brak troski o innych połączony z przeżywaną urazą
Obronny cel drivera	unikanie bycia odrzuconym
Zasoby	zapewnianie przyjemnej atmosfery; branie pod uwagę życzeń innych; hojność
Koszty	zachowania pasywno-agresywne; brak uwzględniania indywidualności innych; przekonanie o własnej racji; manipulowanie innymi, aby osiągnąć swoje cele
Otrzymane przyzwolenie	elastyczność – umiejętność dopasowania się
Symptomy behawioralne	wielokrotnie przytakuje, gdy ktoś mówi; ma tendencję do sprawdzania czy dobrze wygląda
Przyczyny w dzieciństwie	wychowywanie w domach, w których szczere emocje są uważane za kłopotliwe, a dzieci powinny być grzeczne i stanowić wizytówkę rodziny; symbiotyczna relacja z rodzicem przeciwnej płci
Potrzebne nowe przyzwolenie	akceptowanie własnej odpowiedzialności za to, co się jej przytrafia oraz akceptowanie tego, że będzie czasem sprawiać ból innym

Identyfikując driver trzeba znaleźć kilka spójnych wskaźników. Każdy z omówionych sygnałów, wyrwany z kontekstu, może być zaprezentowany przez dowolną osobę, niezależnie od jej dominującego drivera. Może się też zdarzyć, że osoby o danym driverze w określonych okolicznościach nie będą zachowywać się typowo, np. osoba z driverem Bądź silny, która pracuje nad sobą i znajduje się w zaufanym gronie może mówić o uczuciach wprost i chętnie wchodzić w ćwiczenia rozwojowe. Zaprezentowane ćwiczenie pozwala wyciągnąć wstępne, ostrożne wnioski, które wymagają jednak dalszego potwierdzenia.

ĆWICZENIE 7

Nazwa: ANKIETA DOTYCZĄCA MAŁEGO SKRYPTU

Źródło: „Kierować sobą i innymi. Psychologia dla kadry kierowniczej”, Karl Kälin, Peter Müri, Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły biznesu, Kraków 1998

Cel: identyfikacja dominującego u klienta drivera/małego skryptu

Obszar: postawy i nastawienia

Przebieg ćwiczenia:

1. Doradca ogólnie wprowadza klienta w temat na podstawie informacji zawartych w uwagach dla doradcy i przekazuje mu do wypełnienia poniższą ankietę.

ANKIETA DOTYCZĄCA MAŁEGO SKRYPTU

Przypisz do poniższych pytań punktację, zakreślając liczbę wybranych punktów w odpowiednim polu znajdującym się przy każdym pytaniu, zgodnie z następującą zasadą:

wypowiedź odpowiada mojemu zachowaniu:

w pełni = 5

dość dobrze = 4

trochę = 3

właściwie nie = 2

wcale nie = 1

1.	Cokolwiek robię, robię to dokładnie.	5	4	3	2	1
2.	Czuję się odpowiedzialny/a za to, by ci, którzy mają ze mną do czynienia, czuli się dobrze.	5	4	3	2	1
3.	Stale jestem w biegu.	5	4	3	2	1
4.	Niechętnie obnażam przed innymi swoje słabości,	5	4	3	2	1
5.	Gdy odpoczywam, rdzewieję,	5	4	3	2	1
6.	Często używam zwrotu „Trudno dokładnie powiedzieć”.	5	4	3	2	1
7.	Często mówię więcej, niż to właściwie konieczne.	5	4	3	2	1
8.	Trudno mi przychodzi zaakceptować ludzi niedokładnych.	5	4	3	2	1
9.	Trudno przychodzi mi okazywanie uczuć.	5	4	3	2	1
10.	Moja dewiza brzmi: „Tylko nie popuszczać”	5	4	3	2	1
11.	Jeśli wypowiadam swoje zdanie, staram się je umotywować.	5	4	3	2	1
12.	Swoje życzenia spełniam od razu.	5	4	3	2	1
13.	Oddaję swoje zadania/pracę dopiero wtedy, gdy wielokrotnie je sprawdziłem.	5	4	3	2	1
14.	Denerwują mnie ludzie, którzy ciągle narzekają.	5	4	3	2	1
15.	Ważne jest dla mnie, żeby inni mnie akceptowali.	5	4	3	2	1
16.	Mam wprowadzić twardą skorupkę, ale miękkie rdzeń.	5	4	3	2	1
17.	Często staram się dociec, czego oczekują ode mnie inni, żeby móc się do tych oczekiwań dostosować.	5	4	3	2	1
18.	Trudno mi zrozumieć ludzi, którzy żyją bez troski z dnia na dzień.	5	4	3	2	1
19.	W dyskusjach często przerywam innym.	5	4	3	2	1
20.	Sam rozwiązuję własne problemy.	5	4	3	2	1
21.	Zadania wykonuję możliwie szybko.	5	4	3	2	1
22.	W obcowaniu z innymi staram się zachować dystans.	5	4	3	2	1
23.	Wiele zadań powinienem załatwiać jeszcze lepiej.	5	4	3	2	1
24.	Przy wykonywaniu zadania przez więcej osób, osobiście troszczę się również o rzeczy drugorzędne.	5	4	3	2	1
25.	Sukcesy nie spadają z nieba: muszę nad nimi ciężko pracować.	5	4	3	2	1
26.	Jestem mało wyrozumiały w przypadku głupich błędów.	5	4	3	2	1
27.	Cenie sobie, gdy inni odpowiadają szybko i zwięźle na moje pytania.	5	4	3	2	1
28.	Ważne jest dla mnie, żeby od innych dowiedzieć się, czy dobrze wykonałem powierzone mi zadania.	5	4	3	2	1
29.	Kiedy już raz podjąłem się jakiegoś zadania, doprowadzam je do końca.	5	4	3	2	1

30.	Rezygnuję z moich pragnień i potrzeb na rzecz innych osób.	5	4	3	2	1
31.	Często jestem twardy w stosunku do innych, żeby nie mogli mnie zranić.	5	4	3	2	1
32.	Często będę niecierpliwie palcami w stół.	5	4	3	2	1
33.	Objaśniając jakiś stan rzeczy, chętnie używam jasnego wyliczenia: po pierwsze..., po drugie..., po trzecie...	5	4	3	2	1
34.	Jestem przekonany, że większość rzeczy nie jest tak prosta, jak się to wielu osobom wydaje.	5	4	3	2	1
35.	Jest mi nieprzyjemnie, kiedy muszę kogoś skrytykować.	5	4	3	2	1
36.	Podczas dyskusji często przytakuję.	5	4	3	2	1
37.	Wkładam duży wysiłek w to, żeby osiągnąć moje cele.	5	4	3	2	1
38.	Mam raczej poważny wyraz twarzy.	5	4	3	2	1
39.	Jestem nerwowy.	5	4	3	2	1
40.	Nic nie może mną łatwo wstrząsnąć.	5	4	3	2	1
41.	Innym nic do moich problemów.	5	4	3	2	1
42.	Często mówię: „No dalej, do pracy”.	5	4	3	2	1
43.	Często powtarzam: „Tak właśnie”, „Dokładnie tak”, „Jasne”, „Logicznie”.	5	4	3	2	1
44.	Często powtarzam: „nie rozumiem tego”.	5	4	3	2	1
45.	Zamiast mówić: „Niech pan spróbuje” mówię raczej: „Czy nie mógłby pan tego przynajmniej spróbować?”.	5	4	3	2	1
46.	Postępuję w sposób dyplomatyczny.	5	4	3	2	1
47.	Staram się przewyższać związane ze mną oczekiwania.	5	4	3	2	1
48.	Podczas rozmów telefonicznych przeglądam na boku gazetę, książkę, dokumenty lub inne.	5	4	3	2	1
49.	„Zaciskać zęby” – oto moja dewiza.	5	4	3	2	1
50.	Mimo ogromnych wysiłków wiele rzeczy mi nie wychodzi.	5	4	3	2	1

BĄDŹ DOSKONAŁY									
1	8	11	13	23	24	33	38	43	47
Suma									
DZIAŁAJ ZAWSZE SZYBKO									
3	12	14	19	21	27	32	39	42	48
Suma									
NIE SZCZĘDŹ WYSIŁKÓW									
5	6	10	18	25	29	34	37	44	50
Suma									
STARAJ SIĘ KAŻDEMU DOGODZIĆ									
2	7	15	17	28	30	35	36	45	46

Suma									
W KAŻDYM POŁOŻENIU BĄDŹ MOCNY									
4	9	16	20	22	26	31	40	41	49
Suma									

2. Doradca prosi klienta, aby przeniósł sumę z każdego motoru na poniższy schemat, co pozwoli graficznie zobrazować, jaki udział w zachowaniu klienta mają poszczególne drivery. Jeśli w przypadku któregoś drivera przekroczona zostanie na skali wartość 40, można z dużym prawdopodobieństwem przyjąć, że jego wpływ na zachowanie jest znaczny.

	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44	46	48	50
BĄDŹ DOSKONAŁY																									
DZIAŁAJ SZYBKO																									
NIE SZCZĘDŹ WYSIEKÓW																									
STARAJ SIĘ KAŻDEMU DOGODZIĆ																									
BĄDŹ MOCNY																									
	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44	46	48	50

3. Doradca przekazuje klientowi wydruk niżej zamieszczonych opisów poszczególnych driverów i omawia z nim wyniki ankiety. Rozmowę może wzbogacić o informacje dotyczące charakterystyki poszczególnych driverów zawarte w ćwiczeniu nr 6.

Driver Bądź doskonały

Ten nakaz tworzy osoby perfekcyjne i idealne. Staną na głowie i zaharują się, aby tylko osiągnąć wyznaczoną sobie poprzeczkę. Ich raporty są wymuszone. Ich imprezy porażają wirtuozerią i dbałością o szczegóły. Tu nie ma miejsca na przypadek, czy jakiegokolwiek uproszczenie. Są bardzo staranne i uporządkowane. Tworzą szczegółowe plany postępowania i listy zadań. Jednocześnie jednak bywają mało elastyczne w swoich działaniach. Nierzadko stawiają wygórowane wymagania nie tylko sobie, ale i innym i są wiecznie z nich niezadowolone. Nie dają przyzwolenia na błędy, a kiedy już je popełnią nie radzą sobie z tą sytuacją. Przymus perfekcjonizmu odbiera im umiejętność cieszenia się życiem, a wszystko w nim jest zero-jedynkowe. Albo idealne, albo fatalne – nie ma nic pomiędzy. Wiele spraw i rzeczy zabiera im wiele czasu, bo muszą je dokładnie sprawdzić. Ciężko im też podejmować szybkie decyzje, bo wszystkie aspekty muszą być dokładnie zweryfikowane, aby uniknąć błędów. Wewnętrzny głos mówi im nieustannie: „sprawdź”, „popraw”, „osiągnij doskonałość”, „uważaj na błędy”. Przyzwolenie: Jesteś w porządku tu i teraz. Jesteś wystarczająco dobry taki jaki jesteś.

Driver Staraj się

To przypadek nieco zbliżony do powyższego, przy czym tutaj akcent nie pada na szybkość, tylko na ilość i skomplikowanie. „Wyznawcy” tego nakazu najczęściej mają rozpoczętych wiele zadań, ale i tak cały czas rozglądają się za czymś nowym. Jeszcze jeden projekt, jeszcze jedno zadanie to dla nich żaden problem. Z chęcią zagłębią się w niuanse i wielowątkowość jakiegoś zagadnienia, nawet wtedy kiedy mieli wykonać w tym zakresie proste i nieskomplikowane zadanie. Kreatywność, innowacyjność i wielokierunkowe myślenie to ich znak rozpoznawczy. Za wszystko biorą się z entuzjazmem i energią, którą obdzielają innych.

Tak wszechstronne i wielowątkowe myślenie często powoduje brak skupienia na samym terminie wykonania. Osoby z tym nakazem często biorą na siebie za dużo obowiązków i zadań. Pracują więcej niż inni, ale ten nakład pracy nie przekłada się na efekty. Nawet przykładowe proste zrobienie kanapek dla dzieci, może zamienić się w kreatywne i czasochłonne wycinanie buziek z wędlin, serów i warzyw. To co kieruje działaniem tych osób, to podświadomy przekaz „staraj się, żeby Cię docenili”, „skoro dostajesz więcej zadań, to znaczy że jesteś ważny”, „nowe jest ciekawe”, „wykaż się”. Przyzwolenie: masz prawo do ograniczonej liczby zadań, tak abyś skończył je spokoju i komfortu.

Driver Sprawiaj przyjemność

Ten nakaz przenosi uwagę z siebie na innych. Osoby, u których on dominuje doskonale wyczuwają i odgadują nastroje i potrzeby innych osób. Starają się zarazem na nie odpowiedzieć zanim ktokolwiek je o to poprosi. Dają drobne prezenty, robią miłe przysługi i dbają o dobrą atmosferę. Zwykle są ciepłe i oddane innym. Cenią sobie harmonię i brak konfliktów. Zatapiając się w tym oddaniu innym często zapominają o sobie lub przesuwają swoje potrzeby na plan dalszy jako mało ważne. Nie potrafią odmawiać, być asertywne ani egzekwować zobowiązań lub obietnic innych. Zależy im na tym, aby po prostu „było fajnie”. Gubią swoją osobowość starając się przypodobać wszystkim. Nie potrafią zawalczyć o swoje. W ich głowach nieustannie wybrzmiewa nakaz: „zadbaj o innych”, „zrób im dobrze”, „poświęć się dla innych”, „dobro innych jest ważniejsze niż Twoje”. Przyzwolenie: Masz prawo zadbać o siebie, Ty też jesteś ważny. To jest dobre i Cię rozwija.

Driver Bądź silny

Osoby z tym nakazem doskonale radzą sobie z trudnymi sytuacjami i presją czasu. W sytuacjach kryzysowych potrafią zachować zimną krew. Są wytrwałe i pracowite. Nie poddają się w obliczu niepowodzeń. Swoim zachowaniem dają innym poczucie bezpieczeństwa. Można odnieść wrażenie, że trwale i nieustępliwie stoją na posterunku, że zawsze można na nich polegać. Jednocześnie te osoby niechętnie proszą o pomoc, nawet w sytuacjach w których, byłoby to zdecydowanie zalecane, gdyż mają przeświadczenie, że ze wszystkim muszą sobie poradzić same. Jest to szczególnie niebezpieczne przy złożonych projektach, bo nie zasygnalizują z wystarczającym wyprzedzeniem zaistniałego ryzyka lub zagrożenia. Będą za to starały się same z nim uporać intensyfikując swoją pracę. Są często odbierane jako osoby chłodne emocjonalnie, które nie okazują uczuć. Wszystko dlatego, że w ich głowie nieustannie kołacze nakaz „muszę dać radę”, „muszę zaciśnąć żeby iść do przodu”, „muszę pokazać, że jestem silny nawet gdy mi tej siły braknie”, „muszę pokazać spokój, choć tak naprawdę się boję” i wreszcie klasyczne „ja zawsze dam radę. Jak nie ja, to kto?” Przyzwolenie: Masz prawo być zmęczony i prosić o pomoc. Masz prawo wyrażać swoje potrzeby – one nie są słabością. Świadczą jedynie o tym, że jesteś świadomy siebie.

Driver Śpiesz się

Osoby, u których dominuje ten nakaz ciągle się śpieszą, ciągle coś optymalizują i nieustannie myślą, w jaki sposób zrobić jeszcze więcej rzeczy w tym samym czasie. Kiedy mają mnóstwo na głowie czują przyptyw energii i szukają najsprytniejszych rozwiązań na skończenie działania. Niekończąca się lista zadań i bycie w niedoczasie to dla nich standardowa sytuacja. Działanie ma być szybkie, bez rozważania zbyt wielu opcji. Liczy się tylko, aby jak najszybciej je odhaczyć i przejść do następnego. Chwila przestoju, czy niedziałania to porażka i strata czasu. Wypoczynek, to zupełnie zbędny kaprys i bezproduktywna ekstrawagancja. Niestety w ich przypadku pośpiech często rzutuje na niską jakość działania. Wielość realizowanych jednocześnie działań powoduje, że żadnego z nich tak do końca nie przeżywają i w żadne z nich nie są na 100% zaangażowani. Czasami można odnieść wrażenie, że są myślami gdzieś indziej niż tu i teraz, bo myślą już o kolejnych zadaniach. Wewnętrzny głos udziela prostych i jednoznacznych instrukcji: „szybciej”, „więcej”, „pośpiesz się”. Przyzwolenie: Masz prawo odpocząć i zregenerować siły. Masz czas na spokojne zrealizowanie zadania.

Uwagi dla doradcy:

Analiza skryptu życiowego umożliwia zrozumienie „scenariusza życia”, według którego jednostka postępuje. Wiele decyzji podejmujemy kierując się podświadomym planem na życie, który powstał w naszym dzieciństwie, pod wpływem wychowania. Dla małego dziecka nakazy, zakazy, zasady i reguły rodziców mają charakter absolutny. Jako osoby dojrzałe, nadal podświadomie kierujemy się wpojonymi nam w dzieciństwie przekonaniem. Często działają one w sposób pozytywny – to przede wszystkim te przejęte od wspierającego „ja” rodzicielskiego naszych rodziców (np. *„Nie musisz się spieszyć”*), inne ograniczają nas i obciążają – przede wszystkim te pochodzące od krytycznego „ja” rodzicielskiego naszych rodziców i innych osób (np. *„Tylko ten, kto ciężko pracuje, może odnieść sukces”*). Celem analizy skryptu jest uświadomienie sobie obciążających i ograniczających norm, reguł itp. oraz krytyczne sprawdzenie za pomocą dorosłego „ja”, czy na co dzień, w konkretnej sytuacji, mają one uzasadnienie, a także – tam, gdzie to konieczne – uwolnienie się od nich na tyle, na ile to jest możliwe, aby nauczyć się samodzielnie i niezależnie odpowiadać za swoje zachowanie.

Każdy człowiek do pewnego stopnia sam może poznać, które zasady przejął i które wciąż ograniczają jego decyzje i działania, odpowiadając sobie na poniższe pytania:

- Jakie oczekiwania i obawy mieli wobec mnie moi rodzice ? (np. *„Obyś się nie stał podobny do wuja Marka”*).
- Które zasady życia często się powtarzały? (np. *„Najpierw praca, później przyjemność”*).
- Które bezpośrednie nakazy dotyczące zachowania wziętem sobie do serca (np. *„Nie chwal się”*).
- Którym przekleństwom i życzeniom szczęścia dałem wiarę (np. *„Z ciebie nic dobrego nie wyrośnie”*).
- Które okrutne prowokacje wypełniłem (np. *„Osiągnij to, czego mi się nie udało osiągnąć”*).
- Jakie przyszywane mi łatki zaakceptowałem/am (np. *„Jesteś i pozostaniesz bałaganiarzem/leniem”*).

Kahler i Capers (1974) wskazują w swej książce 5 podstawowych wymagań stawianych dzieciom przez rodziców. Wymagania te określa się jako „motory napędowe”/drivery.

„Bądź zawsze doskonały” lub **„Nie popełniaj żadnych błędów”**. Ten motor napędowy/driver wymaga perfekcji, doskonałości i dokładności we wszystkim, co robię. Zwykle oczekuję też od innych podobnego zachowania. Hasło to jest wyzwaniem do nieustannego przekraczania postawionych celów, a równocześnie ostrzeżeniem przed brakiem dokładności.

„Działaj zawsze szybko” lub innymi słowy **„Pospiesz się”** albo **„Patrz zawsze w przyszłość”**. Ten motor napędowy/driver jest przyczyną gorączkowego załatwiania spraw, szybkiego mówienia, szybkiego jedzenia. Summa summarum: jest wezwaniem do działania w nieustannym pośpiechu, do ucieczki przed teraźniejszością, a często też ostrzeżeniem przed wchodzeniem w bliższe układy z innymi ludźmi.

„Zawsze dokładaj starań”, „Wysilaj się”, „Nie szczędź wysiłków”, „W pocie czoła” albo **„Daj z siebie wszystko”**. Kto kieruje się tym motorem napędowym/driverem, z każdego zlecenia czyni niemal dzieło stulecia, co więcej próbuje zmusić innych, żeby razem z nim dołożyli wszelkich starań, by to zlecenie wykonać jak najlepiej. Kto znajduje się pod wpływem tego motoru napędowego/drivera postępuje według zasady: *„Za nic w świecie nie ustępować!”* Zawiera się w tym także ostrzeżenie przed pofolgowaniem sobie.

„Staraj się zawsze wszystkich zadowolić”, „Bądź zawsze miły/grzeczny/uprzejmy”. W przypadku tego motoru napędowego/drivera inny człowiek zawsze jest ważniejszy niż ja sam. Kto znajduje się pod jego wpływem, chce, żeby wszyscy naokoło czuli się dobrze. Wychodzi innym naprzeciw, ponieważ chce zdobyć ich szacunek i sympatię. Motor ten/driver wzywa nas, żebyśmy byli uprzejmi i żyli z innymi w zgodzie. Jednocześnie stanowi ostrzeżenie przed konfliktami, jak i napomnienie, żeby nie zgłaszać własnych roszczeń.

„W każdej sytuacji bądź mocny” albo **„Zaciśnij zęby”**. Ten motor napędowy/driver mówi: nie wolno sobie pozwalać na chwile słabości, zawsze trzeba być przykładem i wzorem postępowania dla innych, a wszystko najlepiej przetrwać samemu, nie oczekując pomocy innych, w myśl zasady: *„sami rozwiązujemy nasze problemy”*. Ten motor napędowy/driver stanowi wezwanie do przybierania postawy heroicznej i ostrzeżenie przed zbytym okazywaniem własnych uczuć, szczególnie przed pozwalaniem sobie na smutek.

ĆWICZENIE 8

Tytuł: EGOGRAM

Źródło: *„Kierować sobą i innymi. Psychologia dla kadry kierowniczej”, Karl Kälin, Peter Müri, Wydawnictwo*

Profesjonalnej Szkoły biznesu, Kraków 1998

Cel: identyfikacja u klienta dominującego wśród wymienianych w Analizie Transakcyjnej. stanu „Ja”.

Obszar: postawy i nastawienia

Przebieg ćwiczenia:

1. Doradca ogólnie wprowadza klienta w temat na podstawie informacji zawartych w uwagach dla doradcy i przekazuje mu do wypełnienia poniższą ankietę. Po wypełnieniu przez klienta ankiety, doradca omawia z klientem jej wyniki na podstawie informacji zawartych w uwagach dla doradcy.

ANKIETA DOTYCZĄCA STANÓW „JA”

Udziel odpowiedzi na poniższe pytania w sposób jak najbardziej szczerzy. Przy odpowiedziach, z którymi raczej się zgadzasz zaznacz symbol „+”, przy odpowiedziach, z którymi raczej się nie zgadzasz postaw symbol „-”. Znaczenie symbolu „*” zostanie wyjaśnione później, tymczasem nie zwracaj na niego uwagi.

SKALA I		
+	-	1. Umiem dobrze słuchać.
+	-	*2. Mam skłonność do nadawania tonu w grupie.
+	-	*3. Mam wrażenie, że łatwo zaprzeczam innym.
+	-	4. Staję raczej po stronie słabszych.
+	-	5. Bez pracy nie ma kołaczy.
+	-	*6. Gdy w jakimś sporze zostaję nieoczekiwanie zapędzony w kozi róg, mam tendencję do reagowania ze złością.
+	-	7. Zgadzam się ze stwierdzeniem, że każda prawdziwa miłość opiera się na szacunku.
+	-	*8. Można robić to co się chce – charakteru człowieka nie da się zmienić.
+	-	*9. Mam skłonność do obejmowania przewodnictwa w zagmatwanych, skomplikowanych sytuacjach.
+	-	10. Łatwo mi przychodzi pocieszanie innych.
+	-	*11. Częściej niż bym tego chciał, szukam błędów u innych.
+	-	12. Większość ludzi chce, żeby ktoś nimi kierował.
+	-	13. Za najcenniejsze uważam te zawody, w których pomaga się ludziom.
+	-	14. Okazuję dużo zrozumienia tym, którzy mają poważne problemy.
+	-	*15. Mam swoje stanowcze przekonania i łatwo ich nie zmieniam.
+	-	*16. Często przyłapuję się na pouczeniu innych.
+	-	17. Prawdziwa zmiana zajdzie dopiero wtedy, kiedy ktoś z mocną osobowością weźmie sprawę w swoje ręce i popchnie ją do przodu.
+	-	*18. W życiu mam skłonność do pokładania zaufania w tradycji i sprawdzonych rozwiązaniach.
+	-	*19. Mam skłonność do denerwowania się na osoby, które podważają sprawdzone i uznane schematy myślenia i postępowania.
+	-	*20. Moim zdaniem, powinno się wskazywać ludziom ich błędy.
+	-	21.* Mam raczej sprecyzowane poglądy na temat tego, co jest dobre, a co złe.
+	-	22. Za słuszną uważam myśl, że ludzie powinni być ludzcy.

- + - 23. Inni często pytają mnie o radę.
- + - *24. Problem, który wciąż wydaje się aktualny, polega na tym, że jest za mało ludzi, którzy chcą pracować, a za dużo tych, którzy chcą rządzić.
- + - *25. Zgadzam się z przysłowiem: „Czego się Jaś nie nauczy, tego Jan nie będzie umiał”.
- + - *26. Wielu ludzi za mało zdaje sobie sprawę, że jeśli chce się odnieść sukces, to trzeba – szczególnie w życiu zawodowym – być bardzo przebojowym.
- + - 27. Bywa tak, że ludzi trzeba zmusić do wykonywania rzeczy, które są dla nich dobre.
- + - *28. Jestem przekonany, że nasze społeczeństwo byłoby zdrowsze, gdyby wykroczenia przeciw prawu były surowiej karane.
- + - *29. Często zwracają mi uwagę na mój rozkazujący ton.
- + - 30. Mam wrażenie, że obdarzam bliźnich większym zaufaniem niż inni.
- + - 31. Łatwiej przychodzi mi wydawać rozkazy, niż je wypełniać.
- + - 32. Największy pech, jaki się może komuś przytrafić, to utrata cierpliwości.
- + - *33. Surowe kary wymierzane przestępcom odstraszająby innych od popełniania wykroczeń.
- + - 34. Zawsze udzielam pomocy bez względu na to, kto jej potrzebuje.
- + - *35. Rodzice są dziś byt pobłażliwi.
- + - 36. Dużą satysfakcję sprawia mi wspieranie innych w ich rozwoju.
- + - *37. Należałoby lepiej kontrolować pracę środków masowego przekazu (TV, prasy i in.).
- + - *38. W zarządzaniu zawsze musi być jasne, kto jest przełożonym.
- + - 39. Jedną z przyczyn, dla których reklama osiąga takie sukcesy, jest to, że ludzie lubią, gdy im się mówi, co mają kupować.
- + - *40. Według mnie, bardzo ważną rolę w kierowaniu firmą odgrywa utrzymanie dyscypliny na co dzień.
- + - 41. Patriotyczna postawa wobec własnego kraju będzie miała większe znaczenie niż idea społeczeństwa ogólnoswiatowego.
- + - 42. Ludzie w większym stopniu powinni się identyfikować z niektórymi zasadami etyki i prawa.
- + - *43. To co jest tanie, jest bez wartości!
- + - 44. Gdy widzę, że ktoś ma trudności z wykonaniem jakiejś pracy, chętnie wykonuję ją za niego.
- + - *45. W zarządzaniu trzeba zwiększyć, a nie zmniejszyć kontrolę.
- + - *46. Jestem zdania, że pewne tradycje zawodowe powinny pozostawać w rodzinie.
- + - *47. Kierownik o mocnej osobowości może, sam, bez pomocy innych, podejmować decyzje.
- + - 48. Z reguły ze wszystkimi żyję dobrze.
- + - *49. Jestem zdania, że dzieci powinny okazywać rodzicom respekt.
- + - 50. Żał mi ludzi znajdujących się w tarapatach.
- + - 51. W porównaniu z innymi, przepracowuję więcej godzin nadliczbowych/bardziej angażuję się w pracę.
- + - 52. Mam skłonność do przyłączania się do zdania większości.
- + - 53. Jest dla mnie ważne, by współpraca z innymi układała się możliwie w sposób bezkonfliktowy.
- + - 54. „Świat odpłaca się wdzięcznością” – już często tego doświadczyłem.

- + - 55. Zamiast tracić czas na tłumaczenie czegoś komuś, wolę to sam załatwić.
- + - *56. To zaskakujące, jak ludzie mogą być czasami głupi.
- + - *57. Mam skłonności do mówienia innym, co u nich jest nie w porządku.
- + - 58. Ludzie nie powinni unikać odpowiedzialności.
- + - 59. Jeśli nie oczekuje się zbyt wiele od ludzi, nie przeżywa się zbyt często rozczarowań.
- + - 60. Gdy ktoś się na mnie złości, próbuję go uspokoić.

SKALA 2

- | | | |
|---|---|--|
| + | - | 61. Wydaje mi się, że jestem dużo lepszym obserwatorem niż inni ludzie. |
| + | - | 62. Zwykle zachowuję zimną krew, gdy inni się wycofują albo rezygnują. |
| + | - | 63. Moi rodzice i wychowawcy bardzo się cieszyli, gdy samodzielnie się uczyłem albo prowadziłem badania czy eksperymentowałem. |
| + | - | 64. Zanim rozpocznę działanie, zbieram informacje i robię plan. |
| + | - | 65. Rzadko albo wcale się nie czerwienię. |
| + | - | 66. Chętnie zabieram głos podczas publicznych imprez. |
| + | - | 67. Płaczę rzadko albo wcale. |
| + | - | 68. Posiadam większą skłonność do podejmowania ryzyka niż większość moich znajomych. |
| + | - | 69. Nie przeszkadza mi samotność. |
| + | - | 70. Moi rodzice/wychowawcy bardziej cenili kierowanie się rozumem niż uczuciami. |
| + | - | 71. Nie kieruję się uprzedzeniami i potrafię zachować obiektywizm i dystans, podczas gdy u innych dana sytuacja wywołuje nadmierne zdenerwowanie. |
| + | - | 72. Ponad targowanie się i zawieranie kompromisów przedkładam zachowania prowadzące do rozwiązania problemów. |
| + | - | 73. Łatwo panuję nad swoimi uczuciami. |
| + | - | 74. Gdy planuję jakiś projekt, zależy mi na tym, żeby włączyć do niego tych ludzi, którzy solidnie przyłożą się do pracy. |
| + | - | 75. Mam stanowcze przekonania i daję im wyraz, ale na rozsądne argumenty strony przeciwnej reaguję pozytywnie, potrafię zmienić zdanie. |
| + | - | 76. Mimo, że niektórzy poprzez zawieranie kompromisów starają się stłumić konflikty międzyludzkie, zatuszować je albo załagodzić, ja staram się za wszelką cenę dociec przyczyn tych konfliktów. |
| + | - | 77. W sytuacjach stresujących zachowuję spokój. |
| + | - | 78. Mm wrażenie, że przed podejmowaniem decyzji analizuję zazwyczaj stopień ryzyka. |
| + | - | 79. Staram się – w większym stopniu niż wiele znanych mi osób – poszukiwać pomysłów, opinii i postaw, które różnią się od moich własnych. |
| + | - | 80. Osoby, które ze mną współpracują, powiedziałyby, że chętnie podejmuję decyzje i że jestem zdecydowany. |
| + | - | 81. Potrafię dobrze znosić niepowodzenia. |
| + | - | 82. Konflikty międzyludzkie rozwiązuję podczas prywatnej rozmowy z zainteresowanymi osobami. |

- + - 83. Jestem przekonany, że skuteczne zarządzanie zachęca i mobilizuje pracowników do dawania z siebie wszystkiego.
- + - 84. Wierzę, że ważne jest to, co czują i myślą inni.
- + - 85. Gdy byłem dzieckiem, moi rodzice zachęcali mnie do wyrażania własnych poglądów bez obawy przed karą albo przed tym, że mogę wydać się śmieszny.
- + - 86. Interesują mnie wyniki badań naukowych.
- + - 87. Zdaje się, że wyrobiłem w sobie umiejętność samodzielnego i niezależnego myślenia, zamiast dopasowywania się do zdania innych.
- + - 88. Wierzę w to, że ludzie są zdolni do kierowania sobą i samokontroli, a poprzez to – do rozwijania się.
- + - 89. Większość błędów wynika raczej z nieporozumień niż z niedbałości.
- + - 90. Zdaje mi się, że nauczyłem się wychodzić światu naprzeciw, odprężony, z ufnością i z pozytywnym nastawieniem.
- + - 91. Jestem członkiem stowarzyszeń, klubów lub innych organizacji.
- + - 92. Z reguły warto być uczciwym i otwartym w stosunku do innych.
- + - 93. Przy rozwiązywaniu problemów działam raczej w sposób logiczny i racjonalny, nie podlegam zbyt silnym emocjom.
- + - 94. Potrafię zachować na zewnątrz spokój pomimo, że wszystko się we mnie gotuje.
- + - 95. Częściej chodzę na kursy, szkolenia, seminaria, wykłady niż większość moich znajomych.
- + - 96. Mam opinię człowieka uczciwego i obiektywnego.
- + - 97. Mam zwyczaj egzekwować od innych to, czego chcę.
- + - 98. Umiem wyjaśnić innym rzeczy w sposób jasny i klarowny.
- + - 99. Sukces, jaki osiągnąłem w życiu, polega na tym, że potrafię tłumić moje prawdziwe uczucia.
- + - 100. W trakcie dyskusji moje argumenty są zazwyczaj najlepsze.
- + - 101. Jestem przekonany, że ludzie są z natury dobrzy.
- + - 102. Przykładam wagę do tego, by być tak doskonałym, jak to tylko możliwe.
- + - 103. Codziennie czytam jedną lub dwie gazety/słucham jednego lub dwóch podcastów dotyczących historii bądź aktualnych wydarzeń lub podnoszących poziom mojej wiedzy.
- + - 104. Mam dość sprecyzowane pojęcie o tym, co chcę osiągnąć za pięć lat, zarówno w życiu zawodowym, jak i prywatnym.

SKALA III

- + - *105. Mimo, że wielu nie chce przyjąć tego do wiadomości, wierzę, że uczucia są decydującym czynnikiem przy podejmowaniu 90% decyzji życiowych.
- + - 106. Wygląda na to, że bardziej niż inni użalam się nad sobą.
- + - 107. Jeśli jakaś wyżej postawiona osobistość przejmuje odpowiedzialność za pewną trudną decyzję, będę współpracował przy jej realizacji, nawet jeśli nie jestem całkowicie przekonany co do jej słuszności.
- + - *108. Używam życia w każdej chwili.
- + - *109. Zdarza się często, że w biały dzień snuję senne marzenia.

- + - *110. Często w sposób spontaniczny robię zakupy.
- + - *111. Trudno przychodzi mi wytrwać w kuracji odchudzającej, rzucić palenie itp.
- + - 112. Nie mam nic przeciwko wykonywaniu jakiegoś zadania, ale kierownictwo nad nim chętnie oddaję w ręce innych.
- + - *113. Używam często takich zwrotów, jak: „świetnie”, „piekielny”, „wariacki”.
- + - 114. Mam skłonność do wycofywania się w napiętych sytuacjach.
- + - 115. Skromność być może jest największą zaletą.
- + - *116. Chętnie opowiadam kawały.
- + - *117. Mam głowę zawsze pełną nowych pomysłów.
- + - 118. Wykonywanie poleceń nie sprawia mi trudności.
- + - 119. Wykonywanie rozkazów przychodzi mi łatwiej niż ich wydawanie.
- + - *120. Często jestem impulsywny.
- + - 121. Wolę dla świętego spokoju zgodzić się z innymi, niż wciąż z nimi dyskutować.
- + - 122. Bardzo staram się zdobyć poklask u innych.
- + - 123. Czasami przyłapuję się na tym, że za głośno się śmieję albo mówię.
- + - 124. Często sobie powtarzam: „Nie ma sensu się w to angażować”.
- + - 125. Jeśli ktoś dotknął mnie do żywego, na ogół nie mówię mu o tym.
- + - *126. Trudno mi zrozumieć, dlaczego tak wielu ludzi traktuje życie zbyt poważnie.
- + - 127. Często nie zdradzam się ze swoimi pomysłami, jeśli wydają mi się mało istotne.
- + - *128. Moi rodzice respektowali to, że w pełni dawałem wyraz moim uczuciom, takim jak radość, smutek, złość i inne. Zachęcali mnie nawet do tego.
- + - 129. Wydaje mi się, że tak często, jakbym tego chciał, potrafię postawić na swoim.
- + - 130. Wolę przyjąć stanowisko z mniejszą odpowiedzialnością, mniejszymi kompetencjami i mniejszym poważaniem.
- + - 131. Być może moi rodzice wpoili we mnie raczej strach przed światem, niż pokazali mi go z pozytywnej strony.
- + - *132. Mam więcej zainteresowań i hobby, niż większość ludzi, których znam.
- + - 133. Z niewiadomej przyczyny często się zdarza, że ponoszę porażki.
- + - *134. W pewien piątkowy wieczór siedzisz z przyjaciółmi, opróżniacie kilka butelek wina. Nagle ktoś wpada na pomysł, że wyjechać na dwa dni do Paryża. Czy Ty też się wybierzesz?
- + - *135. Bardziej pociągają mnie rozwiązania oparte na fantazji, niż logiczne.
- + - *136. Są chwile, że płaczę w obecności innych i nie wstydę się tego.
- + - *137. Przyjmuję radosną postawę wobec seksu, mojego ciała, intymności itp.
- + - 138. Ważnym osobistościom należy się zawsze podporządkować.
- + - *139. Zdarzają się momenty, kiedy pozwalam sobie na wyjątkowe radości i przyjemności
- + - 140. W nietypowych sytuacjach czuję się nieswojo.
- + - *141. Często, gdy znajduję się w centrum kłopotów, pytam się sam siebie, jak w nie znowu wpadłem.
- + - 142. W wielu sytuacjach czuję się po prostu bezradny.
- + - *143. Kiedy coś mówię, często się zdarza, że popełniam gafę.

Wyniki i omówienie ankiety:

Należy zsumować najpierw wszystkie znaki „+”, które zostały zakreślone w pytaniach od 1 do 60 (SKALA I), następnie wszystkie znaki „+” w pytaniach oznaczonych gwiazdką w pytaniach od 1 do 60 (SKALA I). Uzyskana wartość określa udział „ja” rodzicielskiego (2) w Twojej osobowości. Przez odjęcie tej wartości (2) od sumy ogólnej (1) oblicza się udział w osobowości wspierającego/opiekuńczego „ja” rodzicielskiego (3).

Suma wszystkich znaków „+” w pytaniach od 61 do 104 (SKALA II) daje ocenę „ja” dorosłego (4).

Teraz należy obliczyć sumę wszystkich znaków „+” w pytaniach 105-143 (SKALA III), a następnie wszystkie znaki „+” w pytaniach oznaczonych gwiazdką (naturalne/spontaniczne „ja” dziecięce) (6). Jeśli wartość tą (6) odejmiemy od sumy (5) uzyskamy udział dziecięcego „ja” dostosowanego.

Na podstawie poniższej tabeli przeliczymy te absolutne wartości (2) – krytyczne „ja” rodzicielskie, 3) – wspierające/opiekuńcze „ja” rodzicielskie, 4) dorosłe „ja”, 6) naturalne/spontaniczne „ja” dziecięce, 7) dostosowane „ja” dziecięce na wartości w skali.

Skala I

(pytania 1-60)

Suma wszystkich „+”	=		(1)
Suma odpowiedzi „+” na pytania z gwiazdką (krytyczne „ja” rodzicielskie)	=		(2)
(1) odjąć (2) (rodzicielskie „ja” wspierające/opiekuńcze)	=		(3)

Skala II

(pytania 61-104)

Suma wszystkich „+”	=		(4)
---------------------	---	-------	-----

Skala III

(pytania 105-143)

Suma wszystkich „+”			(5)
Suma wszystkich „+” na pytania z gwiazdką (naturalne/spontaniczne „ja” dziecięce)	=		(6)
(5) odjąć (6) (dostosowane „ja” dziecięce)	=		(7)

Poniżej znajdują się tabele przeliczeń, na podstawie których obliczone wyniki absolutne (2) (krytyczne „ja” rodzicielskie), (3) (wspierające/opiekuńcze „ja” rodzicielskie, (4) (dorosłe „ja”), (6) (dziecięce „ja” naturalne/spontaniczne), (7) (dziecięce ja dostosowane/dopasowane) zamienione zostaną na wartości skali.

SKALA I				SKALA II		SKALA III			
Krytyczne „ja” rodzicielskie		Wspierające „ja” rodzicielskie		Dorośle „ja”		Dziecięce „ja” naturalne		Dziecięce „ja” dostosowane	
Wartość absolutna (2)	Wartość skali	Wartość absolutna (3)	Wartość skali	Wartość absolutna (4)	Wartość skali	Wartość absolutna (6)	Wartość skali	Wartość absolutna (7)	Wartość skali
2	0	2	0	13	0	1	0	1	0
3	5	5	5	14	5	2	5	2	5
5	10	7	10	16	10	3	10	3	10
7	20	10	20	18	20	5	20	5	20
9	30	12	30	21	30	7	30	7	30
11	40	14	40	23	40	8	40	8	40
12	50	16	50	26	50	9	50	9	50
14	60	18	60	29	60	10	60	10	60
16	70	20	70	31	70	12	70	12	70
18	80	22	80	33	80	13	80	13	80
20	90	25	90	36	90	15	90	15	90
21	95	28	95	38	95	17	95	17	95

Wartości skali przeniesione z tabeli dadzą egogram:

Rodzicielskie „ja” krytyczne	Rodzicielskie „ja” krytyczne	Dorośle „ja”	Dziecięce „ja” naturalne	Dziecięce „ja” dostosowane
100	100	100	100	100
80	80	80	80	80
60	60	60	60	60
40	40	40	40	40
20	20	20	20	20
0	0	0	0	0

Uwagi dla doradcy:

Nie ma dobrych ani złych egogramów podobnie, jak nie ma dobrych, czy złych stanów „ja”. Każdy stan ma swoje zalety i wady. Egogram wskazuje, jak energia danej osoby rozkłada się na poszczególne stany „ja” i jak mocno są one wykształcone.

Im bardziej rośnie skala, tym mocniej wykształcony jest odpowiedni stan „ja” (wartość skali równa 50 to średnia trzech tysięcy przebadanych osób z kręgu niemieckojęzycznego). Jeśli jeden stan „ja” przewyższa inne o więcej niż 15 jednostek skali, oznacza to, że zachowanie wynikające z odpowiedniego stanu „ja” dominuje przede wszystkim w sytuacjach przymusowych – w takich sytuacjach jest ogromnie ciężko porzucić ten stan „ja”, a jego dominacja prowadzi do selekcji zdolności postrzegania. Oznacza to, że w danym momencie postrzegam tylko to, co usprawiedliwia moją postawę. Nie słyszę i nie widzę niczego innego.

Drobne różnice pomiędzy stanami „ja” wskazują na szybkie przechodzenie z jednego stanu do drugiego.

Warto dodać, że energia „ja” uwidoczniła w egogramie może się zmieniać np. w wyniku różnego rodzaju przeżyć. Z kolei długofalowe obserwacje egogramów różnych osób pokazały, że zmieniają się one w różnych fazach życia.

Ponieważ każdy człowiek potrzebuje takiego rozłożenia energii psychicznej w stanach „ja”, jakie zaspokaja zarówno jego potrzeby, jak i potrzeby otoczenia, nie istnieje egogram idealny. Artysta rozłoży swoją energię inaczej niż prawnik, a pielęgniarka inaczej niż menedżer.

Podstawowe informacje dotyczące stanów „Ja”:

Stan Ja-Rodzic

pochodzi od rodziców, względnie od ich zastępców, np. dziadków, starszego rodzeństwa, nauczycieli, przełożonych, od osób obdarzonych autorytetem, od których gdy byliśmy jeszcze mali, przejęliśmy sposoby zachowania i zakodowaliśmy je w naszym mózgu jakby na taśmie dźwiękowej. Ja-Rodzic karze i nagradza, krytykuje i ośmiela, jest odpowiedzialny za wychowanie, tradycje, wartości, etykę i sumienie. Ja-Rodzic jest konieczny, aby mogły przetrwać kultura i cywilizacja.

Stan Ja-Rodzic dzieli się w na: **Rodzica-opiekuńczego i Rodzica-krytycznego lub kontrolującego**. Rodzic-opiekuńczy ma wszystkie cechy opiekuńczego obrońcy, do jego funkcji należy pielęgnowanie, ochranianie, chwalenie, wspieranie, pomoc, żywienie, nauczanie i troska - słowem wszystko co czyni matka ze swoim noworodkiem. Rodzic-opiekuńczy często posługuje się następującymi wyrażeniami: „troszczyć się”, „opiekować się”, „radzić”, „zachęcać”, „pozwalać”, „ratować”, „ochraniać”, „pomagać”.

Z kolei od Rodzica krytycznego pochodzą wszystkie sposoby zachowania charakterystycznego dla osób o postawach autorytatywnych, a więc: krytykowanie, rozkazywanie, panowanie, obniżanie wartości, karanie, złorzeczenie, kontrola i troska o porządek.

Stan Rodzica-kontrolującego wskazują następujące sposoby zachowania się: ściągnięte brwi, spojrzenie wywołujące u innych lęk, niecierpliwe kiwanie ręką lub nogą, uniesiony palec, wzdymanie ust, patrzenie z góry i z pewną pogardą, ręce umieszczone na biodrach przy szerokim rozkroku lub skrzyżowanie rąk na piersiach.

Człowiek, który działa z pozycji Rodzica krytycznego używa następujących określeń „musieć”, „rozkazywać”, „zabraniać”, „należy”, „zawsze”, „nigdy”, „nie”, „obowiązek”, „śmieszne”, „absurdalne”, „dziecinne”, „idiota”, „osioł” itd.

Stan Ja-Dorosły

W tym stanie Ja nasze działanie można porównać do działania komputera. Dzięki stanowi Ja-Dorosły spostrzegamy i oceniamy obiektywnie rzeczywistość. Ja-Dorosły to trzeźwa część naszej osobowości, która za pomocą zmysłów zbiera informacje i fakty dotyczące naszego otoczenia i nas samych, opracowując je według praw logiki i wreszcie wysnuwa odpowiednie wnioski. Dzięki stanowi Ja-Dorosły działamy niezależnie od naszych uczuć i nastrojów, co jest ważnym warunkiem obiektywnego poznania rzeczywistości. Ja-Dorosły jednak może wpływać na inne stany naszego Ja. Jeżeli Ja-Dorosły otrzymuje niewystarczające czy fałszywe informacje, to nie może prawidłowo oceniać rzeczywistości. Stan Ja-Dorosły można rozpoznać w celowych ruchach ciała, skupionym spojrzeniu. Twarz jest skierowana prosto przed siebie, głowa ani nie pochylona, ani podniesiona.

Stan Ja-Dziecko

Stan Ja-Dziecko jest w gruncie rzeczy sposobem zachowania się i odczuwania pochodzącym z okresu dzieciństwa. Ja-Dziecko manifestując się w ciągu całego naszego życia jako znane zjawisko "dziecko w kobiecie" lub "dziecko w mężczyźnie". W naszym Ja-Dziecko znajdujemy wszystkie życzenia, pragnienia i uczucia. Działamy, myślimy i odczuwamy tak, jak to czyniliśmy w okresie naszego dzieciństwa.

Stan Ja-Dziecko dzieli się na: Dziecko-przystosowane i Dziecko-wolne lub naturalne. W Dziecku przystosowanym znajdują się postawy ukształtowane przez środowisko społeczne, głównie rodzinne. Do takich cech zaliczyć można: posłuszeństwo, ustępowanie, poczucie winy, dąsanie się, uprzejmość, kierowanie się autorytetem innych. Dziecko-naturalne bawi się, cieszy się i złości, bawi z zainteresowaniem otoczenie, znajduje coś nowego, śmieje się i płacze, jest spontaniczne, nie liczy się z prawami moralności i etyki. Tak więc Dziecko-naturalne reaguje spontanicznie, nie troszcząc się o reakcje otoczenia społecznego. Dla Dziecka przystosowanego charakterystyczne są: spuszczone głowa i oczy, wzniesione lub ściągnięte ramiona, wszelkiego rodzaju uczucia złości wyrażane przez odpowiednie gesty, wyuczone od rodziców, uparte tupanie nogami, kłanianie się, stanie na baczność, spojrzenia rzucane ukradkiem (np. u nieśmiałej dziewczyny czekającej na partnera do tańca), ale także podnoszenie ręki do góry z prośbą o zezwolenie na zabranie głosu, czekanie na czerwonym świetle, uwzględnianie obecności innych, poczucie taktu.

Kilka przykładów zalet i wad mocno lub słabo wykształconych stanów „ja”:

Krytyczne „ja” rodzicielskie	Mocno wykształcone	Słabo wykształcone
Zalety:	- potrafi szybko podejmować decyzje w sytuacjach krytycznych - przykłada wagę do tradycji i norm	- nie robi wrażenia autorytatywnego - jest elastyczny - nie jest „sztywniakiem” - jest otwarty na inne opinie i zdania
Wady:	- raczej odrzuca nowości - jest nietolerancyjny - jest przesadnie krytyczny - zniechęca - reaguje ze złością, czasem przemocą i agresją	- nieefektywny - prowołuje do manipulacji - mało stanowczy
Wspierające „ja” rodzicielskie	Mocno wykształcone	Słabo wykształcone
Zalety:	- stwarza poczucie bezpieczeństwa - wykazuje zrozumienie - słucha cierpliwie - wspiera - jest troskliwy	- wymaga samodzielności od innych - pozwala innym działać - oddaje wykonanie zadań innym
Wady:	- nadopiekuńczy „chce tylko dobra dla innych” - uzależnia innych od siebie - utrudnia albo uniemożliwia samodzielność innych osób	- wykazuje mało zrozumienia - rzadko chwali - odnosi wszystko do siebie - często czuje się samotny
Dorosłe „ja”	Mocno wykształcone	Słabo wykształcone
Zalety:	- zadaje wiele pytań - docieka przyczyn - przykłada wagę do logiki - konflikty rozwiązuje poprzez efektywną kooperację	słabo wykształcone „ja” dorosłe nie posiada zalet

Wady:	• rzadko okazuje swoje uczucia • przesadnie kontroluje • pracuje jak robot • ma skłonność do przesadnego perfekcjonizmu	• nie uczy się na doświadczeniach • jest zmienny • jest nieobliczalny • ma małe poczucie własnej wartości
Dziecięca „ja” naturalne	Mocno wykształcone	Słabo wykształcone
Zalety	• pełen fantazji • robi wrażenie dowcipnego • szarmancki • spontaniczny • otwarty • okazuje uczucia • korzysta z życia	• sprawia wrażenie spokojnego • trzyma się mocno ziemi
Wady	• impulsywny • traci panowanie nad sobą • bezwzględny • chaotyczny • sprzeczny • choleryczny	• nieczęsto okazuje uczucie • trzyma się na uboczu • oschły • przejawia tendencje do stanów depresyjnych • sprawia wrażenie mało ożywionego
Dziecięce „ja” dostosowane	Mocno wykształcone	Słabo wykształcone
Zalety	• uwzględnia innych • potrafi zawierać kompromisy • postępuje według norm, praw i wytycznych	• mówi co myśli • kroczy własnymi drogami • broni swojego zdania • jest nieprzekupny • nie zważa na innych
Wady	• przesadnie dostosowany • łatwo się wycofuje • obawia się, że popełni błąd • szybko rezygnuje • łatwo ustępuje	• brak mu talentów dyplomatycznych • nie potrafi zawierać kompromisów • nieuprzejmy • „Jedni mnie znają, inni mogą mnie pocałować gdzieś...” • mało kooperatywny

Jak wzmacniać poszczególne słabo wykształcone stany „ja”?

Wzmacnianie „ja” dorosłego:

- przejmę sam odpowiedzialność za własne życie;
- będę patrzył na rzeczywistość taką, jaka jest, a nie taką, jaką chciałbym, żeby była;
- będę postrzegał siebie takim, jakim jestem, a nie takim, jakim chciałbym być;
- zamiast od razu przechodzić do działania czy narzekać, zastanowię się i zapytam;
- zamiast coś twierdzić, będę słuchał i zadawał pytania;
- zamiast czekać, jeszcze dziś zrobię pierwszy krok;
- powiem, jeśli coś mi przeszkadza.

Wzmacnianie naturalnego „ja” dziecięcego

- uświadomię sobie własne uczucia, zaakceptuję je i wyrażę – jeśli to jest wskazane;
- będę robił rzeczy, które sprawiają mi naprawdę przyjemność, o ile nie prowadzą do samowyniszczenia;
- będę się cieszył chwilą, zamiast narzekać i być dla innych nie do zniesienia;
- będę się cieszył małymi i dużymi rzeczami;
- na nowo nauczę się dziwić.

Wzmacnianie dopasowanego „ja” dziecięcego

- zamiast koncentrować się na „nie umiem” skupię się na „nie chcę”;
- zastąpię „muszę” przez „decyduje się”;
- będę jasno wyrażał to, czego chcę;
- nauczę się odmawiać i ponosić tego konsekwencje.

Wzmacnianie wspierającego „ja” rodzicielskiego:

- będę okazywał zrozumienie dla sposobu postępowania innych;
- będę okazywał innym wsparcie i zainteresowanie oraz przyjmował wsparcie od innych;
- zacznę aktywnie słuchać.

Jak osłabić mocne dopasowane „ja” dziecięce:

- zamiast koncentrować się na „nie umiem”, skupię się na „nie chcę”;
- zastąpię „muszę” przez „decyduje się”;
- będę jasno wyrażał to, czego chcę;
- nauczę się odmawiać i ponosić tego konsekwencje.

Jak osłabić mocne krytyczne „ja” rodzicielskie:

- nauczę się pytać zamiast twierdzić;
- nauczę się słuchać innych;
- odczekam, zamiast od razu zabierać się do rzeczy;
- będę poddawał w wątpliwość własne przekonania: „Czy naprawdę tak jest?”

ĆWICZENIE 9

Tytuł: LISTA CECH CHARAKTERU

Źródło: „Narodzić się by wygrać”, Muriel James, Dorothy Jongeward, REBIS, Poznań 1999

Cel: uświadomienie klientowi tendencji/powtarzających się schematów w jego zachowaniu.

Obszar: postawy i nastawienia

Przebieg:

1. Doradca przekazuje klientowi wydrukowaną kartkę z listą cech charakteru (wzór poniżej) i prosi o jej wypełnienie.

LISTA CECH CHARAKTERU	
Przeczytaj szybko podaną listę cech. Odhacz (✓) te, które Twoim zdaniem charakteryzują Ciebie. Zaznacz krzyżykiem (+) te, które Ciebie nie dotyczą, a znakiem zapytania (?) te, co do których nie masz pewności.	
lubię siebie	
boję się ludzi lub czuję się przez nich zraniony	
można mi zaufać	
sprawiam dobre wrażenie	
mówię na ogół to, co trzeba	
nie jestem zadowolony z siebie	
obawiam się przyszłości	
liczę głównie na pomysły innych	
tracę czas	
dobrze wykorzystuję swoje zdolności	
myślę samodzielnie	
znam swoje uczucia	

nie rozumiem siebie	
mówię zazwyczaj nie to, co trzeba	
lubię towarzystwo innych	
nie lubię własnej płci	
czuję się zniechęcony życiem	
nie lubię towarzystwa innych	
nie potrafiłem rozwinąć własnych zdolności	
jestem zadowolony z własnej płci	
często robię to, czego nie należy robić	
czuję się zablokowany	
dobrze wykorzystuję czas	
ludzie mnie unikają	
nie obchodzą mnie problemy mojej społeczności	
lubię pracować	
lubię przyrodę	
nie lubię pracować	
jestem zaangażowany w rozwiązywanie problemów mojej społeczności	
ludzie lubią przebywać ze mną	
dobrze wykonuję swoją pracę/swoje zadania	
umiem się kontrolować	
kocham życie	
nie potrafię się kontrolować	
nie lubię siebie	

2. Doradca razem z klientem analizuje wypełnioną przez klienta ankietę, wykorzystując informacje zawarte w uwagach dla doradcy zamieszczonych pod niniejszym rozdziałem: „Popatrz teraz na zaznaczone cechy:
 - Czy tworzą one jakiś schemat zachowania?
 - Czy są to cechy charakterystyczne dla wygrywającego, czy dla przegrywającego, a może dla obydwu tendencji?
 - Które cechy chciałbyś u siebie zmienić?”
3. Po zakończeniu analizy ankiety doradca przekazuje klientowi kartkę z wydrukowaną osią satysfakcji (zgodnie z wzorem zamieszczonym poniżej) i prosi klienta o zaznaczenie na osi odpowiedniego miejsca:

Kierując się poczuciem osobistej satysfakcji z tego, czego dokonałeś/aś w życiu, oraz Twoimi relacjami z innymi ludźmi, zaznacz swoje miejsce na poniższym kontinuum. Wyobraź sobie, że jeden jego kraniec opisuje osobę tragicznie przegraną, a drugi – wygraną, osiągnącą to, czego pragnie.

Czy jesteś z siebie zadowolony/a?

Czy jesteś zadowolony/a i cieszysz się z tego, co osiągnąłeś/aś w życiu?

Przegrywający

Wygrywający

Czy jesteś zadowolony/a ze swoich relacji z innymi?

Przegrywający

Wygrywający

Czy jesteś zadowolony/a ze swojego miejsca na kontinuum?

Jeśli nie, co chciałbyś/abyś zmienić?

Uwagi dla doradcy:⁴⁵

Każdy z nas przychodzi na świat ze zdolnością do wygrania życia. W jedyny, sobie tylko właściwy sposób patrzenia, słuchania, dotykania, smakowania i myślenia, każdy człowiek realizuje własny potencjał, własne zdolności i ograniczenia. Może on zdobywać wartości, samodzielnie myśleć, być twórczy i świadomy siebie, słowem – może wygrać życie.

Słowa „wygrany” i „przegrany” mają wiele znaczeń. Na potrzeby wyżej opisanego ćwiczenia przyjmujemy, że „wygranym” jest ktoś, kto reaguje autentycznie, kto jest godny zaufania, kto jest wrażliwy i prawdziwy zarówno, jako jednostka, jak i członek większej społeczności. Człowiek przegrany z kolei to ktoś, kto nie jest w stanie wyrazić siebie w sposób autentyczny. Niewielu z nas jest w 100% wygrywającymi lub przegrywającymi, ważne jest jednak zachowanie odpowiednich proporcji.

WYGRYWAJĄCY

Istotą wygrywającego nie jest sukces, lecz autentyczność rozumiana jako przeżywanie siebie w sposób realistyczny, ze znajomością siebie, wrażliwością i zdolnością do wzbudzania zaufania. Cechom tym towarzyszy zdolność do ujawniania niepowtarzalnego charakteru własnej osobowości i akceptacji indywidualności innych.

Wygrywający nie poświęcają życia na realizowanie czegoś, czym ich zdaniem powinni być – są sobą i nie tracą energii na granie komedii, zachowywanie pozorów i wykorzystywanie innych. Ukazują innym swój prawdziwy obraz, nie zmieniając go w zależności od upodobań innych ludzi. Nie jest im potrzebna maska. Odrzucają wywyższanie się oraz poniżanie. Nie przeraża ich autonomia.

Wszyscy miewany chwile autonomii, choć czasem są one bardzo ulotne. Wygrywający umieją je podtrzymywać i wzmacniać. Mogą oni czasem tracić grunt, ponosić porażki, lecz mimo to zachowują fundamentalną wiarę w siebie.

Wygrywający nie boją się samodzielnie myśleć i posługiwać się własną wiedzą. Umieją odróżnić fakty od opinii i nie muszą mieć odpowiedzi na wszystkie pytania. Słuchają innych, ustosunkowują się do ich poglądów, ale są zdolni sami wyciągać wnioski. Podziwiając i szanując innych, nie czują się pomniejszeni, ograniczeni, zależni

45 J. Muriel, D. Jongeward, Narodzić się by wygrać, Wydawnictwo REBIS, Poznań 1999, str. 21-28.

ani onieśmieleni przez nich.

Wygrywający nie gra bezbronny i nie przerzuca winy na innych. Bierze na siebie odpowiedzialność za własne życie. Reaguje w sposób właściwy w różnych sytuacjach. Jego reakcje są adekwatną odpowiedzią na bodziec, chronią osobowość, dobre samopoczucie i godność innych.

Wygrywający wie, że na wszystko jest czas: na agresywność i bierność; na bycie razem i na samotność; na walkę i na miłość; na pracę i na zabawę; na obecność i na wycofanie; na słowa i na milczenie; na pośpiech i na czekanie.

Czas jest cenny dla wygrywających: nie tracą go, lecz przeżywają tu i teraz. Życie teraźniejszością nie oznacza zapominania o przeszłości czy ignorowania przyszłości. Przeszłość jest znana i uwzględniana, natomiast teraźniejszość przeżywana świadomie, z realistycznym i ufnym nastawieniem wobec przyszłości.

Wygrywający uczą się poznawać własne uczucia i ograniczenia, nie bojąc się ich. Nie są blokowani przez wewnętrzne sprzeczności i konflikty. Są świadomi własnej złości i gniewu i umieją zrozumieć złość innych. Umieją kochać i być kochani.

Wygrywający potrafią być spontaniczni. Nie muszą reagować w z góry zaplanowany, sztywny sposób i gdy sytuacja tego wymaga, elastycznie zmieniają plany. Znają smak życia, lubią pracować, bawić się, jeść, kochać, szanują innych i cenią przyrodę. Bez zażenowania cieszą się własnymi sukcesami i nie zazdroszczą sukcesów innym.

Umieją się swobodnie bawić, ale także potrafią czekać, odsunąć przyjemność, ograniczyć się teraz, by zwiększyć radość później. Nie boją się brać tego, czego pragną, ale robią to stosownie. Nie szukają poczucia bezpieczeństwa w kontrolowaniu innych i nie wchodzą w sytuacje skazane z góry na przegrane.

Wygrywający mają poczucie wspólnoty ze światem i ludzkością. Nie są im obce ani sprawy ogólnoludzkie, ani problemy świata. Są uważni i poszukują sposobów podnoszenia jakości życia. Nie czują się bezsilni wobec narodowych i międzynarodowych problemów – starają się działać na rzecz lepszego świata.

PRZEGRYWAJĄCY

Jakkolwiek człowiek rodzi się po to, by wygrać życie, jest on w momencie narodzin bezbronny i zdany na otoczenie. Wygrywający z powodzeniem przechodzą od totalnej bezbronności i zależności do niezależności, i od niezależności do współzależności. Przegrywający tego nie potrafią. W pewnym momencie zaczynają unikać poczucia odpowiedzialności za własne życie.

Jak wcześniej wspomniano niewielu jest ludzi całkowicie wygrywających lub przegrywających. Większość wygrywa w jednych dziedzinach życia, zaś w innych przegrywa. Zdolność do wygrywania i przegrywania wynika z warunków, w jakich przebiegało ich dzieciństwo. Brak odpowiedzi na potrzeby zależnościowe, złe odżywianie, nieodpowiednia pielęgnacja, brutalność, zaburzone stosunki emocjonalne, powtarzające się rozczarowania oraz traumatyczne wydarzenia przyczyniają się do powstawania postaw przegrywania. Doświadczenia tego rodzaju przerywają, zniechęcają i utrudniają normalny rozwój w kierunku autonomii i samorealizacji. Chcąc sprostać trudnym doświadczeniom, dziecko zaczyna próbować swych sił w manipulowaniu innymi, wywieraniu presji na innych i na siebie. W miarę upływu czasu coraz trudniej zrezygnować z opanowanych i na swój sposób skutecznych technik. Tak więc stają się one trwałymi, wypróbowanymi wzorami zachowania się. Wygrywający pracuje nad uwolnieniem się od nich. Przegrywający kurczowo się ich trzyma.

Niektórzy przegrywający mówią o sobie, że udało im się, lecz są niespokojni, zablokowani, nieszczęśliwi. Inni uważają się za pokonanych, pozbawionych celu, niezdolnych do działania lub znudzonych życiem. Często nie zdają sobie sprawy, że to oni sami zbudowali klatkę, w której się zamknęli i to oni sami spowodowali trudności, jakich doświadczają.

Przegrywający rzadko żyje w tu i teraz. Stara się raczej zabić czas, koncentrując się na wspomnieniach lub na oczekiwaniach przyszłości. Żyje w przeszłości, rozpamiętuje dobre dawne czasy lub osobiste przeżycia. Z nostalgią i przywiązaniem myśli o tym, co było przedtem, lub skarży się na zły los. Ubolewa nad sobą i przerzuca na innych odpowiedzialność za własne rozczarowania. Oskarżanie innych i samousprawiedliwianie to gry często uruchamiane przez przegrywających. Żyją oni przeszłością i narzekają: „Ach, gdybym poznał inną dziewczynę...”; „Gdybym chodził do innej szkoły...”; „Gdybym miał inną pracę...”; „Gdybym była

piękniejsza...”; „Gdyby mój ojciec nie pił...”; „Gdybym był bogatszy...”; „Gdybym miał lepszych rodziców...” itd., itp.

Żyjący przeszłością niejednokrotnie liczą na cud, po którym na pewno będą „żyli długo i szczęśliwie”. Nie podejmują wysiłku w kierunku zmiany swojego życia, lecz czekają na magiczny ratunek. Życie będzie cudowne wówczas kiedy: „W końcu przybędzie cudowny książę na białym koniu albo idealna dziewczyna...”; „wreszcie skończę studia...”; „Zdobędę już tę nową pracę”; „Pójdę do tej nowej szkoły...”; „Na mnie przyjdzie kolej...”.

Inni żyją w ustawicznym lęku przed tym, co nastąpi, przed nieuchronną katastrofą. Wymyślają różne możliwości: „A jeśli nie znajdę pracy...”; „A jeśli stracę głowę...”; „A jeśli złamię nogę...”; „A jeśli nikt mnie nie lubi...”; „A jeśli się mylę...”.

Myśląc w ten sposób o przyszłości, przegrywający stale odczuwają lęk. Niepokoją się o przyszłość – realną lub wymagowaną – o egzaminy, rachunki do zapłacenia, przygodę miłosną, kryzys, choroby itp. Osoby skłonne do fantazjowania nie dostrzegają realnych możliwości chwili obecnej. Nabijają sobie głowę ewentualnościami pozostającymi w słabym związku z bieżącą sytuacją. Ten lęk zniekształca rzeczywistość. W rezultacie nie są one zdolne, by widzieć, czuć, smakować, dotykać i myśleć za siebie.

W swej niemożności uruchomienia całego potencjału umysłowego w doraźnej sytuacji, przegrywający otrzymują fałszywe lub niepełne informacje. Widzą siebie i innych niejako w krzywym zwierciadle. Nic więc dziwnego, że ich zdolność do sprostania wymaganiom rzeczywistości jest znacznie ograniczona.

Przegrywający spędzają wiele czasu na odgrywaniu komedii, udawaniu, odwoływaniu się do innych i utrwalaniu nawyków i postaw z dzieciństwa. Tracą wiele energii, by zachować maskę pokazującą często nieautentyczną fasadę ich osobowości. Dla kogoś, kto gra komedię, pozory, prezentacja, mają często większe znaczenie, niż rzeczywistość.

Przegrywający tłumią własną zdolność spontanicznego wyrażania emocji i związane z nimi spontaniczne zachowania. Często nie są świadomi istnienia innych możliwości czy wyborów, które zmieniłyby ich życie na bogatsze i pełne. Boją się nowego, wolą zachować znany stan rzeczy. Powtarzają nie tylko własne błędy, lecz często także błędy rodziców, rodziny i własnej kultury.

Przegrywający z trudem okazują uczucia i nawiązują bliskie, intymne, uczciwe i bezpośrednie związki z innymi. Próbuje posługiwać się ludźmi, by funkcjonowali oni zgodnie z ich życzeniem, co pochłania znaczną część ich energii.

Przegrywający nie wykorzystują swoich możliwości intelektualnych. Nadużywają ich do intelektualizowania każdego zdarzenia, każdego uczucia. Znajdują argumenty, by uwiarygodnić swoje działania i zalewają innych potokiem słów. W ten sposób ogromna część ich możliwości pozostaje w uśpieniu, nie rozpoznana i nie zrealizowana. Podobnie jak książę-żaba z bajki, tak przegrywający zmuszony jest przeżyć życie wbrew swojej prawdziwej naturze.

ĆWICZENIE 10

Tytuł: SKRYPT RODZINNY – SKRYPT OSOBISTY

Źródło: „*Narodzić się by wygrać*”, Muriel James, Dorothy Jongeward, REBIS, Poznań 1999

Cel: uświadomienie klientowi tendencji/powtarzających się schematów w jego zachowaniu.

Obszar: postawy i nastawienia

Przebieg:

1. Doradca wprowadza klienta w sytuację (słownie opisuje sytuację), a następnie prosi go o odpowiedzi na zadane pytanie: „*Wyobraź sobie, że cofasz się w czasie. Jacy byli Twoi przodkowie 75 lub 100 lat temu? Zastanów się nad dramatycznymi wzorcami Twojej rodziny. Czy jest w nim coś, co odtwarzasz także dziś? Czy jest coś, co zmieniłeś? Czy Twoje kulturowe dziedzictwo (np. bajki, jakich słuchałeś) wpływa na Ciebie i w jaki sposób? (np. w Twoich rolach płciowych, w pracy, w planach związanych z wykształceniem?)*”
2. Następnie doradca zaprasza klienta do kontynuacji ćwiczenia: „*Wyobraź sobie, że znów jesteś dzieckiem i przywołaj słowa wypowiedane wówczas przez rodziców. Co mówiono na temat Twoich wartości, zdolności, moralności, płci, inteligencji, Twojego wyglądu, zdrowia i Twojej przyszłości? W jednym zdaniu streść to, co*

według Ciebie każde z rodziców myślało na Twój temat. Czy Twoja własna ocena siebie ma dziś jakiś związek z oceną rodziców?"

Uwagi dla doradcy:

Każdy człowiek ma psychologiczny skrypt i żyje w kulturze o określonym skrypcie. Skrypt psychologiczny zawiera program planu życiowego jednostki. Sięga on korzeniami przekazów, które dziecko otrzymało od rodziców. Przekazy te są konstruktywne, destruktywne bądź nieproduktywne. Sięga też korzeniami do postaw psychologicznych przejętych przez dziecko od rodziców i odnoszących się do ludzi lub do osób jednej płci. Przekazy niedostosowane do naturalnych możliwości i woli przetrwania dziecka, tłumiące i ograniczające jego potencjał, tłumią jego naturalne „JA”. Osoby świadome umieją same określać własny życiowy plan i przerehablować swój scenariusz zgodnie z rzeczywistymi cechami osobowościowymi. Potrafią one uświadomić sobie możliwości własnego JA i odrzucić to, co zmusza je do życia w ograniczonych, nie swoich ramach, jednak dla wielu osób nie jest to łatwe. Pierwszym krokiem do rozpoczęcia procesu stawania się sobą, jest uświadomienie sobie genezy własnych ograniczeń i temu służy niniejsze ćwiczenie.

ĆWICZENIE 11

Tytuł: PRZEKAZ T-SHIRT

Źródło: opracowanie własne na podstawie „*Narodzić się by wygrać*”, Muriel James, Dorothy Jongeward, REBIS, Poznań 1999

Cel: uświadomienie klientowi tendencji w jego zachowaniu.

Obszar: postawy i nastawienia

Przebieg:

1. Doradca przekazuje klientowi instrukcję: „Czy wysyłasz przekazy mówiące innym, że jesteś wilkiem o ostrych kłach, dumnym pawiem, krową, wielbłądem, że jesteś uparty jak osioł, silny jak byk, jak ryba wyrzucona z wody, natrętny jak mucha, zły jak wściekły pies, chytry jak lis, wesoły jak ptaszek, żwawy jak szczygieł, łagodny jak baranek lub niezgrabny jak słoń w sklepie z porcelaną? Jeśli tak jest, to w jaki sposób stwarzasz takie wrażenie? Jakie postawy, gesty, wyraz twarzy, ton głosu itp. stosujesz?”
2. Po omówieniu z klientem udzielonych przez niego odpowiedzi na powyższe pytania, doradca przechodzi do jego drugiej, „domowej” części: „A teraz zadam Ci do odrobienia pracę domową: po powrocie do domu spytaj co najmniej 5 innych osób, jak Cię postrzegają w kategoriach: koloru, kraju, typu pożywienia, muzyki, słynnej postaci, pogody, rasy psa, części ciała, ubrania, gatunku literackiego, mebla. Na następnym spotkaniu porozmawiamy o wynikach tego eksperymentu”.
3. Na kolejnym spotkaniu doradca pyta klienta o wrażenia po wykonaniu „zadania domowego” i jego wyniki. Następnie w rozmowie z klientem wyciągają wnioski z 1 i 2 etapu ćwiczenia. Doradca zagaja: „Przeanalizuj proszę zebrane informacje. A teraz w ich kontekście zastanów się nad odpowiedziami na następujące pytania:
 - Jakież przekazy wysyłasz innym, skoro postrzegają Cię oni właśnie w taki sposób?
 - Które z tych przekazów są zaproszeniami?
 - Które mogą zrażać innych do Ciebie?
 - Które z nich są sposobami dewaluowania otoczenia?
 - Czy posiadasz całą kolekcję T-shirtów używanych na różne okazje, w różnych miejscach i dla różnych ludzi?
 - Czy są to przekazy, które chcesz wysłać?
 - Jeśli nie, pomyśl, co mógłbyś robić inaczej?”

ĆWICZENIE 12

Tytuł: CZY POTRAFIĘ ZMIENIĆ SWOJE POSTĘPOWANIE?

Źródło: „*Kierować sobą i innymi. Psychologia dla kadry kierowniczej*”, Karl Kälin, Peter Müri, Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków 1998

Cel: zainicjowanie procesu zmian u klienta i wzmocnienie motywacji do osiągnięcia założonych celów.

Obszar: postawy i nastawienia

Przebieg:

Doradca wprowadza klienta w tematykę i cel ćwiczenia, a następnie przekazuje mu wydrukowany poniższy formularz, prosząc klienta o jego wypełnienie. Podczas, gdy klient wypełnia kolejne pola formularza, doradca odpowiada na jego ewentualne pytania, wyjaśnia wątpliwości.

UMOWA Z SAMYM SOBĄ

Eric Berne – twórca Analizy Transakcyjnej - miał kiedyś powiedzieć: (English, 1982): *„Leczenie samego siebie przypomina sytuację, kiedy sami chcemy obciąć sobie włosy – z pewnością trudno jest dotrzeć do wszystkich miejsc na głowie, choć przy odpowiedniej dozie cierpliwości i użyciu lustra, może się to w końcu udać.”*

Jeśli chcesz coś zmienić w swoim postępowaniu, a niemożność podjęcia decyzji stanowi dla ciebie problem, ważne jest, abyś zawarł ze sobą pewien układ, w wyniku którego cel zmiany stanie się wiążący. Poniższy formularz pochodzi z książki Jamesa i Savary’ego „A news elf” (1977)

Przedstawiony poniżej formularz powinien Ci w znacznym stopniu ułatwić konsekwentne dążenie do celu, który jest dla ciebie ważny.

Następujące rzeczy chciałbym/abym robić lepiej:

Dokładniej mówiąc, mam następujący cel

(czy ten cel da się zrealizować, czy jest rozsądny i wymierny. Jeśli nie należy go przeformułować)

Żeby ten osiągnąć, mógłbym/abym

(czy to jest osiągalne, rozsądne i wymierne. Jeśli nie – należy to zmienić)

Zdolności, nastawienia i systemy wartości ułatwiające wypełnienie tej umowy, to:

Jakie przesady, wzorce zachowań, tradycje, przesłania z dzieciństwa wspomagają, a jakie być może sabotują tę umowę?

Aspekty, które moje wewnętrzne Ja dziecięce uważa w tej umowie za pociągające albo za twarde i pełne zagrożeń, to:

Stopień osiągnięcia celu mogę zmierzyć poprzez:

Osoby popierające tę umowę, to:

Osoby, które są tej umowie przeciwne, to:

Osobistą zmianę, do której dążę w tej umowie, inni będą mogli rozpoznać poprzez:

Gdyby ktoś przeszkadzał mi w wypełnieniu tej umowy, to mógłbym/abym:

Aby otrzymać wsparcie przy wypełnianiu tej umowy od innych osób, mógłbym/abym

Jeśli ta umowa nie spełni swojego zadania, mimo, że wkładam w to ogromny wysiłek, uznam , że:

Najgorsze, co mogłoby się wydarzyć przy niewypełnieniu tej umowy, to:

Powracając do mojej odpowiedzi na pierwsze pytanie, dostrzegam następujący problem:

Kiedy o tym pomyślę czuję że..... i postanawiam, że po rozpoznaniu mojego celu z różnych punktów widzenia i uwzględniając możliwości jego realizacji, rozsądek i wymierność, chciałbym go sformułować na nowo w następującej postaci:
.....

Miejsce, data podpis

ĆWICZENIE 13

Tytuł: DECYZJA O ZMIANIE

Źródło: analiza-transakcyjna.pl

Cel: zainicjowanie u klienta procesu zmian i wsparcie go w ich urzeczywistnieniu.

Obszar: postawy i nastawienia.

Przebieg:

1. Doradca opisuje cel i przekazuje instrukcję wykonania ćwiczenia klientowi:

„Ile razy zdarzyło Ci się postanowić, że dokonasz jakiejś zmiany w swoim życiu („tym razem to już na pewno!”), ale ponownie Ci się nie udało? Mam tu na myśli wszystkie doskonale nam wszystkim znane „przechodzę na dietę”, „rzucam palenie”, „będę się regularnie uczyć języka”, ale też te mniej oczywiste kontrakty, które zawieramy sami ze sobą. Najlepszym przykładem są oczywiście nasze postanowienia noworoczne, które rzadko udaje się wprowadzić w czyn na dłużej. Dlaczego tak się dzieje? Przecież chcesz tej zmiany, umawiasz się ze sobą, często nawet komunikujesz znajomym swój zamiar, żeby dodać sobie motywacji. Mało tego, nierzadko

zaczynasz ją wprowadzać w życie i przez jakiś czas jakoś idzie, ale... No właśnie, pojawia się „ale”. Motywacja spada, zaczynają się odstępstwa, aż w końcu całe zobowiązanie staje się tylko wspomnieniem. Masz ochotę przyjrzeć się dlaczego tak się dzieje? Jeśli tak, to zapraszam do ćwiczenia. Pomyśl o czymś, co chcesz zmienić w swoim życiu i poszukaj w głowie odpowiedzi na poniższe pytania:

1. Czego chcę?
2. Dlaczego tego chcę?
3. Czego potrzebuję od innych, aby to osiągnąć?
4. Co potrzebuję zrobić, aby to osiągnąć?
5. Jak mogę sabotować swoje działania, aby tego nie osiągnąć?
6. Kiedy zacznę?"

2. Doradca przekazuje Klientowi powyższe pytania na kartce i daje mu czas na zastanowienie się i udzielenie pisemnej odpowiedzi.

1. Po zakończeniu pracy przez klienta doradca kontynuuje:

„Ok, masz zatem swoje postanowienie rozpisane w oparciu o powyższe pytania. Zobaczmy zatem, jakie zagrożenia dla Twojego kontraktu ze sobą mogą się pojawić. Zapraszam zatem do analizy Twoich odpowiedzi.”

2. Doradca na podstawie informacji zawartych w uwagach dla doradcy znajdujących się pod niniejszym rozdziałem analizuje razem z klientem udzielone przez klienta odpowiedzi.

Uwagi dla doradcy:

Poniżej przedstawiony jest sposób analizy wypowiedzi klienta:

CZEGO CHCESZ?

Możliwe pułapki: kontrakt stop, kontrakt na zmianę kogoś innego, kontrakt magiczny.

Zerknij na swoją odpowiedź i oceń, czy chcesz zacząć coś robić („znajdę nową pracę”, „poprawię swój angielski”), czy też przestać coś robić („przestaną jeść fast food”, „będę się mniej stresować”). **Jeśli Twój kontrakt ze sobą dotyczy tego, że przestaniesz coś robić (tzw. kontrakt stop) – przeformuj go na pozytywny, tj. określ, jaką zmianę wprowadzisz.**

Kiedy koncentrujesz się na nierobieniu czegoś – w rzeczywistości cały czas koncentrujesz się właśnie na tej kwestii. Znasz pewnie słynne „nie myśl o różowym słoniu”. To, co się automatycznie pojawia, to właśnie obraz różowego słonia w naszej wyobraźni. Kiedy używamy przeczenia, przywołujemy najpierw obraz tego, czemu chcemy zaprzeczyć. Dlatego właśnie „nie będę jeść słodczy” (co słyszymy? jeść słodczy!) warto przeformułować na np. „zadbam o zdrowe żywienie”.

Ma to też związek z Twoją motywacją, omówioną przy kolejnym pytaniu. Kontrakty typu stop częściej są powiązane z powinnością zmiany („muszę przestać to robić”), a zatem ze stanem Ja-Rodzic, co nie sprzyja realnej zmianie. Nie zawsze tak jest, ale warto tu zachować uważność.

Upewnij się też czy Twoje postanowienie dotyczy Ciebie, a nie kogoś innego. „Chcę znaleźć pracę dla przyjaciela” nie jest tak naprawdę Twoim kontraktem. Uważaj też na zawołowane kontrakty na zmianę innych typu „Chcę mieć lepszą relację z ojcem”. Co to dokładnie oznacza: że Ty o to zadbasz czy ta druga strona, a może oboje?

To, co możesz zakontraktować ze sobą dotyczy wyłącznie Ciebie, a zatem raczej „Będę pracować nad lepszą relacją z ojcem” czy też „Będę wspierać przyjaciela w poszukiwaniu pracy”.

Oceń też, na ile Twoje postanowienie jest realne. „Zostanę miss świata” czy „będę milionerem w rok” może nie są zupełnie niemożliwe, ale jedynie pod pewnymi warunkami. Jeśli tych warunków aktualnie nie spełniasz, to nie zakładaj nierealistycznego celu. Lansowane przez niektórych mówców motywacyjnych slogany typu „możesz wszystko”, „the sky is the limit” – przynoszą często więcej frustracji niż pożytku. **Owszem, możesz wiele osiągnąć – wymaga to jednak realnych kroków.** Jeśli chcesz być milionerem, a aktualnie jesteś bez pracy i oszczędności, to ustal realistyczny cel na najbliższy okres, a później podnoś poprzeczkę.

DLACZEGO TEGO CHCESZ?

Możliwe pułapki: kontrakt ze stanu Ja-Rodzic

Tutaj **przyglądamy się motywacji i jest to sedno analizy**. Z jakiego stanu Ja zwierasz swój kontrakt ze sobą?

Jeśli mówisz sobie: „powinnam/em to zmienić”, „muszę zacząć / przestać robić x” – jest to kontrakt zawierany z powinności, poczucia obowiązku. **Uważnie obejrzyj wszystkie „muszę się za siebie zabrać”, „powinnam regularnie ćwiczyć”, „wypadałoby rzucić palenie” i pokrewne. To, co mówisz wtedy, to tak naprawdę: „odczuwam presję, aby to zrobić”.** Tę presję narzucasz sobie Ty osobiście. Tak postawiona sprawa jest właściwie czymś odwrotnym od motywacji, o którą nam chodzi. **Musisz, ale czy chcesz?**

Nawet jeśli Twój cel nie zawiera określeń typu „muszę”, „powinienem”, „wypadałoby”, to zobacz, **co pojawia się w odpowiedzi na pytanie: dlaczego tego chcesz?** Nawet jeśli nie ma tych konkretnych słów, zobacz jaka energia jest w Twojej argumentacji: czy chcesz tej zmiany, czy raczej uważasz, że musisz ją wprowadzić?

Kontrakty zawarte ze stanu Ja-Rodzic będą sabotowane, ponieważ motywacja ze stanu Ja-Dziecko jest inna. Dlatego właśnie „muszę schudnąć” ze stanu Ja-Rodzic przegrywa najczęściej z „ale ja tak lubię ciasteczka” ze stanu Ja-Dziecko, bo prędzej czy później pojawi się „jedno, małe nie zaszkodzi, ew. dziesięć, bo to był trudny dzień”.

Jeśli chcesz wprowadzić zmianę, ponieważ uważasz, że jest ona logiczna, ma sens w Twojej sytuacji – zawierasz swój kontrakt ze stanu Ja-Dorosły (np. „Codziennie poświęcę 10 minut na naukę angielskiego – to ma sens, bo mogę wygospodarować taki czas, a poprawa kompetencji językowych to dobra decyzja dla mojej kariery”). To zwykle jest wystarczająco dobry kontrakt i ma szansę powodzenia, ale może w nim brakować energii, jeśli nie jest wspierany motywacją ze stanu Ja-Dziecko.

Największe szanse na powodzenie ma kontrakt ze stanu Ja-Dziecko. Dotyczy on tego, czego chcesz, na co masz ochotę (np. „Będę odkładać co miesiąc 10% wypłaty – chcę jechać na moje wymarzone wakacje!”). **To tutaj jest sedno energii i motywacji do zmiany.** Stan Ja-Dziecko zawsze znajdzie drogę do realizacji swoich potrzeb – jeśli nie pozytywną, to negatywną. Jeśli kontrakt ze stanu Ja-Rodzic ogranicza potrzeby ze stanu Ja-Dziecko, to prawdopodobnie będzie sabotowany, dopóki nie zostaną uwzględnione potrzeby z Ja-Dziecko.

Dlatego właśnie rezygnacja z używek typu papierosy, alkohol, narkotyki (ale także cukier!) jest tak trudna – osoba uzależniona (o ile jest na tym etapie świadomości) wie, że należy je rzucić, bo źle wpływają na jej zdrowie, rodzinę, otoczenie, ale jednocześnie chce być pod ich wpływem. Ze stanu Ja-Dziecko szuka możliwości zaspokojenia tej ochoty.

Zobacz, jaka jest różnica w motywacji do odchudzania:

Ja-Rodzic: Muszę schudnąć, bo już po prostu źle wyglądam. Powinnam/em się za siebie zabrać. To straszne do jakiego stanu się doprowadziłem/am. Trzeba coś z tym zrobić. Wypadałoby jakoś wyglądać na plaży.

Ja-Dorosły: Schudnę, bo to dobre dla zdrowia. Warto utrzymywać optymalną wagę – to zmniejsza ryzyko różnych chorób, pozwala mi zachować sprawność.

Ja-Dziecko: Chcę zrzucić żeby śmigać po górach bez zadyszki. No i mam ochotę znowu założyć mój ukochany ciuszek, w który nie mieszczę się od jakiegoś czasu. Poza tym lubię fajnie wyglądać.

Jeśli Twoja odpowiedź na pytanie o motywację do zmiany zawiera zarówno elementy ze stanu Ja-Dorosły, jak i Ja-Dziecko, to Twój kontrakt ma największe szanse na powodzenie, ponieważ jednocześnie chcesz jego realizacji, jak i uważasz ją za sensowną w Twojej sytuacji.

Jeśli jednak Twoja odpowiedź na to pytanie pochodzi ze stanu Ja-Rodzic, skup się na swoich potrzebach, zobacz co tam, w Twoim Dziecku Wolnym „siedzi” i zastanów się, jak je zachęcić do współpracy tak, żeby była to zmiana z ochotą i chęcią, a nie w poczuciu powinności czy obowiązku, bo wówczas w ten czy inny sposób zasabotujesz realizację celu.

CZEGO POTRZEBUJĘ OD INNYCH, ABY TO OSIĄGNĄĆ?

Możliwe pułapki: konieczna zmiana innych.

Zerknij na to, co masz zapisane i **określ na skali 0 – 100% na ile realne jest, aby to osiągnąć. Jeśli szansa jest bardzo niska, najwyraźniej Twoje oczekiwania od innych wymagają zmiany lub przeformułowania.**

Jeśli zmiana jest zależna od innych, a jednocześnie oceniasz szanse na wsparcie z ich strony na kilka-kilkanaście procent, to sprawdź na ile Twój cel nie jest jednak powiązany z zawołanym kontraktem na zmianę innych.

CO POTRZEBUJĘ ZROBIĆ, ABY TO OSIĄGNĄĆ?

Możliwe pułapki: kontrakt stop, kontrakt na zmianę kogoś innego, kontrakt magiczny

Tutaj, podobnie jak w pytaniu pierwszym, pułapki dotyczą tego, że być może planujesz przestać coś robić (zamiast zacząć coś robić), potrzebujesz zmienić kogoś, aby osiągnąć swój cel (zamiast skoncentrować się na zmianie siebie) albo możesz zakładać nierealistyczne działania.

JAK MOGĘ SABOTOWAĆ SWOJE DZIAŁANIA, ABY TEGO NIE OSIĄGNĄĆ?

Możliwe pułapki: sabotaż ze stanu Ja-Dziecko Zaadaptowane lub ogólnie stanu Ja-Dziecko.

Mamy naturalną chęć do zmiany, motywowaną przez nasz stan Ja-Dziecko Wolne. Nasz stan Ja-Dziecko Zaadaptowane mówi jednak zwykle: „nie chcę zmiany”, stąd każdy z nas w jakimś stopniu sabotuje swoją zmianę, nawet jeśli kontrakt jest generalnie ze stanu Ja-Dziecko. Warto rozpoznać w jaki sposób to robimy.

Jak zazwyczaj utrudniasz sobie realizację swoich zamiarów? Może bierzesz na siebie za dużo, aby Ci się nie udało? Albo szukasz wymówek, aby zrzucić odpowiedzialność za porażkę na kogoś / coś innego? A może jesteś wiecznie niezadowolony/a z nie dość doskonałego efektu, frustrujesz się i porzucasz swój zamiar? Każdy z nas ma kilka swoich sposobów. Aby je odkryć, przeanalizuj swoje poprzednie postanowienia i zobacz, co stanęło im na przeszkodzie – bardzo możliwe, że odkryjesz powtarzający się schemat.

Co ważne, jeśli kontrakt jest zawarty ze stanu Ja-Rodzic, to zwykle stoi w sprzeczności z potrzebami ze stanu Ja-Dziecko i możemy się spodziewać prób sabotażu – nasze wewnętrzne dziecko będzie szukać możliwości realizacji swoich, często innych celów.

KIEDY ZACZNĘ?

Możliwe pułapki: unikanie konkretów (sabotowanie pierwszego kroku)

Masz tutaj konkretny termin czy może pojawiło się „nie wiem”, „to zależy od”, „muszę to jeszcze przemyśleć”?

Jeśli nie masz terminu, to zobacz co jest powodem: być może Twój cel wymaga rozbicia na mniejsze cele i określenie terminów dla nich. Jeśli jednak odkładasz start, ponieważ nie czujesz się jeszcze gotowy/a, to warto, abyś spojrział/a na swój cel pod kątem tego, skąd pochodzi Twoja motywacja i jakie widzisz tendencje do sabotowania swoich postanowień.

ĆWICZENIE 14

Tytuł: W ZGODZIE ZE SOBĄ

Źródło: własne

Cel: zainicjowanie u klienta procesu zmian i wsparcie go w ich urzeczywistnieniu.

Obszar: postawy i nastawienia.

Przebieg:

1. Doradca opisuje cel i przekazuje instrukcję wykonania ćwiczenia klientowi: *„Aktualnie popularnym trendem jest self coaching, zgodnie z którym każdy z nas – samodzielnie - może prowadzić proces rozwoju osobistego (samokształcenie), poznawać siebie, rozwijać umiejętności i osiągać wyznaczone cele, skupiać się na sobie i swoich potrzebach. Dzięki własnej pracy, własnemu „rozeznaniu siebie” możemy skutecznie i efektywnie zarządzać swoim życiem, dostosowywać się do zmieniających się sytuacji i rozwiązywać problemy, osiągać cele w pracy i życiu prywatnym. Chciałbym Cię zaprosić do podjęcia małej próby self-coachingu, która mam nadzieję umożliwi Ci głębszy wgląd w siebie i będzie pierwszym krokiem do zmian w Twoim życiu.”*
2. Doradca przekazuje Klientowi niżej wymienione pytania na kartce i zachęca go do zastanowienia się nad nimi i poszukania na nie odpowiedzi:
 - Co mogę ZACZAĆ robić?

- Co mogę PRZESTAĆ robić?
- Czego mogę WIĘCEJ robić?
- Czego mogę MNIEJ robić?
- Co mogę INACZEJ robić?
- Co ZROBIĘ już Teraz?'

ĆWICZENIE 15

Tytuł: CO CHCĘ ZOBACZYĆ?

Źródło: [Bardzo-krótki-poradnik-pozytywnego-myślenia-2017.pdf \(duszasierusza.pl\)](#)

Cel: budowanie pozytywnego myślenia

Obszar: postawy i nastawienia.

1. Doradca przekazuje klientowi wydruk poniższych materiałów i przekazuje instrukcję: „Mam dla Ciebie „pracę domową”. Przez kilka dni poświęć po 10 – 15 minut czasu i napisz zakończenia zdań:

O miejscach:	W miejscu, w którym jestem (mieszkam, żyję) mogą się podobać następujące rzeczy...
	Dobrze, że tutaj i teraz jest ...
	Dzięki temu mogę
	Gdybym tutaj nie był/ była nie mógłbym / mogłabym ...
O sytuacjach:	W sytuacji, w której się teraz znajduję dobre jest ...
	Dzięki temu mogę ...
	W przyszłości ułatwi mi to...
O przeszłości:	Wśród tego, co zdarzyło mi się , dobre dla mnie było...
	Nauczyło mnie to ...
	Dzięki temu teraz ...
O przyszłości:	W przyszłości mogą mnie spotkać następujące dobre (osoby, wydarzenia itd.) ...
O ludziach:	W osobach, które mnie otaczają najbardziej podoba mi się...
	Lubię w nich ...
	Spotykanie się z nimi daje mi...
	Gdybym ich nie spotkał / nie spotkała...

O sobie:	Najbardziej podoba mi się we mnie ... To ułatwia mi...
	Mógłbym/mogłabym jeszcze bardziej w sobie rozwinąć...
	Chcę sobie podziękować za...

2. Doradca przekazuje klientowi zestaw wskazówek w oparciu o poniższe informacje:

Zwracaj uwagę na swoje myśli

Nasze myśli tworzą naszą prywatną instrukcję obsługi do siebie i świata. Na ogół nie słyszymy nawet swoich myśli. Ten nasz wewnętrzny głos jest ciągle z nami. Przyzwyczailiśmy się do niego i nie zastanawiamy się co nam szept. Czasem ten głos mówi: „Patrz jak to dobrze wygląda. Zrobiłeś/-łaś to świetnie. Możesz być dumny/dumna z siebie”. Czasem jednak ten szept wyrządza nam krzywdę: „Patrz jak to kiepsko wygląda. Zrobiłeś/-łaś to byle jak. Wstydź się. Jesteś do niczego”. Czujemy się wówczas źle – smutni, źli, bezsilni, wyczerpani. Warto pamiętać, że to co myślimy, to tylko nasze wyobrażenie o rzeczywistości, a nie jej opis. Opis rzeczywistości sprowadza się do stwierdzeń typu: „Patrz jak to wygląda. Ten rower miał być czerwony i jest czerwony w 90%. Koło zostało tylko zielone. Chcesz je przemalować?”. Gdy tak pomyślisz to poczujesz spokój – dasz sobie szansę. Dalej zrobisz co uznasz za stosowne dla siebie w tej sytuacji. Nasze umysły działają czasem na skróty – szybciej nadają znaczenie sytuacji, niż to sobie uświadomimy. To wówczas zdarzają się tak zwane błędy w myśleniu (błędy poznawcze). To tak jak podczas szybkiego pisania napiszesz coś niewyraźnie i z błędami. Możesz się zatrzymać – przyrzeć się temu co napisałeś/napisałaś i napisać to jeszcze raz. Podobnie możesz się zatrzymać, przyrzeć się swoim myślom i zmienić je. To TWOJA decyzja co myślisz. I TWOJA decyzja, jak się będziesz czuł/czuła w związku z tymi myślami!

W sytuacji, w której pojawiają się w Tobie nieprzyjemne emocje pomyśl: „Co się stało? Jakie są fakty? Czy nie popełniam jakiegoś błędu poznawczego? Co o tym myślę? Co mi to robi? Czy chcę tego? Jak mogę pomyśleć inaczej? Po co mi takie myślenie? Jak warto pomyśleć?”.

3. Doradca przekazuje klientowi poniższą tabelę dot. przykładów zmiany myślenia i prosi go o jej wypełnienie w brakujących polach. Celem jest przećwiczenie przez klienta umiejętności związanych z transformacją myślenia negatywnego na myślenie pozytywne. W razie potrzeby doradca wspiera klienta w wypełnianiu pól, które sprawiają trudności:

	Możesz myśleć tak (myślenie negatywne)	Mechanizm niszczący pozytywne myślenie	Możesz myśleć też tak (myślenie pozytywne)
1.	„Jeżeli tym, co zrobiłam nie zachwycą się wszyscy, to jest to do niczego”.	Myślenie w kategoriach „wszystko albo nic”	„Tylko część osób zachwyciła się tym, co zrobiłam. Cieszę się z tego. Dla pozostałych widać coś innego jest ważne,”
2.	„Powiedziałam jej coś niemiłego. Teraz na pewno obrazi się. Już nigdy nie będzie chciała ze mną rozmawiać. I na pewno też powie wszystkim jaka jestem niemiła i oni też nie będą z mną rozmawiać. Nikt już nigdy nie będzie ze mną rozmawiał. Zostanę sama.”.	Katastrofizacja – „Z igły widły”	
3.	„Co z tego, że dobrze to zrobiłam. Ale wszystko inne zrobiłam źle.” „Nawet jeśli teraz odniosłam sukces, to w przyszłości na pewno mi się nie uda”.	Lekceważenie lub pomijanie pozytywnych informacji	
4.	„Jestem niezdara”, „Nigdy się tego nie nauczę”, „Zawsze coś zepsuję”.	Etykietowanie	

5.	„Skrzywił się. Na pewno nie podoba mu się to co mówię. Pewnie myśli, że jestem głupi”.	Czytanie w myślach	
6.	„Dzisiaj o mało nie doprowadziłem / doprowadziłam do wypadku. Po prostu nie uważam i mam za wolny refleks. Tak w ogóle to jestem niezdarą/ niezdarny. Nie tylko w tym. We wszystkim co robię jestem groźny / groźna dla otoczenia. Jestem do niczego...”	Nadmierne uogólnianie	
7.	„Ten człowiek był dla mnie niemiły - widocznie zrobiłam coś nie tak. Pewnie zasłużyłam sobie na to”.	Personalizacja	
8.	„Muszę być miły/ miła”. „Powinienem zachować zimną krew”.	Nadużywanie imperatywów	
9.	„Wszystko , co robię musi być idealne. Jeśli tak nie jest to jestem do niczego”.	Dążenie do doskonałości	
10.	„Skrzywił się. Czy warto mi się zastanawiać, z jakiego powodu to zrobił? Może zęby go bolą? Może przypomniał sobie, że nie zamknął samochodu? Mogę go o to zapytać. Jeżeli zechcę. Mogę też go nie pytać. To w sumie jego sprawa”.		

Przykład zmiany myślenia:

- ✓ „Powiedziałam jej coś niemiłego. To się zdarza . Może to wpłynąć tylko na relację między nią a mną. Może też nie wpłynąć. Zobaczymy”.
- ✓ „Dobrze to zrobiłam. Jestem z siebie dumna. „ „Teraz odniosłam sukces, w przyszłości też mogę odnosić sukcesy”
- ✓ „Czasem wypadnie mi coś z ręki. Czasem mam trudności z nauczeniem się czegoś. Czasem zdarza mi się coś zepsuć – to wcale nie świadczy jaki / jaka jestem”
- ✓ „Dzisiaj o mało nie doprowadziłem/ doprowadziłam do wypadku. Było gorąco, duży ruch i śpieszyłem/ śpieszyłam się. To wcale nie świadczy jaki / jaka jestem”
- ✓ „Ten człowiek był dla mnie niemiły. Może ma jakieś kłopoty, a może po prostu brakuje mu dobrego wychowania”
- ✓ „Mogę być miła, jeśli uznam że chcę lub/i że warto to zrobić”.
- ✓ „To, co robię może być wystarczająco dobre. Popętnienie błędu nie świadczy o całej / całym nie lecz tylko o zachowaniu w tej jednej konkretnej sytuacji”

ĆWICZENIE 16

Tytuł: Czy znasz swoją opowieść o świecie? Sprawdź, co opowiadasz sobie o sobie, innych ludziach i Twoim życiu

Cel: uświadomienie klientowi jego założeń/przekonań na temat siebie, ludzi, życia.

Obszar: postawy i nastawienia.

Przebieg:

1. Doradca wprowadza klienta w tematykę ćwiczenia poprzez przekazanie następujących informacji:

„Każdy z nas ma głęboko zakorzenione przekonania o samym sobie, o innych ludziach, a także generalnie o życiu i otaczającym nas świecie. Zbudowaliśmy je we wczesnym dzieciństwie w oparciu o nasze ówczesne doświadczenia. Odtwarzamy je nieświadomie w dorosłym życiu, szczególnie pod wpływem stresu. Leżą u podstaw naszego stosunku do siebie, innych i ogólnie do życia. Tym samym rzutują na nasze myśli,

uczucia i zachowanie, tworzą naszą opowieść o życiu – historię, którą sami sobie opowiadamy i nieustannie potwierdzamy. Zapraszam Cię do przyjrzenia się, jaką historię sobie opowiadasz i jak wpływa ona na Ciebie. Na załączonej kartce znajdziesz opis sytuacji i pytania do analizy. W dalszej kolejności dokonamy wspólnie interpretacji Twojej historii i wyjaśnię Ci założenia, które leżą u podstaw tej interpretacji.”

2. Doradca przekazuje klientowi kartkę, z następującymi informacjami:

Wyobraź sobie (i wczuj się w tę sytuację), że wybierasz się w podróż pociągiem. Chwilę wcześniej wypadło Ci coś pilnego, więc pakujesz się w pośpiechu, na ostatnią chwilę. Jest już nerwowo, ale jak się sprężysz, to zdążysz. Zamawiasz taksówkę, w biegu kończysz pakowanie, wpadasz do samochodu i rzucasz do kierowcy: „Proszę na dworzec, tylko możliwie szybko, bo mam mało czasu.” Kierowca faktycznie rusza szybko, jednak chwilę przed dworcem staje w sporym korku. Wypadek. Widzisz na drodze rozbite auta, wszyscy cali, ale przejazd innych samochodów jest mocno spowolniony. Jest spory zator, pojazdy poruszają się w zwolnionym tempie, czas ucieka.

Zatrzymaj się w tym momencie.

- Co czujesz?
- Co myślisz w tym momencie o sobie, o innych oraz o życiu, świecie?

Daj sobie czas żeby poobserwować emocje i myśli i zapisz je na kartce.

Jeśli trudno Ci podążyć za zaproponowaną historią pomyśl o ostatniej stresującej sytuacji, która miała miejsce w Twoim życiu. Odtwórz w głowie tę historię i również odpowiedz na powyższe pytania.

3. Po wykonaniu przez klienta polecenia zawartego na kartce, doradca udziela dodatkowych wyjaśnień jednocześnie uszczegóławiając i interpretując w dyskusji z klientem napisane przez niego informacje:

W stresie przywołujemy nasze przekonania i uczucia skrytowane. Pomyślałeś/aś sobie może: *To normalne, że w takiej sytuacji się zestresuję i ziryтую. Co tu oglądać?* Przede wszystkim to, jakie uruchamiasz emocje, przekonania i względem kogo oraz w jakiej kolejności. Ważne są tu niuanse, dlatego warto zapisać swoje myśli i spostrzeżenia, aby później je przeanalizować.

Co mówisz o sobie? Jakie masz emocje względem siebie i co sobie powtarzasz na swój temat? Czy myślisz o sobie, że w jakiś sposób nie jesteś OK? Czy atakujesz siebie za źle zaplanowany wyjazd? A może uspokajasz, bo to przecież wina innych? Prawdopodobnie znasz dobrze te słowa – często je sobie mówisz w różnych okolicznościach. Czy są wspierające czy ograniczające? Jak się zmieniają w czasie: od czego zaczynasz myśli o sobie, a na czym się kończą po jakimś czasie? To są Twoje przekonania na swój temat, które mają swoje korzenie jeszcze we wczesnym dzieciństwie. U wielu osób przekonania te są negatywne. Jeśli podobnie jest u Ciebie warto, abyś nauczył/a się traktować siebie z większą wyrozumiałością i troską, ponieważ u podstaw ataków na siebie leżą głęboko zakorzenione, negatywne przekonania na swój temat, które utrudniają kontaktowanie się ze swoimi potrzebami i w efekcie swobodne funkcjonowanie. Z dużym prawdopodobieństwem będziesz nieświadomie tak organizować różne sytuacje (lub tak interpretować sytuacje neutralne), aby te przekonania sobie potwierdzać.

Co mówisz o innych? Jakie masz emocje względem innych ludzi i co sobie opowiadasz na ich temat? Czy myślisz o nich, że w jakiś sposób nie są OK? Czy uważasz, że to ich wina, a może w Twojej historii nie pełnią oni ważnej funkcji? Jak się zmieniają Twoje emocje i postawa względem innych w czasie: od czego zaczynasz, a na czym kończysz? Te uczucia i słowa prawdopodobnie także dobrze znasz, bo towarzyszą Ci w postrzeganiu innych w różnych stresujących sytuacjach. To jest Twoja historia o innych. Czy widzisz ich jako wspierających czy zagrażających? Wiele osób widzi innych ludzi w negatywny sposób, jako gorszych, głupich, utrudniających osiągnięcie celu, itd. Jeśli podobnie jest u Ciebie, zastanów się, w jaki sposób możesz spojrzeć na innych nieco cieplej. Tu, podobnie jak w przypadku myśli o sobie, negatywne myśli o innych wywodzą się z (często nieuświadomionych) przekonań, które ograniczają budowanie pełnych i satysfakcjonujących relacji z innymi, a zatem także zaspokajanie Twoich potrzeb w tym zakresie. Opowiadając sobie negatywną historię o innych automatycznie nastawiasz się do nich bojowo lub obronnie – trudno budować wartościowe relacje z taką postawą. Z dużym prawdopodobieństwem będziesz nieświadomie tak organizować różne sytuacje (lub tak interpretować sytuacje neutralne), aby potwierdzać sobie, że tak właśnie jest z innymi ludźmi.

Co mówisz o życiu? A jak wygląda Twoja opowieść o świecie, życiu generalnie? Czy pojawiają się tu jakieś zgeneralizowane przekonania o tym, jak to jest lub jakie jest Twoje życie? A może jak zorganizowany jest świat? To jest Twoja opowieść o tym czy środowisko generalnie jest wspierające czy nie. Poobserwuj, co myślisz o życiu i o świecie w trudnych dla Ciebie sytuacjach – to są Twoje przekonania, które będziesz sobie potwierdzać w toku życia, a nawet dążyć nieświadomie do takiego rozegrania sytuacji, aby tak właśnie do siebie powiedzieć. Z dużym prawdopodobieństwem będziesz nieświadomie tak organizować różne sytuacje (lub tak interpretować sytuacje neutralne), aby potwierdzać sobie, że tak właśnie już w życiu jest.

Twoja opowieść. To, co opowiadasz o sobie, innych i o świecie w sytuacjach stresowych, to Twoje przekonania wspierające realizację skryptu życiowego – Twojego nieświadomionego scenariusza na życie. Emocje, które wtedy odczuwasz to często emocje zastępcze, tj. takie, które zastępują autentyczne, naturalne emocje. Prawdopodobnie są to Twoje „ulubione emocje”, tj. takie, które uruchamiasz często i znasz je dobrze, choć najczęściej nie służą Ci one, tj. nie pomagają w realizacji autentycznych potrzeb, które są schowane głęboko.

Twoje przekonania manifestują się w formie zachowań (ekspresji emocji, słowach, gestach), sygnałach z ciała (somatyzacjach, różnego rodzaju uczuciach z ciała: bólu, ścisku, itp.) i fantazjach. Są wzmacniane przez wspomnienia (tzw. wspomnienia wzmacniające), tj. historie ze swojego życia, które opowiadasz sobie, aby podtrzymać swoje przekonania, uargumentować je.

4. W trakcie opowiadania przez klienta o swoich przekonaniach, doradca pyta klienta, czy zna podobne historie ze swojego życia – zazwyczaj zna ich mnóstwo, ponieważ w pewnym sensie kolekcjonuje je, aby potwierdzić sobie takie właśnie postrzeganie siebie, innych i świata. Co ciekawe, często nie pamiętamy (lub nie przychodzi nam łatwo przywołanie) odmiennych historii – takich, które nie potwierdzają naszych przekonań.
5. Doradca wprowadza klienta w teoretyczne założenia wykonanego ćwiczenie na podstawie poniższych informacji:

Powyższe ćwiczenie jest oparte na złożonym mechanizmie, który Analiza Transakcyjna nazywa obiegiem skryptu – „*samowyzwalającym, zniekształconym systemem uczuć, myśli i zachowań, podtrzymywanym przez jednostkę związaną swoim skryptem życiowym*” (za: Stewart, Joines; 2016). Zaprezentowany poniżej model stworzyli Erskine i Zalcman, aby zobrazować ten mechanizm.

OBIEG SKRYPTU

SAMONAPĘDZAJĄCY SIĘ MECHANIZM

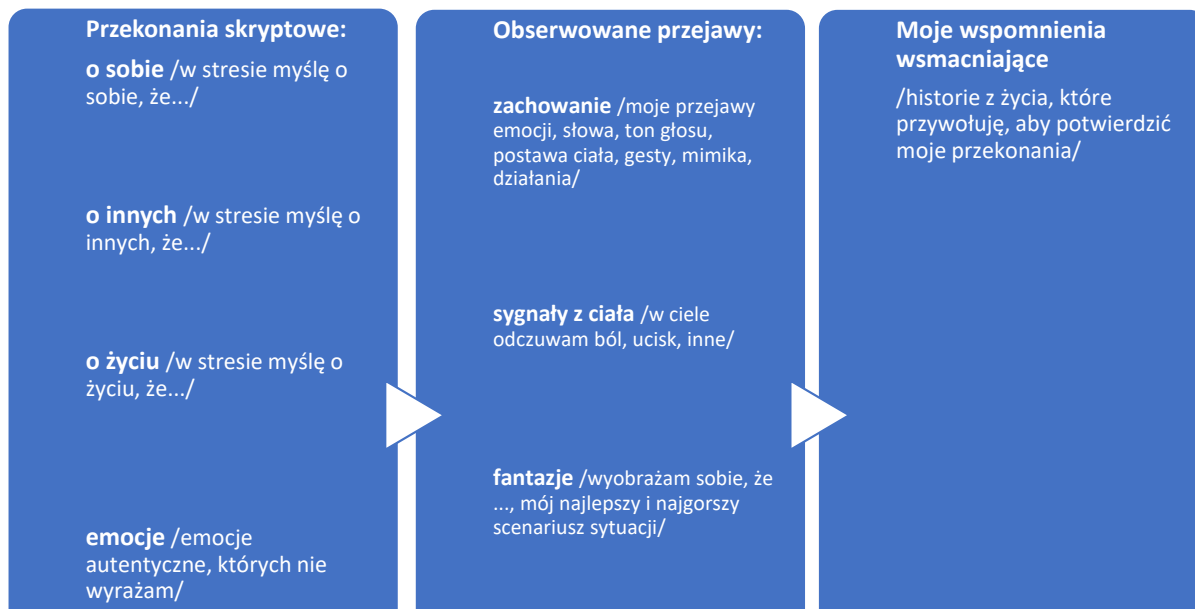
„O znowu okazało się, że... – czyli jak to sobie organizujemy, aby pewne historie powtarzać w życiu wielokrotnie, żeby potwierdzić własne przekonania



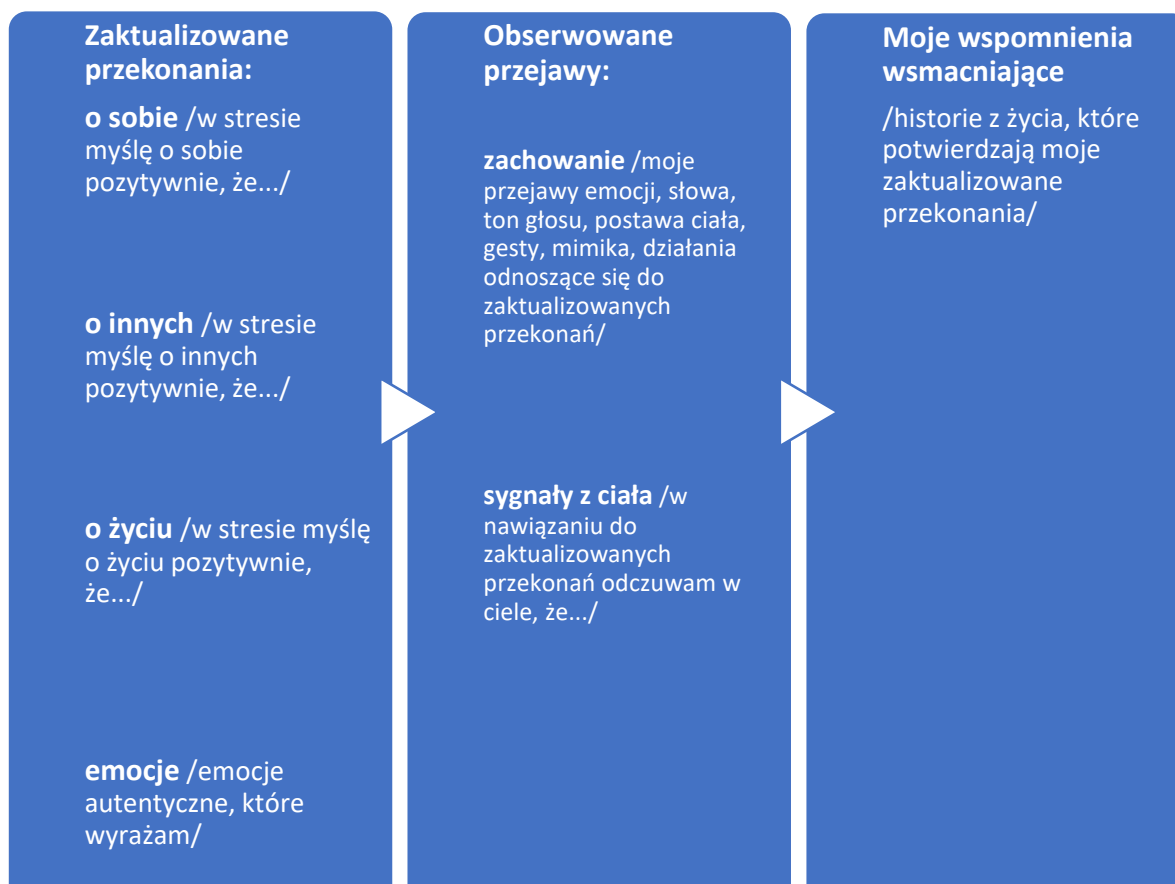
6. Doradca wyjaśnia klientowi: „Warto odkryć i zaobserwować, jak ten mechanizm wygląda u Ciebie oraz zastanowić się nad możliwością wprowadzenia pozytywnych modyfikacji. Zerknij na poniższy schemat obrazujący obieg skryptu i zapisz, jak poszczególne elementy wyglądają u Ciebie. Następnie przejdź do

schematu, w którym zdecydujesz o zmianach – obiegu autonomii. Zapisz pozytywne, wzmacniające przekonania na temat siebie, innych i życia oraz rozpoznaj, jakie autentyczne emocje zauważasz u siebie w tej sytuacji. Następnie pomyśl, jak wyglądałoby Twoje zachowanie i odczucia z ciała przy tych zaktualizowanych przekonaniach. W tym miejscu nie zajmujemy się już fantazjami, ponieważ są one integralną częścią naszego obiegu skryptu. Na koniec przypomnij sobie swoje doświadczenia związane z pozytywnymi przekonaniem: kiedy siebie, ludzi i/lub życie postrzegałeś/aś w pozytywny sposób.

OBIEG SKRYPTU



OBIEG AUTONOMII



7. Doradca podsumowuje: Zmiana jest możliwa, a uświadomienie sobie swojego obiegu to pierwszy krok, od którego warto zacząć pracę. Co ważne, zmiana jednego elementu powoduje zmianę w całym systemie. Jeśli zatem trudno Ci teraz przychodzi wypracowanie swojego obiegu autonomii w jakimś punkcie – skoncentruj się na rozwoju tego elementu, który jest Ci najbardziej dostępny.

Bibliografia:

R. Erskine, E. Zalcman E. (1979). **The Racket System: A Model for Racket Analysis**. „Transactional Analysis Journal”, 1979, Vol 9(1), s. 51-59

I. Stewart, V. Joines, **Analiza Transakcyjna dzisiaj**. Dom Wydawniczy REBIS, Poznań 2006

Ćwiczenie 17

Tytuł: Moje nastawienie wobec własnego życia i świata

Źródło: Kwestionariusz nastawień intrapersonalnych, interpersonalnych oraz nastawień wobec własnego życia i świata - dla uczniów liceum, Autor Ewa Wysocka, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Kraków 2011

Cel:

Obszar: postawy i nastawienia/kontekst sytuacyjny

Przebieg:

1. Doradca proponuje klientowi wypełnienie Kwestionariusza nastawień intra personalnych, interpersonalnych oraz nastawień wobec własnego życia i świata, aby mógł on lepiej zrozumieć niektóre ze swoich przekonań.

Kwestionariusz nastawień intrapersonalnych, interpersonalnych oraz nastawień wobec własnego życia i świata

- dla uczniów liceum

Autor: Ewa Wysocka

Instrukcja:

Przeczytaj uważnie, każde z poniżej zamieszczonych stwierdzeń. Oceń na ile z danym stwierdzeniem się zgadzasz, bądź nie zgadzasz się, zakreślając kółkiem odpowiednią cyfrę. Proszę, odpowiadaj szczerze, nie ma tu bowiem odpowiedzi „dobrych” i „złych”, każda odpowiedź jest dobra, jeśli jest prawdziwa. Czasem może Ci się wydawać, że nie umiesz udzielić odpowiedzi, bo żadna do Ciebie nie pasuje, spróbuj wówczas wybrać tę, która jest bliższa Twoim przekonaniom.

Masz do wyboru następujące odpowiedzi i przypisane do nich oceny:

Zgadzam się.....4

Raczej się zgadzam.....3

Raczej się nie zgadzam.....2

Nie zgadzam się.....1

Staraj się odpowiadać zgodnie z tym, co naprawdę sądzisz, a nie jak inni uważają, że powinieneś myśleć. Ludzie mają prawo do różnych poglądów i przekonań, które nie mogą być wartościowane jako lepsze lub gorsze - są po prostu inne. Staraj się pracować szybko, odpowiadając zgodnie z pierwszym wrażeniem, jakie Ci się nasunie.

Sprawdź na zakończenie, czy ustosunkowałeś/aś się do wszystkich stwierdzeń!

1.	Uważam, że ogólnie mogę być z siebie zadowolony/a.	4	3	2	1
2.	Zwykle myślę sobie, że jestem inteligentny/a.	4	3	2	1
3.	Sądzę, że mój wygląd zewnętrzny jest zwykle OK.	4	3	2	1
4.	Zazwyczaj myślę o sobie, że jestem godny/a zaufania – jeśli ktoś mi zaufa nie zawiedzie się na mnie.	4	3	2	1
5.	Nie jestem wytrwały/a w swoich dążeniach – zniechęcam się, gdy pojawiają się różne trudności.	4	3	2	1
6.	Inni ludzie rzadko mówią mi, że jestem dla nich osobą ważną.	4	3	2	1
7.	Czasami zdarza się, że inni ludzie robią sobie ze mnie żarty.	4	3	2	1
8.	Lubię/em/am spotykać się z moimi kolegami i koleżankami także poza szkołą.	4	3	2	1
9.	Zdarza się, że gdy komuś, kogo nie lubię, coś się nie uda, śmieję się z niego.	4	3	2	1
10.	Świat, który nas otacza, jest trudny do zrozumienia - nie da się przewidzieć, co się wydarzy, a większości zdarzeń nie da się sensownie wyjaśnić.	4	3	2	1
11.	Ludzie mają raczej dobre wspomnienia z przeszłości.	4	3	2	1
12.	Jeśli się postaram, mogę samodzielnie rozwiązać większość problemów, których doświadczam życiu.	4	3	2	1
13.	Nikt nie jest w stanie wyprowadzić mnie z równowagi.	4	3	2	1
14.	Gdyby to było możliwe zmieniłbym/abym w sobie prawie wszystko.	4	3	2	1
15.	Najczęściej dobrze radzę sobie z różnymi zadaniami bo mam wiele zdolności.	4	3	2	1
16.	Potrafię wykonywać różne ćwiczenia fizyczne przynajmniej tak samo dobrze jak inni.	4	3	2	1
17.	Uważam, że jestem uczciwy/a - uczciwość jest dla mnie bardzo ważna.	4	3	2	1
18.	Stać mnie na to, by odważnie bronić swoich poglądów, jeśli uznaje je za słuszne.	4	3	2	1
19.	Zwykle gdy mam jakieś problemy, nie mogę liczyć na pomoc ze strony innych ludzi.	4	3	2	1
20.	Inni często dają mi odczuć, że są lepsi ode mnie.	4	3	2	1
21.	Gdy odkryję coś interesującego lub nowego dzielę się tym z innymi.	4	3	2	1
22.	Nawet jeśli ktoś zachowa się wobec mnie niewłaściwie (na przykład złośliwie), nie odpłacam mu tym samym.	4	3	2	1
23.	Świat jest dobry, nawet jeśli ludziom nie zawsze dobrze się wiedzie.	4	3	2	1
24.	Potrafię konsekwentnie realizować swoje cele - nie zniechęcam się, nawet jeśli napotykam na różne trudności.	4	3	2	1
25.	Często mam wrażenie, że jestem w sytuacji, z której nie ma wyjścia.	4	3	2	1
26.	Zawsze odważnie przeciwstawiam się wszelkiej niesprawiedliwości.	4	3	2	1
27.	Mam wiele powodów, by być z siebie dumny/a.	4	3	2	1
28.	Uważam, że jeśli coś robię, jest to najczęściej nowatorskiej i twórcze.	4	3	2	1
29.	Nie potrafię wykonać różnych ćwiczeń fizycznych, bo jestem zbyt słaby/a.	4	3	2	1
30.	Potrafię być czuły/a w kontaktach z innymi ludźmi.	4	3	2	1
31.	Często obawiam się wyrażać swoje przekonania jeśli są niepopularne w moim otoczeniu.	4	3	2	1

32.	Gdy ktoś mnie w jakiś sposób atakuje, na przykład wyśmiewa się ze mnie, zwykle mogę liczyć na wsparcie ze strony moich kolegów/koleżanek.	4	3	2	1
33.	Zdarza się czasami, że ktoś drwi ze mnie, gdy mi się coś nie uda.	4	3	2	1
34.	Rzadko zapraszam moich rówieśników do swojego domu.	4	3	2	1
35.	Jeśli kogoś nie lubię, zachowuję się tak, żeby się o tym dowiedział.	4	3	2	1
36.	Świat zorganizowany jest według określonych zasad – „sprawiedliwość osiągnie każdego, kto je złamie”.	4	3	2	1
37.	Ludzie słusznie uważają, że w dzisiejszym świecie nie można liczyć na przychylność innych.	4	3	2	1
38.	Jestem osobą zaradną i pomysłową, co pozwala mi znaleźć rozwiązanie w sytuacjach, które zdarzają mi się po raz pierwszy.	4	3	2	1
39.	Zwykle nie uczestniczę w różnych zawodach lub konkursach, bo i tak ich nie wygram.	4	3	2	1
40.	Nie zdarza mi się odczuwać lęku.	4	3	2	1
41.	Zwykle myślę o sobie, że jestem osobą wartościową, przynajmniej tak samo, jak inni ludzie.	4	3	2	1
42.	Myślę, że nie jestem tak mądry/a jak bym chciał/a.	4	3	2	1
43.	Jestem sprawny/a fizycznie.	4	3	2	1
44.	Można na mnie polegać, bo jestem lojalny/a wobec innych (zwykle przestrzegam przyjętych w grupie zasad).	4	3	2	1
45.	Mam poczucie humoru.	4	3	2	1
46.	Zawsze znajdzie się ktoś, z kim mogę porozmawiać, gdy tego potrzebuję.	4	3	2	1
47.	Nie boję/bałem/am się chodzić do szkoły, bo raczej nie zdarza/ło mi się tutaj nic przykrego (na przykład drwiny, wymuszanie, bójki, nagana nauczyciela).	4	3	2	1
48.	Gdy ktoś ma jakieś problemy, staram się pomóc mu je rozwiązać.	4	3	2	1
49.	Zdarza się, że plotkuje na temat innych ludzi, jeśli na to „zasłużą” (na przykład zdenerwują mnie swoim zachowaniem).	4	3	2	1
50.	W świecie dzieją się rzeczy, których przyczyn nie da się określić.	4	3	2	1
51.	Wszystko, co się ludziom przydarza jest w gruncie rzeczy dobre - choć ludzie nie zawsze o tym wiedzą.	4	3	2	1
52.	Nawet jeśli zadanie, które mam wykonać jest bardzo trudne, zdołam je wykonać, gdy włożę w to wystarczająco dużo wysiłku.	4	3	2	1
53.	Jeśli coś mi się wcześniej nie udało, nie wierzę, że może udać się w przyszłości.	4	3	2	1
54.	Jestem osobą zawsze zadowoloną.	4	3	2	1
55.	Często myślę, że posiadam znacznie więcej cech negatywnych niż pozytywnych.	4	3	2	1
56.	Zwykle bardzo szybko kojarzę różne fakty, np. jeśli ktoś postawi jakiś problem, umiem szybko znaleźć jego rozwiązanie.	4	3	2	1
57.	Uprawiając sport czuję, że jestem w swoim żywiole.	4	3	2	1
58.	W kontaktach z innymi, czasem jest mi trudno otwarcie i szczerze powiedzieć, co mi się podoba, a co nie.	4	3	2	1

59.	W nowych dla mnie sytuacjach jestem nieśmiały/a, np. nie potrafię zapytać jeśli czegoś nie wiem, poprosić o coś czego potrzebuję, podejść do kogoś, z kim chciałbym/abym porozmawiać.	4	3	2	1
60.	Jeśli nie umiem rozwiązać jakiegoś problemu, mogę liczyć na pomoc np. rodziców.	4	3	2	1
61.	Często inni dają mi odczuć, że mnie nie lubią.	4	3	2	1
62.	Umiem cieszyć się z sukcesów moich koleżanek i kolegów i doceniam je.	4	3	2	1
63.	Jeśli inni drażnią mnie swoim zachowaniem, reaguję na to czasem ostrą krytyką.	4	3	2	1
64.	Jeśli dzieje się coś złego, może z tego coś dobrego dla człowieka wyniknąć.	4	3	2	1
65.	Każdy problem można rozwiązać na wiele sposobów, trzeba tylko trochę pomyśleć.	4	3	2	1
66.	Na lekcjach bałem/am się odezwać, by się nie ośmieszyć.	4	3	2	1
67.	Nikt nie mówi o mnie źle.	4	3	2	1
68.	Jeśli coś robię, to zazwyczaj robię to przynajmniej tak dobrze, jak moi rówieśnicy.				
69.	Umiem obserwować świat - dostrzegam rzeczy, których często nie widzą inni.	4	3	2	1
70.	Zwykle, gdy patrzę w lustro, nie podobam się sobie.	4	3	2	1
71.	Zdarza mi się nie dotrzymywać obietnicy, którą komuś złożyłem/am.	4	3	2	1
72.	Jestem zwykle optymistycznie nastawiony/a do życia – wesoły/a.	4	3	2	1
73.	Jeśli zachoruję/ałem/am i nie ma/było mnie w szkole, trudno znaleźć kogoś, kto pomoże/pomógł mi nadrobić zaległości.	4	3	2	1
74.	Nie zdarza/ło się, by nauczyciel, złośliwie mnie krytykował.	4	3	2	1
75.	Nie lubię dzielić się swoimi rzeczami lub wiedzą, bo inni i tak tego nie docenią.	4	3	2	1
76.	Za doznaną krzywdę nie staram się „zemścić”.	4	3	2	1
77.	Zawsze można stracić to, co się zdobyło, choć nie ma do tego konkretnych powodów - świat już taki jest.	4	3	2	1
78.	Z każdej sytuacji jest wyjście, bo zawsze znajdzie się jakieś rozwiązanie - ktoś ci pomoże lub sytuacja zmieni się na lepsze.	4	3	2	1
79.	Niezależnie od przeciwności losu uważam, że uda mi się znaleźć sposób, by osiągnąć to, czego pragnę.	4	3	2	1
80.	To, co tłumaczył nauczyciel na lekcji zwykle było dla mnie niezrozumiałe.	4	3	2	1
81.	Wiem, co powinienem/powinnam zrobić w każdej sytuacji, która mnie spotyka	4	3	2	1
82.	Zdarza mi się często myśleć, że jestem do niczego, bo nic mi w życiu nie wychodzi.	4	3	2	1
83.	Jestem osobą bardzo zainteresowaną tym, co mnie otacza.	4	3	2	1
84.	Potrafię zadbać o swój wygląd (np. elegancko i modnie się ubieram, robię makijaż, ćwiczę i biegam, by „wymodelować” lub zachować ładną sylwetkę).	4	3	2	1
85.	Jeśli wykonuje jakieś zadanie, wspólnie z grupą, czuje się odpowiedzialny/a za jego wykonanie.	4	3	2	1

86.	Staram się być kulturalny/a - dbam o to, by innych nie urazić swoim zachowaniem.	4	3	2	1
87.	Jeśli mam problem ze zrozumieniem jakiegoś zadania, koledzy i koleżanki chętnie służą mi pomocą.	4	3	2	1
88.	Mogę wśród kolegów i koleżanek otwarcie mówić o własnych pomysłach, bo nie obawiam się, że ktoś je wyśmiej	4	3	2	1
89.	Jeśli wykonujemy jakieś zadanie w grupie, podporządkowuję się i wykonuję przydzieloną mi pracę.	4	3	2	1
90.	Zdarza mi się aktywnie uczestniczyć w różnych kłótniach.	4	3	2	1
91.	Świat ma sens, nawet jeśli ludzie czują się w nim zagubieni.	4	3	2	1
92.	Warto zdać się na los, zwykle jest nam przychylny.	4	3	2	1
93.	Jeśli będę intensywnie trenował (pracował), mogę wygrać zawody sportowe (konkursy), na których mi zależy.	4	3	2	1
94.	Nawet jeśli podejmę jakieś działanie, nie wierzę, że uda mi się osiągnąć pożądany efekt.	4	3	2	1
95.	Osoby dorosłe nigdy na mnie nie krzyczą, bo nie mają powodu.	4	3	2	1
96.	Często myślę o sobie źle.	4	3	2	1
97.	Zapamiętuję zwykle bardzo szybko to, czego się uczę.	4	3	2	1
98.	Mam tyle kompleksów, że na dyskotekach zwykle wolę pozostawać w cieniu, by inni nie widzieli, jak wyglądam.	4	3	2	1
99.	Inni nie obawiają się powierzyć mi różnych zadań, bo zwykle staram się być odpowiedzialny/a i wykonuję je niezależnie od okoliczności.	4	3	2	1
100.	Jestem zaradny/a życiowo - potrafię znaleźć różne rozwiązania w sytuacjach z pozoru beznadziejnych.	4	3	2	1
101.	Jeśli jestem smutny/a, zawsze znajdzie się ktoś, kto to zauważy i stara się mnie pocieszyć.	4	3	2	1
102.	Zdarza się, że jestem obiektem plotek - inni obgadują mnie za moimi plecami.	4	3	2	1
103.	Jeśli moi koledzy lub koleżanki mają inne pomysły niż moje, słucham ich argumentów i daję się przekonać.	4	3	2	1
104.	Gdy ktoś mi „nadeptnie na odcisk” potrafię powstrzymać się od obraźliwych słów.	4	3	2	1
105.	Wszystko, co nam się w życiu zdarza, jest dziełem przypadku, jesteśmy na łasce „zmiennego i kapryśnego losu”.	4	3	2	1
106.	Tylko ludzie, którzy nic nie robią, mają powody uważać, że świat jest zły i niesprawiedliwy.	4	3	2	1
107.	Mogę odnieść sukces, zależy to głównie od mojego wysiłku i pracy, którą włożę w jego osiągnięcie.	4	3	2	1
108.	Boję się nowych miejsc, zadań lub sytuacji, bo nie wierzę, że sobie z nimi poradzę.	4	3	2	1
109.	W zasadzie zawsze spotykam się z życzliwością i aprobatą.	4	3	2	1
110.	Jest wiele powodów, które uprawniają mnie do tego, by sądzić, że jestem OK.	4	3	2	1

111.	Sądzę, że jestem bystry/a - zwykle wymyślam rozwiązania różnych zadań i zagadek szybciej niż wielu moich rówieśników.	4	3	2	1
112.	Uważam, że moje ciało daleko odbiega od ideału.	4	3	2	1
113.	Zdarza się, że w kontaktach z moimi rówieśnikami łamię zasadę „nie czyni drugiemu, co tobie niemiłe”.	4	3	2	1
114.	Jestem rozważny/a - nie podejmuje pochopnie decyzji - najpierw analizuję wszystkie „za i przeciw”.	4	3	2	1
115.	Gdy wyglądam atrakcyjnie, moi koledzy i koleżanki to doceniają.	4	3	2	1
116.	Jeśli miałem/am jakieś uwagi do tego, co się dzieje w szkole, mogłem/am szczerze o tym porozmawiać z nauczycielem lub kolegami i koleżankami z klasy.	4	3	2	1
117.	Przyjmuję krytykę ze strony innych, jeśli mają rzeczowe argumenty i służy to „wspólnemu dobru”.	4	3	2	1
118.	Raczej nie zdarza mi się posądzać innych o rzeczy, których nie zrobili.	4	3	2	1
119.	Warto marzyć i fantazjować o tym, co i w jaki sposób chce się w życiu osiągnąć.	4	3	2	1
120.	Ludzie słusznie mają powody, by wierzyć, że nie spotka ich nic dobrego w życiu.	4	3	2	1
121.	Gdy chcę wykonać jakieś zadanie, koncentruję się na sposobach i możliwościach, a nie na przeszkodach.	4	3	2	1
122.	Często mam poczucie, że wiele moich działań jest z góry skazanych na niepowodzenie.	4	3	2	1
123.	Nie zdarza mi się czuć nieszczęśliwym/ą.	4	3	2	1
124.	Czasem uważam, że do niczego się nie nadaję i jestem zupełnie bezużyteczny/a.	4	3	2	1
125.	Często brakuje mi pomysłów, jak rozwiązać różne zadania.	4	3	2	1
126.	Zwykle myślę o sobie, że jestem wystarczająco przystojny/ładna.	4	3	2	1
127.	Niezależnie od sytuacji, staram się być życzliwy/a wobec innych ludzi.	4	3	2	1
128.	Jestem osobą ambitną, stawiam sobie wysokie wymagania, bo chcę wiele w życiu osiągnąć.	4	3	2	1
129.	Inni często zwracają się do mnie o radę, uznając mnie za osobę kompetentną.	4	3	2	1
130.	Zdarza się, że jestem obiektem zaczepek ze strony moich rówieśników.	4	3	2	1
131.	Wolę wykonywać różne zadania sam/a niż z innymi.	4	3	2	1
132.	Czasem nie mogę opanować uczucia gniewu - inni drażnią mnie samą swoją obecnością.	4	3	2	1
133.	Jeśli coś się zaplanuje, na pewno zdarzy się coś, co uniemożliwi zrealizowanie tych planów.	4	3	2	1
134.	Jeśli zagrasz, masz szansę wygrać - los nie jest złośliwy.	4	3	2	1
135.	Większość tego, co osiągam jest efektem mojego wysiłku.	4	3	2	1
136.	Nie mam ochoty podejmować nowych zadań, bo i tak zazwyczaj nie uda mi się ich wykonać tak jakbym chciał/a,	4	3	2	1
137.	Nikt nigdy nie miał do mnie żalu, bo nie miał powodu.	4	3	2	1

Klucz do obliczania wyników oraz opis poszczególnych kategorii diagnostycznych do pobrania:

http://www.wybieramzawod.pl/public/poradniki/Podr_NIIS_ponadgim.pdf

2.2. KWESTIONARIUSZE

- Skala orientacji pozytywnej SKALA P - służy do badania pozytywnej orientacji jako podstawowej tendencji do zauważania i przywiązywania wagi do pozytywnych aspektów życia, doświadczeń i samego siebie – źródło: [Laguna Oles Filipiuk 2012.pdf \(kul.pl\)](#)
- Kwestionariusz orientacji na działanie - [kwestionariusz orientacji na działanie – źródło: Infor.pl](#)
- Kwestionariusz Orientacji Życiowej - kwestionariusz mierzy poczucie koherencji, czyli orientację życiową składającą się z trzech skorelowanych ze sobą składowych: poczucia zrozumiałości, poczucia zaradności i poczucia sensowności – źródło: [Kwestionariusz Orientacji Życiowej - Psychologia.net.pl](#)
- Skala satysfakcji z życia (SWLS) - ten test ma na celu zmierzenie ogólnego poziomu satysfakcji z życia. Może to pomóc w identyfikacji, czy respondent ma pozytywne lub negatywne nastawienie do swojego życia – źródło: [Skala Satysfakcji z Życia \(SWLS\): jak stosować to narzędzie? - Piękno umysłu \(pieknoumyslu.com\)](#); [SWLS Polish KSJ.pdf](#); [Skala Satysfakcji z Życia \(SWLS\) \(eztests.xyz\)](#)
- Diagnoza rozwoju osobowościowego młodzieży niedostosowanej społecznie. Autorami tego opracowania są: Wojciech Błażek, Urszula Sajewicz-Radtke, Magdalena Błażek, Aleksandra Lewandowska-Walter, Bartosz M. Radtke, wydawca: Pracownia Testów Psychologicznych i Pedagogicznych z Gdańska. (dla psychologów)
- Kwestionariusz Postaw wobec Pracy (KWP) - ten test ma na celu zmierzenie poziomu motywacji i postaw wobec pracy. Odpowiedzi respondentów pomagają zidentyfikować, czy mają oni pozytywne czy negatywne nastawienie do pracy (dla psychologów)

2.3 MATERIAŁ MULTIMEDIALNY

Tytuł: Zmiana postaw metodą małych kroków

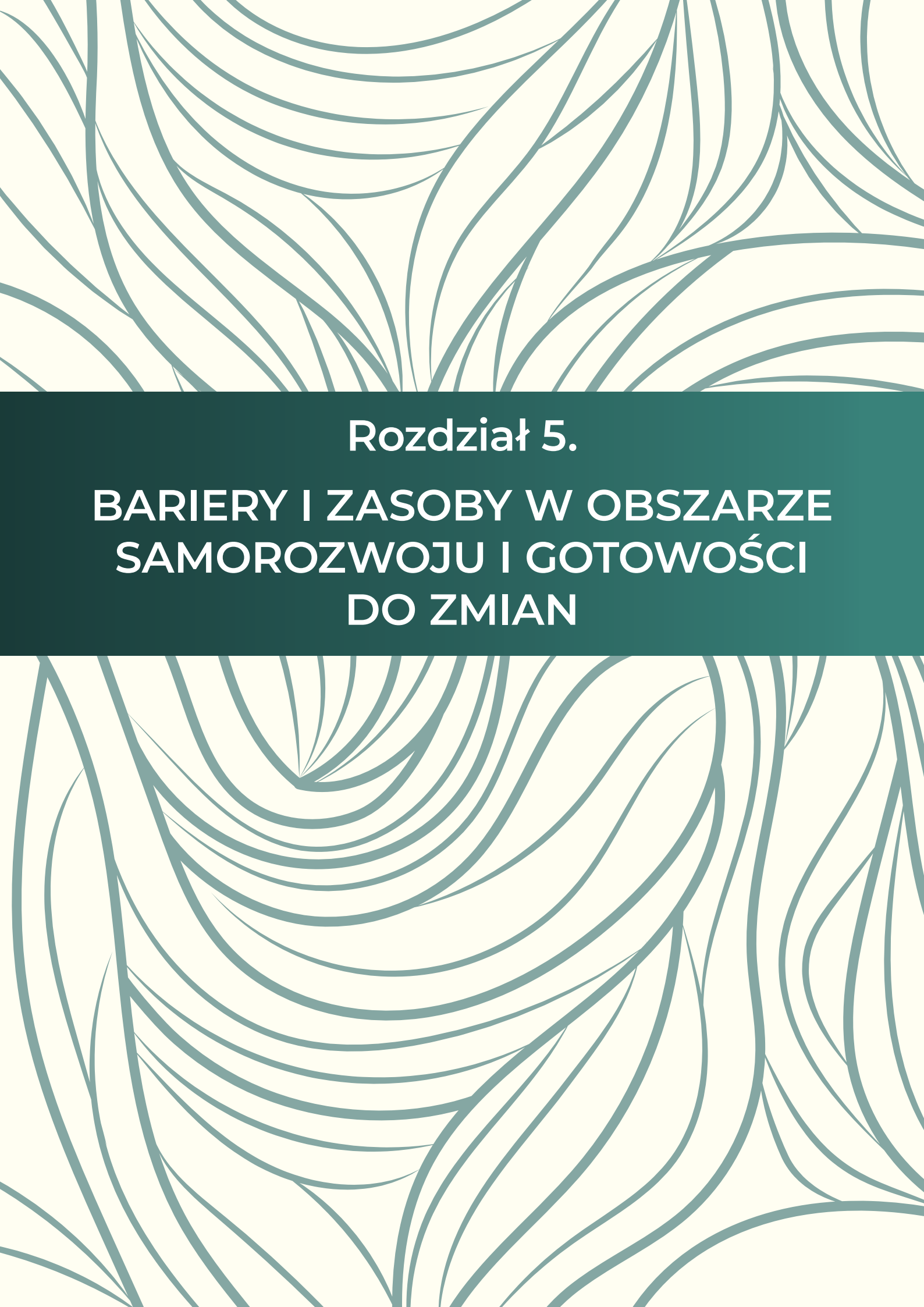
Źródło: opracowanie własne

Cel: rozwijanie postawy proaktywnej prowadzącej do pozytywnych zmian w życiu, zachęcanie do drobnych zmian i powolnego utrwalanie nawyków

Obszar: postawy i nastawienia

Zawartość:

- [Scenariusz sesji doradczej – plik multimedialny](#)
- [Materiał pomocniczy do sesji doradczej – nagranie multimedialne](#)
- [Materiał dodatkowy do sesji doradczej – opracowanie teoretyczne do rozmowy doradczej – plik multimedialny](#)



Rozdział 5.

BARIERY I ZASOBY W OBSZARZE SAMOROZWOJU I GOTOWOŚCI DO ZMIAN

CZĘŚĆ TEORETYCZNA

To ask:

What kind of career is best and possible for me is to ask:
How should I live my life?
(R. Vance Peavy, 2002)

<http://www.sociodynamic-constructivist-counselling.com/>

Zapytać:

Jaki rodzaj kariery jest dla mnie możliwy, to pytać:
Jak powinienem żyć?

(R. Vance Peavy, 2002)

<http://www.sociodynamic-constructivist-counselling.com/>

To możliwość spełnienia marzeń sprawia, że życie jest tak fascynujące.

Paulo Coelho **Alchemik**¹

1.1 WSTĘP

Jak pisze Joanna Minta „współczesne poradnictwo konstruowania kariery ma na celu: (...) wspieranie ludzi w ich uczeniu się przez całe życie oraz towarzyszenie im w licznych tranzyjach między kolejnymi doświadczeniami osobistymi, edukacyjnymi i zawodowymi”². W tej roli doradca zawodowy koncentruje się nie tylko na aktywności zawodowej klienta, lecz poddaje analizie wszystkie obszary życia osoby radzącej się, w tym poruszane w niniejszym rozdziale kwestie związane z systemem wartości, marzeniami, przeszkodami w realizacji wyznaczonych celów, gotowością i nastawieniem do zmian. Takie kompleksowe podejście do poradnictwa zawodowego prezentuje m.in. teoria konstrukcji kariery Marka Savickasa, poradnictwo socjodynamiczne Vance’a Peavy’ego czy teoria planowania przypadkowych zdarzeń Johna Krumboltza i Ala Levina. Niniejszy moduł w dużej mierze został oparty na podejściu socjodynamicznym, którego twórcą jest Vance Peavy, dlatego w dalszej części zostaną przybliżone niektóre elementy jego teorii.

Peavy proponuje holistyczne podejście do ról podejmowanych w życiu przez osoby radzące się oraz twórcze stymulowanie ich możliwości indywidualnego rozwoju. Według niego, ludzie powinni posiadać umiejętności pozwalające na projektowanie swojego życia, w tym ścieżki kariery, zgodnie ze swoimi marzeniami, potrzebami i oczekiwaniami. Dlatego jednym z zadań doradcy zawodowego jest pomoc młodemu człowiekowi w zidentyfikowaniu tego, co dla niego najważniejsze i co jest zgodne z nim „prawdziwym”, w oderwaniu od narzuconych przez otoczenie powinności i ocen. W tym zakresie poradnictwo zawodowe jest definiowane jako **wsparcie osoby radzącej się w konstrukcji i tworzeniu siebie**³, co skutkuje przyjęciem m.in. następujących założeń:

- nie ma jednej, obiektywnej rzeczywistości, ponieważ każdy człowiek kreuje treść oraz sposób swojego osobistego znaczenia;
- ludzie są zawsze osadzeni w jakimś kontekście społeczno-kulturowym, w którym „konstruują” swoje życie;

¹ Coelho P., Alchemik, Wydawnictwo Drzewo Babel, Warszawa 2024

² Minta J., *Od aktora do autora. Wspieranie młodzieży w konstruowaniu własnej kariery*, KOWEZIU, Warszawa 2012, s. 19

³ Górka Barbara, Hildebrandt-Mrozek Anna, Miller Piotr, Mrozowska Olga, Załuska P., Nowe metody i techniki w poradnictwie zawodowym, Zeszyt Informacyjno-Metodyczny Doradcy Zawodowego nr 59, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2017, s. 8

- ludzie nadają znaczenie swojej historii, tzn. współtworzą siebie i świat poprzez interpretację, krytyczną autorefleksję i aktywną postawę.

Dzięki takiemu podejściu do osoby radzącej się, wyeksponowano jej rolę w nadawaniu indywidualnego określenia pojęciu kariera. Doradca **pomaga** klientowi w **pogłębieniu wglądu w siebie** i zdecydowanie nie jest dyrektywną „alfą i omegą” czy wszytkowiedzącym ekspertem, który wie lepiej od klienta, co jest dla niego dobre i właściwe. Współodpowiedzialność doradcy i klienta za konstruowanie szeroko rozumianej kariery osoby radzącej się, prowadzi do ważnej refleksji – w opisywanej relacji i jeden, i drugi jest ekspertem: klient jest ekspertem od swojego życia, od swojej narracji, od planowania przyszłości, natomiast doradca jest ekspertem od kreowania optymalnych warunków dla efektywnego poradnictwa zawodowego. Podkreślanie nadrzędności **konstruowania** kariery nad wyborem kariery wskazuje również na kierunek wspólnych działań i koncentracji na wyposażaniu klienta w umiejętności, pozwalające mu na względnie samodzielne kierowanie rozwojem swojej indywidualnej ścieżki kariery. Kluczowy dla poradnictwa socjodynamicznego model autobiograficznego „ja” odznacza się głosami i metaforami, rozciągniętymi od przeszłości, poprzez aktualną przestrzeń życiową, aż do wyobrażonej przyszłości. Obejmuje on pamięć, wyobraźnię, oczekiwania i narzędzia językowe do tworzenia własnego „JA” i własnego życia. Autobiograficzne „JA”, mówiąc i wizualizując, używa pamięci, obserwacji i wyobraźni, aby tworzyć i budować na nowo własne „JA” i własną przyszłość.

W tym kontekście poradnictwo zawodowe traktowane jest jako „system interpretacyjny” dostarczający osobie radzącej się rekomendacji do nadawania sensu życiu. Takie podejście do doradztwa zawodowego jest zgodne z praktyką wspierania osób NEETs w Islandii, jaka została zaprezentowana przez Partnera islandzkiego podczas wizyty studyjnej ekspertów polskich (eksperci polscy wizytowali m.in. ośrodek wspierający młodzież, która wypadła z klasycznego systemu edukacji, zaś w tym ośrodku miała okazję spróbować różnego rodzaju zajęć/zawodów, przy czym sama decydowała w jakich zajęciach i jak długo chce uczestniczyć), a jednocześnie koresponduje ze specyfiką młodych osób znajdujących się w okresach rozwojowych (adolescencja i wczesna dorosłość), kiedy to naczelnym zadaniem rozwojowym jest poszukiwanie własnego JA/budowanie tożsamości.

W tym kontekście ważne jest odejście doradcy od ukierunkowywania klienta na cykliczne akty wyboru ścieżki aktywności zawodowej, na rzecz wyposażenia go w umiejętność ciągłego planowania i monitorowania swojej kariery całonocowej oraz zwiększanie refleksyjności. Oznacza to zwiększanie wglądu klienta w siebie samego i rozwój jego umiejętności analitycznych, niezbędnych do świadomego kreowania swojej ścieżki rozwoju. Zatem nadrzędną wartością jest skupienie się na potencjale rozwojowym radzącej się osoby i odejście od klasyfikowania klientów, a w zamian za to wspieranie ich na drodze do pełniejszego samopoznania i zbudowania satysfakcjonującej dla poszczególnych osób ścieżki kariery, zachęcanie do szerokiego spojrzenia na spectrum potencjalnych możliwości, do tworzenia równoległych planów rozwoju.

Takie podejście do doradztwa zawodowego można powiązać z pojęciem empowermentu, które po raz pierwszy zostało użyte na gruncie pracy socjalnej przez Barbarę Solomon w roku 1976. W książce *Black Empowerment: Social work in oppressed communities* autorka wskazała na problemy związane z pracą socjalną w murzyńskich gettach: na podstawie własnych obserwacji i badań stwierdziła, że dla osób z bardzo zróżnicowanymi problemami, doświadczającymi marginalizacji i trudności życiowych, nie są potrzebne programy całonocowe, i że oferowanie takiej samej pomocy i takiego samego wsparcia dla wszystkich jest nieefektywne⁴. W zamian proponowała takie myślenie o pomocy i wsparciu, które oparte jest na rzetelnym rozpoznaniu deficytów konkretnej osoby, grupy lub szerszej społeczności. Stwierdziła, że przede wszystkim warto rozpoznać czego danej osobie lub grupie brakuje do tego, aby samodzielnie i konstruktywnie mogła rozwiązywać swoje problemy. Ten sposób myślenia i działania może być przydatny w doradztwie zawodowym skierowanym do osób NEETs. W tym zakresie empowerment może być rozumiany jako:

- stan wzrostu, poczucia sprawstwa, poczucia siły i możliwości, sprawowania kontroli przez NEET;
- proces przywracania siły, godności, kontroli, wzmacniania kompetencji, rozwijania umiejętności NEET;
- cel szeroko rozumianych oddziaływań edukacyjnych i doradczych skierowanych do NEET.

W tym ujęciu nadrzędnym celem empowermentu jest przywracanie poczucia siły, sprawstwa i możliwości i nie uzależnianie klienta od doradcy. Tam, gdzie jest to możliwe, doradca powinien nauczyć klienta technik analizowania i oceniania jego zasobów w kontekście zadania, które jest do wykonania, a zatem uczenia się refleksyjności na własny temat. Dla wyjaśnienia znaczenia empowermentu w doradztwie zawodowym można posłużyć się definicją Norberta Herrigera, który określa go jako: umiejętność wyboru z wielu możliwych opcji

4 Herriger N., Empowerment in der Sozialen Arbeit, Stuttgart-Berlin-Köln 2002, s. 19.

życiowych takich rozwiązań, które są optymalne dla jednostki i stworzenie warunków, aby osoba:

- podjęła samodzielną autonomiczną decyzję w zakresie własnego życia,
- miała umiejętność „spotkania” własnych potrzeb, zainteresowań, życzeń, pragnień i odcięcia się od ograniczających oczekiwań innych osób,
- miała gotowość i umiejętność zmierzenia się z obciążającymi problemami własnego życia,
- miała moc, zdolność krytycznego myślenia i odrzucenia paraliżującego balastu codzienności, przyzwyczajęń.

Empowerment ukierunkowany jest przede wszystkim na wzmocnienie kompetencji i przywrócenie siły jednostce, na uczynienie jej wewnętrzną, samodzielną, odpowiedzialną za siebie.

Planowanie kariery zawodowej jest procesem całościowym, jednak etap rozwoju, w jakim znajdują się osoby z grupy NEET, jest w tym procesie etapem szczególnym, ponieważ podjęte wówczas decyzje w dużym stopniu warunkują dalsze losy życiowe, edukacyjne i zawodowe danej osoby. Z tego względu pomoc doradcy zawodowego powinna być ukierunkowana na wzmocnianie kompetencji NEET w zakresie podejmowania decyzji, na co składa się m.in. wiedza o sobie (w tym na temat własnego systemu wartości), ustalanie celów i priorytetów, planowanie i organizowanie działań zmierzających do ich osiągnięcia. Świadomość własnych predyspozycji i zainteresowań to za mało, aby młoda osoba mogła podjąć racjonalne decyzje. Sposób postrzegania własnych szans i zasobów w kontekście wyzwań zawodowych, w znacznym stopniu warunkuje nastawienia i motywuje lub zniechęca do działania. Doradca powinien wesprzeć NEET-sa w rozpoznaniu jego przekonań i poszerzeniu perspektywy myślenia na temat przyszłości, w tym przyszłości zawodowej. Wskazanie sensowności projektowania komplementarnych celów życiowych (edukacyjnych, zawodowych, osobistych, rodzinnych, finansowych) pozwala zracjonalizować wybory. Większość osób z grupy NEET najczęściej jest niezdecydowana, nie ma sprecyzowanych celów edukacyjnych i zawodowych. W tej grupie są także (choć w mniejszości) osoby, które podjęły decyzję o swojej przyszłości zawodowej, jednak w kontekście specyfiki uwarunkowań rozwojowych warto ją zweryfikować i ocenić, gdyż może się okazać, że główną rolę odegrali tu rodzice lub znajomi/koledzy. Stąd niniejszy moduł skupia się na sprecyzowaniu prawdziwych, indywidualnych marzeń i celów życiowych, edukacyjnych i zawodowych danej osoby oraz niwelowaniu przeszkód utrudniających ich osiągnięcie.

W kontekście powyższych rozważań konstrukcja niniejszego modułu odzwierciedla pewną logiczną sekwencję procesu doradczego, rozpoczynającą się od autoanalizy aktualnej sytuacji życiowej osoby NEET w kontekście obszarów jej życia, które uważa za satysfakcjonujące oraz takich, które wymagają korekty/naprawy (Rozdział 1 Mapa Życia). Kolejnym krokiem jest „autowgląd” w osobisty świat wartości po to, aby przy planowaniu dalszych etapów swojego życia, młoda osoba miała świadomość tego, co jest dla niej najważniejsze (Rozdział 2 Wartości). Następnie przychodzi kolej na podążenie za marzeniami i przekucie ich na realistyczne i jasno określone cele (Rozdział 3 Marzenia i cele). Na koniec potrzebna jest praca nad uświadomieniem sobie i próbę przełamania przez młodą osobę różnego rodzaju ograniczeń, które mogą utrudniać podążanie za marzeniami i realizację celów (Rozdział 4 Zakłęci w żaby - wewnętrzni sabotażyści, którzy utrudniają dojście do celu).



Na koniec warto dodać, że przyjęte rozumienie doradztwa zawodowego skierowanego do osób NEETs wymaga uwzględnienia w procesie doradczym specyfiki pracy wynikającej z dynamiki szeroko rozumianego rozwoju, tj. uwzględnienia wspólnych dla młodych ludzi zadań rozwojowych opisanych w niniejszym podręczniku w module „Specyfika pracy z NEETs ze względu na okresy rozwojowe” oraz zróżnicowanych metod pracy w odniesieniu do problemów wynikających z indywidualnej sytuacji danej osoby z grupy NEETs (np. z kontekstu sytuacyjnego i rodzinnego w jakim żyje, konsekwencji zdarzeń losowych, specyficznych zasobów, deficytów lub doświadczeń, jej indywidualnych postaw i nastawień, czy posiadanych przez nią kompetencji).

1.2 MAPA ŻYCIA

Kluczowym narzędziem procesu wsparcia w koncepcji socjodynamicznej jest tworzenie mapy przestrzeni życiowej, odnoszącej się do teraźniejszości oraz w dalszej kolejności – sporządzenie mapy przyszłości pomocnej w tworzeniu planów, określaniu celów i podejmowaniu decyzji. Tworzona wspólnie przez doradcę zawodowego i klienta mapa przestrzeni życiowej to eksploracja obecnej sytuacji - miejsca, z którego klient wyrusza. Pomaga ona w zidentyfikowaniu znaczących wątków, sposobów działania, zasobów i interakcji klienta. Analizowany jest kontekst w celu zrozumienia, z czym radzący się musi się mierzyć, jakie ma zasoby, a jakie ograniczenia. W odniesieniu do mapy przestrzeni życiowej Vans Peavy odnosi się do Kierkegaarda: „Musimy najpierw zadać sobie trud znalezienia drugiej osoby tam, gdzie ona jest, i od tego rozpocząć. W tym tkwi sekret sztuki pomagania innym. Każdy, kto nie opanuje tej umiejętności, sam się łudzi, gdy proponuje pomoc innym.”⁵

Peavy podkreśla, że tworzenie map w trakcie spotkania poradniczego umożliwia zarówno doradcy zawodowemu, jak i klientowi korzystającemu z doradztwa, poznanie i zrozumienie znaczących dla klienta elementów przestrzeni życiowej. W trakcie tworzenia mapy aktualnej sytuacji życiowej klienta lub mapy jego przyszłej kariery ujawniają się:

- relacje, jakie zachodzą w jego życiu;
- znaczące dla niego role;
- charakterystyczne cechy i elementy jego przestrzeni życiowej;
- pojawiające się w niej przeszkody;
- mocne i słabe strony jego życia;
- jego potrzeby i oczekiwania⁶.

Mapowanie przestrzeni życiowej polega na wizualnym przedstawieniu obecnej sytuacji klienta, w tym znaczących zjawisk w jego życiu, dokonywanym wspólnie przez doradcę i radzącego się. W tym zakresie mapowanie pomaga kompleksowo uchwycić zjawiska: widoczne/zobrazowane są doświadczenia klienta i powiązania pomiędzy nimi, zaś doradca we współpracy z klientem ma możliwość przeanalizowania sytuacji klienta. To wszystko dostarcza wiedzy na temat osobistej przestrzeni klienta i wynika z jego indywidualnych przekonań, spostrzeżeń, nadawanych znaczeń, interakcji, podejmowanych działań oraz całego świata materialnego, jaki go otacza. Na osobistą przestrzeń życiową klienta składają się: osobiste doświadczenia, systemy znaczeń, obiekty podlegające percepcji danej osoby, wszelkie formy aktywności społecznej (obszary: światopogląd, zdrowie, praca i edukacja, relacje oraz zabawa - główne źródła znaczeń dla jednostki).

W szerokim rozumieniu mapowanie służy:

- wyjaśnieniu i uproszczeniu skomplikowanych sytuacji;
- poczynieniu nowych spostrzeżeń odnośnie do omawianego problemu;
- wskazaniu mocnych i słabych stron klienta;
- opracowaniu wstępnej strategii działania;
- określeniu różnych oddziaływań i schematów w obecnej sytuacji NEET;
- zauważeniu ważnych relacji i powiązań;
- odkryciu własnego „ja” przez NEET;
- stworzeniu istotnych opisów działań, uczuć i interakcji.

W tym kontekście mapa obrazująca przestrzeń życiową NEET wydaje się być istotnym punktem wyjściowym do analizy zgromadzonych dotychczas przez niego zasobów (tego, co można wykorzystać w przyszłości), jak

5 Peavy V. R., Poradnictwo socjodynamiczne. Praktyczne podejście do nadawania znaczeń, Bielskie Stowarzyszenie Artystyczne „Teatr Grodzki”, Bielsko-Biała 2014.

6 Peavy, R. V., Poradnictwo socjodynamiczne. Praktyczne podejście do nadawania znaczeń, Bielskie Stowarzyszenie Artystyczne „Teatr Grodzki”, Bielsko-Biała, 2014.

i wychwycenia błędnych decyzji/wyborów/działań (opisy takich sytuacji pozwalają dostrzec m.in. sposoby radzenia sobie ze zmianą, stresem, stratą, poznać strategie adaptacyjne klienta, a także przybliżyć się do jego wartości i dotychczasowych celów). Dzięki temu, na dalszym etapie, klient będzie mógł zbudować mapę przyszłości, w której wykorzysta zgromadzone dotąd zasoby i w miarę możliwości wyeliminuje popełnione wcześniej błędy. Tworzenie Mapy Życia jest to podróż, która skłania do autorefleksji i wspomnień oraz budzenia świadomości, dzięki czemu pozwala odnaleźć drogę do siebie, na nowo odkryć oraz zrozumieć siebie i innych, jest sposobem samopoznania⁷. Z tego względu Mapa Życia jest ważnym początkiem dalszych prac nad projektem kariery NEET.

1.3 WARTOŚCI

Za każdym zachowaniem stoi jakaś wartość, a każda osoba ma swój indywidualny system wartości. Świat wartości jest jednym z podstawowych odniesień w życiu każdego człowieka i wyraża zarówno jego dążenie w określonym kierunku, jak również wskazuje obszary, których powinien unikać⁸. Wartości są czynnikiem dynamizującym ludzkie działania i różnicującym dążenia, a także w pewnym sensie wyznaczają standard wyboru indywidualnej drogi życia i osiąganego dobrostanu, w różnych jego obszarach. Tak więc owe wartości, obok posiadanych przez NEET cech osobowościowych, czynników demograficznych i warunków zewnętrznych, ukierunkowują jego zachowanie i leżą u podłoża wielu decyzji.

Dla młodego człowieka poszukującego swojej tożsamości jest niezwykle ważne, aby umiał sam sobie odpowiedzieć na pytania: Kim jestem?, Po co robię to, co robię?, Co jest dla mnie ważne i dlaczego?, W jakim celu wstaję rano z łóżka?, W jakim celu mam iść do pracy?, W jakim celu spotykam się ze znajomymi? itd. U podstaw odpowiedzi na te pytania leżą preferowane przez daną osobę wartości, bowiem to właśnie one, jak wyżej napisano, mają decydujący wpływ na wybory życiowe, zadowolenie i realizację siebie, zarówno w pracy zawodowej, jak i w życiu osobistym.

O tym, jak istotne są wartości w życiu człowieka świadczy szereg eksperymentów psychologicznych, które wykazały, że myślenie o swoich wartościach pomaga funkcjonować w trudnych sytuacjach, kiedy czujemy się odrzuceni przez innych, dotyka nas dezaprobatą społeczną, otrzymujemy negatywne informacje zwrotne. Wówczas najczęściej wycofujemy się albo przyjmujemy postawę obronną chyba, że podejmiemy refleksję nad tym, co jest dla nas w życiu ważne.⁹ Liczne badania dowodzą, że w różnych obszarach życia, możliwość sformułowania i wyrażenia swoich wartości pozwala lepiej znosić trudne sytuacje. Oto kilka eksperymentów potwierdzających powyższe założenia:

- dr David Creswell, psycholog z Carnegie Mellon University, prowadził wraz z zespołem badania nad rolą autoafirmacji w sytuacjach stresowych w kontekście wyznawanych wartości. Badaczy interesowało, czy pozytywne myślenie o sobie oraz o swoich wartościach może łagodzić zarówno fizjologiczne, jak i psychologiczne reakcje wywoływane przez stres. W eksperymencie badawczym naukowcy poprosili studentów college'u, aby wypełnili ankiety na temat wyznawanych przez nich wartości – mieli określić, co jest dla nich ważne w życiu według kolejności: sukces w szkole, rodzina, przyjaciele, pieniądze. Następnie losowo wybrani uczestnicy pisemnie uzasadnili, dlaczego wybrana przez każdego z nich dana wartość numer jeden jest dla nich ważna. Na koniec wszystkim uczestnikom zlecono wykonanie zadania wymagającego dużej kreatywności, pod presją czasu. Z badań wynika, że uczestnicy, którzy przez ostatni miesiąc żyli w ciągłym stresie, rozwiązali zadanie jedynie w 50%. Natomiast uczestnicy, którzy przed realizacją zadania mieli okazję do refleksji nad własnymi wartościami, ukończyli je z sukcesem. Oznacza to, że nawet pod wpływem dużego stresu, można twórczo i efektywnie rozwiązywać problemy, jeśli istnieje przestrzeń na refleksję o tym, co jest dla nas ważne;

7 M. Sulik, *Biograficzna mapa życia jako sposób odnalezienia drogi do siebie i do innych – andragogiczne konteksty*, w: *Dyskursy Młodych Andragogów*, T. 7, 2006, s. 127-135.

8 Hornowska, E., Paluchowski, W., *Technika badania ważności pracy. Model teoretyczny i wstępne wyniki*. w: J. Brzeziński (red.): *Psychologiczne i psychometryczne problemy diagnostyki psychologicznej*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza, Poznań 1993, s. 105-119.

9 <https://web.swps.pl/strefa-psyche/blog/relacje/18663-dlaczego-wartosci-sa-tak-wazne-w-zyciu?dt=1715691975694>, dostęp 15.01.2024.

- do podobnych wniosków doszedł psychiatra dr James Abelson wraz ze współpracownikami. W jednym z eksperymentów poprosił uczestników o udział w stresujących rozmowach kwalifikacyjnych, podczas których byli oceniani przez inne osoby. Przed wykonaniem zadania połowa uczestników mogła skupić się na ważnych dla nich wartościach oraz nad tym, jak mogą realizować je w przyszłej pracy i w jaki sposób ich zajęcie mogłoby poprawić dobrostan innych ludzi. Grupa kontrolna nie otrzymała takiego zadania. Osoby, które afirmowały wartości, nie tylko poradziły sobie lepiej, lecz także lepiej pod względem fizjologicznym zniosły stres oraz były wyżej oceniane jako pracownicy.

Zgodnie z teorią socjodynamiczną, pomoc klientowi w pogłębieniu wglądu w siebie (a system wartości jest jednym z elementów owego wglądu) jest jednym z podstawowych zadań doradcy zawodowego. Jednocześnie uświadomienie sobie własnego systemu wartości, jest istotne z punktu widzenia zadań rozwojowych stojących przed osobą z grupy NEET, dla której znalezienie odpowiedzi na pytanie „kim jestem?”/określenie swojej tożsamości jest kluczowe i stanowi istotny warunek przejścia do kolejnych etapów rozwoju. Z powyższych względów w czasie spotkań indywidualnych z NEET, doradca powinien uwzględniać pracę z wartościami.

Istnieje wiele teorii opisujących wartości w kontekście kariery zawodowej, a podstawowym założeniem większości z nich jest to, że ludzie poszukują takiej pracy, która odpowiadałaby ich wartościom¹⁰ i z tego względu wartości mają istotny wpływ na wybór przez daną jednostkę konkretnego zawodu.

W literaturze przedmiotu można spotkać wiele definicji wartości i równie wiele interpretacji ich roli w życiu człowieka. W psychologicznym badaniu problematyki wartości można wyróżnić dwa główne podejścia: wartości określane są bądź jako przedmiot dążeń i pragnień człowieka, bądź jako kryteria dokonywanych przez jednostkę wyborów.

Jedną z bardziej znanych koncepcji wartości w kontekście kariery zawodowej, jest propozycja E. Scheina, według którego wartości stanowią istotny element „kotwic kariery”, w tym: ukierunkowują, ograniczają, stabilizują i integrują karierę jednostki¹¹. W swojej koncepcji Schein ujmuje karierę w perspektywie rozwojowej, podkreślając rolę wartości i potrzeb w życiu zawodowym ludzi. Przyjmuje, iż zarówno ludzie, jak i organizacje funkcjonują w złożonym środowisku i wzajemnie na siebie oddziałują. Obie strony są w dynamicznej interakcji ze sobą. Zarówno efektywność jednostki, jak i sukces organizacji, w której pracuje, zależą od dopasowania do siebie wartości i potrzeb, które zmieniają się w tej interakcji¹². Schein swoją teorię kotwic kariery przedstawił na podstawie wyników badań podłużnych przeprowadzonych w latach 1961–1973 wśród absolwentów zarządzania w Stanach Zjednoczonych. Przytoczone badania obejmowały pytania kwestionariuszowe odnoszące się do wartości i postaw respondentów oraz szczegółowy wywiad dotyczący ścieżki kariery osób badanych. Badaczy interesowały zwłaszcza przyczyny leżące u podstaw dokonywanych przez nie wyborów zawodowych. Po przeprowadzeniu analizy wyników badań wyprowadzono wniosek, że mimo, iż poszczególne osoby podejmowały różne aktywności zawodowe w ciągu 10–12 lat objętych badaniem, powody, dla których dokonywały swoich wyborów, oraz towarzyszące tym wyborom odczucia, pozostawały takie same. Na podstawie wyżej opisanych badań Schein stwierdził, że każda jednostka w swoich wyborach zawodowych kieruje się dominującym, niezmiennym motywem – kotwicą kariery, czyli wartością, która ukierunkowuje, ogranicza, stabilizuje i integruje jej karierę. Na tej podstawie wysunął wniosek o istnieniu ścisłego związku pomiędzy rodzajem wybranej przez osobę kariery, a jej motywacjami i potrzebami, deklarowaną hierarchią wartości i spostrzeganymi umiejętnościami i zdolnościami¹³. Uznał także, że obraz siebie u większości osób skupia się wokół pięciu kategorii odzwierciedlających ich podstawowe wartości, motywy i potrzeby, które nazwał „kotwicami kariery”, są to:

2. kompetencje techniczno-funkcjonalne,
3. kompetencje przywódcze,
4. autonomia i niezależność,
5. bezpieczeństwo i stabilizacja,
6. przedsiębiorcza kreatywność.

10 Furnham, A., *The psychology of behaviour at work*, Psychology Press, Londyn 2005.

11 Schein, E., *Career anchors: Discovering your real values*. San Francisco: Jossey-Bass/Pfeiffer 1990.

12 Schein, E., *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company 1978.

13 za: Zygierewicz Anna, *Kierowanie karierą (3): Planowanie i rozwój*, w: *Personel*, 1998, nr 5, s. 18-19

W latach 80. XX wieku badania zostały powtórzone wśród kilkuset przedstawicieli rozmaitych profesji na różnych etapach rozwoju zawodowego, co pozwoliło wyodrębnić 3 dodatkowe „kotwice kariery”:

- usługi lub poświęcenie dla sprawy,
- wyzwanie,
- styl życia.

Według Scheina początkowo osoba nie jest w stanie określić, co stanowi jej kotwicę kariery (w takiej sytuacji jest osoba NEET), gdyż obraz siebie jest budowany przez wiele lat, w oparciu o wgląd w siebie. Większą samoświadomość uzyskuje osoba wraz ze zdobywanym doświadczeniem, kiedy ma okazję konfrontować posiadaną o sobie wiedzę z rzeczywistością. Uformowany w ten sposób obraz siebie funkcjonuje jako siła stabilizująca/kotwica/drogowskaz, który stanowi motyw i wartości, z jakich dana osoba nie zrezygnuje podczas dokonywania kolejnych, różnorodnych wyborów. Natomiast uświadomienie sobie własnych motywów i potrzeb staje się możliwe dzięki dokonywaniu oceny samego siebie w rzeczywistych sytuacjach, a także na podstawie uzyskiwanej od innych osób informacji zwrotnej. W wyniku procesów kształtowania dojrzałego obrazu siebie, zdaniem E. Scheina, u każdego człowieka zaczyna dominować jedna z kotwic kariery.

Schein opracował test popularnie nazwany „Kotwicami Scheina” (dostępny na wielu stronach internetowych do bezpłatnego pobrania), po którego wypełnieniu można samodzielnie obliczyć wyniki i „odkryć” właściwą dla siebie wartość-kotwicę kariery i jej znaczenie dla swoich wyborów zawodowych, i tak:

- osoby, dla których najważniejszą wartością stanowią autonomia i niezależność, mają potrzebę pracy na samodzielnym stanowisku, na swoich warunkach, jak chcą i kiedy chcą;
- profesjonalizm stanowi kotwicę kariery osób, które dążą do bycia ekspertem w danej dziedzinie;
- ludzie, których kotwicą kariery jest przywództwo, mają potrzebę pełnienia funkcji kierowniczych;
- bezpieczeństwo i stabilizacja pełnią funkcję kotwicy kariery u osób, dla których najważniejsza jest pewność zatrudnienia. Są oni nie tylko lojalnymi pracownikami, ale również chętnie poddają się kierownictwu innych;
- ludzie, których dominującą kotwicą kariery są kreatywność i przedsiębiorczość, dążą przede wszystkim do wdrażania nowych pomysłów, wymyślenia czegoś innowacyjnego, szukania rozwiązań postawionych problemów lub też założenia własnej firmy;
- kotwica kariery usługi i poświęcenie dla innych dominuje u osób, których głównym dążeniem jest praca na rzecz innych, poświęcenie dla jakiejś sprawy lub idei;
- osoby, których kotwicę kariery stanowi wyzwanie, lubią podejmować ryzyko, próbować czegoś nowego, a także pokonywać trudności i sprawdzać się w działaniu z innymi;
- styl życia charakteryzuje jednostki, które pragną zachować równowagę pomiędzy życiem osobistym a zawodowym, cenią spędzanie czasu wolnego w gronie rodziny i przyjaciół¹⁴.

Przykładowy test można pobrać m.in. za pośrednictwem następującego odnośnika: http://www.ckzkk.pl/gallery/file/TEST_KOTWICE_SCHEINA-AKTYWNY-pdf.pdf (dostęp: 15.09.2023).

Inną koncepcją podnoszącą zagadnienie wartości jest teoria Supera, według którego „wartości i zainteresowania wynikają z potrzeb. Potrzeba prowadzi do działania, a działanie wyznacza sposoby zachowania, którego cele – gdy są ogólne – określane są jako wartości, a gdy specyficzne – jako zainteresowania. (...) Wartości zaś są celami (obiektami), których jednostka poszukuje, aby zaspokoić potrzebę”¹⁵

Z kolei według Bogdana Wojciszke „system wartości jest zbiorem wartości osobistych zorganizowanym w hierarchię poprzez preferencje. To właśnie preferencja danej wartości ustala jej położenie w hierarchii”. Wartości, które umieszczane są wyżej w hierarchii mają większy wpływ na zachowanie jednostki, lecz te same wartości mogą być realizowane na zupełnie różne sposoby przez poszczególne osoby¹⁶.

J. Kozielecki wyodrębnia pięć typów wartości, które różnicują całość zachowań człowieka:

- wartości dionizyjskie – najwyższe dobra człowieka to konsumpcja, komfort, wygodne życie gwarantujące radość i zadowolenie;

14 Paszkowska-Rogacz, A., Warsztat pracy europejskiego doradcy kariery zawodowej, Krajowy Ośrodek Wsparcia Edukacji Zawodowej, Warszawa 2002.

15 Hornowska E., Paluchowski W. J., Technika badania ważności pracy D. E. Supera, [w:] M. Strykowska (red.), Współczesne organizacje – wyzwania i zagrożenia. Perspektywa psychologiczna, Poznań 2002, s.268

16 za: Paszkowska-Rogacz A., Doradztwo zawodowe: wybrane metody badań, Warszawa 2009, s. 165.

- wartości heraklesowe – dążenie do wyższości, ważności i znaczenia, dominacji nad innymi, zdobycia władzy i sławy;
- wartości prometejskie – człowiek widzi siebie jako część wspólnoty, najwyższa wartość to walka ze złem i cierpieniem, działania prospołeczne i altruistyczne;
- wartości apollińskie – człowiek przypisuje najwyższe znaczenie twórczości, poznaniu świata, rozwojowi nauki, techniki i sztuki; nastawienie na innowacje i zmiany otoczenia zewnętrznego;
- wartości sokratyczne – najwyższym dobrem człowieka staje się poznanie i rozumienie samego siebie, doskonalenie własnej osobowości.

Największą satysfakcję uzyskuje przez ciągły rozwój, samokształcenie oraz doskonalenie się¹⁷.

Hierarchia celów i wartości życiowych jest sprawą indywidualną. Obejmuje ona ważność poszczególnych celów i wartości oraz ich wzajemne relacje. Hierarchia celów związanych z takimi obszarami, jak: życie osobiste, styl życia (rozrywka i rekreacja, kultura, praca, samorealizacja), sfera ideologii i wartości (religia, życie duchowe, polityka), status społeczny (awans, kwestie materialne, władza) wpływa w istotnym stopniu na przebieg życia jednostki, a także na to, w jaki sposób układa się jej kariera zawodowa¹⁸. Mimo że każdy ma własną strukturę wartości, to jednak można stworzyć listę tych najważniejszych, obejmującą wartości podobne u większości ludzi. Taką listę, obejmującą siedem głównych wartości i celów życiowych, na podstawie własnych badań stworzył Marek Suchar. Są to:

1. życie osobiste (relacje rodzinne i relacje z innymi bliskimi ludźmi);
2. samorealizacja (pogłębianie wiedzy, działalność twórcza i artystyczna, rozwój zainteresowań, dążenie do samopoznania i samodoskonalenia);
3. rozrywka i rekreacja;
4. religia i rozwój duchowy;

Wartości związane z pracą zawodową:

5. polityka i kwestie społeczne;
6. status społeczny i majątkowy;
7. praca¹⁹.

Kształtujący się system wartości wraz z ugruntowanym na jego bazie światopoglądem, budują koncepcję własnego życia, stanowią kryterium formułowania celów życiowych i wyboru środków służących ich realizacji. W czasie spotkań indywidualnych z osobami z grupy NEET, doradca powinien uwzględnić pracę z wartościami klienta. Może nadać im szerszy sens i określić z klientem obszary wartości związanych z pracą oraz karierą. Pozwoli to na dokładniejsze zaplanowanie kierunku zmian i wykorzystanie struktury wartości klienta w sytuacji pracy. Do opisanie wartości związanych z pracą, mogą posłużyć doradcy ćwiczenia/narzędzia zaprezentowane w CZĘŚCI PRAKTYCZNEJ niniejszego rozdziału.

1.4 MARZENIA I CELE

Człowiek tym różni się od innych zwierząt, że potrafi marzyć – kreować w myśli i wyobraźni coś, czego jeszcze nie ma, a co mogłoby być. Potocznie rzecz biorąc marzenie to wewnętrzne pragnienia i cele, które odzwierciedlają to, co najbardziej chcemy osiągnąć lub doświadczyć w życiu. Są one ważną częścią ludzkiej psychiki, ponieważ motywują do działania, pomagają w dążeniu do lepszej przyszłości i stanowią źródło inspiracji. W praktycznym sensie marzenia służą jako rodzaj mentalnej mapy, która pomaga określić, dokąd

17 Koziellecki J., Koncepcje psychologiczne człowieka, Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa 1995, s. 203-205.

18 Suchar M., Modele karier: przewidywanie kolejnego kroku, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2010, s. 26

19 Suchar M., Kariera i rozwój zawodowy, Wydawnictwo ODDK, Gdańsk 2003, s. 33

chcemy zmierzać w życiu, i co chcemy osiągnąć. Pomagają również w przetrwaniu trudnych chwil, dając coś, do czego możemy dążyć i na czym możemy się skupić, szczególnie wtedy, gdy rzeczywistość staje się zbyt przytłaczająca. Marzenia zachęcają także do osobistego rozwoju, pomagając w ustanowieniu celów i wyznaczeniu drogi do ich osiągnięcia. W ten sposób są kluczowym elementem w procesie samorealizacji i osobistego wzrastania.

Słownik Języka Polskiego podaje dwie definicje pojęcia „marzenie”²⁰:

1. dowolne przypadkowe kojarzenie wyobrażeń, fantazjowanie, rojenie;
2. obraz myślowy czegoś upragnionego, przedmiot pragnień i dążeń, dążenie, pragnienie.

Na podstawie wyżej wspomnianych definicji, bez wnikania w ich psychologiczne znaczenie, można zauważyć, że pierwsza z nich odnosi się do procesu umysłowego, pewnego rodzaju aktywności umysłowej i słowo „marzenie” zostało tu użyte w formie nazwy czynności odczasownikowej. W języku angielskim temu znaczeniu odpowiadałoby słowo „daydreaming”. Drugie znaczenie odnosi się do treści marzeń, czyli do tego o czym osoba marzy, w sensie czego by chciała. W języku angielskim określilibyśmy to słowem „daydream” lub po prostu „dream”. Większość literatury dotyczącej zjawiska marzenia dziennego odnosi się do pierwszego znaczenia tego słowa opisującego pewnego rodzaju aktywność umysłową i kładąc większy nacisk na formę marzenia, style, genezę i funkcję, a w mniejszym stopniu na treść. Natomiast w języku potocznym słowo „marzenia” używane jest częściej zgodnie z drugim słownikowym znaczeniem.

Z punktu widzenia psychologii możemy powiedzieć, że marzenia to procesy wyobrazeniowe o podłożu emocjonalnym, a także treści mimowolnie pojawiające się w naszej świadomości. Dobrym słowem, które te procesy określa, jest angielskie daydreaming. Eric Klinger mówi o trzech sposobach definiowania marzeń: pierwszy to wspomniane procesy wyobrazeniowe, rozumiane jako nierealne fantazje ucieczkowe, nie zawsze przyjemne, co odróżnia je od potocznego rozumienia marzenia jako czegoś, czego pragniemy i co - jeśli się ziści - odmieni nasze życie na lepsze; drugi sposób określa marzenia jako strumień świadomości, czyli aktywność polegającą na przeniesieniu uwagi ze świata zewnętrznego na doznania wewnętrzne. To wyobrażenia, wizualizacje, wspomnienia, procesy myślowe, myśli robocze, wewnętrzne komentarze i dialogi z samym sobą - coś w rodzaju filmu, który pojawia się w naszej głowie, kiedy oderwiemy się od rzeczywistości; trzecia definicja mówi o marzeniach, jako o treściach, które w umyśle pojawiają się automatycznie i mimo woli: kiedy „odpływamy”, coś nam się samo przypomina, z czymś kojarzy. To nieintencjonalna, czyli bezwysiłkowa i spontaniczna czynność umysłowa, swoiste błędzenie umysłu. Tak więc marzenia to: albo wyobrażenia, albo strumień świadomości (wszystko, o czym myślimy, ale co nie jest związane z aktualną rzeczywistością), albo ta część świadomości, której nie kontrolujemy.²¹

Z psychologicznego punktu widzenia marzenia można rozpatrywać na kilku różnych płaszczyznach, zależnie od kontekstu:

1. jako sny występujące w czasie fazy REM²²,
2. jako aspiracje i cele,
3. jako produkty wyobraźni.

Każdy z tych aspektów odgrywa ważną rolę w zrozumieniu ludzkiej psychiki i zachowań, dlatego warto przyjrzeć się im bliżej:

1. **marzenia senne** - występują głównie podczas fazy REM. Uważa się, że marzenia senne są produktem przetwarzania i konsolidacji informacji zdobytych w ciągu dnia, które podczas snu mózg przekształca, integrując je z istniejącymi wspomnieniami, i które może wykorzystywać do rozwiązywania problemów. Sny mogą służyć jako sposób wyrażania i przetwarzania emocji: często marzenia senne odzwierciedlają nasze zmartwienia, pragnienia, lęki lub tęsknoty, które mogą być trudne do wyrażenia w codziennym życiu. Dla niektórych osób marzenia senne mogą być sposobem przetwarzania traumatycznych doświadczeń i mogą pojawiać się jako próba zrozumienia i przepracowania trudnych wydarzeń. Niektóre teorie sugerują także, że sny mogą pełnić funkcję adaptacyjną, pomagając nam przygotować się

20 Słownik Języka Polskiego T.2., PWN, Warszawa 1998

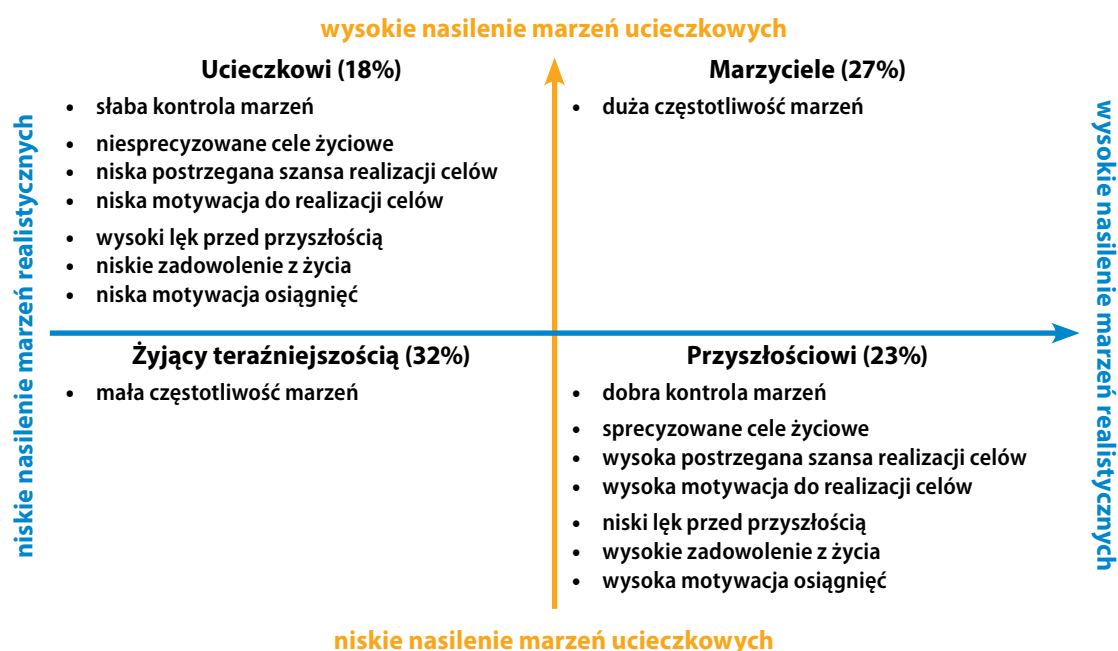
21 Czakon M., Jak działać skutecznie czyli o mądrym, skutecznym działaniu w życiu osobistym i społecznym, Doktorat z marzycielstwa, <https://jakdzialacskutecznie.pl/doktorat-z-marzycielstwa/>, dostęp 15.5.2023.

22 Cartwright R., The Twenty-four Hour Mind: The Role of Sleep and Dreaming in Our Emotional Lives, Oxford University Press, 2012

do różnych sytuacji życiowych, ćwicząc nasz umysł w reakcjach na różne wydarzenia. W tym zakresie sny mogą być formą psychicznego treningu, pomagając rozwijać strategie radzenia sobie w różnych sytuacjach życiowych;

2. **aspiracje i cele:** marzenia rozumiane jako aspiracje i cele, są częścią ludzkiej motywacji. Teoretycy motywacji, jak Abraham Maslow z jego hierarchią potrzeb, wskazują, że realizacja osobistych aspiracji jest kluczowa dla osiągnięcia samorealizacji. Cele te mogą być różnorodne: od krótkoterminowych dążeń, po długoterminowe marzenia i ambicje. Są one motorem napędowym działania, wpływając na wybory, decyzje i kierunki życiowe osoby. W tym kontekście marzenia mogą przybierać różne formy i rozmiary, od prostych, celów krótkoterminowych (np. nauczanie się nowej umiejętności), po długoterminowe (np. start w wyborach prezydenckich). W tym zakresie marzenia kierują podejmowanymi działaniami, wpływają na nasze wybory i decyzje oraz określają kierunki rozwoju i życiowe ścieżki. W kontekście teorii motywacji, marzenia pełnią kilka kluczowych ról: działają jako źródło inspiracji, pobudzając kreatywność i innowacyjność (gdy mamy jasno określone cele, łatwiej jest znaleźć motywację do podejmowania przybliżających do nich działań); mogą służyć jako mechanizm regulacji: pomagają ustalać priorytety i w sposób bardziej efektywny zarządzać zasobami, takimi jak czas i energia, a ponadto mają znaczący wpływ na poczucie celu i tożsamości (realizując swoje aspiracje, nie tylko osiągamy konkretne cele, ale również rozwijamy swoje ja, kształtując własną tożsamość i samoocenę w dynamicznym procesie samorealizacji. W miarę jak osiągamy jedno cele, pojawiają się nowe marzenia, co prowadzi do ciągłego rozwoju);
3. **marzenia jako produkty wyobraźni** – w tym zakresie marzenia pozwalają na eksplorację alternatywnych realiów, rozwiązania problemów, czy twórcze myślenie. Wyobrażenia umożliwiają wizualizowanie różnych scenariuszy i możliwości, co jest fundamentem kreatywności i innowacyjności. W tym kontekście marzenia są narzędziem umożliwiającym adaptację do zmieniającego się świata, rozwój osobisty i zawodowy.

W kontekście rozważań o marzeniach w odniesieniu do osób z grupy NEET, warto zadać pytanie: jak wiele młodych osób potrafi marzyć? Ciekawe badania dotyczące tego zagadnienia przeprowadził dr Michał Czakon. Tematem jego rozprawy doktorskiej był **związek marzeń z właściwościami celów życiowych**. Aby uzyskać wiarygodne dane wspólnie z zespołem przeprowadził badania dot. związku między celami i marzeniami wśród 413 młodych ludzi w Polsce (15-19 lat). W wyniku tych badań wyodrębnił 4 grupy osób charakteryzujących się określonymi właściwościami, które zostały przedstawione na poniższym wykresie opracowanym przez autora.²³



23 Czakon M., Jak działać skutecznie czyli o mądrym, skutecznym działaniu w życiu osobistym i społecznym, Doktorat z marzycielstwa, <https://jakdzialacskutecznie.pl/doktorat-z-marzycielstwa/>, dostęp 15.5.2023.

Analizując wyniki badań dr Michała Czakona w kontekście doradztwa zawodowego skierowanego do grupy NEET można stwierdzić, iż z dużym prawdopodobieństwem doradca zawodowy w swojej pracy może mieć do czynienia z osobami, które mają wysokie nasilenie marzeń ucieczkowych (Ucieczkowi i Marzyciele) i/lub niskie nasilenie marzeń realistycznych (Ucieczkowi i Żyjący teraźniejszością), co może skutkować z trudnością w pracy nad określeniem celów i planów dot. ich przyszłości życiowej i zawodowej. Dodać należy, że tylko 23% z badanych przez dr Czakona młodych ludzi cechowało wysokie nasilenie marzeń realistycznych i niskie nasilenie marzeń ucieczkowych (Przyszłościowi). W związku z powyższym warto zastanowić się nad tym, co może zrobić doradca zawodowy, aby wesprzeć młode osoby w drodze do marzeń oraz w drodze do wytyczania i osiągania celów. W tym zakresie przydatna może być odpowiedź na pytania: co sprawia, że czasami trudno jest marzyć? Co sprawia, że ktoś nie jest zdolny do marzeń i wyznaczania sobie celów? Jak pokazują badania, niezdolność do marzenia może być złożonym problemem, wynikającym z różnych psychologicznych barier, są to m.in.:

- blokady emocjonalne, w tym np. lęk, depresja i przeżyte traumy, które mogą ograniczać zdolność do wyobrażania sobie i planowania przyszłości. Badania w dziedzinie psychologii wskazują, że negatywne stany emocjonalne nie tylko wpływają na nastrój i zachowanie w codziennym życiu, ale mogą także mieć długotrwały wpływ na zdolność do tworzenia i podążania za marzeniami, zmieniać sposób, w jaki osoba przetwarza informacje i jak wyobraża sobie przyszłość, skłaniać do skupiania się na negatywnych scenariuszach, zamiast otwierania się na nowe możliwości i pozytywne wyniki. W przypadku tego typu blokad emocjonalnych warto, aby doradca zawodowy przekonał młodą osobę do skorzystania z odpowiedniej terapii i dopiero po jej odbyciu powrócił do pracy nad tworzeniem Mapy Marzeń i określania celów życiowych i zawodowych klienta;
- niska samoocena: osoby z niską samooceną często napotykają trudności w marzeniu i wyznaczaniu sobie celów. Jest to spowodowane przede wszystkim brakiem wiary w możliwości ich samodzielnej realizacji. Psychologia społeczna podkreśla, że zdolność do postrzegania przyszłości w perspektywie wielu możliwości oraz dążenie do jej kreowania jest uwarunkowane przez sposób postrzegania siebie. Samoocena, czyli ocena, jaką jednostka ma o sobie, wpływa na wiele aspektów życia, w tym na motywację, aspiracje i działania. Niska samoocena sprawia, że ludzie widzą siebie w negatywnym świetle, a to bezpośrednio wpływa na ich przekonania o tym, co są w stanie osiągnąć. Mogą czuć, że nie zasługują na sukces lub szczęście, albo że ich wysiłki i tak zakończą się niepowodzeniem. Taki negatywny wizerunek siebie ogranicza ich zdolność do marzenia o lepszej przyszłości, a same marzenia często są postrzegane jako coś poza zasięgiem lub nieosiągalnego. Ponadto, psychologia społeczna wskazuje, że sposób, w jaki postrzegamy nasze możliwości, ma istotny wpływ na nasze zachowanie i podejmowane działania. Osoby z niską samooceną mogą unikać wyzwań lub nowych doświadczeń z obawy przed porażką. To jeszcze bardziej ogranicza ich zdolność do realizacji marzeń. To błędne koło negatywnego postrzegania siebie i unikania ryzyka może prowadzić do utrwalenia przekonania o własnej nieadekwatności i braku możliwości osiągnięcia sukcesu. W odniesieniu do tego typu barier doradca zawodowy powinien pracować z klientem nad podniesieniem jego samooceny, do czego m.in. może wykorzystać ćwiczenia zawarte w niniejszym Podręczniku. W tym zakresie praca nad samooceną powinna poprzedzać pracę nad Mapą Marzeń, zaś wytyczane cele powinny mieć charakter krótkoterminowy i koncentrować się raczej na wykonaniu konkretnych zadań. Doradca może także zachęcać klienta do świętowania nawet małych sukcesów (np. zaproponować mu wykonanie ćwiczenia „Słolik sukcesów” znajdującego się w części praktycznej niniejszego rozdziału);
- brak aspiracji do marzeń, co może być spowodowane np. monotonią codziennych zadań lub bierną rozrywką, a skutkiem czego może zubożenie wyobraźni, mniejsza zdolność do twórczego myślenia, trudności z marzeniem i wyobrażaniem sobie przyszłości, która wykracza poza bezpośrednie doświadczenia i ograniczenia. Szczególne znaczenie ma zubożenie wyobraźni, bowiem wyobraźnia pozwala eksplorować alternatywne scenariusze życiowe, marzyć o osiągnięciach i stawiać sobie cele, które motywują i prowadzą do rozwoju osobistego i zawodowego. W takiej sytuacji doradca zawodowy może stymulować klienta do szukania inspiracji do marzeń poprzez odkrywanie nowych zainteresowań, czytanie książek rozszerzających horyzonty, podróżowanie czy rozmowy z inspirującymi ludźmi, co pozwoli oderwać go od biernego egzystowania w „tu i teraz”;
- strach przed niepowodzeniem – jest to obawa, że marzenia nie zostaną zrealizowane, która może znacznie ograniczać zdolność do marzenia i dążenie do realizacji swoich aspiracji. Może ona powodować, że klient unika podejmowania ryzyka i wyzwań, które są nieodłącznym elementem osiągania ważnych celów życiowych. Jest to mechanizm obronny zakorzeniony w naturalnej ludzkiej tendencji do unikania

bólu i rozczarowania. Strach przed niepowodzeniem może być tak intensywny, że osoba woli nie podejmować żadnych działań, niż ryzykować potencjalną nieudaną próbę. Ta obawa przed porażką jest często potęgowana przez społeczne i kulturowe oczekiwania osiągnięcia sukcesu, co czasami może prowadzić do perfekcjonizmu i nadmiernej autokrytyki. W tej sytuacji doradca zawodowy może pracować z klientem nad jego przekonaniem (ćwiczenia z tego zakresu znajdują się w module IV niniejszego Podręcznika).

Człowiek ma dwa rodzaje marzeń: pierwszy to marzenia realistyczne czyli te, które przekształcają się w cele; drugie to ucieczkowe, które wcale nie muszą zostać spełnione, chociaż teoretycznie są osiągalne. Według psychologii ewolucyjnej osobniki, które wykształciły umiejętność wyobrażania sobie prawdopodobnych zdarzeń, zyskiwały przewagę nad osobnikami bez tych zdolności. Jak z tego można wnioskować, ludzie mają ewolucyjnie wykształcony niedobór zadowolenia z życia, czyli przekonanie, że mogą być bardziej szczęśliwi niż są obecnie i wierę, że może tak się stać.²⁴ Z tego punktu widzenia marzenia są przestrzenią do kreowania wizji lepszej przyszłości. Niesprecyzowane, rozmyte w swojej naturze marzenia, które krążą nam po głowie przed podjęciem decyzji czy działania, mają głęboki sens, bo będąc na wskroś subiektywne, informują o tym, co jest dla nas ważne. Marzenia pozwalają spotkać się ze swoimi prawdziwymi najgłębszymi pragnieniami. To one są źródłem motywacji. Z tego względu praca nad marzeniami jest jednym z najważniejszych obszarów pracy z osobami NEET. W kontekście okresu rozwojowego, w jakim znajdują się osoby NEET warto zwrócić uwagę na fakt, że marzenia ewoluują, ponieważ zmieniają się okoliczności, a także sam młody człowiek. Jednocześnie marzenia są tylko obudową stałych pragnień, dlatego warto zadać klientowi pytanie: dlaczego Ty o tym teraz marzysz – w odpowiedzi na to pytanie doradca może znaleźć wskazówkę, czy to naprawdę, czy to, czego pragnie młody człowiek wypływa z niego samego, czy jest odpowiedzią na tymczasową modę czy presję środowiska.

W kontekście wyznaczania celów, warto spojrzeć na marzenie jak na wstępną fazę planowania, pozwalającą wyszukiwać możliwości realizacji, którą kieruje „logika uczuć”, a nie „logika rozumowania”, która będzie właściwa dla planowania. W tym zakresie marzenia mogą mieć funkcję stymulującą emocjonalnie, co może mieć znaczenie w dążeniu do upragnionego celu.

Pomiędzy marzeniem a jego spełnieniem rozpościera się przestrzeń, którą można rozmaicie nazwać: motywacja, skuteczność, zarządzanie projektem. Z drugiej strony tą samą przestrzeń można nazwać prokrastynacją, słomianym zapałem, niemocą, a nawet rozczarowaniem, pogodzeniem z losem, żalem, depresją. Wiele młodych osób rozważa różne warianty dot. przyszłości, jaka ich interesuje, ale nawet nie podejmuje próby wprowadzenia ich w życie. Ćwiczenia zawarte w niniejszym rozdziale w odpowiedni sposób wykorzystanie przez doradcę zawodowego mogą być pomocne w tej drodze. Ich celem jest wsparcie młodej osoby w staraniach, dodanie sił w pokonywaniu własnych ograniczeń, odkrycie uświadomionych i nieuświadomionych zasobów i możliwości, pomoc w dostrzeżeniu tego, co sprzyja i zagraża.

1.5 ZAKŁĘCI W ŻĄBY - WEWNĘTRZNI SABOTAŻYŚCI, KTÓRZY UTRUDNIAJĄ DOJŚCIE DO CELU

„Każdy z nas ma swoją historię życia, wewnętrzne opowiadanie - którego ciągłość, sens, jest naszym życiem. Można powiedzieć, że każdy z nas konstruuje i żyje swoje „opowiadanie”, a to opowiadanie jest naszą tożsamością.”

[Oliver Sacks, Mężczyzna, który pomylił swoją żonę z kapeluszem](#)

24 Czakon M., Jak działać skutecznie czyli o mądrym, skutecznym działaniu w życiu osobistym i społecznym, Doktorat z marzycielstwa, <https://jakdzialacskutecznie.pl/doktorat-z-marzycielstwa/>, dostęp 15.5.2023.

Poprzednie rozdziały mówiły o tym, jakie obszary mogą wspierać młodego człowieka w drodze do „światlanej przyszłości”. Niniejszy rozdział traktuje o tym, co może młodemu człowiekowi przeszkadzać (i co zapewne mu dotychczas na tyle przeszkadzało, że zasilł grupę NEET) w wykorzystaniu swojego potencjału i realizacji marzeń. Owi „przeszkadzacze-sabotażyści” mogą przyjąć formę wewnętrznego lub zewnętrznego głosu, który mówi o nas złe rzeczy, coś nakazuje bądź zakazuje, stara się zniechęcić do działania, podważając jego sens i naszą „moc sprawczą”, mogą to być także zachowania innych osób deprecjonujące nasze potrzeby i nas samych.

We wczesnych latach życia dziecko przejmuje od rodziców i innych osób znaczących wzory dobrego i złego zachowania oraz internalizuje przekonania związane z regulacją stosunków społecznych. Przestrzeganie tych zasad służyć ma nawiązywaniu i utrzymywaniu konstruktywnych kontaktów z otoczeniem. Słyszy także wiele wypowiedzianych przez osoby znaczące opinii na swój temat (często negatywnych) oraz styka się z ich reakcją na swoje potrzeby (w tym ich niezaspakajanie). To wszystko „stwarza” różnego rodzaju „przeszkadzaczy-sabotażystów”.

Vance Peavy określa życie jako historię i mówi, że „żyjemy historiami, które opowiadamy”.²⁵ Jednocześnie zwraca uwagę, że jako istoty społeczne nieustannie podlegamy wpływom innych osób i nadajemy znaczenie ich „głosom” w swojej biografii. Jego zdaniem, jeśli osoby poszukujące pomocy mają zmierzać w kierunku wartościowych dla siebie celów życiowych, a tym samym rozszerzać zakres wolności osobistej, w toku dialogu poradniczego doradcy zawodowi muszą zwrócić uwagę m.in. na to, czy istnieje porządek społeczny, który wspiera klienta w wykorzystywaniu jego zdolności. W razie negatywnej odpowiedzi, powinny zostać zidentyfikowane blokady lub przeszkody w rozwoju zdolności jednostki, czyli ograniczenia jej wolności osobistej. W tym zakresie doradca zawodowy powinien przeanalizować system wzajemnych zależności w najbliższym otoczeniu społecznym klienta i zidentyfikować wspólnie z nim relacje, które w istotny sposób wpływają na możliwości jego samorealizacji. Tak więc może zacząć od stworzenia listy wszelkich przeszkód, wyzwań, zadań i problemów, jakich doświadcza klient. Mogą należeć do nich warunki zewnętrzne, na które klient ma niewielki wpływ (te zagadnienia zostały opisane w niniejszym Podręczniku w rozdziale II „Bariery i zasoby w obszarze kontekstu społeczno-sytuacyjnego w pracy z NEETs”) oraz kupić się na „przeszkadzaczach-sabotażystach” będących przedmiotem niniejszego rozdziału.

Pierwszą z omawianych kategorii „przeszkadzaczy-sabotażystów” są słyszane w dzieciństwie „zakłęcia”, o których piszą autorzy książki *„Uwięzieni w słowach rodziców. Jak uwolnić się od zaklęć, które rzucono na nas w dzieciństwie”*²⁶, którzy stwierdzają: *„Słowo stwarza i kształtuje nas, kiedy jesteśmy najbardziej wrażliwi i bezbronni. Słowo daje nam tożsamość, słowami ubieramy człowieka albo w siłę i poczucie własnej wartości, albo w oczekiwania społeczne, które wynikają z lęku przed oceną. Słowami ubieramy drugą osobę albo w zbroję do walki czy lekkość działania, albo w lęk, który unieruchamia, lęk, który zatrzymuje intencję do działania, rozwoju, odkrywania nowego. To, co mówimy do dziecka, daje mu tożsamość będącą rezerwuarem, z którego będzie korzystało w dorosłym życiu. (...) Możemy na to spojrzeć jak na sytuację, w której kiedyś odziano nas w nie nasze ubrania, a my ciągle je nosimy, bo tak mocno nam je wciśnięto, bo tak wrosły nam w skórę, że ich nawet nie widzimy jako czegoś dla nas obcego. Możliwe, że są przyciasne, że lekko gryzą albo są przykrótkie. Trzymamy się ich, bo stały się dla nas jak druga skóra. Tylko, że pod nimi jesteśmy prawdziwi my! Pod tymi ubraniami jest prawdziwa skóra, nasz prawdziwy kontakt ze sobą i światem. To, w co nas ubrano nie jest prawdą o nas. (...) Trzeba zauważyć, że te ubrania nie są nasze, że mimo sentymentu należy je wyrzucić i zrobić miejsce na nowe.”*²⁷

Jak wynika z cytowanego ustępu, owymi „zaklęciami, o których pisze dr Agnieszka Kozak i Jacek Walewski, są zasłyszane w dzieciństwie słowa, które „nas stwarzają i kształtują, kiedy jesteśmy małymi i większymi dziećmi – istotami, najbardziej wrażliwymi i bezbronnymi wobec przekazu ze strony rodziców, dziadków, opiekunów w przedszkolu i szkole” i które nadają nam tożsamość, ubierają nas albo w siłę i poczucie własnej wartości, albo w oczekiwania społeczne, które wynikają z lęku i nas unieruchamiają. Te słowa „tworzą wzorce myślenia i działania, z którymi każdy z nas nieświadomie idzie przez życie”. Istnieją 2 rodzaj słów-zaklęć, są to²⁸:

25 Peavy, R. V., *Poradnictwo socjodynamiczne. Praktyczne podejście do nadawania znaczeń*, Bielskie Stowarzyszenie Artystyczne „Teatr Grodzki”, Bielsko-Biała, 2014

26 Kozak A., Wasilewski J., *Uwięzieni w słowach rodziców. Jak uwolnić się od zaklęć, które rzucono na nas w dzieciństwie*, Wydawnictwo Onepress Sensus, Gliwice 2022

27 Op. Cit.

28 Op. Cit.

- zakłęcia nakazu, które zaprzęgają nas do niewidzialnego kieratu, w którym zaczynamy się obracać w kółko, nie widząc drogi wyjścia. Robimy to, co każe nam robić zakłęcie, choć gdzieś tam, głęboko w sobie czujemy, że to nam nie służy. Są to formuły: musisz sobie poradzić (radź sobie sama), bądź grzeczna (dostosuj się), co ludzie powiedzą (bądź jak inni), bo pan cię zabierze (ulegaj), postaraj się bardziej (spełniaj oczekiwania), nie bądź jak ojciec (zniknij, bądź kimś innym);
- zakłęcia zakazu, które zatrzymują nas w pół kroku, zamrażają, sprawiają, że zastygamy niczym w gipsowym kokonie. Są to formuły: dziewczynki się nie złością (nie okazuj emocji), chłopaki nie płaczą (nie czuj), nie rób kłopotu (nie chciej), ojciec wie lepiej (nie miej swojego zdania), nie mów nikomu co się dzieje w domu (nie ujawniaj przemocy), życie to nie zabawa (nie miej przyjemności), to tylko żarty... (nie możesz się bronić).

Opisane wyżej „zakłęcia”, **nakazujące** jednostce jaka ma być i w jaki sposób się zachowywać oraz **zakazujące** jej bycia sobą i czucia tego, co czuje - modelują ją, budują, kształtują, ale także wypaczają postrzeganie samej siebie i rzeczywistości wokół. Kiedy jednostka nie wypełnia nakazów i zakazów - staje oko w oko z potępiającymi ją dorosłymi – ich dostarczycielami (w pierwszej kolejności) oraz z krytykiem wewnętrznym, zwanym także „gremlinem”, który skupia się na deficytach, potępianiu i karaniu osoby, patrzy w przeszłość i wypomina stare błędy, a dzięki temu sabotuje to, chciałoby zrobić i jak chciałoby myśleć prawdziwe autonomiczne JA. W ten sposób pojawia się nawyk krytykowania, zwłaszcza siebie samych. Jednostka potrafi być krytyczna wobec swojego ciała, zachowania, własnych uczuć i myśli.

Ten głos wewnętrznego krytyka pojawia się w formie dialogu wewnętrznego - wewnętrznego narratora, który stale surowo ocenia, krytykuje i osądza jednostkę, często podkreślając wszelkie błędy, porażki i niedoskonałości. Wewnętrzny krytyk jest często powiązany z niską samooceną, brakiem pewności siebie i negatywnym sposobem myślenia o sobie. Często wynika z negatywnych doświadczeń, traum, oczekiwań społecznych, a także wpływu negatywnych wypowiedzi czy zdarzeń z przeszłości. Może być wewnętrznym przejawem internalizowanych negatywnych opinii innych osób lub norm społecznych. Efekty wewnętrznego krytyka mogą być szkodliwe dla jednostki, prowadząc do obniżonej samooceny, depresji, lęku, perfekcjonizmu oraz ograniczającego przekonania o własnej wartości. Wewnętrzny krytyk może również utrudniać podejmowanie działań, eksplorowanie nowych możliwości i rozwijanie pełnego potencjału.

Głos wewnętrznego krytyka staje się zdecydowanie wyraźniejszy w okresie dorastania, czyli w fazie rozwojowej, w jakiej znajdują się osoby NEET. To czas formowania się tożsamości, któremu towarzyszy wielka niepewność i lęk przed odrzuceniem. Dla nastolatków najważniejsze staje się to, co myślą o nich rówieśnicy: „Jak mnie odbierają? Czy się im podobam? Czy mnie lubią?”. Młode osoby na krytykę ze strony otoczenia reagują szczególnie wrażliwie, ponieważ potwierdza ona najgorsze obawy: „A więc naprawdę jestem beznadziejny/a, nie nadaję się, nie pasuję...”. Jednym z najważniejszych czynników decydujących o sile głosu wewnętrznego krytyka w okresie dorastania jest więź z rodzicami. Jeśli opiera się na szacunku, akceptacji, życzliwości, miłości – łatwiej jest młodej osobie przejść przez burzę etapu dorastania. Ogromny wpływ mają także reakcje pozostałych członków rodziny, rówieśników, nauczycieli, trenerów. Jeśli nastolatek doświadczy w interakcji z nimi dewaluacji swojej osoby, nasili to z pewnością samokrytykę.

Nie ma uniwersalnej dla wszystkich wersji wewnętrznego krytyka. Wśród jego różnych „odmian” można wyróżnić:

- „nieadekwatne ja” - kiedy jednostka nie osiąga celu, popełnia błąd lub napotyka na przeszkody, ten rodzaj krytyka surowo ją upomina. Może przywołać wspomnienia innych błędów i wpłynąć na samoocenę, wywołując myśli w stylu: „Coś musi być ze mną nie tak, skoro nigdy nic mi nie wychodził”;
- „znenawidzone ja” – to wewnętrzny głos, który reaguje wrogością, a wręcz odrazą. Nieadekwatnie ostro ocenia za to, co jednostka zrobiła lub czego nie zrobiła. Zwraca się do niej w sposób wulgarny i obraźliwy, gardzi nią.

Amerykański psycholog, **Jay Earley** podzielił krytyków wewnętrzných na 7 rodzajów, w oparciu o pewne określone cechy i rodzaje „pretensji”. Chociaż zdarza się wersja łącząca wszystkie cechy, zazwyczaj krytyka można przypisać do jednego z poniższych typów:

1. **perfekcjonista** – według niego wszystko powinno być zrobione bezbłędnie. Zawsze znajdzie pretekst, żeby wypomnieć Ci, że nie spełniasz jego oczekiwań, nie jesteś wystarczająco dobry. Krytyk Perfekcjonista jest demotywujący, bo trudno podejmować działanie, wychodząc z założenia, że nie stworzy się doskonałego dzieła;

2. **kontroler** – przede wszystkim krytykuje powtarzające się czynności i wywołuje poczucie winy (np. przy podejmowaniu prób rzucenia nałogów lub ograniczania jedzenia). Krytyk Kontroler zazwyczaj ma Ci za złe, że „Ty nigdy...” lub, że „Ty zawsze...”;
3. **zadaniowiec** – stara się Ciebie motywować do podejmowania większych wysiłków i cięższej pracy. Odpoczynek jest jego największym wrogiem. Możesz mieć pewność, że jeśli spróbujesz się zrelaksować, Krytyk Zadaniowiec uzna Cię za lenia, który nic nie osiągnie;
4. **podkopywacz** – jego głównym zadaniem jest wmawianie Ci, że nic nie jesteś wart/a, więc lepiej nie podejmować żadnych działań, niż ponieść porażkę. Krytyk Podkopywacz będzie Cię utwierdzał w przekonaniu, że wszelkie Twoje przedsięwzięcia to tylko strata czasu;
5. **niszczyciel** – najgorszy ze wszystkich. Jego jedynym celem jest wpędzić Cię w poczucie, że Twoje życie nie ma sensu. Krytyk Niszczyciel wzbudza wyrzuty sumienia i silne poczucie wstydu twierdząc, że jesteś bezwartościowy i przynosisz hańbę najbliższym;
6. **obwiniacz** – bez względu na to, czy podjąłeś jakąś decyzję, czy też tego nie zrobiłeś/aś, będzie próbował obwinić Cię o konsekwencje. Krytyk Obwiniacz zawsze twierdzi, że „będziesz żałować”;
7. **kształtujący** – będzie „czuwał” nad tym, żebyś mieścił/a się w określonych ramach społecznych i spełniał/a oczekiwania innych. Jest szansa, że Krytyk Kształtujący będzie milczał, jeśli Ty nie będziesz się wychylać.

Coraz więcej badań wskazuje na związek między krytykiem wewnętrznym, a szeregiem trudności psychologicznych. Psycholożka dr Holly Parker opisuje badanie podłużne, z którego wynika, że osoby, które najsurowiej oceniały się w wieku lat 13, w szkole średniej były mniej zaangażowane w naukę, a w wieku 31 lat nierzadko miały problemy społeczne i emocjonalne, a także edukowały się krócej, niż osoby będące dla siebie łagodniejsze w wieku nastoletnim.

Ciekawą koncepcję dotyczącą „życiowych pułapek” zaproponowali Jeffrey E. Young i Janet S. Klosko, autorzy książki *„Program zmiany sposobu życia. Uwalnianie się z pułapek psychologicznych”*²⁹. Życiowa pułapka to „wzorec, który powstaje w okresie dzieciństwa i wywiera istotny wpływ na całe życie. Kształtują go doświadczenia nabywane w relacjach z najbliższymi znaczącymi osobami oraz z rówieśnikami. Pułapki. Stają się częścią nas samych, długo po opuszczeniu rodzinnego domu odtwarzamy sytuację z dzieciństwa, pozwalając na złe traktowanie, ignorowanie krzywdzenia, nadmierną kontrolę i chociaż bardzo się staramy, to nie udaje nam się osiągnąć zamierzonych celów. Życiowa pułapka determinuje sposób, w jaki myślimy i czujemy, zachowujemy się czy odnosimy się do innych. Aktywizuje intensywne uczucia złości, smutku czy niepokoju nawet w sytuacji, kiedy wydaje się, że mamy wszystko: pozycję społeczną, idealne małżeństwo, szacunek najbliższych, sukces zawodowy. W życiu dorosłym odtwarzamy te doświadczenia z dzieciństwa, które były dla nas najbardziej szkodliwe.”³⁰ Pułapka życiowa jest autodestrukcyjna, niszczy poczucie własnego ja, zdrowie, związki z innymi, pracę, szczęście, nastrój - dotyka każdego aspektu życia. Young i Klosko wyodrębnili 11 życiowych pułapek (opis pułapek za: Young J.E., Klosko J.S., *Program zmiany sposobu życia. Uwalnianie się z pułapek psychologicznych*, Wydawnictwo Zielone Drzewo. Instytut Psychologii Zdrowia PTP, Warszawa 2012), są to:

Pułapki, które odnoszą się do braku bezpieczeństwa i ochrony w dzieciństwie.

1. **Porzucenie i brak stabilności więzi** - sednem tej pułapki jest uczucie, że ludzie, których kochasz, zostawią cię i będziesz osamotniony na zawsze. Lęk przed osamotnieniem ogarnia cię za każdym razem, kiedy wyobrażasz sobie, że bliskie ci osoby umrą, opuszczą na zawsze rodzinny dom lub porzucą cię, bo wolą kogoś innego. Z powodu tego przekonania jesteś w stanie trzymać się usilnie osób najbliższych, jednak zachowując się w ten sposób, odpychasz ich od siebie.
2. **Podejrzewanie nadużycia i skrzywdzenia** - pułapka jest związana z przekonaniem, że ludzie cię skrzywdzą lub wykorzystają – oszukają, nadużyją Twojego zaufania lub skrzywdzą w jakiś inny sposób. Jeśli posiadasz ten schemat, to chronisz się skrywając się za murem. Nigdy nie pozwalasz ludziom nadmiernie się zbliżać, jesteś podejrzliwy co do intencji innych i dopuszczasz najgorsze. Oczekujesz, że

29 Young J.E., Klosko J.S., *Program zmiany sposobu życia. Uwalnianie się z pułapek psychologicznych*, Wydawnictwo Zielone Drzewo. Instytut Psychologii Zdrowia PTP, Warszawa 2012.

30 Op. Cit.

ludzie, których kochasz, zdradzą cię. Unikasz związków lub tworzysz powierzchowne relacje, w których nigdy tak naprawdę się nie otwierasz, albo też wchodzisz w relacje z ludźmi, którzy traktują cię źle. Wtedy z kolei stajesz się rozgniewany i pragniesz zemsty.

Pułapki, które odnoszą się do umiejętności samodzielnego funkcjonowania

3. **Zależność i niekompetencja** - jeżeli jesteś więźniem tej pułapki, to wierzysz, że nie jesteś w stanie bez pomocy innych w kompetentny sposób radzić sobie w codziennym życiu. Inni są dla ciebie podporą i potrzebujesz ich stałego wsparcia. Kiedy jako dziecko próbowałeś wykazać się samodzielnością, dawano ci do zrozumienia, że jesteś nieporadny. Jako dorosły, poszukujesz silnych postaci, od których stajesz się zależny i pozwalasz im decydować o swoim życiu i pracy, starasz się unikać niezależnego działania. Oczywiście takie postępowanie, tylko cię hamuje i ogranicza.
4. **Podatność na zagrożenie i zranienie** - złapany w tę pułapkę żyjesz w ciągłym lęku i niepokoju, że wydarzy się nieszczęście. Czy to będzie katastrofa, wypadek, choroba czy bankructwo, generalnie nie czujesz się bezpiecznie w świecie. Jako dziecko miałeś wrażenie, że świat jest niebezpiecznym miejscem. Prawdopodobnie Twoi rodzice byli nadopiekuńczy. Twoje lęki są nadmierne i nierealne, ale pozwalasz im kontrolować swoje życie i wydłukiwać energię na sprawdzanie czy jesteś bezpieczny. Uczucie lęku może się koncentrować wokół ewentualnego ataku paniki czy choroby fizycznej. Możesz też dotyczyć finansowej katastrofy, bankructwa, bezdomności. Twoja nadwrażliwość może się wiązać z innymi sytuacjami, takimi jak lot samolotem, napad albo trzęsienie ziemi.

Pułapki dotyczące jakości emocjonalnych kontaktów z innymi.

5. **Deprywacja emocjonalna** - wiąże się ona z przekonaniem, że twoje potrzeby miłości nigdy nie zostaną zaspokojone w sposób adekwatny. Czujesz, że nikt tak naprawdę nie troszczy się o ciebie i nie rozumie tego jak się czujesz. Jednocześnie pociągają cię osoby zimne i nieprzystępne. Zdarza się też tak, że sam jesteś taki, co sprawia, że tworzysz związki, które są z góry niesatysfakcjonujące. Czujesz się oszukany i oscylujesz między uczuciami gniewu i skrzywdzenia. W konsekwencji twoja złość jeszcze bardziej odsuwa ludzi, potwierdzając dalszą deprywację.
6. **Izolacja społeczna** - dotyczy więzi z przyjaciółmi, grupą rówieśniczą i in. Wiąże się z uczuciem odizolowania od reszty świata i bycia innym. Jeśli masz ten schemat, to jako dziecko czułeś się odrzucony przez rówieśników, nie byłeś częścią grupy. Być może byłeś odrzucony, ponieważ było w tobie coś, czego inne dzieci nie akceptowały. W związku z tym czułeś się niepożądany towarzysz jako dorosły. Masz wrażenie, że jesteś brzydki, odpychający o niskim statusie społecznym, nie umiesz się porozumiewać z innymi, jesteś nudny i w inny sposób wybrakowany. Odtwarzasz swoje poczucie odrzucenia z okresu dzieciństwa przez reagowanie z pozycji bycia gorszym w kontaktach społecznych.

Pułapki odnoszące się do poczucia własnej wartości.

7. **Niepełnowartościowość i wstyd** – ta pułapka sprawia, że czujesz się głęboko niedoskonały i nieatrakcyjny. Wiesz, że ktoś, kto poznałby ciebie naprawdę, nigdy by cię nie pokochał, a twoje wady zostałyby ujawnione. Już jako dziecko nie byłeś szanowany za to, kim jesteś, lecz stale krytykowano cię za błędy. Stale obwiniasz się, czujesz się niewart miłości, boisz się jej, trudno ci uwierzyć, że bliskie ci osoby mogą cię docenić, więc stale oczekujesz odrzucenia.
8. **Skazanie na niepowodzenia** – to przekonanie, że jesteś nieudacznikiem w takich sferach życia, jak nauka, praca, sport. Wierzysz, że jesteś gorszy w porównaniu ze swoimi rówieśnikami. Jako dziecko słyszałeś nieustannie, że jesteś słabszy w jakiejś dziedzinie od innych. Może byłeś niepełnosprawny, albo miałeś trudności, by opanować ważne umiejętności, takie jak czytanie - inne dzieci zawsze były lepsze. Jako dorosły kontynuujesz swoją pułapkę przez wyolbrzymianie własnych porażek i zachowując się w taki sposób, że mimowolnie potwierdzasz swoje główne przekonania.

Pułapki odnoszące się do umiejętności wyrażania samego siebie, własnych pragnień i potrzeb.

9. **Podporządkowanie się** - tkwiąc w pułapce podporządkowania poświęcasz własne potrzeby i pragnienia, aby ułaskawić i zaspokoić potrzeby innych. Pozwalasz innym się kontrolować. Postępujesz tak albo

z poczucia winy, że skrzywdzisz innych, gdy siebie postawisz ponad nimi przed nimi, albo z lęku, że zostaniesz ukarany albo porzucony, jeżeli się sprzeciwisz. W dzieciństwie ktoś z najbliższych, prawdopodobnie rodzic, dominował i sprawował kontrolę. Obecnie już jako dorosły ciągle wchodzisz w relacje z dominującymi, kontrolującymi ludźmi i podporządkowujesz się im, albo zawierasz związki z potrzebującymi partnerami, którzy nie są w stanie dać ci nic w zamian.

- 10. Bezwzględne standardy osobiste** – ta pułapka sprawia, że dążysz nieustannie do tego, by wywiązać się z zadań, jakie sobie stawiasz. Szczególny nacisk kładziesz na status, pieniądze, osiągnięcia, urodę, porządek i sławę, w zamian za szczęście, przyjemność, poczucie sensu i satysfakcjonujące relacje. Prawdopodobnie stosujesz swoje własne standardy w stosunku do innych, wobec których jesteś bardzo krytyczny. Kiedy byłeś dzieckiem, oczekiwano, że będziesz najlepszy. Nauczyłeś się, że wszystko inne to porażka. Nic cokolwiek zrobiłeś, nie było wystarczająco dobre.
- 11. Roszczenia i przekonania o szczególnych uprawnieniach** – ta pułapka łączy się z umiejętnością zaakceptowania realnych ograniczeń w życiu. Ludzie, którzy mają tę pułapkę, czują się wyjątkowi, trwają przy stanowisku, że mają prawo robić, mówić, czy mieć natychmiast wszystko. Lekceważą to, co inni uważają za rozsądne, co wymaga czasu i cierpliwości oraz koszty ponoszone przez innych. Mają trudności z samodyscypliną. Wielu ludzi, którzy rozwinęli ten schemat, było rozpieszczanych jako dzieci, nie wymagano od nich samokontroli czy zaakceptowania restrykcji, jakie nakładano na inne dzieci. Jako dorośli czują złość, kiedy nie dostają tego, czego chcą.

Test badający natężenie poszczególnych pułapek znajduje się w książce Young J.E., Klosko J.S., Program zmiany sposobu życia. Uwalnianie się z pułapek psychologicznych, Wydawnictwo Zielone Drzewo. Instytut Psychologii Zdrowia PTP, Warszawa 2012.

Doradca zawodowy pracując z osobą NEET powinien wziąć pod uwagę, iż jej niepowodzenia (np. porzucenie szkoły, bierność zawodowa i in.) mogą być wynikiem któregoś z „przeszkadzaczy-sabotażystów”, którzy w połączeniu ze szczególnie trudnym okresem dorastania, mogą stanowić poważną barierę w drodze do zmian. Z tego względu każdy przypadek należy rozpatrywać indywidualnie oraz starać się zgłębić rzeczywiste przyczyny powodujące „przystąpienie” młodej osoby do grupy NEET. Z tym zakresem pracę z młodą osobą nad zmianą jej sytuacji warto zacząć od uświadomienia klientowi wpływu „przeszkadzaczy-sabotażystów” na jego obecne i przyszłe życie.

1.6 TEST SAMOWIEDZY

- 1.** Jak definiuje poradnictwo zawodowe definiuje Vance Peavy? Zaznacz prawidłową odpowiedź.
 - a) są to usługi i czynności mające na celu pomoc w podejmowaniu wyborów edukacyjnych, szkoleniowych i zawodowych oraz zarządzanie rozwojem zawodowym
 - b) jest to wsparcie osoby radzącej się w konstrukcji i tworzeniu siebie
 - c) jest to dostarczanie informacji edukacyjno-zawodowej
 - d) jest to stosowanie narzędzi służących do oceny, bądź do samooceny, kompetencji zawodowych.
- 2.** Które z poniższych stwierdzeń dotyczących poradnictwa zawodowego jest właściwe dla ujęcia socjodynamicznego. Zaznacz prawidłową odpowiedź.
 - a) poradnictwo zawodowe to interpersonalny proces, którego celem jest: towarzyszenie jednostce w planowaniu i w rozwoju kariery przynoszącej jednostce satysfakcję i sukces zawodowy
 - b) poradnictwo zawodowe polega na długotrwałych, świadomych i celowych działaniach wychowawczych pobudzających do rozwoju w kierunku trafnego wyboru zawodu, nauki zawodu, poznania go i wykonywania
 - c) ludzie są zawsze osadzeni w jakimś kontekście społeczno-kulturowym, w którym „konstruują”

swoje życie. Ludzie nadają znaczenie swojej historii, to znaczy współtworzą siebie i świat poprzez interpretację, krytyczną autorefleksję i aktywną postawę

- d) jednym z zadań poradnictwa zawodowego jest przekaz informacji zawodowej, co oznacza skłonienie klienta, poprzez przekaz informacji zawodowej, do poznania świata zawodów: zadań i czynności zawodowych wykonywanych w zawodach najbardziej wskazanych dla klienta.

3. Jaka jest rola doradcy według ujęcia socjodynamicznego? Zaznacz prawidłową odpowiedź.

- a) doradca pomaga klientowi w pogłębieniu wglądu w siebie
- b) doradca udziela pomocy, w formie grupowych i indywidualnych porad zawodowych, młodzieży i osobom dorosłym
- c) doradca wspiera w wyborze zawodu, kierunku kształcenia i szkolenia, uwzględniając możliwości psychofizyczne i sytuację życiową klienta, a także potrzeby rynku pracy oraz możliwości systemu edukacyjnego
- d) doradca pomaga w podejmowaniu wyborów edukacyjnych, szkoleniowych i zawodowych oraz w zarządzaniu rozwojem zawodowym.

4. Jak w doradztwie zawodowym skierowanym do osób NEET może być rozumiany empowerment? Zaznacz prawidłową odpowiedź.

- a) jako proces angażowania NEET w podejmowanie decyzji dotyczących organizacji i umożliwienie im brania odpowiedzialności za swoje działania
- b) jako podstawę przywództwa personalistycznego i przywództwa służebnego
- c) jako self-efficacy, tj. poczucie posiadania zdolności i kompetencji, *self-determination*, tj. poczucie posiadania możliwości decydowania o sobie, *personal consequence*, tj. wiara w możliwość wywierania wpływu, *meaning*, tj. poczucie, że to, co się robi jest wartościowe, *trust*, tj. poczucie bezpieczeństwa
- d) jako: stan wzrostu, poczucia sprawstwa NEET, poczucia siły i możliwości, sprawowania kontroli, proces przywracania siły, godności, kontroli, wzmacniania kompetencji, rozwijania umiejętności NEET, cel szeroko rozumianych oddziaływań edukacyjnych i doradczych skierowanych do NEET.

5. Jak brzmi opracowana przez Norberta Herrigera definicja empowermentu w doradztwie zawodowym? Zaznacz prawidłową odpowiedź.

- a) jest to wstępny etap poradnictwa zawodowego polegający na zaznajamianiu młodzieży: z właściwościami różnych zawodów oraz wymaganiami, jakie trzeba spełniać, aby można było je wykonywać; ze strukturą szkolnictwa zawodowego, rodzajami szkół zawodowych oraz możliwościami nauki zawodu; z aktualnym i perspektywicznym zapotrzebowaniem rynku pracy na poszczególne zawody oraz ich znaczeniem dla gospodarki narodowej
- b) jest to przeciwieństwo dla bezsilności i stanowi zarazem proces dochodzenia do określonego stanu upełnomocnienia oraz jest to sam ten stan, czyli cel dążenia działań o charakterze wzmocnieniowym
- c) umiejętność wyboru z wielu możliwych opcji życiowych takich rozwiązań, które są optymalne dla jednostki i stworzenie warunków, aby osoba podjęła samodzielną autonomiczną decyzję w zakresie własnego życia, miała umiejętność „spotykania” własnych potrzeb, zainteresowań, życzeń, pragnień i odcięcia się od ograniczających oczekiwań innych osób, miała gotowość i umiejętność zmierzenia się z obciążającymi problemami własnego życia, miała moc, zdolność krytycznego myślenia i odrzucenia paraliżującego balastu codzienności, przyzwyczajęń
- d) empowerment może dotyczyć zarówno jednostek, grup, jak i całych społeczności. W wymiarze indywidualnym ma na celu wzmocnienie jednostki, tak żeby mogła odzyskać panowanie nad własnym życiem i samodzielnie zaspokajać swoje potrzeby. Z kolei w wymiarze strukturalnym dotyczy on usuwania barier i ograniczeń, które odcinają pewne grupy od dostępu do dóbr i możliwości.

6. Jakie elementy przestrzeni życiowej ujawniają się podczas tworzenia mapy przestrzeni życiowej? Zaznacz prawidłową odpowiedź.

- a) relacje, jakie zachodzą w życiu klienta; znaczące dla klienta role; charakterystyczne cechy

- i elementy przestrzeni życiowej klienta; pojawiające się w przeszkody; mocne i słabe strony życia klienta; potrzeby i oczekiwania klienta
- b)** zawód, jaki wynika z predyspozycji klienta; znaczące dla klienta role; charakterystyczne cechy i elementy przestrzeni życiowej klienta; pojawiające się w przeszkody; mocne i słabe strony życia klienta; potrzeby i oczekiwania klienta
 - c)** historia zatrudnienia klienta, porażki i sukcesy, jakich doświadczył klient w swojej pracy
 - d)** kontrakt klienta z samym sobą, w którym precyzuje, co zamierza osiągnąć w kluczowych dla siebie obszarach.
- 7.** Jakie wnioski wynikały z badań dot. afirmacji wartości, przeprowadzonych przez psychiatrę dr Jamesa Abelson? Zaznacz prawidłową odpowiedź.
- a)** osoby, które afirmowały wartości, poradziły sobie lepiej w zadaniach wymagających długofalowego planowania
 - b)** osoby, które afirmowały wartości, nie tylko poradziły sobie lepiej, lecz także lepiej pod względem fizjologicznym zniosły stres oraz były wyżej oceniane jako pracownicy
 - c)** osoby, które nie afirmowały wartości, były bardziej skuteczne w osiągnięciu zamierzonych celów, ponieważ były bardziej konsekwentne w działaniach
 - d)** osoby, które nie afirmowały wartości łatwiej znosiły stres związany z udziałem w rozmowach kwalifikacyjnych.
- 8.** Jak określa Schein w swojej koncepcji rolę wartości i potrzeb w życiu zawodowym ludzi? Zaznacz prawidłową odpowiedź.
- a)** przyjmuje, iż zarówno ludzie, jak i organizacje funkcjonują w złożonym środowisku i wzajemnie na siebie oddziałują. Obie strony są w dynamicznej interakcji ze sobą;
 - b)** przyjmuje, że wszystkie potrzeby powinny być zaspokajane w zgodzie z akceptowanym społecznie systemem wartości. Jeśli człowiek nie może zaspokoić potrzeby zgodnie ze społecznym systemem wartości, powinien z niej zrezygnować
 - c)** przyjmuje, że jeśli nie ma sposobu, aby zaspokoić potrzebę zgodnie ze społecznym systemem wartości, człowiekowi wolno to zrobić wbrew temu systemowi
 - d)** przyjmuje, że istnieją potrzeby podstawowe i potrzeby wyższe, podobnie jak wartości. Oczywiście jest, że pewne potrzeby życiowe muszą być zaspokojone, aby człowiek mógł zająć się samodoskonaleniem.
- 9.** Czym według Scheina kieruje się jednostka w swoich wyborach zawodowych? Zaznacz prawidłową odpowiedź.
- a)** swoimi predyspozycjami i kompetencjami, nazywanymi kotwicami kariery
 - b)** analizą runku pracy w korelacji ze swoimi umiejętnościami i doświadczeniem zawodowym, nazywanymi kotwicami kariery
 - c)** dominującym, niezmiennym motywem – kotwicą kariery, czyli wartością, która ukierunkowuje, ogranicza, stabilizuje i integruje karierę
 - d)** swoimi potrzebami i systemem wartości, nazywanymi kotwicami kariery.
- 10.** Według Scheina obraz siebie u większości osób skupia się wokół kategorii odzwierciedlających ich „kotwice kariery”, są to:
- a)** kompetencje zawodowe; umiejętność organizacji pracy; umiejętności miękkie, np. współpraca w grupie; bezpieczeństwo i stabilizacja; przedsiębiorcza kreatywność; usługi lub poświęcenie dla sprawy; wyzwanie; styl życia
 - b)** kompetencje techniczno-funkcjonalne; kompetencje przywódcze, autonomia i niezależność; bezpieczeństwo i stabilizacja; przedsiębiorcza kreatywność; usługi lub poświęcenie dla sprawy; wyzwanie; styl życia
 - c)** kompetencje techniczno-funkcjonalne; kompetencje przywódcze, kompetencje twarde; kompetencje miękkie
 - d)** zainteresowania zawodowe; system wartości; niezaspokojone potrzeby.

- 11.** Jaka zależność zachodzi pomiędzy wartościami i zainteresowaniami, a potrzebami wg. teorii Suppera? Zaznacz prawidłową odpowiedź.
- a) potrzeby, zainteresowania i wartości wpływają na siebie w tożsamy sposób
 - b) wartości są nadrzędne względem potrzeb i zainteresowań
 - c) zainteresowania są nadrzędne względem potrzeb i wartości
 - d) wartości i zainteresowania wynikają z potrzeb.
- 12.** Jak system wartości definiuje Bogdan Wojciszke? Zaznacz prawidłową odpowiedź.
- a) system wartości to rzeczy i sprawy ważne, cenne, pożądane, życiowe drogowskazy, mapy, standardy naszych myśli, postaw i zachowań, które mówią o tym, kim jesteśmy, jak żyjemy i jak traktujemy innych ludzi
 - b) system wartości reprezentuje to, co uznajemy za ważne i co daje nam sens życia
 - c) system wartości jest zbiorem wartości osobistych zorganizowanym w hierarchię poprzez preferencje. To właśnie preferencja danej wartości ustala jej położenie w hierarchii
 - d) system wartości to osobiste przekonania, ukształtowane przez osobiste doświadczenia, edukację, rodzinę i kulturę, w której dorastaliśmy.
- 13.** Jakie typy wartości różnicujących całość zachowań człowieka wyodrębnia Józef Koźielecki? Zaznacz prawidłową odpowiedź.
- a) wartości jednostkowe; wartości społeczne
 - b) wartości dionizyjskie; wartości heraklesowe; wartości prometejskie, wartości apollińskie; wartości sokratyczne
 - c) wartości ostateczne (autoteliczne), najważniejsze, cele ludzkiego życia; wartości instrumentalne (podstawowe)
 - d) wartości utylitarne; wartości moralne.
- 14.** Jakie wartości znalazły się na liście głównych wartości życiowych stworzonej przez Marka Suchara? Zaznacz prawidłową odpowiedź.
- a) autentyczność, bliskie relacje, uczciwość, szacunek
 - b) życie osobiste, samorealizacja, rozrywka i rekreacja; religia i rozwój duchowy; polityka i kwestie społeczne; status społeczny i majątkowy, praca
 - c) szlachetność, wdzięczność, wierność, wolność
 - d) rodzina, prawda, wierność, pomoc innym, sprawiedliwość, szlachetność.
- 15.** Wymień 3 sposoby definiowania marzeń, o których mówi Eric Klinger. Zaznacz prawidłową odpowiedź.
- a) procesy wyobraźniowe, rozumiane jako nierealne fantazje ucieczkowe; 2) strumień świadomości, czyli aktywność polegająca na przeniesieniu uwagi ze świata zewnętrznego na doznania wewnętrzne; 3) treści, które w umyśle pojawiają się automatycznie i mimo woli
 - b) kreowanie wyobrażeń o sobie i swoim świecie; 2) stany przyszłe jeszcze nie doświadczane; 3) luźne projekcje
 - c) ciąg obrazów i myśli odzwierciedlających pragnienia; 2) ciąg wyobrażeń i myśli powstających w czasie snu; 3) projekcja nas samych w przyszłości, która czeka na realizację
 - d) afektywnie nasycone koncepcje poznawcze, które dotyczą naszych celów życiowych; 2) prosty wynik wolności psychologicznej człowieka w decydowaniu, a na początku planowaniu, o samym sobie; 3)łączenie serca (uczuć) z głową (rozumem).
- 16.** Na jakich płaszczyznach z psychologicznego punktu widzenia można rozpatrywać marzenia zależnie od kontekstu? Zaznacz prawidłową odpowiedź.
- a) jako wyobrażenia o tym, czego się pragnie, jako cele do osiągnięcia, jako niesprecyzowane potrzeby
 - b) jako aktywność wyobraźniowo-myślowa, której przedmiotem jest zaspokojenie pragnień, dążeń, zamierzeń dotyczących własnego życia; jako wewnętrzny brak skrępowania cielesnego i duchowego

- c) jako stan przeświadczenia o tym, co jednostka „może”; jako uwolnienie wewnętrznych pokładów ludzkiego rozumu; jako ogólna forma życia jednostki określająca to, co jest dla niej najważniejsze
- d) jako sny występujące w czasie fazy REM, jako aspiracje i cele, jako produkty wyobraźni.

17. Jakie bariery psychologiczne stoją na drodze do snucia marzeń? Zaznacz prawidłową odpowiedź.

- a) osobowość zależna; niesprecyzowane cele życiowe, niskie zadowolenie z życia; niska motywacja osiągnięć
- b) wysoki lęk przed przyszłością; osobowość neurotyczna; niezadowolenia ze status quo
- c) blokady emocjonalne; niska samoocena; brak aspiracji do marzeń; strach przed niepowodzeniem
- d) choroby psychiczne; przewaga w strukturze osobowości stanu JA RODZIC; skrajnie racjonalne podejście do życia.

CZĘŚĆ PRAKTYCZNA

2.1 ĆWICZENIA

ĆWICZENIE 1

Tytuł: Mapa Przestrzeni Życiowej

Źródło: Peavy R. V., Poradnictwo socjodynamiczne. Praktyczne podejście do nadawania znaczeń, Bielskie Stowarzyszenie Artystyczne „Teatr Grodzki”, Bielsko-Biała 2014.

Cel: refleksja nad własną tożsamością i poziomem satysfakcji ze swojego życia, budowanie motywacji do wprowadzania zmian w życiu

Obszar: rozwój tożsamości/gotowość do zmiany

Materiał pomocniczy: Mapa Przestrzeni Życiowej do wydrukowania



Opisywane narzędzie jest stosowane w podejściu socjodynamicznym. Mapowanie jest narzędziem refleksyjnego pogłębiania przez klienta wglądu w samego siebie i efektywniejszego interpretowanie znaczenia, jakie nadaje on poszczególnym aspektom swojego życia. W narzędziu chodzi o poznanie znaczących elementów przestrzeni życiowej poprzez rysowanie, używanie symboli, obrazów, metafor, ikon, słów – relacje, kontekstu, zmiany, wizualizacji aktualnej sytuacji życiowej lub przyszłości), wyjaśnianie krytycznych doświadczeń życiowych (tranzycje). Wspólna analiza przestrzeni życia klienta, przeprowadzana wspólnie przez doradcę zawodowego i klienta, jest źródłem siły i budowania potencjału. Pojęcie przestrzeni

życiowej odnosi się do wszelkich oddziaływań: zarówno psychicznych, jak i na zewnątrz nas, które wywierają na nas wpływ w każdym momencie życia. Wszyscy posiadamy wiedzę na temat naszej osobistej przestrzeni, która wynika z: indywidualnych przekonań, spostrzeżeń, nadawanych znaczeń, interakcji, podejmowanych działań oraz całego świata materialnego, jaki nas otacza. Na osobistą przestrzeń życiową składają się: osobiste doświadczenia, systemy znaczeń, obiekty podlegające naszej percepcji, wszelkie formy aktywności społecznej oraz indywidualna sfera samotności.

Przebieg ćwiczenia:

1. Doradca przygotowuje białe kartki (optymalnie formatu A3) i kolorowe mazaki/długopisy. Zaprasza klienta do opisanego w sposób wizualny wybranych aspektów jego rzeczywistości. Mogą to być obszary wybrane przez klienta np. relacje z otoczeniem społecznym czy posiadane zasoby, ale narracja może przebiegać również spontanicznie. Poniższy przykład rozmowy z klientem jest transkrypcją fragmentu dialogu poradniczego prof. Vance'a Peavy'ego z jego klientką³¹:

„Peavy: Dobrze, to powiem, co oznacza to dla mnie, tak, żebyś wiedziała czego możesz się dziś spodziewać. Moją pracą jest spróbować Ci pomóc opisać i mówić o tym, z czym chciałabyś coś zrobić w swoim życiu. To moje zadanie.

Będę słuchał uważnie i możemy stworzyć obrazki, mapy dotyczące twojego problemu, a Twoim zadaniem jest próba opowiedzenia mi najlepiej jak umiesz, o czym rozmyślasz, co o tym myślisz, co chciałabyś robić itd., a ja pomogę Ci to wydobyć. Jak widzisz, oboje mamy pracę do wykonania. Chciałbym podkreślić, że z mojej perspektywy nie jestem tu po to, by dawać Ci rady, bo prawie nic o Tobie nie wiem, dopiero dziś czegoś się dowiem o Tobie i Twoim życiu, lecz jesteśmy tu po to, by osiągnąć rezultaty naszej wspólnej pracy, ok?

Janet: Ok, rozumiem – mam w tym też jakąś odpowiedzialność.

P: Zgaduję, że myślałaś dużo o swojej sytuacji wcześniej, czy tak?

J: Tak, rozmyślałam dużo.

P: Moglibyśmy więc narysować taką mapę Twojej sytuacji – zgadzasz się?

J: Oczywiście, spróbujmy.

P: Więc dam Ci ten marker i poproszę o narysowanie sporego koła na kartce.

J: Na całej stronie?

P: Tak, a teraz spróbujmy zobaczyć, jakie ważne elementy znajdują się w Twojej sytuacji i tym, co chcesz z nią zrobić, jakie ważne rzeczy. Ten okrąg to Twoje życie, przestrzeń życiowa, gdzie teraz żyjesz mentalnie i fizycznie. Ułokuj siebie gdzieś w tym obszarze, narysuj małą figurkę – to Twój świat, postaw się w nim...”

2. Aspekty życia, które można poddać analizie podczas mapowania (poniższe zestawienie ilustruje pięć obszarów przestrzeni życiowej współzależnych od siebie):

- 1) **Praca i edukacja:** nawyki/doświadczenie/umiejętności/system pracy całej rodziny/plany/ wykształcenie/zatrudnienie/pozwolenie na pracę/finanse.
- 2) **Zdrowie/ciało:** jedzenie i pożywienie/opieka medyczna i lekarstwa/poglądy na temat chorób i zdrowia/postępowanie powiązane z gender/higiena osobista/opieka społeczna.
- 3) **Relacje:** organizacja rodziny i opieka nad dziećmi/dorastanie/rola seniorów/relacje z policją, nauczycielami, mieszkańcami, opieką społeczną, innymi pracownikami, pracodawcami, członkami ważnych grup, przyjaciółmi.
- 4) **Kreatywność, rekreacja, czas wolny, zabawa:** zajęcia artystyczne, muzyczne, instrumenty, rękodzieło, sporty, zajęcia i gry rodzinne, gotowanie, jedzenie, ogrodnictwo, teatr, zajęcia aktorskie, telewizja, podróżowanie, kolekcjonowanie, spacerowanie i inne rekreacyjne zajęcia, czytanie, nauka.
- 5) **Duchowość/filozofia życia/poglądy na świat - światopogląd:** działalność religijna, modlitwa, medytacja, czytanie i studiowanie, słuchanie inspirujących osób, dyskusje filozoficzne zajęcia z rozwoju osobistego, dbanie o innych, studiowanie innych idei i zwyczajów związanych z kulturą, wstąpienie

31 Materiał filmowy w ramach projektu „Nowa perspektywa doradztwa zawodowego”

do religijnej lub duchowej organizacji, dzielenie się historiami ze swojego życia, aby zobrazować idee filozoficzne, kontemplowanie ikon i innych symboli religijnych, zapisywanie filozoficznych lub religijnych pomysłów do dalszego rozważania, śpiewanie podczas uroczystości religijnych.

3. Doradca zadaje pytania wspomagające tworzenie mapy. Przykłady pytań, za pomocą których można również stworzyć odpowiednią mapę³²:

- Kto jeszcze związany jest w jakikolwiek sposób z Twoim problemem?
- Na czym, Twoim zdaniem, polega ten związek?
- Co obecnie myślisz i/lub robisz odnośnie swojego problemu?
- Jak sądzisz, jaki wpływ ma ten problem na Twoje obecne życie?
- Jak, Twoim zdaniem, wyglądałoby Twoje życie, gdybyś nie miał tego problemu?
- Jak sądzisz, co Cię powstrzymuje przed znalezieniem skutecznego sposobu rozwiązania tego problemu? Co stanowi przeszkodę?
- Gdybyś miał taką możliwość, co najbardziej chciałbyś zmienić, aby poprawić swoją sytuację?
- Która z Twoich umiejętności mogłaby Ci pomóc w poprawie sytuacji? Czego mógłbyś/mogłabyś się nauczyć, aby zapewnić sobie umiejętności niezbędne dla przezwyciężenia problemu?
- Kto jeszcze mógłby Ci pomóc?
- Gdyby ktoś inny miał taki problem, jak Ty, i znajdowałby się w identycznej sytuacji, a Ty odgrywałbyś rolę obserwatora, co byś powiedział tej osobie, aby pomóc jej w znalezieniu rozwiązania? Wyobraź sobie, że pochodzisz z jakiegoś zupełnie innego środowiska i ta sprawa nie dotyczy Cię bezpośrednio. Co mógłbyś powiedzieć tej osobie?

ĆWICZENIE 2

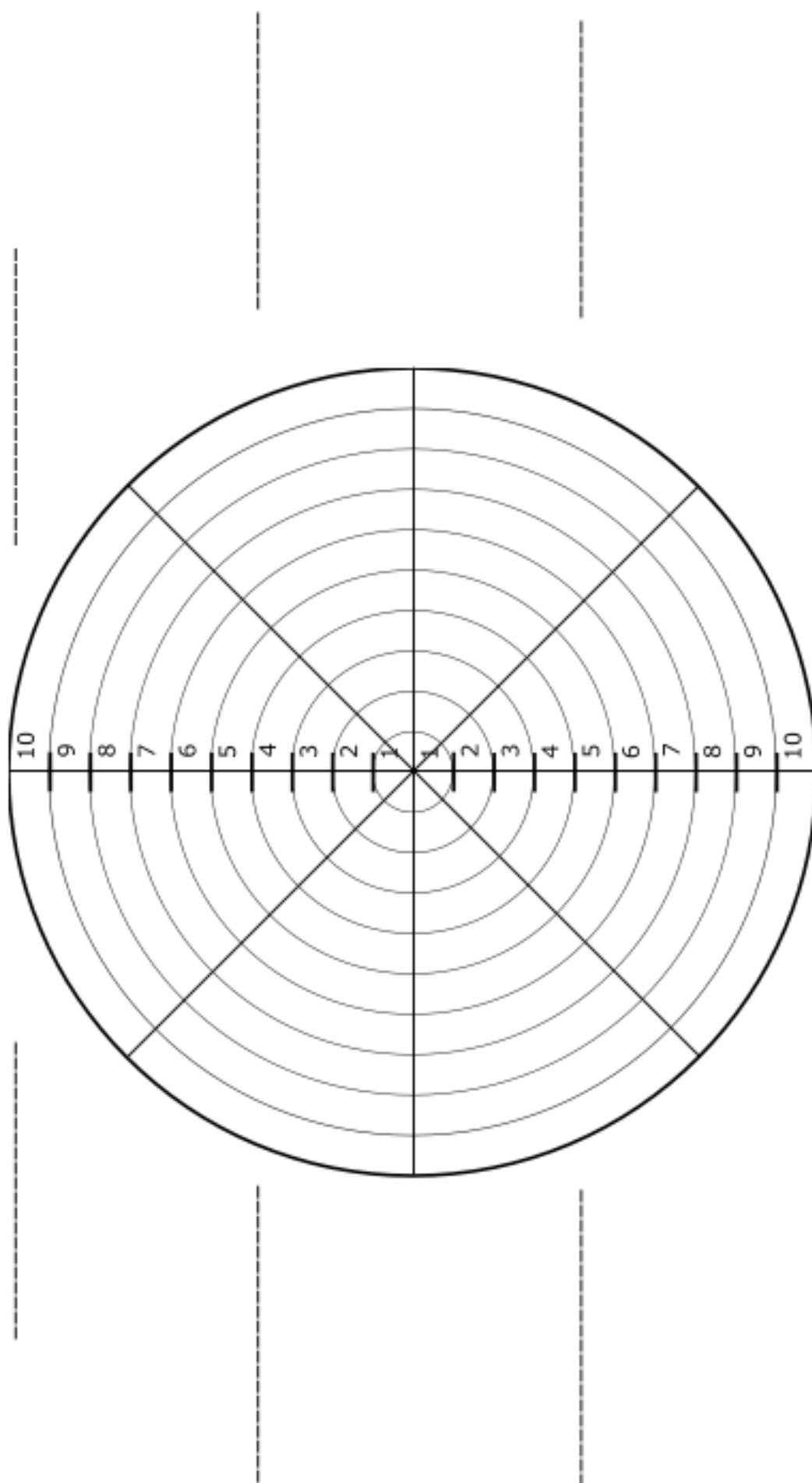
Tytuł: Koło życia

Źródło: Adaptacja [Koło życia – narzędzie coachingowe \(coaching, rozwój osobisty\) \(annadobosz.pl\)](http://annadobosz.pl)

Cel: refleksja nad własną tożsamością i poziomem satysfakcji ze swojego życia, budowanie motywacji do wprowadzania zmian w życiu

Obszar: rozwój tożsamości/gotowość do zmiany

Materiał pomocniczy: Koło życia do wydrukowania



Przebieg:

Wykonanie ćwiczenia sprowadza się do wyznaczenia kluczowych sfer życia lub wartości, a następnie naniesienie ich na koło. W dalszej kolejności klient dokonuje oceny wyznaczonych pozycji, dzięki czemu może przeprowadzić analizę swojej sytuacji życiowej. Dokonuj tego poprzez odpowiedzi na **pytania coachingowe** zadawane przez doradcę. Głównym celem jest określenie jak zrównoważone jest obecne życie klienta, co może być przyczynkiem do określenia przez klienta zakresu zmian, jakie chciałby wprowadzić w swoim życiu.

Na wydrukowanym Kole Życia klient umieszcza ważne dla siebie obszary życia. Ich ilość nie jest istotna. Zazwyczaj umieszcza się 8 lub 10 obszarów ważnych dla prowadzenia satysfakcjonującego i zrównoważonego życia. Mogą to być np. kategorie:

- Rodzina
- Finanse
- Życie zawodowe/kariera
- Rozwój osobisty
- Relaks i rozrywka
- Przyjaciele i znajomi
- Zdrowie i kondycja
- Duchowość
- Niezależność

Różnorodność kategorii może być znacznie większa: oprócz powyższych mogą być rozważone również: poczucie bezpieczeństwa, religia, poczucie wartości, przywództwo, służba innym, osiągnięcia, prestiż czy inne – określone przez klienta. Ostateczny zakres kategorii, jakie znajdą się w Kole Życia określa sam klient (wybiera obszary, które są dla niego najistotniejsze).

1. Doradca prosi klienta o określenie 8 – 10 wybranych kategorii, które są dla niego ważne w życiu (może zaproponować gotowy formularz z zaznaczonymi kategoriami, jednak lepiej byłoby, gdyby sam takie kategorie stworzył).
2. Doradca prosi klienta o ocenę w skali od 1 do 10, na ile czuje satysfakcję kolejno w każdym ze znajdujących się w Kole obszarów zakładając, że 1 to poziom niezadowolający, a 10 to poziom najbardziej satysfakcjonujący. Następnie klient zamalowuje zgodnie z zaznaczoną skalą każdą z kategorii (warto każdy obszar zaznaczyć innym kolorem) Doradca może wspomóc klienta w doprecyzowaniu „zawartości” poszczególnych obszarów poprzez udostępnienie mu poniższego zestawienia przykładowych obszarów do refleksji:

1) Zdrowie i sprawność fizyczna.

Przykładowe obszary do refleksji:

- Czy masz dobry kontakt ze swoim ciałem? Czy czujesz potrzeby Twojego ciała i na nie reagujesz?
- Czy odpowiada Ci stan Twojego zdrowia? Czy zdrowo się odżywasz?
- Czy spędzasz czas na świeżym powietrzu?
- Czy gdy coś Cię boli, sprawdzasz dlaczego (np. idąc do lekarza)?
- Czy w ostatnim tygodniu poświęciłeś/aś chociaż godzinę, by pielęgnować własne zdrowie?
- Czy akceptujesz swoje choroby (jeśli je masz) lub jesteś w stanie je zaakceptować (jeśli miałyby nadejść)?
- Czy znasz kogoś, kto troszczy się o Twoje zdrowie?
- Czy cieszą Cię możliwości Twojego organizmu?
- Czy dobrze traktujesz swój organizm?
- Czy masz świadomość swojego wpływu na własną kondycję?

2) Rodzina i przyjaciele.

Przykładowe obszary do refleksji:

- Czy umiesz swobodnie i naturalnie przedstawiać się i poznawać nowe osoby?
- Czy potrafisz utrzymać relacje z wartościowymi osobami w Twoim życiu?
- Czy znasz choć jedną osobę, którą kwalifikujesz do swojej rodziny?
- Czy w ostatnim tygodniu poświęciłeś/aś przynajmniej godzinę na pielęgnowanie relacji z najbliższymi?
- Czy Twoje relacje z rodziną układają się dobrze?
- Czy masz osoby, z którymi możesz w pełni szczerze otwarcie rozmawiać?
- Czy masz poczucie bliskości, miłości w rodzinie?
- Czy rozmawiasz na co dzień z najbliższymi?
- Czy troszczysz się o swoją rodzinę?
- Czy Twoja rodzina się o Ciebie troszczy?
- Czy są rzeczy, które lubisz robić wspólnie z rodziną?
- Czy rozmawiasz z rodziną o swoich trudnościach?
- Czy rodzina dzieli się z Tobą swoimi trudnościami?
- Czy rozmawiasz z rodziną o swoich sukcesach?
- Czy rodzina rozmawia z Tobą o swoich sukcesach?
- Czy są osoby spoza rodziny, które wiedzą, że zawsze mogą z Tobą porozmawiać?
- Czy lubisz kontakt z innymi ludźmi?
- Czy masz przyjaciół, którym możesz w pełni zaufać i z którymi możesz w pełni szczerze otwarcie rozmawiać?
- Czy znajdujesz czas, by spotykać się z przyjaciółmi?
- Czy w ostatnim tygodniu poświęciłeś/aś chociaż godzinę, by pielęgnować przyjaźń?
- Czy rozmawiasz z przyjaciółmi, nawet gdy nie masz żadnych problemów?
- Czy masz z kim świętować swoje sukcesy?
- Czy są osoby, których sukcesy Cię cieszą i chętnie je świętujesz?
- Czy wiesz, dlaczego przyjaciele są dla Ciebie ważni?
- Czy masz dobry kontakt z ludźmi, których spotykasz na ścieżce zawodowej?
- Czy znasz ludzi, których podziwiasz?

3) Partner/małżonek.

Przykładowe obszary do refleksji:

- Czy czujesz się kochany/a i czy dzielisz się swoją miłością z innymi, szczególnie poprzez budowanie szczęśliwego związku z drugą połówką, ale też poprzez satysfakcjonujące relacje z innymi ludźmi?
- Czy możesz wymienić przynajmniej jedną osobę, którą kochasz?
- Czy kochasz siebie?
- Czy rozpoznajesz, które działania innych osób sprawiają, że czujesz się kochany/a?
- Czy rozpoznajesz w sobie działania, które potwierdzają to, że kochasz siebie?
- Czy w tym tygodniu poświęciłeś/aś przynajmniej godzinę na pielęgnowanie miłości wobec innych?
- Czy w tym tygodniu poświęciłeś/aś przynajmniej godzinę na pielęgnowanie miłości wobec siebie?
- Czy z osobami, które kochasz, rozmawiasz o swoich potrzebach?
- Czy z osobami, które kochasz, rozmawiasz o ich potrzebach?

4) Środowisko fizyczne – czyli otoczenie, w którym żyjesz.

Przykładowe obszary do refleksji:

- Czy jesteś zadowolony/a z miejsca, w którym żyjesz (np. stan mieszkania, klatki schodowej)?
- Czy masz poczucie bezpieczeństwa w miejscu swojego zamieszkania/w innych miejscach, w których przebywasz?

- Jakie są Twoje doznania estetyczne i emocjonalne związane z miejscem/ami, w którym/ch przebywasz?
- Jak wpływa na Ciebie fakt, że np. mieszkasz z rodzicami/teściami lub w miejscu położonym na odludziu lub w centrum lub na emigracji?

5) **Finanse.**

Przykładowe obszary do refleksji:

- Czy Twoje zarobki starczą na wszystko czego potrzebujesz? Czy zarabiasz na poziomie w pełni satysfakcjonującym?
- Czy masz poczucie, że Twoja sytuacja finansowa jest stabilna?
- Czy masz pełne przekonanie, że Twoje zarobki będą systematycznie rosły?
- Czy akceptujesz swoją sytuację finansową?
- Czy akceptujesz sytuację finansową najbliższych?
- Czy akceptujesz, że ktoś ma więcej pieniędzy od Ciebie?
- Czy w ostatnim tygodniu poświęciłeś/aś chociaż godzinę na poprawę swojej sytuacji finansowej?
- Czy podoba Ci się sposób, w jaki zdobywasz pieniądze?
- Czy akceptujesz sposób, w jaki zdobywa pieniądze Twój partner/ Twoja partnerka/Twoi najbliżsi?
- Czy uważasz, że na świecie jest wystarczająca ilość pieniędzy, by zaspokoić potrzeby wszystkich?
- Czy posiadasz oszczędności?
- Czy swobodnie rozmawiasz z innymi na temat pieniędzy?

6) **Kariera.**

Przykładowe obszary do refleksji:

- Czy wiesz, co chciałbyś robić w życiu, w tym zawodowym?
- Jaka praca dałaby Ci satysfakcję i poczucie sensu?
- Czy w swoim życiu zajmujesz się tym, co Cię interesuje?
- Czy podejmowane dotąd przez Ciebie działania (w tym edukacja) związane były z tym, co chcesz robić w swoim życiu (np. jeśli chcesz być przedsiębiorcą, to czy podejmowałeś działania w tym kierunku itd.)?
- Czy masz sprecyzowaną wizję swojej dalszej ścieżki zawodowej?
- Czy kariera zawodowa jest dla Ciebie ważna?
- Czy w ciągu ostatniego tygodnia poświęciłeś/aś godzinę, by rozwinąć umiejętności zawodowe?
- Czy otwierasz się na przyływ gotówki?
- Czy szukasz pomysłów na rozwiązanie konkretnych problemów lub wdrożenie nowych rzeczy?
- Czy współpraca z ludźmi w szkole/pracy układa Ci się dobrze? Dobrze się dogadujecie, potraficie ze sobą rozmawiać?
- Czy w Twoim otoczeniu są osoby, od których możesz się uczyć, relacje są inspirujące?

7) **Energia życiowa/motywacja.**

Przykładowe obszary do refleksji:

- Czy masz pełną energię życiową, czujesz się bardzo dobrze każdego dnia?
- Czy masz pełną motywację do działań, chce Ci się wstać rano, podejmować wyzwania?
- Czy dobrze radzisz sobie z trudnościami żywotnymi, nie przytłaczają Cię one? Masz siłę i moc do radzenia sobie z największymi przeszkodami?

8) **Rozwój osobisty (intelektualny, duchowy).**

Przykładowe obszary do refleksji:

- Czy są czynności, które zawsze wykonujesz z entuzjazmem?
- Czy czujesz, że dojrzewasz, rośniesz jako człowiek? Znasz siebie coraz lepiej?

- Czy czujesz się ze sobą dobrze? Lubisz siebie, doceniasz siebie i akceptujesz siebie w pełni?
- Czy potrafisz radzić sobie ze stresem, zarządzaniem czasem i emocjami?
- Czy na co dzień otwierasz się na przyływ wiedzy?
- Czy wiesz, jaka dziedzina wiedzy Cię interesuje?
- Czy w ostatnim tygodniu poświęciłeś/aś przynajmniej godzinę na to, by poszerzać swoją wiedzę?
- Czy na co dzień robisz to, co lubisz?
- Czy jest przynajmniej jedna rzecz, o której wiesz, że zawsze robisz ją dobrze?
- Czy w ostatnim tygodniu poświęciłeś/aś choć godzinę na udoskonalenie jakiejś umiejętności?
- Czy znasz ludzi, którzy działają w interesującej Cię dziedzinie i czerpiesz z ich doświadczeń?
- Czy przypominasz sobie 10 faktów z tej dziedziny, których jesteś pewny?
- Czy pamiętasz choć jeden sukces z ostatniego roku, z którego jesteś dumny/a?
- Czy na co dzień działasz, by rozwijać się w dziedzinie, którą lubisz?

9) Czas na wypoczynek/relaks/rozrywkę.

Przykładowe obszary do refleksji:

- Czy Twoje ciało jest zregenerowane i pełne sił?
- Czy masz wystarczająco dużo czasu na sen i relaks?
- Czy masz wystarczająco dużo wolnego czasu, rozrywki i przyjemności w życiu?

10) Duchowość

Przykładowe obszary do refleksji:

- Czy masz poczucie wdzięczności za to kim jesteś, co masz, kogo masz w życiu?
- Czy znasz swoją drogę życiową, podążasz nią?
- Czy masz zaufanie do siebie, do życia i wyższej mądrości?
- Czy czujesz, że Twoje życie ma sens?
- Czy na co dzień masz chęć do życia?
- Czy pielęgnujesz więzi rodzinne?
- Czy masz kodeks własnych wartości i się go trzymasz?
- Czy praktykujesz medytację, modlitwę lub coś innego, co pozwala Ci się wyciszyć i spojrzeć na życie z dystansu?
- Czy dzielisz się z kimś swoim doświadczeniem duchowym?
- Czy zastanawiasz się nad tym, kim właściwie jesteś i dążysz do tego, by stać się najlepszą wersją siebie?
- Czy masz swój autorytet w sferze duchowości?

3. Doradca prosi klienta, aby spojrzeć na rysunek i odpowiedział na następujące pytania (pytania mają dla doradcy zawodowego charakter pomocniczy. Ważne, aby omawianie rysunku miało charakter rozmowy coachingowej):

- Co czujesz i myślisz o swoim życiu patrząc na Koło?
- Które obszary budzą Twoje największe emocje i dlaczego?
- Czy coś Cię zaskoczyło?
- Które obszary wymagają najwięcej uwagi?
- Co dałby Ci wynik 10 w każdym ze znajdujących się w polu obszarów?
- Co się stanie jeśli nie wprowadzisz żadnych zmian?
- W których obszarach chciałbyś/abyś dokonać najszybciej zmian?
- W których obszarach możesz dokonać najszybszych zmian?
- Co uniemożliwia Ci wprowadzenie zmiany?
- Kto i jak mógłby Ci pomóc we wprowadzeniu zmiany?

- Od czego możesz zacząć?
- Kiedy zaczniesz?

4. Doradca podsumowuje wraz z klientem ćwiczenie i ustala z nim, jakie konkretne działania na rzecz zwiększenia satysfakcji ze swojego życia może on wykonać w najbliższym czasie.

Uwagi dla doradcy:

- Warto po wykonaniu tego ćwiczenia zaprosić klienta do wykonania kolejnego ćwiczenia pt. „Co możesz zrobić, aby osiągnąć swój cel?“, które znajduje się w dalszej części rozdziału.
- Pierwotną koncepcję Koła Życia przypisuje się Paulowi J. Meyerowi, założycielowi Success Motivation Institute w 1960 r. Paul J. Meyer był liderem i pionierem w branży coachingowej. Zbudował wiele programów, aby pomóc ludziom osiągnąć swoje cele, zarządzać czasem i być lepszym liderem. Obecnie istnieje wiele wersji tej techniki i jest ona wykorzystywana do wielu celów. Koło Życia umożliwia zobrazowanie poziomu satysfakcji w najważniejszych obszarach życia. Za pomocą tego popularnego narzędzia coachingowego możemy pracować z wartościami ważnymi dla klienta w danym momencie. Z tego powodu nazywane jest również **coachingowym kołem wartości**. System wartości oraz oczekiwany poziom zadowolenia z ich osiągania w życiu mogą ulegać zmianie, a w skrajnych sytuacjach może dochodzić do całkowitego przewartościowania systemu wartości.
- Jest to wizualne ćwiczenie chętnie wykorzystywane przez coachów już na pierwszych sesjach, gdyż umożliwia określenie kierunków pracy z klientem. Ponowna realizacja ćwiczenia po upływie czasu umożliwia sprawdzenie czy i jak zmienił się system wartości danej osoby oraz poziom satysfakcji z życia. Ćwiczenie jest wykorzystywane w procesie coachingu, ale można je wykonać również w ramach doradztwa zawodowego.

W internecie można znaleźć gotowe do pobrania formularze z już określonymi kategoriami, warto jednak zachęcić klienta do stworzenia własnych - ważnych dla niego - kategorii. Należy zwrócić uwagę, aby klient nazwał kategorie w sposób najbardziej dopasowany do swoich odczuć (np. zamiast „Finanse” może zostać użyta nazwa „Pieniądze” lub „Środki finansowe”. Ważne, aby klient czuł się komfortowo z wybranymi nazwami kategorii i czuł ich ważność dla siebie.

W większości przypadków Koło Życia będzie „nierówne” z powodu różnicy w ocenie poszczególnych kategorii. Podróż przez życie na takim nierównym kole zapewne nie jest przyjemna i prosta. W celu uzyskania satysfakcjonującego funkcjonowania, należy doprowadzić do stanu równowagi tak, aby nie zaniedbać żadnych ważnych dla danej osoby aspektów.

Właściwa część pracy z Kołem Życia polega na udzieleniu przez klienta odpowiedzi na pytania coachingowe. Należy zadbać, aby przy udzielaniu odpowiedzi klient nie spieszył się i poświęcił na odpowiedź tyle czasu, ile potrzebuje, aby uzyskać rzeczywisty obraz sytuacji i kierunek właściwych zmian.

Narzędzie zapewnia szybki, wizualny wgląd w istotne obszary życia. Punktacja przypisana do każdego pozwala zobaczyć, w których sferach klient odczuwa satysfakcję, a nad którymi musi pracować. Koło Życia przy stosunkowo małym nakładzie czasu pozwala ustalić źródła problemów i wytyczyć kierunki zmian. O skuteczności tej techniki może świadczyć choćby jej popularność.

Główne zalety stosowania tej techniki to:

- jest prostym i lubianym przez klientów narzędziem,
- umożliwia określenie poziomu satysfakcji klienta w poszczególnych sferach jego życia,
- umożliwia określenie priorytetów i kierunków zmian w życiu klienta,
- uświadamia konflikty w systemie wartości klienta,
- umożliwia dojście do istoty problemu klienta,
- mobilizuje klienta do wprowadzania zmian,
- sprzyja wprowadzaniu równowagi życiowej (work-life balance) w życiu klienta,
- umożliwia przesunięcie uwagi i zaangażowania czasowego klienta z jednych obszarów na drugie,
- pomaga klientowi przy podejmowaniu ważnych życiowych decyzji,
- wzmacnia i określa kierunek zmian w życiu klienta poprzez samoświadomość.

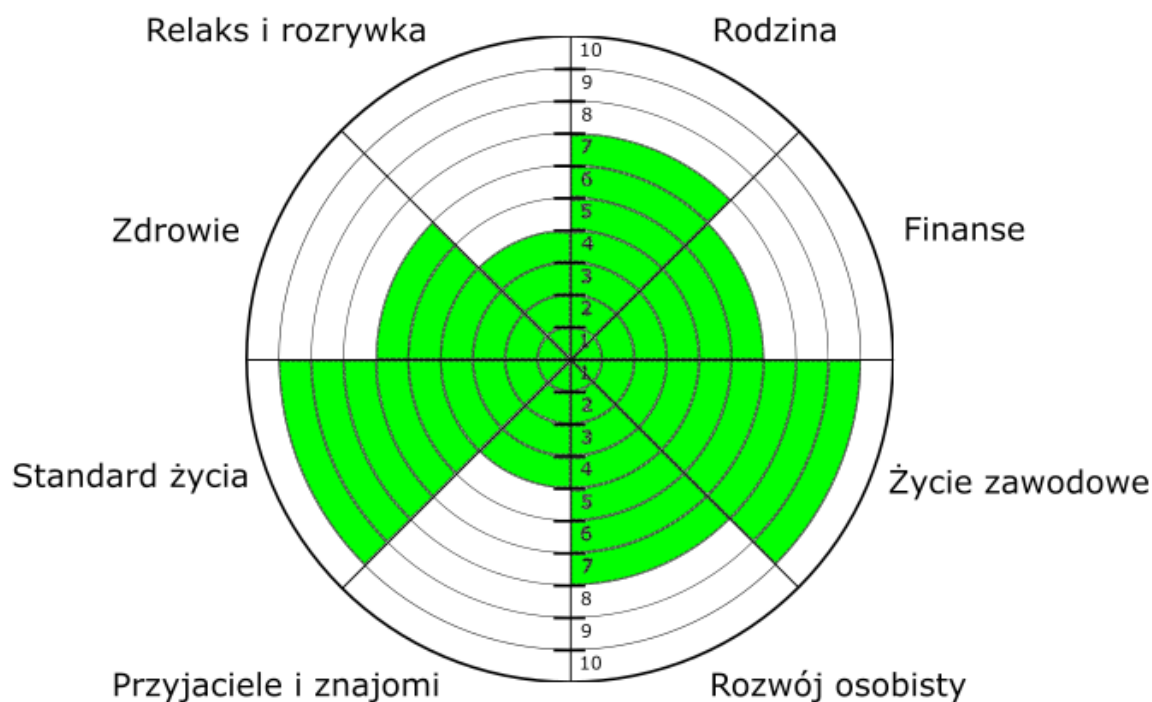
Obszary wobec których można zastosować Koło Życia:

- odczuwanie konfliktu wartości,

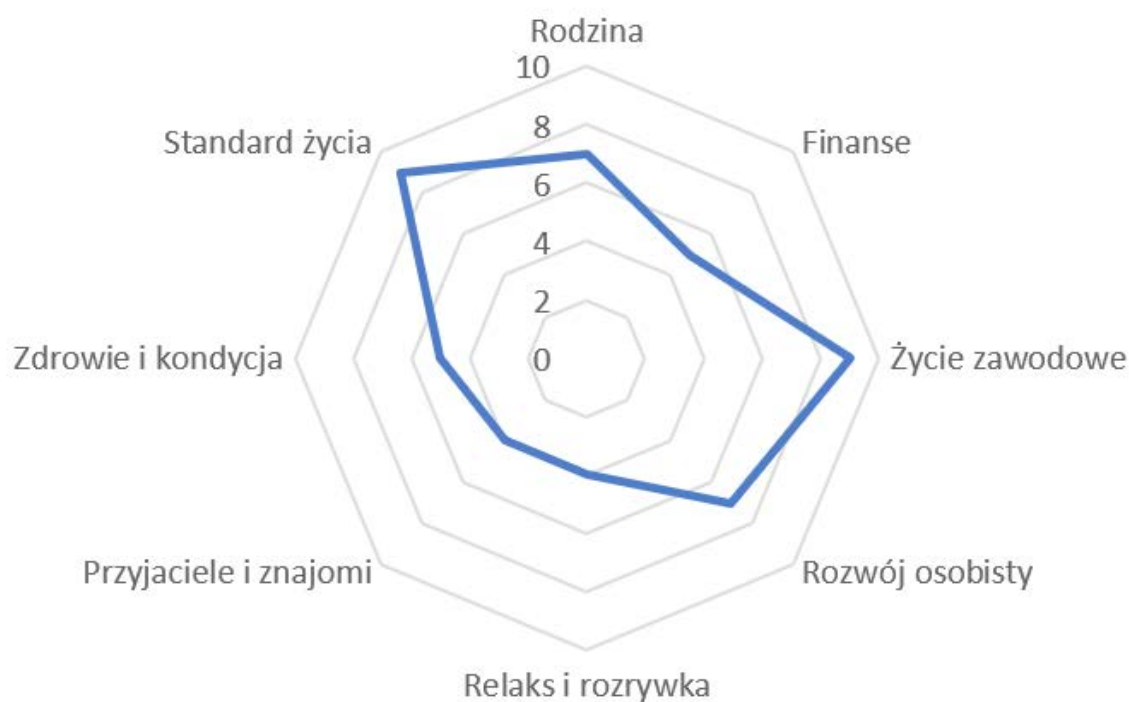
- potrzeba podjęcia ważnej życiowej decyzji,
- chęć rozwój osobistego,
- chęć zrozumienia siebie, swoich potrzeb i wartości,
- problemy w relacjach, pracy lub innych obszarach,
- określenie jak się żyje i jak chciałoby się żyć,
- trudności w utrzymaniu pracy.

Jeśli chodzi o styl rysowania koła narzędzie to zazwyczaj występuje w dwóch wariantach:

Styl kołowy (tortowy) – zamalowywane są całe fragmenty wycinków koła dla poszczególnych poziomów sfer. Wizualnie wykres przypomina tort podzielony na kawałki lub pizzę.



Styl radarowy (pajęczyna) – wartości punktowe dla poszczególnych obszarów łączone są odcinkami, w efekcie czego powstaje wykres podobny do sieci pajęczej.



Styl wykonania ćwiczenia nie jest istotny, należy wybrać ten, który bardziej przemawia do klienta lub jest łatwiejszy do wykonania.

ĆWICZENIE 3

Tytuł: Karta wyboru wartości

Cel: wsparcie klienta w dokonaniu wglądu w preferowane przez siebie wartości

Źródło: Paszowska-Rogacz A, Tarkowska M., [Metody pracy z grupą w poradnictwie zawodowym](#), Krajowy Ośrodek Wsparcia Edukacji Zawodowej, 2004; na podstawie Weiss, Dawis, England, Lofquist, 1965, oraz z inspiracji Kirk i Kirk, 1995

Obszar: wartości

Przebieg:

Doradca wprowadza klienta w tematykę wartości w oparciu o informacje zawarte w części teoretycznej. Następnie przekazuje klientowi wydrukowaną zgodnie z poniższym wzorem *Kartę wyboru wartości* i instruuje go, jak należy wypełnić Kartę:

„Z poniższych wartości wybierz 7, które są dla Ciebie najważniejsze w sytuacji pracy i zaznacz swój wybór w rubryce 1, obok w rubryce 2 uszereguj wybrane przez siebie wartości od najważniejszej do najmniej ważnej, nadając im odpowiednie numery (1 najważniejsza, 7 najmniej ważna).

Karta wyboru wartości			
Lp.	Wartości	1	2
1.	Wykorzystanie w pracy posiadanych uzdolnień		
2.	Możliwość wykonywania różnorodnych zadań		
3.	Szanse na sprawdzenie w pracy moich własnych metod		
4.	Właściwy stosunek płacy do wykonywanych obowiązków		
5.	Możliwość bycia kimś		
6.	Mieć możliwość podejmowania własnych decyzji		
7.	Mieć poczucie spełnienia		
8.	Posiadanie dobrych warunków pracy		
9.	Możliwość samodzielnej pracy		
10.	Uznanie za dobrze wykonaną pracę		
11.	Praca z kompetentnym szefem		
12.	Możliwość pomagania innym		
13.	Możliwość pozostania cały czas zajęтым		
14.	Stwarzanie możliwości awansu		
15.	Nie być zmuszanym do wykonywania zadań niezgodnych z własnym sumieniem		
16.	Posiadanie partnerów umiejących pracować w grupie		
17.	Stwarzanie okazji do kierowania zespołem		
18.	Posiadanie stałego zatrudnienia		

Uwagi dla doradcy:

Po wykonaniu zadania doradca rozmawia z klientem na temat wartości pracy. Może też spróbować określić typ kariery preferowany przez klienta, inicjując refleksje na temat władzy, pieniędzy, poczucia wolności w sytuacji pracy, zajmowanego stanowiska, chęci awansu (np. czy kiedykolwiek marzyłeś o byciu szefem dużego zespołu?). Poproś klienta, aby wybrał jedną wartość, która jest obecnie, w tym momencie dla niego najważniejsza. Jak ona realizuje się w jego życiu, lub jakie kroki chciałby podjąć, aby ją zrealizować? Kiedy klient zna swoje wartości może zaplanować w zgodzie z sobą własny rozwój zawodowy.

ĆWICZENIE 4

Tytuł: Co jest dla mnie ważne

Cel: wsparcie klienta w dokonaniu wglądu w preferowane przez siebie wartości

Źródło: Paszowska-Rogacz A, Tarkowska M., [Metody pracy z grupą w poradnictwie zawodowym](#), Krajowy Ośrodek Wsparcia Edukacji Zawodowej, 2004; na podstawie Weiss, Dawis, England, Lofquist, 1965, oraz z inspiracji Kirk i Kirk, 1995

Obszar: wartości

Przebieg:

1. Doradca wprowadza klienta w tematykę wartości w oparciu o informacje zawarte w części teoretycznej.
2. Doradca prosi klienta o refleksję nad poniższymi pytaniami i wpisanie do zawartej pod nimi tabeli odpowiedzi.

Co jest dla ciebie ważne:

- 1) w ludziach, z którymi pracujesz/przebywasz?
- 2) pracy, którą wykonujesz/chciałbyś wykonywać?
- 3) instytucji, w której chciałbyś/abyś pracować?
- 4) środowisku, w którym przebywasz?

Co jest dla ciebie ważne w:	
Ludziach	
Pracy	
Organizacji	
Środowisku	

3. Po udzieleniu przez klienta odpowiedzi doradca omawia z nim to, co zostało napisane i „przerabiając” poszczególne „ważności” na wartości.

ĆWICZENIE 5

Tytuł: Matematyka w służbie wartości

Cel: wsparcie klienta w dokonaniu wglądu w preferowane przez siebie wartości

Źródło: opracowanie własne w oparciu o: Tupper H., Ellis S., Praca marzeń. Umiejętności, których potrzebujesz, aby odnieść sukces. znak litera nova, Kraków 2022

Obszar: wartości

Przebieg:

1. Doradca wprowadza klienta w tematykę wartości w oparciu o informacje zawarte w części teoretycznej.
2. Wykonanie dalszej części ćwiczenia doradca może przeprowadzić na 3 sposoby:
 - 1) przeprowadzić w pierwszej kolejności ćwiczenie „Karta wyboru wartości” do pierwszego etapu - wyboru przez klienta 10 wartości (bez uhierarchizowania wybranych wartości w etapie 2);
 - 2) przekazać klientowi wydruk poniższej tabeli i poprosić go o wybór i zaznaczenie 10 najważniejszych dla niego wartości:

Akceptacja	Lojalność	Przesada	Tolerancja
Ambicja	Mądrość	Przewodnictwo	Uczciwość
Autorytet	Nauka	Przyjaźń	Uczynność
Bezpieczeństwo	Niezależność	Przyjemność	Umiar
Ciekawość	Nowość	Przynależność	Umiejętność
Doskonałość	Obowiązek	Racjonalność	Uprzejmość
Duchowość	Oddanie	Radość	Uznanie
Dyscyplina	Odpowiedzialność	Rozwój	Wiedza
Ekscytacja	Odwzajemnienie	Równość	Wizerunek
Eksploracja	Opanowanie	Różnorodność	Wizja
Entuzjizm	Otwartość	Sens	Władza
Harmonia	Pobłażliwość	Skromność	Wolność
Honor	Pokój	Sprawiedliwość	Wybór
Inteligencja	Pomoc	Stabilność	Wyrozumiałość
Jedność	Porządek	Sukces	Wyzwanie
Kontrola	Posłuszeństwo	Szacunek do innych	Zamożność
Kreatywność	Prywatność	Szacunek do siebie	Zdrowie
Logika	Przebaczenie	Śmiałość	
Miejsce na Twoje wartości, które są dla Ciebie ważne, a których powyżej zabrakło			

- 3) wykorzystać zamieszczoną poniżej tabelę z listą wartości. Należy mieć na uwadze, iż ta wersja ćwiczenia będzie trwała znacznie dłużej, niż wersje opisane w pkt 1) i 2), co wynika ze znacznie większej liczby wartości zawartych w tabeli.
3. W zależności od wybranego wariantu ćwiczenia doradca postępuje w następujący sposób:
- w przypadku wyboru wariantów 1) i 2) doradca prosi klienta o wypełnienie poniższego polecenia:

Przejrzyj efekty swojej pracy wykonanej na potrzeby poprzedniego zadania i stwórz listę 10 słów, które najmocniej pociągają cię jako potencjalne wartości (10 wyrazów, które obecnie wydają ci się najistotniejsze). Jeśli twoja lista okaże się zbyt długa, spróbuj pogrupować podobne słowa, np. takie hasła jak „nauka, rozwój,

wiedza” wskazują ten sam obszar, więc możesz posługiwać się zbitką „nauka, rozwój, wiedza”.

Swoich 10 słów wpisz do lewej kolumny poniżej tabeli:

Potencjalne wartości		Priorytet wartości
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		
9.		
10.		

- w przypadku wyboru wariantu 3) doradca przekazuje klientowi kserokopię poniższej tabeli:

Potencjalne wartości	Priorytet wartości	Potencjalne wartości	Priorytet wartości
Akceptacja		Przesada	
Ambicja		Przewodnictwo	
Autorytet		Przyjaźń	
Bezpieczeństwo		Przyjemność	
Ciekawość		Przynależność	
Doskonałość		Racjonalność	
Duchowość		Radość	
Dyscyplina		Rozwój	
Ekscytacja		Równość	
Eksploracja		Różnorodność	
Entuzjazm		Sens	
Harmonia		Skromność	
Honor		Sprawiedliwość	
Inteligencja		Stabilność	
Jedność		Sukces	
Kontrola		Szacunek do innych	
Kreatywność		Szacunek do siebie	
Logika		Śmiałość	
Lojalność		Tolerancja	
Mądrość		Uczciwość	
Nauka		Uczynność	
Niezależność		Umiar	
Nowość		Umiejętność	

Obowiązek		Uprzejmość	
Oddanie		Uznanie	
Odpowiedzialność		Wiedza	
Odwzajemnienie		Wizerunek	
Opanowanie		Wizja	
Otwartość		Władza	
Pobłażliwość		Wolność	
Pokój		Wybór	
Pomoc		Wyrozumiałość	
Porządek		Wyzwanie	
Posłuszeństwo		Zamożność	
Prywatność		Zdrowie	
Przebaczenie			

4. Dalsza część ćwiczenia pobiega w podobny sposób niezależnie od tego, który z wariantów 1), 2) czy 3) wybrał doradca.

Doradca przekazuje klientowi instrukcję „liczenia” wartości, co pozwoli matematycznie wyłonić najważniejsze dla niego wartości:

Spójrz na 2. pierwsze słowa ze swojej tabeli i zastanów się, które z nich jest dla Ciebie ważniejsze. W przykładzie poniżej pytanie brzmiałoby zatem: „Co cenisz bardziej: wolność czy energię?”. Oznacz ptaszkami swoją odpowiedź w kolumnie znajdującej się po prawej stronie wartości, którą wybrałeś/aś jako ważniejszą. Potem powtórz ćwiczenie, zadając sobie pytanie, czy ważniejsze jest słowo pierwsze czy trzecie? W poniższym przykładzie chodziłoby o „wolność” i „rozwój”. Ponownie oznacz swoją odpowiedź. Jeśli więc ponownie wygra „wolność” - po prawej stronie tego słowa będą już widoczne 2 ptaszki. Kontynuuj ustalanie, które słowo jest dla Ciebie ważniejsze: pierwsze czy czwarte, czwarte czy piąte i tak dalej, aż przyjdzie kolej na porównanie pierwszego słowa z dziesiątym. Teraz zajmij się drugim słowem (w poniższym przykładzie „energią”) i rozpocznij z proces od nowa. Tym razem próbuj ustalić, czy ważniejsze jest dla Ciebie słowo drugie czy trzecie („energia” czy „rozwój”), Oznacz odpowiedź i porównaj słowo drugie z czwartym, drugie, z piątym, drugie z szóstym i tak dalej, aż uporasz się z ostatnią parą. Rozpocznij porównywanie raz jeszcze, tym razem zestawiając słowo trzecie z czwartym i kolejnymi, po czym powtarzaj cały proces z pozostałymi wyrazami, aż staniesz przed ostatnim pytaniem: „Co jest ważniejsze: słowo dziewiąte czy dziesiąte? (lub w przypadku wariantu 3) siedemdziesiąte drugie czy siedemdziesiąte trzecie)”. Na koniec ćwiczenia będziesz dysponować listą przypominającą tą poniżej, jeśli na liście było 10 słów - powinno pojawić się na niej 45 „ptaszków”.

Potencjalne wartości		Priorytet wartości				
1.	Wolność	✓	✓	✓	✓	✓
2.	Energia	✓	✓	✓	✓	✓
3.	Rozwój	✓	✓	✓	✓	✓
4.	Osiągnięcia	✓	✓	✓	✓	✓
5.	Optymizm	✓	✓	✓	✓	✓
6.	Uznanie	✓				
7.	Przyjaźń	✓				
8.	Relacje	✓	✓	✓	✓	✓
9.	Otwartość	✓	✓			
10.	Sukces	✓	✓	✓	✓	✓

ĆWICZENIE 6

Tytuł: Poznaj swoje wartości

Cel: wsparcie klienta w dokonaniu wglądu w preferowane przez siebie wartości

Źródło: https://swiadomakariera.pl/wp=content/uploads/2022/10/Zadanie2_M2.pdf, dostęp: 17.12.2023

Obszar: wartości

Przebieg:

1. Doradca wprowadza klienta w tematykę wartości w oparciu o informacje zawarte w części teoretycznej. Może uzupełnić treść swojej wypowiedzi zgodnie z poniższym tekstem:

To zaskakujące, jak często podejmujemy w życiu decyzje, których tak naprawdę wcale nie chcemy podejmować. Wybieramy szkołę o profilu, w którym tak naprawdę wcale nie chcemy się kształcić. Poświęcamy się i rozwijamy w pracy, której tak naprawdę nie lubimy. Czas wolny spędzamy przed telewizorem lub z osobami, kiedy w głębi duszy pragniemy robić zupełnie co innego z kimś zupełnie innym. To jedynie kilka przykładów złych wyborów, często wynikających z braku świadomości tego co najważniejsze (czyli de facto hierarchii wartości) w swoim życiu. **Dzieje się tak, ponieważ często tylko wydaje nam się, że czegoś pragniemy.** Kiedy przyjrzymy się temu lepiej, może się okazać, że tylko maskujemy swoje prawdziwe pragnienia. Często widać to na przykładzie osób nadmiernie poświęcających się pracy: większość czasu w ciągu dnia przeznaczają na pracę, ponieważ daje im to jakąś wartość (np. poczucie bezpieczeństwa lub samorealizację). Jednak tak naprawdę ich największym marzeniem może okazać się poznanie miłości lub zwiedzanie świata, z czego same mogą nie zdawać sobie sprawy. Nasze głęboko zakorzenione nawyki myślowe i przekonania mogą skutecznie maskować to, co naprawdę się dla nas liczy i to w taki sposób, że nie zdajemy sobie z tego sprawy. Możemy w ten sposób nawet przez całe życie podążać w kierunku, którego tak naprawdę nie pragniemy. Dlatego im wcześniej zdefiniujemy to, co jest dla nas naprawdę ważne, tym szybciej wejdziemy na właściwą drogę. Hierarchia wartości pomaga ustalić to, co naprawdę się dla Ciebie liczy, a kiedy już to ustalisz - możesz określić swoje cele i postanowienia w taki sposób, aby podążać drogą swoich prawdziwych pragnień.

2. Doradca informuje klienta, iż nadszedł czas na określenie przez niego swojej hierarchii wartości. W tym celu doradca przekazuje klientowi listę 90 różnych wartości, związanych z poszczególnymi obszarami życia i prosi go o przyjrzenie się im.

Autentyczność	Akceptacja	Bezpieczeństwo	Bogactwo	Bliskie relacje
Cierpliwość	Ciekawość	Czystość	Czułość	Delikatność
Duma	Dyskrecja	Duchowość	Doskonałość	Elastyczność
Efektywność	Entuzjazm	Godność	Harmonia	Honor
Hedonizm	Intuicja	Konsekwencja	Kreatywność	Komfort
Kompetencja	Lojalność	Marzenia	Miłość	Misja
Mądrość	Nadzieja	Niezależność	Odpowiedzialność	Odwaga
Otwartość	Otoczenie	Pasja	Przygoda	Perfekcjonizm
Piękno	Prawość	Pomoc innym	Pogoda ducha	Przyjaźń
Prestiż	Prawda	Pokora	Prostota	Przyjemność
Rodzina	Radość	Rozwój	Rozwaga	Ryzyko
Rozrywka	Równowaga	Samoświadomość	Sława	Spontaniczność
Sprawiedliwość	Szczęście	Stanowczość	Sukces	Szczerość
Szczodrość	Spokój	Stabilność	Szacunek	Szlachetność
Tolerancja	Troskliwość	Twórczość	Uczciwość	Wdzięczność
Wiedza	Wykształcenie	Wygoda	Wolność	Wierność
Wyrozumiałość	Wsparcie	Wrażliwość	Wiarygodność	Wiara
Zaufanie	Zaradność	Zdrowie	Zadowolenie	Zaangażowanie

3. Doradca przekazuje klientowi kolejno następujące polecenia:

- wykreśl **15** wartości, co do których czujesz, że są obecnie dla Ciebie najmniej ważne (powinno zostać 75);
- wykreśl kolejne **15** wartości (powinno zostać 60);
- znowu wykreśl kolejne **15** wartości (powinno zostać 45);
- po raz ostatni wykreśl kolejne **15** wartości (powinno zostać 30);
- skreśl kolejne **10** wartości (powinno ich zostać jeszcze 20);
- skreśl kolejne **5** wartości (powinno zostać 15);
- wykreśl jeszcze **4** (powinno zostać 11);
- na koniec skreśl ostatnie 3. To najtrudniejsza część ćwiczenia, ponieważ teraz musisz wybrać między najważniejszymi dla siebie wartościami. Powinno ostatecznie zostać Ci 8 wartości. Jeżeli dojdiesz do momentu, w którym będziesz musiał/a wybrać pomiędzy dwiema wartościami, które są dla Ciebie równie ważne, warto zastanowić się, czy przypadkiem jedna z nich nie wynika z drugiej (np. miłość może być bodźcem do założenia rodziny, więc ta pierwsza może być dla wielu osób ważniejsza) albo zastanowić się, która sytuacja związana z daną wartością będzie dla Ciebie ważniejsza, np. w danym momencie masz do wyboru wyjście z rodziną na spacer albo realizowanie swojej misji poprzez pomoc wolontariacką dla bezdomnych — co wybierzesz?

4. Doradca zachęca klienta do refleksji nad wynikami ćwiczenia:

Zwróć teraz uwagę na swoje odczucia po tym ćwiczeniu - zastanów się, co czujesz, patrząc na najważniejsze dla siebie życiowe wartości? Pomyśl, w jakim stopniu realizujesz je w tej chwili? Co możesz zrobić, aby lepiej o nie zadbać? Przepisz swoje najważniejsze wartości na małą karteczkę i noś zawsze przy sobie. Przypominaj sobie o nich regularnie. Świadome realizowanie ich, pozwoli Ci podążać w kierunku, który jest dla Ciebie ważny.

Zastanów się nad każdą swoją wartością z osobna i spróbuj odpowiedzieć na następujące pytania:

- w jakim stopniu (w skali od 1 do 10) wartość X jest dla Ciebie ważna? (np. Miłość 7, Rozwój osobisty 4 itd.).
- W jakim stopniu realizujesz ją teraz?
- W jakim stopniu chcesz ją realizować? Co musisz zrobić, aby osiągnąć zamierzony poziom w skali?
- Co pomoże Ci się w niej realizować? Jaki będzie Twój pierwszy krok? Wyznacz jeden cel, który pomoże Ci się w niej rozwinąć.

ĆWICZENIE 7

Tytuł: Biała kartka – czyli jak sprawnie ustalić cel z klientem, który nie wie czego chce.³³

Cel: wgląd klienta w siebie

Źródło: Górka B., Hildebrandt-Mrozek A., Miller P., Mrozowska O., Załuska P., Nowe metody i techniki w poradnictwie zawodowym, Zeszyt Informacyjno-Metodyczny Doradcy Zawodowego nr 59, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Departament Runku Pracy, Warszawa 2017

Obszar: marzenia i cele

Przebieg:

1. Doradca kładzie przed klientem czystą kartkę papieru prosząc go, aby pośrodku narysował pionową linię dzielącą kartkę na dwie części. Doradca prosi klienta, aby lewą stronę kartki zatytułował „CZEGO NIE CHCĘ” i wypisał tam WSZYSTKIE rzeczy, sytuacje (antyciele), których nie chce w swoim życiu. Następnie doradca prosi klienta, aby prawą stronę kartki zatytułował „czego chcę” i wypisał tam czego pragnie.
2. Doradca prosi klienta, aby spróbował odwrócić antyciele, zamieniając je na cele lub wpisać te cele, które być może już pojawiły się w jego głowie.

Uwagi dla doradcy:

33 Górka B., Hildebrandt-Mrozek A., Miller P., Mrozowska O., Załuska P., Nowe metody i techniki w poradnictwie zawodowym, Zeszyt Informacyjno-Metodyczny Doradcy Zawodowego nr 59, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Departament Runku Pracy, Warszawa 2017

Często osoby z grupy NEET, z którymi pracuje doradca zawodowy, czują się zagubione w życiu, i zamiast spełnienia oraz satysfakcji, borykają się z wieloma problemami dnia codziennego. Rozpoczęcie procesu wsparcia od pytań czego pragniesz? o czym marzysz? wydaje się wówczas nie do końca trafione, gdyż to, z czym się mierzy klient w danym momencie, to potrzeba jak najszybszego rozwiązania problemu, a nie „tracenie czasu na mrzonki, które z rzeczywistością mają niewiele wspólnego”. Co wtedy możemy zrobić, jakie pytania zadać aby skłonić klienta do wejścia w wizję jego życia, dzięki której będzie mógł określić cel oraz utożsamić się z nim? Na to pytanie odpowiada niniejsze proste ćwiczenie, które pozwala klientowi na „wypuszczenie powietrza” z emocjonalnego balona oraz przyjrzenie się „czarno na białym” sytuacji, w której się znajduje i przejście od negacji do konstruktywnego procesu myślowego.

ĆWICZENIE 8

Tytuł: Powrót dziecka

Cel: wgląd klienta w siebie – przywołanie wspomnień z dzieciństwa

Źródło: Coaching Extra 1/18, 10 warsztatów dr Ewy Mukoid; Burda Publishing Polska Sp. z o.o.

Obszar: marzenia i cele

Przebieg:

1. Doradca wprowadza klienta w tematykę ćwiczenia: „Dzieci potrafią marzyć. Robią to spontanicznie. Dziecko w marzeniu widzi siebie, jakby przyszłość była już teraźniejszością i jakby ono samo było już w nią przeniesione. Marzenia dzieci są jasne, pogodne i dobre. Wydają się oczywiste. Ich realizacja zdaje się na wyciągnięcie ręki. Co potem dzieje się z naszymi dziecięcymi marzeniami? Czy to, że dorosłejąc zarzucamy je, jest naturalnym procesem, naszym osiągnięciem czy naszym zaniedbaniem? Czy stajemy się mądrzejsi i rozsądniejsi? Czy przeciwnie, nie pozbawiamy się pewnego dostępu do naszej wewnętrznej mądrości – mądrości naszego wewnętrznego dziecka? Zatem pozwól sobie do niego czasami powrócić. Usłysz swoje wewnętrzne dziecko! Przywołaj w pamięci obraz dziecka, którym byłeś/aś, zanim zaczęły się poważne obowiązki szkolne. To może wymagać wysiłku, może być trudne, ale na pewno nie jest niemożliwe – postaraj się! Najlepiej – zamknij oczy, i zobacz, usłysz, poczuj.
2. To dziecko – Ty:
 - Jak wyglądasz, co robisz, jak się bawisz, gdzie przebywasz?
 - Kto jest z Tobą, kto jest obok Ciebie, kto jest w pobliżu?
 - Jaki jest kolor otoczenia, jakie dźwięki da się słyszeć?
 - Jaka jest temperatura powietrza, jego zapach?
 - Czego dotykasz, co czujesz, jak się z tym czujesz?
 - Poczuj się sobą – dzieckiem.
3. Masz kilka lat, świat jest wielką niespodzianką:
 - O czym marzysz teraz, kiedy jesteś sam/a? Przywołaj to marzenie, zobacz je, poczuj je, sprawdź jak się z nim i w nim czujesz.
 - Zanurz się w marzenie siebie – dziecka: z uwagą i czułością – jak dla dziecka; z powagą i odwagą – jak u dziecka; ze swobodą i beztróską pozwól sobie na te marzenia tak długo, jak tylko chcesz.
4. Otwórz oczy i jak najszybciej i jak najdokładniej zapisz marzenie swojego wewnętrznego dziecka.
5. Dziecko dorasta. Po pewnym czasie powróć do swojego marzenia dziecka i kontynuuj je – ale tym razem już jako osoba dorosła, która dobrze pamięta dziecko, którym była, ceni je i szanuje. Swoje dziecięce marzenia potraktuj z uwagą i czułością, ale także z powagą i odwagą. Zdam sobie sprawę, jak wiele możesz teraz w porównaniu z tym, co mogło dziecko. Pomyśl, co już masz, co już udało ci się osiągnąć. Przypomnij sobie coś, co – wydawało ci się – nigdy się nie uda, a jednak się udało. Zastanów się jak wiele jeszcze dni przed tobą, jak wiele możliwości może się pojawić. I teraz poczuj – wzbudź w sobie choćby na siłę taki przypływ swobody, który sprzyja kreatywności. Pozwól sobie na moment beztróski – to stan, który sprawi, że jesteś w stanie dostrzec o wiele więcej możliwości niż zazwyczaj. Teraz napisz ciąg dalszy marzenia dziecka, którym przecież nadal jesteś, choćbyś był/a dorosłą osobą.

Marzenie mojego dorosłego dziecka::

ĆWICZENIE 9

Tytuł: Co to za zwierzę

Cel: wgląd klienta w siebie, podążenie za wyobrażeniami, zmiana perspektywy

Źródło: Coaching Extra 1/18, 10 warsztatów dr Ewy Mukoid; Burda Publishing Polska Sp. z o.o.

Obszar: marzenia i cele

Przebieg:

1. Doradca zwraca się do klienta:

Na chwilę zapomnij o rzeczywistości, codzienności, o tym, co Cię otacza, co Cię ogranicza, co Ci przeszkadza. Wyobraź sobie, że przez jeden dzień swojego życia (na przykład jutro) masz zmienić się w jakieś zwierzę. To potrwa tylko jeden dzień, potem wrócisz znów do swojej normalnej postaci.

Odpowiedz:

- Co to byłoby za zwierzę?
- Jak to byłoby nim być przez jeden cały dzień?
- Co byś wtedy robił/a?
- Jak byś się czuł/a?
- Jak reagowałyby na Ciebie inne zwierzęta?
- Co byłoby najlepsze w takim jednym dniu bycia tym zwierzęciem?

2. Koniec. Minął dzień, znów jesteś sobą. Ale to nie koniec ćwiczenia. Masz za sobą doświadczenie dnia spędzonego jako

Zastanów się teraz i odpowiedz:

- Jakie byłyby Twoje odczucia po takim dniu?
- Co zapamiętasz na dłużej?
- Co z tego doświadczenia warto byłoby przenieść do Twojego codziennego życia?
- Jak już teraz możesz zacząć to wdrażać w Twoim życiu?
- Co to zmieni w Tobie i w twoim życiu?
- Jak się czujesz z tym postanowieniem?

ĆWICZENIE 10

Tytuł: Jak w kinie

Cel: wgląd klienta w siebie, podążenie za marzeniami, zmiana perspektywy

Źródło: Coaching Extra 1/18, 10 warsztatów dr Ewy Mukoid; Burda Publishing Polska Sp. z o.o.

Obszar: marzenia i cele

Przebieg:

1. Doradca zwraca się do klienta:

Wyobraź sobie, że na jeden dzień swojego życia (na przykład jutro) możesz przenieść się w akcję jakiegoś filmu. To potrwa tylko jeden dzień, niewiele ryzykujesz, możesz wybrać odważnie ten najlepszy dla siebie film (potem wrócisz spokojnie do swojego życia).

Odpowiedz:

- Co to by był za film?
- Dlaczego wybrałeś/aś właśnie ten film?
- Co byś tam robił/a?
- Jak byś się tam czuł/a?
- Jakie postacie Cię otaczały? Jakie były wasze relacje?
- Co Ci się tam najbardziej podobało? Jakie swoje marzenie mógłbyś/mogłabyś w tym filmie zrealizować?

2. Filmowy dzień mija szybko. Znowu jesteś u siebie, w otoczeniu, które dobrze znasz. Ale to nie koniec ćwiczenia. Masz za sobą doświadczenie dnia spędzonego w wybranym przez siebie filmie. Zastanów się teraz i odpowiedz:

- Co wyniesiesz z takiego doświadczenia?
- Jakie swoje marzenie w tym twoim filmie zrealizowałaś/eś?
- A jak realizujesz je w swoim codziennym życiu?
- Co możesz zacząć robić już teraz, aby lepiej realizować to marzenie?
- Co wtedy zmieni się w tobie i w twoim życiu?
- Jak się czujesz z tym postanowieniem?

ĆWICZENIE 11

Tytuł: Dzień podarowany

Cel: wgląd klienta w siebie, podążenie za marzeniami, zmiana perspektywy

Źródło: Coaching Extra 1/18, 10 warsztatów dr Ewy Mukoid; Burda Publishing Polska Sp. z o.o.

Obszar: marzenia i cele

Przebieg:

Doradca zwraca się do klienta:

Każdy z nas często ma poczucie, że coś musi. Przypuszczam, że Tobie też się to zdarza. Nawet jeśli tego co „musisz” nie robisz (bo nie potrafisz, nie lubisz, zapominasz), to prawdopodobnie to „muszę” wisi nad Tobą jak ciężar i nie pozwala Ci się cieszyć dniem. Wyobraź sobie, że podarowano Ci jeden cały wolny dzień. Nie ma go w kalendarzu. To dzień zupełnie niecodzienny – tylko i wyłącznie dla Ciebie. Zniknie natychmiast, jeśli nie wykorzystasz go w sposób, który przyniesie Ci natychmiastową radość. W tym dniu masz cieszyć się każdą chwilą. Przeszłość ani przyszłość nie istnieje. Nie masz żadnych obowiązków i żadnych zobowiązań, żadnych przeszkód. Wszystko jest możliwe. Masz tylko czuć radość z tego dnia.

- Jak spędzisz taki dzień?
- Co będziesz robić?
- Gdzie będziesz przebywać?
- Z kim będziesz przebywać?
- Co będzie w tym dniu najwspanialsze?

Podarowany Ci magiczny dzień kończy się, nastaje noc a Ty go wspominasz. Zastanów się i odpowiedz:

- Kim byłaś/eś w tym dniu?
- Co zajęło największą część tego dnia?
- Na co zabrakło czasu?
- Jakie wspomnienie zabierasz sobie z tego magicznego dnia?
- Co z tego dnia możesz zacząć wprowadzać do swoich codziennych dni?
- Jak się czujesz z tym pomysłem?
- Czego nie chcesz?
- A co chcesz?

ĆWICZENIE 12

Tytuł: Mapa Marzeń (wersja 1)

Cel: wgląd klienta w siebie, podążenie za marzeniami, projektowanie celów

Obszar: marzenia i cele

Potrzebne materiały: opcjonalnie gazety z kolorowymi zdjęciami, markery, nożyczki, klej lub taśma klejąca

Przebieg:

Doradca przekazuje klientowi wskazówki dotyczące kolejnych etapów sporządzania Mapy:

1. Wypisz swoje marzenia – czego pragniesz w swoim życiu, co chcesz osiągnąć, zmienić, czego doświadczyć? Możesz w tym celu wykorzystać zrobione wcześniej Koło Życia i zainspirować się opisanymi w nim obszarami życia (np. Zdrowie, Komfort życia, Podróże, Rozwój, Relacje, Kariera). W kategorii „zdrowie” być może pomyślisz o zadbanej sylwetce, „relacje” mogą dotyczyć dobrej więzi z rodzicami, ale także zaufanych przyjaciół, czy wspierającego partnera, „rozwój” może skutkować odkryciem zapomnianych marzeń o malowaniu, tańcu lub innym realizowaniu się artystycznym. Bądź jak najbardziej konkretny/a i szczegółowy/a. Podziel swoją mapę na tyle części ile marzeń się pojawiło, np. jedno marzenie dla każdego z 8 obszarów.
2. Na środku mapy możesz umieścić swoje zdjęcie (lub narysować swój portret), na którym jesteś szczęśliwy/a lub się świetnie bawisz, ale może to być najważniejsze marzenie – np. symbol miłości do odkrycia czy pieniędzy do zdobycia. Centrum mapy może składać się z kilku elementów. Ważne, abyś się zastanowił/a, co jest dla Ciebie najważniejsze i powiązał/a obrazy swoich marzeń z obrazem spełnionego, radosnego siebie.
3. Powiąż marzenie z obrazem. Narysuj, wytnij z gazety i naklej, znajdź i zapisz cytaty, który najlepiej oddaje Twoje marzenie. Wypełnij części mapy swoim twórczym działaniem – zilustruj każde marzenie obrazami, które najbardziej do Ciebie przemawiają. Możesz wkleić zdjęcia, narysować czy namalować swoje marzenia. Jeśli marzysz o szczęśliwym związku - wklej zdjęcie zakochanych. Pragniesz niezapomnianych podróży - wykorzystaj zdjęcie miejsca, które najbardziej Cię przyciąga. Pozwól sobie na rozmach i kreatywność.
4. Powieś mapę marzeń w widocznym dla Ciebie miejscu i spoglądaj na nią każdego dnia, co najmniej rano i wieczorem. Karm swoją świadomość swoimi dążeniami.
5. Dzięki Mapie Marzeń Twoje marzenia zostały urealnione i krążą sobie w obiegu świadomości. Również sam proces tworzenia mapy marzeń jest bardzo istotny - przez godzinę, dwie czy więcej będziesz aktywnie zaangażowany/a w swoje marzenia, a podczas rysowania, malowania czy wyklejania i ozdabiania swojej Mapy Marzeń, Twój mózg przepracuje i zwizualizuje Twoje marzenia. Dzięki temu będziesz miał/a większe szanse, że dostrzeżesz możliwości ich realizacji, które będą się wokół Ciebie pojawiały.
6. Kolejnym krokiem jest zastanowienie się, jakie **potrzeby** pozwala Ci zaspokoić realizacja Twoich marzeń. Takie podejście ma kilka korzyści. Po pierwsze zobaczysz, że jedno marzenie zaspokaja prawdopodobnie kilka ważnych dla Ciebie potrzeb. Po drugie może się okazać, że niektóre marzenia zaspokajają te same potrzeby. A po trzecie dotarcie do podstawowych potrzeb, które leżą u podłoża marzeń otwiera nas na inny sposób realizacji tych potrzeb – czasem równie lub bardziej satysfakcjonujący, a jednocześnie taki o którym nie pomyślelibyśmy pozostając na poziomie marzeń. I znów świadomość tych potrzeb umożliwia nam dostrzeganie pojawiających się możliwości ich zaspokojenia. W oparciu o Listę Potrzeb zastanów się, jakie Twoje potrzeby zaspokajają poszczególne marzenia.

LISTA POTRZEB		
POTRZEBY FIZYCZNE		
Powietrza	Pożywienia	Wody
Seksu	Snu	Aktywności ruchowej
Odpoczynku	Schronienia	Dotyku
BEZPIECZEŃSTWO		
Spokoju	Opieki	Oparcia
Bezpieczeństwa	Schronienia	Stabilizacji (także materialnej)
Wygody		

AUTONOMIA I SAMOREALIZACJA		
Wolności	Przestrzeni	Niezależności
Spontanizności	Realizacji swojego potencjału	Wybór własnych marzeń, celów i wartości
Wybór sposobów realizacji marzeń, celów i wartości	Decydowania o sobie	Rozwoju osobistego
Przekraczania własnych granic	Wyzwań	Uczenia się
Jasności	Świadomości	Kompetencji
Kreatywności	Integralności	Wzrostu
Autoekspresji (wyrażania siebie)	Prywatności	Sensu
Poczucia sprawczości i wpływu na swoje życie	Spójności	Stymulacji i pobudzenia
Zaufania do siebie	Świętowania zaspokojonych potrzeb, zaspokojonych marzeń i planów, opłakiwania niezaspokojonych potrzeb	
MIŁOŚĆ I PRZYNALEŻNOŚĆ		
Intymności	Bycia ważnym i potrzebnym	Przynależności
Towarzystwa	Wsparcia	Wspólnoty
Akceptacji	Dotyku	Bliskości
Kochać i być kochanym	Przyczyniania się do wzbogacania życia innych	Troski
Więzi	Kontakt z innymi	Dzielenia się swoimi przemyśleniami i odczuciami, wiedzą i osiągnięciami
Uwagi i bycia wziętym pod uwagę	Szczerości	Empatii
Współzależności	Równości	Bycia widzianym
Rozumienia i bycia zrozumianym	Zaufania	Ciepła
Otuchy	Współpracy	Wzajemności
SZACUNEK I UZNANIE		
Szacunku do siebie i ze strony innych	Docenienia i uznania	Osiągnięć
Prestiżu	Władzy	
RADOŚCI ŻYCIA I ZWIĄZKU ZE ŚWIATEM		
Zabawy	Humoru	Radości
Łatwości	Przygody	Różnorodności
Inspiracji	Prostoty	Dobrostanu fizycznego i emocjonalnego
Nadziei	Piękna	Harmonii
Porządku	Pokoju	Spójności
Kontakt z przyrodą		

LISTA UCZUĆ I EMOCJI		
Kiedy nasze potrzeby są zaspokojone		
Radość		
Zadowolenie	Rozbawienie	Wesołość
Śmiałość	Zainspirowanie	Szczęście
Zachwycenie	Spełnienie	Satysfakcja
Przyjemność	Entuzjizm	Rozkosz
Uciecha	Duma	Uniesienie
Euforia	Ekstaza	Mania (postać patologiczna)
Spokój		
Wyciszenie	Relaks	Ułga
Błogość		
Miłość		
Akceptacja	Życzliwość	Ufność,
Uprzejmość	Poczucie bliskości	Oddanie
Uwielbienie	Zaślepienie	Otwartość
Czułość Przyjaźń		
Komfort		
Zaspokojenie	Satysfakcja	Rozluźnienie
Bezpieczeństwo	Beztroska	Wypoczęcie
Odświeżenie		
Odpoczynek i energia		
Relaks	Energiczny	Siła
Pogoda	Swoboda	Pobudzenie
Werwa	Ożywienie	Uskrzydlenie
Pasja		
Wdzięczność		
Docenienie	Szczęście	Zbudowanie
Zainspirowanie	Wzruszenie	Zachwyt
Roztkliwienie	Pokrzepienie	Poruszenie
Rozpromienienie		
Inspiracja		
Zainteresowanie	Zaciekawienie	Podniecenie
Podekscytowanie	Zafascynowanie	Zaintrygowanie
Zainspirowanie	Zachęcenie	
Emocje neutralne (w zależności od kontekstu)		
Zaskoczenie		
Zdziwienie	Oszołomienie	Ośłupienie
Zdumienie		

Kiedy nasze potrzeby nie są Zaspokojone		
Złość		
Furia	Wściekłość	Gniew
Uraza	Oburzenie	Niechęć
Frustracja	Zirytowanie	Niezadowolenie
Podminowanie	Rozdrażnienie	Wzburzenie
Rozdygotanie	Zagniewanie	Zgorzkniałość
Wrogość	Nienawiść i szal (postać patologiczna)	
Smutek		
Żal	Przykrość	Melancholia
Zniechęcenie	Przygnębienie	Nieszczęście
Osamotnienie	Zatroskanie	Rozgoryczenie
Zawiedzenie	Załamanie	Depresja (postać patologiczna)
Strach		
Niepokój	Zaniepokojenie	Obawa
Zwątpienie	Nerwowość	Zatroskanie
Konsternacja	Zmieszanie	Zaniepokojenie
Onieśmienie	Zatrwożenie	Roztrzęsienie
Strachliwość	Popłoch	Zszokowanie
Przerażenie	Panika	Fobie i ataki lękowe (postać psychopatologiczna)
Wstręt i pogarda		
Lekceważenie	Nieprzychylność	Obrzydzenie
Odraza	Niesmak	Awersja
Wstyd		
Poczucie winy	Zażenowanie	Zakłopotanie
Wyrzuty sumienia	Upokorzenie	Żal z powodu tego, co się zrobiło
Hańba		
Zmęczenie		
Wyczerpanie	Senność	Otępienie
Słabość	Przytłoczenie	Bez energii
Apatia	Markotność	Odrętwienie
Oklapnięcie	Osowiałość	Przybicie
Przygaszenie		
Dyskomfort		
Zakłopotanie	Speszenie	Spięcie
Spłoszenie	Strapienie	Zażenowanie
Brak inspiracji		
Brak zainteresowania	Znudzenie	Pustka

ĆWICZENIE 13

Tytuł: Mapa Marzeń (wersja 2)³⁴

Cel: podążenie za marzeniami, gotowość do zmiany, wyznaczanie celów

Źródło: <https://www.klaudiatolman.pl/myslenie-wizualne/mapa-marzen/>

Obszar: marzenia i cele

Dodatkowe materiały:

- duża antyrama (minimum A3),
- kolorowe małe koperty z karteczkami w środku,
- biała kartka formatu A3.

Przebieg:

1. Doradca wprowadza klienta w tematykę ćwiczenia: wyobraź sobie, że dostajesz świetny samochód, najnowszej generacji, nowiutki i jest tylko dla Ciebie. Nie masz prawa jazdy, nie znasz miasta, nie wiesz gdzie jechać, w którym kierunku. Wsiadasz do niego i ruszasz przed siebie – bez żadnego planu... Doradca pyta klienta:

- Co się może wydarzyć?
- Gdzie możesz trafić?
- Ile czasu zajmie Ci powrót w to samo miejsce, czy dojazd do domu – skoro nawet nie znasz drogi, a w zasadzie nie masz nawet planu tam wrócić...

Wniosek: kiedy nie potrafimy sformułować celu, do którego zmierzamy - przynajmniej na dany moment naszego życia – możemy bardzo łatwo się pogubić. Dostaliśmy życie, jesteśmy zdrowi, jesteśmy jedyni w swoim rodzaju, ale kiedy nie mamy wyznaczonego celu, bardzo łatwo możemy to stracić, zmarnować.

2. Doradca opowiada historię pewnego doświadczenia: „W roku 1953 na Uniwersytecie Yale przeprowadzono słynne badanie. Zapytano absolwentów tej uczelni, czy mają wyraźne, spisane cele i plany na dalsze życie. Stwierdzono, że spisało swoje cele tylko 3% absolwentów, 13% miało cele, ale nie zapisało ich, 84% nie miało żadnych celów. Po 20. latach stwierdzono, że te 3% osób ze spisnymi celami miało więcej pieniędzy od pozostałych 97% łącznie. W roku 1979 podobne badanie przeprowadzono na Uniwersytecie Harvarda. Studentom zadano to samo pytanie: Ilu z was ma jasno spisane cele i plany po skończeniu szkoły? Wyniki były identyczne. Po dziesięciu latach sprawdzono, jak absolwenci radzą sobie w życiu. I znowu ta mała grupka ludzi z określonymi celami, miała dziesięć razy więcej pieniędzy, niż ta ogromna grupa bez spisanych celów. WNIOSEK: tylko życie ze świadomością celu może przynieść sukces i spełnienie. W opisanym badaniu za miarę sukcesu użyto stanu posiadania (pieniędzy), ponieważ jest to najbardziej mierzalne. Nie chodzi o to, że sukces to bogactwo. Sukces to życie zgodnie z wyznawanymi wartościami, w zgodzie ze swoim sumieniem, realizacja marzeń i poczucie spełnienia w różnych sferach życia. Chodzi o to, aby mieć marzenia i potrafić planować ich realizację. MARZENIE TO w rzeczywistości CEL Z DATĄ DO OSIĄGNIĘCIA, dlatego należy je potraktować zadaniowo.

3. Doradca opisuje klientowi czym jest Mapa Marzeń i w jaki sposób ją wykonać: Mapa Marzeń to prosta, a jednocześnie zadziwiająco skuteczna metoda, która pomaga spełnić marzenia. Pierwowzorem jej była prawdopodobnie mapa myśli. Z punktu widzenia nauki, konkretnie psychologii, jest to test projekcyjny. Mapa marzeń jest techniką działającą na naszą podświadomość poprzez obrazy czy słowa. Służy do zaprogramowania naszej świadomości na spełnianie marzeń, a tak naprawdę nasz mózg dzięki temu koduje zadania, które ma do wykonania. W ten sposób ćwiczymy koncentrację na celu, który jest przed nami. Mapę swoich marzeń na najbliższy rok możesz wykonać bardzo prosto – w formie kolażu z powycinanych pism i gazet, ilustracji, tytułów, odręcznych rysunków, które w symboliczny sposób przedstawiają to, o czym marzysz. Możesz też ograniczyć się do odręcznie napisanych haseł i własnych rysunków. Najlepiej, aby mapa była kolorowa. W trakcie pracy porządkujesz swoje myśli i marzenia, oddzielasz rzeczy ważne od nieistotnych, formułujesz cele, koncentrujesz się na nich i sprawiasz, że stają się możliwe do osiągnięcia. Wykonując taką pracę, piszesz swoją własną, niepowtarzalną opowieść o wymarzonej przyszłości.

Po wykonaniu Mapy Marzeń na samej górze nowej kartki wpisujesz wielkimi literami swoje wybrane marzenie i rysujesz kolejną mapę – tym razem mapę prowadzącą z punktu A (czyli tu i teraz) do punktu B (czyli stan, kiedy marzenie się urzeczywistni). W dole kartki zaznacz JESTEM TUTAJ. Następnie wprowadź kolejne punkty, do których musisz dojść, aby w końcu dotrzeć do celu – po prostu swoje marzenie dzielisz na etapy. Wchodząc po drabinie, też nie możesz wejść od razu na ostatni szczebel. Podczas każdej wyprawy po drodze dzieją się różne rzeczy: musisz czasami kogoś poprosić o pomoc, czegoś się nauczyć, itd. Tutaj jest podobnie. Po bokach kartki, wzdłuż trasy, zapisz odpowiedzi na pytania:

- Co muszę zrobić, aby osiągnąć to marzenie?
- Czego nie mogę robić, aby udało mi się zrealizować ten cel?
- Jakie etapy muszę przejść po drodze?
- Czego muszę się nauczyć?
- Jakie kolejne kroki muszę podjąć?
- Czego konkretnie będę potrzebował/a?
- Jak to zdobyć?
- Kogo mogę poprosić o pomoc?

4. Doradca kontynuuje rozmowę z klientem: po wykonaniu Mapy Marzeń możesz ją wyeksponować w widocznym miejscu – będzie działać na zasadzie wizualizacji. Patrząc na nią, będziesz karmić swoją podświadomość tym, czego pragniesz. Poza tym, nie zapomnisz o celach, które musisz zrealizować, aby marzenie się spełniło.

ĆWICZENIE 14

Tytuł: Mapa Marzeń (wersja 3³⁵)

Cel: podążenie za marzeniami, gotowość do zmiany, wyznaczanie celów

Źródło: <https://mapamarzen.info/>

Obszar: marzenia i cele

Dodatkowe materiały:

- czasopisma dużą ilością zdjęć,
- opcjonalnie zdjęcia przyniesione przez klienta, przedstawiającego jego samego i/lub inne osoby z jego otoczenia,
- karton lub duży arkusz papieru,
- kredki, mazaki,
- klej, taśma klejąca,
- kolorowe gazety,
- papier kolorowy, bibuła,
- brokaty, wstążki, kamyczki itp.

Przebieg ćwiczenia:

1. Doradca wprowadza klienta w tematykę ćwiczenia: Mapa Marzeń to wizualne przedstawienie naszych marzeń i planów. Możemy też na nią spojrzeć jako kontrakt z samym sobą, w którym precyzujesz, co zamierzasz osiągnąć w kluczowych dla siebie obszarach (np. kariery, związku, zdrowia, rozwoju osobistego, wiedzy, pieniędzy, hobby, relaksu). Nie uda się zrobić dobrej, własnej mapy marzeń i celów, jeżeli nie zastanowimy się nad tym, co jest dla MNIE ważne, kto w MOIM życiu jest istotny, gdzie JA CHCĘ być za rok czy dziesięć lat i tym podobne.

Mapa marzeń to wizualne przedstawienie Twoich planów i celów na najbliższy okres. Twoja Mapa to kwadrat podzielony na 9 równych pól, które obejmują najważniejsze obszary Twojego życia. Każdy z tych obszarów jest osobny, ale jednocześnie są one ściśle ze sobą powiązane dlatego trzeba pamiętać, że pola mapy są jak połączone naczynia. Tworząc swoją Mapę każde pole wypełniasz graficznymi symbolami swoich marzeń w różnych obszarach swojego życia, wykorzystując dowolną technikę: rysowanie, malowanie, wyklejanie, kolaż, grafika komputerowa.

2. Doradca pokazuje klientowi wydruk poniższej tabeli, która służy jako wzór obszarów tematycznych mających znaleźć się na Mapie:

Pieniądze Bogactwo Dochody/Wydatki Prosperita/Powodzenie Obfitość/Pomyślność Zarządzanie pieniędzmi Inteligencja finansowa Dobrostan Równowaga	Sława/Uznanie Reputacja/Marka własna Życie społeczne Pozycja społeczna i zawodowa Pozycja w grupie Szacunek/akceptacja Samoakceptacja Wpływ na siebie i otoczenie Social Media	Miłość Kochanie Bliskość Intymność Zaangażowanie Namiętność Partnerstwo Związki Seks
Rodzina/Rodzice/Rodzeństwo Bliscy/Osoby ważne Tradycje/zwyczaje Przeżośeni Autorytety/Mentorzy Zdrowie fizyczne Forma psychiczne Forma psychiczna Zdrowe odżywianie	JA i sprawy dla MNIE najważniejsze Cel do życia Energia i odwaga życiowa Poczucie własnej wartości Spójność wewnętrzna Pozytywne myślenie Proaktywność/Pewność siebie Chęć do życia Potrzeby/Wartości	Dzieci Relacje z dziećmi Twórczość Nowe pomysły Nowe starty Inspiracje Innowacje Kreatywność Hobby/Pasje
Wiedza/Nauka Umiejętności Medytacja/Duchowość Mądrość/Intuicja Rozwój osobisty Świadomość Samoświadomość Planowanie czasu „Ogarnianie” dnia	Praca/Kariera Ścieżka kariery Ja za 1, 3, 5, 10 lat Rozwój zawodowy Powołanie zawodowe Droga życiowa Harmonia Koncept na życie Wizja/Misja	Przyjaciele/Znajomi Nowe znajomości Relacje z ludźmi Pomocni ludzie Klienci Pracownicy Współpracownicy Podróże/Wakacje Anioł Stróż

3. Doradca przedstawia klientowi zasady tworzenia Mapy Marzeń:

- aby zacząć tworzyć swoją Mapę, podziel dużą czystą kartkę na 9 pól, z których każde będzie odpowiadało odpowiedniemu kwadratowi przedstawionemu na wydrukowanej kartce, którą Ci przekazałem/am. Oczywiście jeśli będziesz chciał/a zmienić któryś obszar tematyczny i zastąpić go czymś, czego nie ma w 9 kwadratach znajdujących się na wydruku – śmiało możesz to zrobić;
- wypełniaj każde pole swojej Mapy: rysuj i wybieraj te zdjęcia, które pozytywnie Cię nastrajają, które wywołują w Tobie rozluźnienie i które sprawiają Ci radość. Kieruj się intuicją;
- jeśli jakiś głos w Twojej głowie powie: „Nie potrafisz rysować”, „To, co stworzysz, będzie niedoskonałe” – przełoń go natychmiast. To ma być Twoja reprezentacja i nie musi wyglądać perfekcyjnie. Ważne, abyś wiedział/a, co chcesz przekazać;
- w sferze marzeń kieruj się swoimi pragnieniami, a nie oczekiwaniami innych. To mają być Twoje marzenia, a nie rodziców, męża/zony, znajomych czy innych ludzi;
- wybierając i przyklejając zdjęcia, zwracaj uwagę na szczegóły: czy wszystko Ci w nich pasuje, czy czujesz symbolikę obrazu, jego przekaz np.: sceneria, gesty, wyraz twarzy ludzi, ich wzajemne ustawienie itp.
- obszary, które masz do zobrazowania, to:

- ✓ **JA, zdrowie, samopoczucie** – najważniejszy kwadrat i od niego zacznij przygotowywanie Mapy Marzeń. Wklej zdjęcie (lub narysuj swój autoportret), na którym podobasz się sobie najbardziej, na którym jesteś radosna/y, zadowolona/y, zrelaksowana/y. Następnie dorysuj/doklej wszystko, co chcesz osiągnąć w zakresie zdrowia i vitalności, np: zdrowe posiłki, zbilansowana dieta, wysportowana sylwetka itp.
- ✓ **Bogactwo, pieniądze** – w tym kwadracie oprócz worków z pieniędzmi, złota czy dolarów, dorzuć także rzeczy, na które chcesz przeznaczyć swoje pieniądze.
- ✓ **Sława, mądrość** – to miejsce na wklejenie Twojego idola, dziedziny, którą się zajmujesz (np. jeśli jesteś związana/y z gastronomią – autorytet kulinarny). To także miejsce na symbol mądrości. Co to znaczy dla Ciebie być specjalistą w swojej dziedzinie?
- ✓ **Związek, miłość** – wszystko, co romantyczne, ciepłe, co kojarzy Ci się z dobrym związkiem, ze zdrową relacją partnerską, ale także relacją intymną. Mogą znaleźć się tu symbole miłości lub zdjęcia dwóch osób, w czułym geście. Ważne, by ten obraz odzwierciedlał Twoje pragnienie.
- ✓ **Rodzice, autorytety** – ten kwadrat symbolizuje nasze pochodzenie, rodziców, którzy nas wychowali, autorytety, na których wzorowaliśmy się. Warto zadać sobie tutaj pytanie o relacje z naszymi korzeniami, co nam dały, co możemy od nich jeszcze wziąć, co możemy im oddać, a co możemy przekazać dalej.
- ✓ **Dzieci, hobby** – tu rodzą się nie tylko dzieci, ale także pomysły. Jeśli planujesz dziecko, możesz wkleić zdjęcie bobasa z rodzicami. Jeśli nie, skup się na rozrywce, zabawie (koncerty, spotkania literackie, skok na bungee). Jakie są Twoje marzenia dotyczące czasu wolnego?
- ✓ **Wiedza, nauka** – nauka wiąże się nie tylko z kursami, książkami, kolejnymi studiami. Może dotyczyć także nauki jazdy na łyżwach, pieczenia tortów, kursu wspinaczkowego czy szydełkowania. Ten obszar dedykowany jest na poszerzanie Twojej wiedzy i zdobywanie nowych umiejętności. Narysuj, wklej elementy, które symbolizują tę sferę życia.
- ✓ **Praca, kariera** – co chcesz osiągnąć w obszarze zawodowym? Jaki jest Twój punkt docelowy? Czego będziesz potrzebować, by móc się realizować zawodowo? Co dla Ciebie znaczy słowo kariera? Jak widzisz jej przebieg? Poszukaj obrazów, które inspirują Cię w tym obszarze i odpowiadają na najważniejsze dla Ciebie kwestie.
- ✓ **Przyjaciele, podróże** – ten kwadrat zarezerwowany jest na marzenia dotyczące podróży, dalekich i bliskich, miejsc, które chcesz zobaczyć, zwiedzić, poczuć – umieść tu zdjęcia konkretnych miejsc, mapy, globusu. W kwestii przyjaciół – tu mogą pojawić się zarówno osoby, jak i zwierzęta – lepiej Ci będzie pracować ze słowem „moje oczekiwania/moja deklaracja” dotycząca wzajemnej inspiracji, wsparcia, większej ilości wspólnie spędzonego czasu.

4. Po wykonaniu przez klienta Mapy, doradca kontynuuje:

Jeżeli już wiesz, czego chcesz, jeżeli zdefiniowałeś/aś i określiłeś/aś swoje marzenia i cele - dopiero wtedy może się narodzić plan, jak je zrealizować. Dobrze jest przemyśleć swoje marzenia i cele. Dobrze skonfrontować je z tym, jaki/a jesteś, w jakim momencie życia się znajdujesz, jakie masz w danym momencie możliwości finansowe, emocjonalne, rodzinne, ile masz sił. Zastanów się, co może się udać. Zastanów się również nad potencjalnymi konsekwencjami, nad tym, co będzie, jeżeli się uda, a co, jeżeli nie. Jeżeli wskażesz sobie nierealne marzenia czy cele, to sam/a nie będziesz w nie wierzyć, więc nie będziesz podejmować działań zmierzających do ich realizacji. Twoje myśli nie będą skupione na wyszukiwaniu rozwiązań prowadzących do tego, żeby się spełniły. Marzenia i cele, w które wierzymy i z którymi się identyfikujemy, mają moc sprawczą. Kiedy we właściwy i prawidłowy sposób tworzymy mapę, zaczyna pracować nasza podświadomość. Przede wszystkim to my sami po wykonaniu pracy nad zdefiniowaniem naszych marzeń i celów, ułożeniu ich, wyciągnięciu na światło dzienne, oddzieleniu tego, co nasze, od tego, co nie nasze, tego, co chcemy my, od tego, co może chciałby nasz partner, mama czy nauczyciel, zaczynamy widzieć obraz. Obraz naszych pragnień. Patrzymy na niego i zaczynamy wierzyć, że jest możliwy do realizacji. Patrzymy i myślimy: tak, to się uda. Tak się stanie.

Uwagi dla doradcy:

Po wykonaniu ćwiczenia doradca może zaproponować klientowi analizę wybranego marzenia, z wykorzystaniem metody Walta Disneya opisaną w ćwiczeniu pt. „Technika generowania i oceny pomysłów metodą WALTA DISNEYA, znajdującym się w niniejszym rozdziale.

ĆWICZENIE 15

Tytuł: Mapa Marzeń – Moja wymarzona przyszłość zawodowa i możliwe warianty mojej przyszłości

Cel: wgląd klienta w siebie, podążenie za marzeniami związanymi z wyborem zawodu

Źródło: Górka A. (2015), Raport podsumowujący projekt „Nowa perspektywa doradztwa zawodowego”, www.poradnictwo-socjodynamiczne.pl

Obszar: marzenia i cele

Przebieg:

1. Doradca prosi klienta o narysowanie kilku kół. Następnie wyjaśnia, iż każde z nich oznacza możliwy wariant jego zawodowej przyszłości. Doradca zachęca klienta do wpisania w koła nazw zawodów, które będą je opisywać, np. jeśli klient myśli o byciu fryzjerem albo poetą, wpisuje nazwę zawodu w jedno z kół. Klient powinien wybrać i opisać przynajmniej trzy warianty.
2. Doradca prosi klienta o zastanowienie się nad każdym z wariantów i podjęcie próby odpowiedzi na następujące pytanie (odnośnie każdego wariantu):
 - Do jakiego stopnia możliwe jest osiągnięcie tego?
 - Czego potrzebujesz, żeby tam dotrzeć?
 - Czego musisz się nauczyć lub co musisz poćwiczyć?
 - Czy coś Ci w tym przeszkadza?
 - Które z Twoich mocnych stron mogą Ci pomóc w osiągnięciu celu?
 - Jak bardzo realistyczne jest to dla Ciebie?
 - Jeśli wytrwasz, jaka będzie Twoja nagroda?
 - Co musisz poświęcić podczas podróży „tam”?
3. Doradca prosi klienta, aby wybrał wariant, który zdecydowanie preferuje. Zadaje mu kolejno pytania i instrukcje: dlaczego wolisz ten wariant przyszłości? Wpisz nazwę dla swojej wymarzonej przyszłości. Zastanów się nad kamieniami milowymi, które miniesz na drodze do niej. Jakie zasoby i mocne strony posiadasz (wewnętrzne i społeczne). Jakie są przeszkody, którym musisz sprostać? Co możesz zrobić, aby czynić postępy? Nazwij niektóre z głównych działań, które będziesz musiał podjąć (uwzględnij perspektywę czasu, wskaż konkretne terminy wykonania zadań).

Pytania nakierowujące podczas mapowania przyszłości, jakie może zadać doradca:

- Niektórzy ludzie wyobrażają sobie kilka wariantów przyszłości, inni zaś mają na myśli tylko jeden. O czym Ty myślisz (marzysz), zastanawiając się nad przyszłością którą chciałbyś/abyś mieć?
- Gdzieś w swojej przestrzeni życiowej (lub osobistym świecie) napisz lub narysuj coś na temat Twojej przyszłości (jednego bądź kilku wariantów).
- Jeśli masz na myśli kilka wariantów, który Cię najbardziej pociąga?
- Kim są ludzie z Twojego życia, którzy mogliby Ci pomóc dążyć do Twojej wymarzonej przyszłości? Umieść ich gdzieś w kręgu.
- Jak będzie wyglądać Twoje życie, gdy już dotrzesz tam, gdzie chcesz? Opisz to w swoim osobistym świecie.
- Jakie są ważne kamienie milowe na drodze ku Twojej przyszłości?
- Co mogłoby Cię powstrzymać przed dążeniem do Twojej wymarzonej przyszłości?
- Czy są jakieś rzeczy, które musisz zrobić lub się ich nauczyć, jeśli chcesz podążać w kierunku swojej wymarzonej przyszłości? Opisz to w swoim osobistym świecie.

ĆWICZENIE 16

Tytuł: Technika generowania i oceny pomysłów metodą WALTA DISNEYA

Źródło: [Metoda Walta Disneya - Technika generowania i oceny pomysłów \(annadobosz.pl\)](http://metoda.walta.disneya.pl)

Cel: nauka realnego podejścia do planu i projektu

Obszar: marzenia i cele, zmiana

Przebieg:

1. Doradca zawodowy prosi klienta, aby opowiedział nad jakim projektem chciałby pracować. Następnie zaprasza, aby osoba przyjęła w zastanawianiu się nad projektem trzy perspektywy według opisu poniżej:

Krok 1: Marzyciel

Jako pierwszy do pracy przystępuje marzyciel przedstawiając pomysł, wizję i jak najwięcej kreatywnych rozwiązań. Ważne, aby nie ograniczać się i myśleć tylko w kategoriach możliwości. Nie należy skupiać się na ograniczeniach, wadach, ani słabych stronach. Należy w maksymalnym stopniu uruchomić pokłady kreatywności, pozytywnych myśli i fantastycznych wizji. Poczujmy się jak Walt Disney, gdy pracował nad swoimi projektami!

Sugerowane jest zadawanie pytań na głos i udzielanie odpowiedzi. Na tym etapie mogą to być następujące pytania:

- Jakie Twoje marzenie?
- Jaki jest Twój główny cel ?
- Co chcesz osiągnąć?
- Jakie korzyści planujesz uzyskać?
- Jak to ma znaczenie dla Ciebie i innych?
- Jak zamierzasz tego dokonać i od czego zaczniesz?
- Jakie podejmiesz działania?
- Kiedy rozpocznieś?

Krok 2: Realista

Następnie swoje przemyślenia przedstawia realista. Powinien dokonać analizy realności rozwiązania. Należy zwrócić uwagę nie tylko na korzyści, ale również na ograniczenia, szanse wykonania planu oraz takie zagadnienia jak dostępne zasoby, czy koszty.

Realista może zadać na przykład pytania:

- Jak możesz zrealizować marzenie?
- Jakie są główne elementy wizji?
- Jakie kroki należy podjąć?
- Co po kolei należy zrobić?
- Jakie są niezbędne nakłady pracy?
- Jakie zasoby będą potrzebne do realizacji?
- Jakie są kryteria oceny powodzenia projektu?

Krok 3: Krytyk

Jako ostatni swoją perspektywę przedstawia krytyk. Jego zadaniem jest spojrzenie na pomysł z perspektywy zagrożeń, ryzyk i ograniczeń. Powinien dokonać oceny czy wizje, marzenia i pomysły nie posiadają wad dyskwalifikujących cały projekt.

Przykładowe pytania ze strony krytyka:

- Jakie są słabe strony planu?
- Czego brakuje w planie?
- Jakie problemy mogą wystąpić?
- Jakie są zagrożenia i ryzyka?
- Czy będziesz dysponował zasobami i odpowiednim budżetem?

Krok 4: powtarzanie kroków 1-3

Po wysłuchaniu argumentów trzech stron następuje powtórzenie kroków 1-3, czyli ponowne zabranie głosu przez marzyciela, realistę i krytyka. Posiadając nowe informacje zdobyte w poprzednim etapie, każda z ról ponownie przedstawia swój punkt widzenia zachowując sposób myślenia właściwy dla danej pozycji.

Krok 5:

Etapy powtarzamy do skutku, czyli do momentu osiągnięcia ostatecznej decyzji odnośnie realizacji lub porzucenia pomysłu.

2. Doradca wraz z klientem podsumowuje ćwiczenie i formułuje wnioski dotyczące planowanego przedsięwzięcia

Uwagi dla doradcy:

Metodę opracował w 1994 roku Robert Dilts na podstawie analizy sposobu pracy wizjonera, przedsiębiorcy, twórcy postaci rysunkowych Walta Disneya.

Jak ustalił Dilts, Walt Disney zastosował trzy rodzaje myślenia – śnienie na jawie lub fantazjowanie, planowanie i konstruktywne krytyczne podejście. Co prawda wiele osób takie podejście stosuje nieświadomie, jednak najczęściej robią to w sposób jednoczesny, przez co myślenie jest niejasne, zagmatwane i najczęściej skutkuje przedwczesnym odrzuceniem pomysłu. Sekwencyjność i separacja typu myślenia sprzyja pozytywnej ocenie kreatywnych pomysłów.

Metoda Walta Disneya jest narzędziem stosowanym do oceny realności projektów i przedsięwzięć zarówno biznesowych, jak i prywatnych. Wcielając się kolejno w rolę marzyciela, realisty i krytyka możemy spojrzeć na nasze zamierzenia z różnych perspektyw. Ze względu na swoją prostotę i skuteczność metoda ta jest często stosowana również w coachingu.

Metoda Walta Disneya umożliwia podjęcie decyzji o realizacji lub zaniechaniu realizacji rozważanego projektu lub przedsięwzięcia biorąc pod uwagę argumenty za i przeciw, widziane z różnych perspektyw. W celu zachowania obiektywizmu przy podejmowaniu decyzji, argumenty za i przeciw przedstawiane są przez osoby wcielające się w trzy role:

- marzyciela – odpowiedzialnego za wizję i kreatywne pomysły,
- realisty – odpowiedzialnego za rzeczową ocenę realności pomysłu,
- krytyka – odpowiedzialnego za identyfikację ryzyk i ustalenie słabych stron projektu.

Analiza zagadnienia z perspektywy trzech ról (marzyciela, realisty i krytyka) zapewnia obiektywizm w badaniu argumentów oraz równowagę, dzięki której osoba lub zespół podejmujący decyzję nie będzie na projekt patrzeć zbyt optymistycznie lub pesymistycznie. Technika Walta Disneya sprawdza się najlepiej w odniesieniu do projektów kreatywnych, w których wizja wydaje się na pierwszy rzut oka zbyt odważna, zbyt innowacyjna lub niemożliwa do zrealizowania. Metoda ta może być stosowana w organizacjach, firmach, grupach roboczych, ale również w prywatnych planach. Jest również metodą często stosowana w coachingu.

Strategia Walta Disneya wymaga do oceny pomysłu spojrzenia z trzech perspektyw. Należy szczególnie zadbać o maksymalne identyfikowanie się z odgrywaną w danym momencie rolą. W tym celu należy przypomnieć sobie sytuacje w których emocjonalnie znajdowaliśmy się w stanach najbardziej zbliżonych do odgrywanych ról. Zatem wcielając się w rolę marzyciela możemy przypomnieć sobie chwile, w których byliśmy pozytywnie nastawieni, cechował nas optymizm, wszystko wydawało się proste i dostępne na wyciągnięcie ręki. Odgrywając rolę realisty przypomnijmy sobie sytuacje, w których potrafiliśmy zachować trzeźwy umysł i rzeczowo podejść do oceny sytuacji. Przywołajmy wspomnienia chwil, gdy z powodzeniem coś planowaliśmy. Z kolei jako krytyk przywołajmy stan, w którym w przeszłości potrafiliśmy krytycznie ocenić sytuację, wykazując istotne zagrożenia i wady analizowanego planu. Przywołując właściwe stany emocjonalne będziemy mogli adekwatnie do odgrywanej roli ocenić pomysł lub plan. Jeśli są takie możliwości, to dla wzmocnienia odgrywanej roli oraz mentalnego i emocjonalnego odseparowania, każda z ról może przedstawiać swój punkt widzenia w innej części pomieszczenia lub na innym krześle. Można również odróżnić części poprzez inne kolory i gadżety adekwatne do danej roli.

Metoda ta ma następujące zalety:

- umożliwia dokonanie obiektywnej oceny poprzez spojrzenie z trzech perspektyw,
- sprzyja precyzyjnemu określeniu marzenia, wizji i kreatywnych pomysłów,
- pozwala realnie podejść do planu i projektu,
- umożliwia identyfikację ryzyk, zagrożeń oraz słabych punktów,
- może być stosowana w grupach oraz indywidualnie,
- stanowi jedno z istotnych narzędzi coachingowych,
- jest udoskonaloną wersją techniki burzy mózgów,
- można ją zastosować do oceny planów dotyczących prywatnego życia,
- zapobiega mieszaniu perspektyw, co często prowadzi do pochopnego podejmowania decyzji, a dzięki strategii Disneya można tego uniknąć.

Strategia Disneya stosowana jest między innymi w coachingu grupowym lub indywidualnym np. w odniesieniu do planów osobistych. Doradca zawodowy może wykorzystać tę metodę do pracy nad przekuciem wizji i projektu edukacyjno – zawodowego w realne przedsięwzięcie. Ważne jest, aby pracując metodą Disneya stosować zasady pracy coachingowej.

Zadaniem coacha jest pilnowanie, aby wcielając się w poszczególne role ograniczyć się do aktualnej perspektywy. Przykładowo, jeśli marzyciel zaczyna podcinać sobie skrzydła skupiając się na wadach lub problemach, coach powinien przypomnieć, że nie należy się ograniczać. Należy w takiej sytuacji skupić się na wizji, marzeniach, efektach i korzyściach. Jest to ważne zadanie coacha, gdyż w sposób naturalny mamy tendencję do szerokiego widzenia zagadnień i mimowolnie możemy wykraczać poza pożądaną w danej chwili perspektywę. Coach może również zwracać uwagę na postawę osoby znajdującej się w danej perspektywie. Przykładowo otwarta pozycja ciała oraz rozluźnienie sprzyjają kreatywnemu myśleniu. Zatem marzyciel nie powinien się garbić, czy przyjmować tzw. pozycji zamkniętej.

Wiele planów lub przedsięwzięć nie udaje się nie dlatego, że są zbyt nierealne lub fantazyjne, lecz z powodu niewłaściwego myślenia i planowania. Jeśli zastosujemy niejasne podejście, przedsięwzięcie może wydawać się przytłaczające i z tego powodu może zostać porzucone. Jeśli jednak użyjemy strategii Disneya do przemyślenia wszystkiego w sposób strategiczny i systematyczny, to wizja i plan będą łatwiejsze do zarządzania i przekucia w rzeczywistość i sukces.

ĆWICZENIE 17

Tytuł: Drzewo Jelly Baby – tworzenie planu rozwoju kariery

Cel: wgląd klienta w siebie, podążenie za marzeniami, gotowość na zmiany

Źródło: <https://blogs.qub.ac.uk/digitalllearning/2021/01/29/jelly-baby/>, dostęp 10.11.2023

Obszar: marzenia i cele

Materiały dodatkowe: wydrukowany rysunek z „żelkowymi ludkami” (poniżej, kolorowe długopisy/flamastry



Przebieg:

1. Doradca przekazuje klientowi wydrukowany rysunek drzewa i „żelkowych ludków”.
2. Doradca prosi klienta, który opracowuje swój plan rozwoju kariery, aby uważnie przyjrzał się obrazkowi i użył jednego koloru do zakreślenia ludka, który reprezentuje miejsce, w jakim widzi siebie teraz klient, a innego koloru do zakreślenia tego, który reprezentuje miejsce, w którym klient chciałby się znaleźć za rok/pięć lat/10 lat (lub różnych kolorów dla celu krótkoterminowego i długoterminowego).
3. Doradca prosi klienta, aby opisał, dlaczego wybrał każdą z pokolorowanych galaretek i jak interpretuje każdy obraz/sytuację, w jakiej znajduje się wybrany ludek. Ważne, aby doradca powstrzymał się od własnych opinii czy komentarzy tylko po prostu wysłuchał przemyślenia klienta bez oceniania.
4. Doradca zadaje klientowi pytanie, co musiałby zrobić, aby osiągnąć pozycję zajmowaną przez wybranego przez niego ludka.
5. Doradca prosi klienta o potraktowanie ćwiczenia jako punktu wyjścia do wyznaczania celów i tworzenia planów zdobywania nowych doświadczeń, które pomogą mu osiągnąć postępy.

ĆWICZENIE 18

Tytuł: Co możesz zrobić, aby osiągnąć swój cel?

Cel: podążenie za marzeniami, gotowość do zmiany

Źródło: adaptacja na podstawie publikacji: Kamila Rowińska, 7 kroków do osiągania ambitnych celów

Dodatkowe zalecenia: warto (choć nie jest to konieczne) przed przystąpieniem do tego ćwiczenia wykonać ćwiczenie „Koło Życia”, które także znajduje się w tym rozdziale.

Obszar: marzenia i cele

1. Doradca rozpoczyna rozmowę z klientem od wprowadzenia w tematykę ćwiczenia i przedstawienie instrukcji jego wykonania:

Dzisiaj chcę porozmawiać z Tobą o tym, co możesz zrobić, aby osiągnąć to, o czym marzysz, co jest dla Ciebie ważne. Oczywiście w życiu nie można mieć wszystkiego na raz, jednak często można mieć to, co dla nas w danym momencie jest najważniejsze, choć wymaga to np. zmiany niektórych działań czy podjęcia takich kroków, których nie mamy w zwyczaju podejmować. To może być dla nas trudne, dlatego często wpadamy w wir wymówek, które są świetnym i dobrze brzmiącym usprawiedliwieniem na to, że nasze życie nie spełnia naszych oczekiwań. Jakie to mogą być wymówki? Np. „mogłabym mieć lepszą pracę, ale teraz jest kryzys”, „chcę więcej zarabiać, ale to jest nierealne”, „nie jestem szczęśliwa(y) w swoim związku, ale nie mam czasu się tym zająć”, „bardzo zależy mi na nauce angielskiego, ale nie stać mnie teraz na kurs”, „chcę mieć wysportowaną sylwetkę, ale siłownia jest za daleko, zbyt późno wracam do domu, nie mam z kim ćwiczyć”, „właściwie, to wiele mogę, ale...”. Tymi wymówkami przekonujemy samych siebie i swoje otoczenie, usprawiedliwiając naszą bierność. Co jednak najciekawsze to to, że większość ludzi naprawdę wierzy w prawdziwość swoich wymówek. Żeby się przekonać, czy Ty też „tak masz” zapraszam Cię do ćwiczenia. Wypełnij proszę poniższą tabelę i weź odpowiedzialność za jakość swojego życia (doradca przekazuje klientowi wydruk poniższej tabeli):

	TWÓJ IDEAŁ	TWOJE WYMÓWKI
TWÓJ IDEAŁ ZWIĄZKU/ MAŁŻEŃSTWA		
TWÓJ IDEAŁ RODZINY		
TWOJA WYMARZONA PASJA		
TWOJA IDEALNA KARIERA/ PRACA		
TWÓJ IDEALNY STAN KONDYCYJNY, IDEALNE NAWYKI ŻYWIENIOWE		
TWOJE IDEALNE ROZRYWKI, CZAS WOLNY, STYL ŻYCIA, JAKI CHCESZ PROWADZIĆ		
TWOJA IDEALNA SYTUACJA FINANSOWA		

2. Doradca kontynuuje:

Gdy już masz sporządzoną listę swoich wymówek, zastanów się, z którymi nadal chcesz funkcjonować, a za eliminację których zabierzesz się jeszcze dzisiaj? Zastanów się także nad następującymi kwestiami:

- Co z powodu wymówek tracisz? Co Cię omija?
- Co dzięki tym wymówkom zyskujesz?
- Co tak naprawdę zrobisz i jakich starań dołożysz, aby zrealizować swoje plany?
- Czego będziesz robić więcej, a z czego zrezygnujesz, aby osiągnąć stan dla Ciebie idealny?
- Jakiego życia tak naprawdę pragniesz?

Jeśli klient wykonał wcześniej Koło Życia, a teraz wykonuje ćwiczenie „z wymówkami”, to posiada już wiedzę, na temat tego jak chce, aby wyglądało jego idealne życie, relacje, związek, rodzina, zdrowie, kariera, finanse, czas wolny, pasje i nawyki.

3. Doradca przystępuje do 2 etapu ćwiczenia:

Już mniej więcej wiesz dokąd zmierzasz. Zazwyczaj wytyczamy cele pod wpływem chwili, bez dokładnego przemyślenia, gdzie teraz się znajdujemy i dokąd tak naprawdę zmierzamy. Wytyczamy cele po omacku

i zaskoczeni dochodzimy po czasie do wniosku, że motywacja, aby cel osiągać – zniknęła. Co ciekawe, większość ludzi zazwyczaj wie jakiego życia nie chce prowadzić, natomiast nie posiada jasnej odpowiedzi na pytanie: „Jakiego życia pragniesz?”. Chodzi tutaj o konkretną odpowiedź, a nie ogólnik „Pragnę żyć szczęśliwie”. Żyją kompletnie pozbawieni koncepcji na życie. Intencją tego ćwiczenia jest zachęcenie Cię do poczynienia przemyśleń w tym kierunku.

Spójrz teraz na Twoją tabelę wymówek i popatrz na opis Twojego wymarzonego życia. Wymarzone relacje rodzinne, małżeństwo, pracę, karierę i wszystko to, co masz wypisane. Zbiór tych rzeczy, to ŻYCIE, KTÓREGO PRAGNIESZ. Jest ono wynikiem sumy tego, jak wygląda TWOJE AKTUALNE ŻYCIE i KONSEKWENTNYCH DZIAŁAŃ, które zdecydujesz się podjąć. Zobacz, jak wygląda to na rysunku (doradca pokazuje klientowi poniższy rysunek):

A**Moje aktualne życie****B****Życie jakiego pragnę**

Teraz wypełnij proszę przestrzeń pomiędzy punktem A i punktem B. Napisz, jakie działania potrzebujesz podejmować konsekwentnie, aby przejść z Twojego aktualnego życia (punkt A) do życia, którego pragniesz (punkt B). Doradca przekazuje klientowi do wypełnienia wydruk, zgodnie z poniższym wzorem:

10 konsekwentnie wykonywanych działań, które doprowadzą mnie do życia, którego naprawdę pragnę to:

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10.

4. Doradca przystępuje do 4 etapu ćwiczenia instruując klienta:

Do wykonania pozostał Ci ostatni etap ćwiczenia. Zastanów się zatem i spróbuj szczerze odpowiedzieć na pytanie znajdujące się na kartce (doradca przekazuje klientowi wydruk zgodnie z poniższym wzorem):

OKREŚLENIE RZECZYWISTOŚCI

Jak się czujesz w obecnej sytuacji? Zestaw to, co jest obecnie z tym, co chcesz osiągnąć, co jest Twoim celem.

.....

.....

.....

Jakie kroki były dotychczas przez Ciebie podejmowane, aby zmienić swoją sytuację w dziedzinie, której dotyczy Twój cel?

.....

.....

.....

Uwagi dla doradcy:

1. Doradca nie musi stosować ćwiczenia w całości, może wybrać do wykonania przez klienta wybrane etapy.
2. Ćwiczenie nawiązuje do gry „Tak, ale...” będącej jedną z gier interpersonalnych opisywanych w analizie transakcyjnej (opis psychologicznej koncepcji analizy transakcyjnej znajduje się w module I podręcznika pt. „Specyfika pracy z NEET ze względu na okresy rozwojowe).

Gra „Tak, ale...” może przebiegać zarówno podczas bardzo krótkiej interakcji (przykładowa sytuacja: pacjent przychodzi do lekarza i pyta: Panie doktorze, czy Pan sądzi, że mi się uda wyzdrowieć? Lekarz odpowiada: na pewno. Pacjent: Ale ja wciąż się źle czuję. Skąd ta pewność u pana?), ale może też trwać całe lata, jak na przykład intrygi alkoholików czy narkomanów. Przykłady gier w „Tak, ale...”:

- wiele osób często powtarza: „mogłabym/ogłbym mieć lepszą pracę, ale teraz jest kryzys”, „chcę więcej zarabiać, ale nie wiem jak tego dokonać”, „nie jestem szczęśliwa(y) w swoim związku, ale nie mam czasu się tym zająć”, „bardzo zależy mi na nauce angielskiego, ale nie stać mnie teraz na kurs”, „chcę mieć wysportowaną sylwetkę, ale siłownia jest za daleko, zbyt późno wracam do domu, nie mam z kim ćwiczyć”, „właściwie, to wiele mogę, ale...”
- szef wzywa swoich współpracowników na konferencję, aby wysłuchać propozycji polepszenia efektywności działania zakładu. Pada wiele różnych pomysłów. W przypadku każdego z nich szef ma coś do zarzucenia, każda propozycja z tego, czy innego powodu nie sprawdza się. W końcu nikt już nie ma odwagi przedstawić swojej propozycji i szef ze złością stwierdza: wszystko muszę robić sam. Jednocześnie „między wierszami” szef mówi: nie potrzebuję waszej pomocy, wiem więcej od was. Ty samym zwraca uwagę innych na siebie i pomniejsza ich wartość jako niepotrzebnych i głupich,

a jednocześnie akcentuje swoją wielkość³⁶;

- ulubiona gra małżeńska: np. w przypadku planów wakacyjnych jedno czyni propozycje, a drugie ma za każdym razem coś do zarzucenia i w końcu oboje tracą ochotę na te wakacje³⁷.
- Charakterystyczne cechy przebiegu gier (na podstawie: Ian Stewart, Vann Joines, Analiza Transakcyjna Dzisiaj, Dom Wydawniczy REBIS, Poznań 2022):
- te same gry powtarzają się. Każda osoba ma swoją ulubioną grę, wielokrotnie przez długi czas, inni gracze i okoliczności mogą się zmieniać, ale wzorzec gry pozostaje ten sam;
- gry są rozgrywane bez świadomości stanu JA Dorosły (opis poszczególnych stanów JA znajduje się w module I podręcznika pt. "Specyfika pracy z NEET ze względu na okresy rozwojowe). Mimo, że ludzie cały czas powtarzają te same gry, nie są tego świadomi. Czasami na ostatnim etapie gry zdarza się, że osoba grająca zadaje sobie pytanie: jak to się stało, że znowu przytrafiło mi się to samo? Jednak nawet w tym momencie ludzie zazwyczaj nie uświadamiają sobie, że to oni sami przyczynili się do rozegrania po raz kolejny tej samej gry;
- gry zawsze kończą się tym, że gracze przeżywają uczucia zastępcze;
- gry umożliwiają wymianę transakcji ukrytych między graczami. W każdej grze na poziomie psychologicznym rozgrywa się coś innego niż to, co wydaje się dziać na poziomie społecznym;
- gry zawsze mają element zaskoczenia i zmieszania. W pewnym momencie gracz ma zawsze poczucie, że wydarzyło się coś nieprzewidzianego;
- gry mają różną intensywność: większość ludzi odgrywa pewną liczbę wybranych ulubionych gier z różnymi osobami i o różnym stopniu trudności i intensywności. Najintensywniejszy przebieg mają gry w związkach małżeńskich czy rodzinnych: im bliższy związek emocjonalny, tym większa intensywność gier.

Gry są to wyuczone sposoby zachowania się, które mona poznać po ciągle powtarzającym się stereotypowym przebiegu Berne zdefiniował grę w następujący sposób: gra jest serią transakcji ukrytych prowadzących do dobrze ukrytej, ale dającej się przewidzieć wypłaty³⁸. Dlaczego ludzie grają w gry?

Choć teoretycy analizy transakcyjnej podawali wiele różnych odpowiedzi na to pytanie, wszyscy zgadzają się co do jednego - grając stosujemy stare strategie zachowań. Gry były jednym z narzędzi, jakich używaliśmy w dzieciństwie, aby dostać to, czego chcieliśmy od świata, a teraz jako osoby dorosłe powtarzamy je, korzystając z podobnych schematów. Gry zaspokajają wszystkie podstawowe rodzaje „głodu psychologicznego”, strukturalizują czas, a także potwierdzają naszą podstawową egzystencjalną postawę. Jedyny problem polega na tym, że przynoszą negatywne efekty w życiu dorosłym.

Każda gra przynosi zarówno pozytywną, jak i negatywną wypłatę. Gra jest wyrazem najlepszych dziecięcych strategii pozyskiwania czegoś dla siebie od otoczenia. Kiedy gramy jako dorośli, staramy się zaspokoić rzeczywistą potrzebę dziecka, jednak sposób, w jaki próbujemy to zrobić, jest już nieaktualny i ma charakter manipulacji. Pozytywna wypłata przychodzi zaraz po wypłacie negatywnej w formule gry. Przykładowo jaka jest pozytywna potrzeba dziecka, którą zaspokajamy grając w „kopnij mnie”? Za każdym razem po zagranie i zebraniu złych uczuć związanych z negatywną wypłatą, powtarzamy sobie ze stanu JA Dziecko: „Eee tam, dzięki Bogu mam teraz trochę czasu i przestrzeni dla samego siebie”.

Przykłady znanych gier³⁹:

- ✓ Tak, ale... (opisana powyżej);
- ✓ „Mam cię wreszcie, ty świntuchu”: żona prosiła męża, aby uprzedzał ją, jeśli nie będzie mógł przyjść punktualnie na obiad. Pewnego dnia, gdy był bardzo zajęty, zapomniał o tym i kiedy przyszedł do domu, żona przywitała go słowami: „Już jest ósma. Dlaczego nie zadzwoniłeś? Teraz sam przygotuj sobie jedzenie”. W końcu kobieta znalazła „przewinienie” swojego męża i mogła zemścić się, na przykład za to, co uczynił je przed rokiem. Później jednak zrobiło się jej przykro z tego powodu już następnego dnia powitała męża obfitym śniadaniem;
- ✓ „Popatrz, co narobiłeś”: w tej grze partner oskarża drugiego o błąd, który sam popełnił i wykorzystuje

36 Rogoll R., Aby być sobą, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1995

37 Op. Cit.

38 Za: Ian Stewart, Vann Joines, Analiza Transakcyjna Dzisiaj, Dom Wydawniczy REBIS, Poznań 2022.

39 Rogoll R., Aby być sobą, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1995.

jego reakcję (usprawiedliwienie się albo odrzucenie) jako dowód swojej niewinności; w ten sposób może znowu zebrać talony na sprawiedliwe, pozbawione poczucia winy uzewnętrznienie złości.

- ✓ „Gdyby ciebie nie było”: jest to gra stosowana szczególnie w relacjach małżeńskich. Żona oskarża męża, że przy wykonywaniu pracy narzuca jej swoje metody postępowania. Oskarżenie poparte logicznymi argumentami wydaje się słuszne. Tymczasem. Jej stan JA Dziecko potajemnie prosi męża, aby w dalszym ciągu postępował z nią tak samo, ponieważ ona (jej stan JA Dziecko) obawia się, że w przeciwnym razie nie sprosta zadaniom. Tak gra służy przede wszystkim temu, żeby odpowiedzialnością za swoje błędy niepowodzenia, niedostatki, nierówność i niedoskonałość obarczyć kogoś drugiego. „Gdyby ciebie, (partner, rodzina, sąsiedzi, dzieci, koledzy z pracy, przełożeni itp.) nie było, co mogłabym zrobić, gdybym nie musiała wyjść za mąż..., gdybym mogła wykonywać ten zawód, dawno awansowałabym, nie musiałabym tak harować, nie miałabym zylaków, mogłabym się cieszyć życiem...

ĆWICZENIE 19

Tytuł: Wyznaczanie celu

Cel: podążenie za marzeniami związanymi z wyborem zawodu, wsparcie klienta w osiąganiu celów, budowanie motywacji klienta do osiągania celów

Źródło: opracowanie własne na podstawie ogólnie dostępnych źródeł znajdujących się w internecie

Obszar: marzenia i cele

Przebieg:

Ćwiczenie zawiera wskazówki dla doradcy zawodowego dotyczące metod pracy z klientem w zakresie osiągania celów:

1. Najważniejsze jest przyjrzenie się osobistemu „JA” klienta, jego przekonaniom, wartościom, potrzebom. Podważenie jego status quo. Zadanie pytań:

- ✓ Po co robisz to, co robisz?
- ✓ Po co szukasz pracy?
- ✓ Co się zmieni jak ją znajdziesz?
- ✓ Co wtedy będziesz z tego miał/a?
- ✓ Czego nie będziesz miał/a jak już ją znajdziesz?
- ✓ Jak zmieni się Twoje życie, jeśli się tego podejmiesz?
- ✓ Jak będzie wyglądało Twoje życie, jeśli się tego nie [odejmiesz?

Pytając, doradca prowokuje klienta do tego, aby nie czując się osądzanym, skonfrontował się z własną rzeczywistością, z samymi sobą, a finalnie aby wziął odpowiedzialność za podjęcie działania lub jego zaniechanie.

2. W sytuacji, w której u klienta pojawia się wątpliwość, jaką podjąć decyzję (realizować czy nie realizować dany cel), czy też istnieje mała szansa, że klient podejmie rzeczywiste działania zmierzające do realizacji wyznaczonego celu, warto zadać klientowi tzw. pytania kartezjańskie. W czym pomagają pytania kartezjańskie:

- ✓ w odpowiednim formułowaniu celów,
- ✓ w określeniu hierarchii ważności celów,
- ✓ w zbadaniu ekologii celu,
- ✓ w odkryciu blokad i ograniczających przekonań,
- ✓ w odkryciu obaw, które mogą prowadzić do auto-sabotażu,
- ✓ w rozwiązywaniu konfliktów wewnętrznych,
- ✓ w wyjaśnieniu braku motywacji.

Przykłady pytań kartezyjskich:

- ✓ Co się stanie jeśli to zrobisz?
- ✓ Co się stanie jeśli tego NIE zrobisz?
- ✓ Co się NIE stanie jeśli to zrobisz?
- ✓ Co się NIE stanie jeśli tego NIE zrobisz?

Przykładowe pytania w kontekście celu jakim jest np. zmiana pracy:

- ✓ Co się może wydarzyć w Twoim życiu jak zmienisz pracę?
- ✓ Czego może nie być jak już zmienisz pracę? Co się nie wydarzy jak zmienisz pracę?
- ✓ Co się może wydarzyć w Twoim życiu jeśli nie zmienisz pracy?
- ✓ Czego nie będzie w Twoim życiu, jeśli nie zmienisz pracy?

Udzielenie odpowiedzi na te cztery pytania bardzo mocno konfrontuje klienta z problemem, z którym się zwrócił do doradcy zawodowego. Pokazuje mu jego cel w czterech różnych lustrach. Każde z tych pytań doradca może pogłębiać krótkim „co jeszcze ...?” tak, aby zmotywować, zachęcić klienta do wejścia głębiej w perspektywę, która nie jest dla niego naturalna.

3. Pytania, jakie doradca może zadać w poszczególnych etapach rozmowy dotyczącej celu (w oparciu o model GROW)⁴⁰:

Krok 1: Pytania o cel

- Co chcesz osiągnąć poprzez spotkania ze mną?
- Czego oczekujesz?
- Na ile masz na to wpływ?
- Co się zmieni, gdy osiągniesz cel?
- Jak zmierzmy Twój postęp? Po czym poznasz, że osiągnąłeś/ęłaś cel (że spotkania miały sens)?
- Co chciałbyś/abyś zmienić za trzy miesiące, za pół roku (lub w innym wybranym terminie)?
- Jak brzmi Twój cel, ten który zależy tylko i wyłącznie od Ciebie (nie od innych).

Krok 2: Eksploracja/pytania o rzeczywistość

- Wspomniałeś/aś, że ... (np. Wspomniałeś/aś, że wyrzucono Cię ze szkoły ...). Co doprowadziło do tej sytuacji?
- Wspomniałeś/aś, że czujesz się ... (np. Wspomniałeś/aś, że czujesz się zmęczona/y). Co się za tym kryje?
- Widzę, że jest to ważne dla Ciebie ... lub Widzę, że ważne jest dla Ciebie, to że Możesz powiedzieć coś więcej? Z jakiego powodu?
- Czego próbowałeś/aś do tej pory w kontekście Twojego celu?
- Jak to wygląda dzisiaj?
- Co doprowadziło Cię do tego miejsca?
- Co jest najważniejsze w tej sytuacji?

Krok 3: Opcje

- Co mógłbyś/abyś zrobić, aby zbliżyć się do swojego celu? Jakich masz możliwości?
- Jakich jeszcze inne opcje/możliwości przychodzą Ci do głowy?
- Opracujmy pięć potencjalnych możliwości. Co jeszcze mógłbyś/abyś...?
- Co by było gdybyś na wszystko miał/a wpływ? A co gdybyś miał/a nieograniczone możliwości?
- Jak inaczej możesz to zrobić?
- Czego byś nigdy nie zrobił/a?
- Co robiłeś/aś w podobnych sytuacjach w przeszłości? (tu sięgamy do przeszłości jako do zasobu klienta. Skupiamy się na sytuacjach kiedy zrealizował cel, osiągnął sukces).
- Jakie są wady i zalety wymienionych rozwiązań?
- Kto mógłby Ci pomóc?
- Co mógłby Ci pomóc?
- Jakich widzisz zagrożenia a jakie korzyści tych rozwiązań? Jakich przeszkody czy pokusy widzisz na

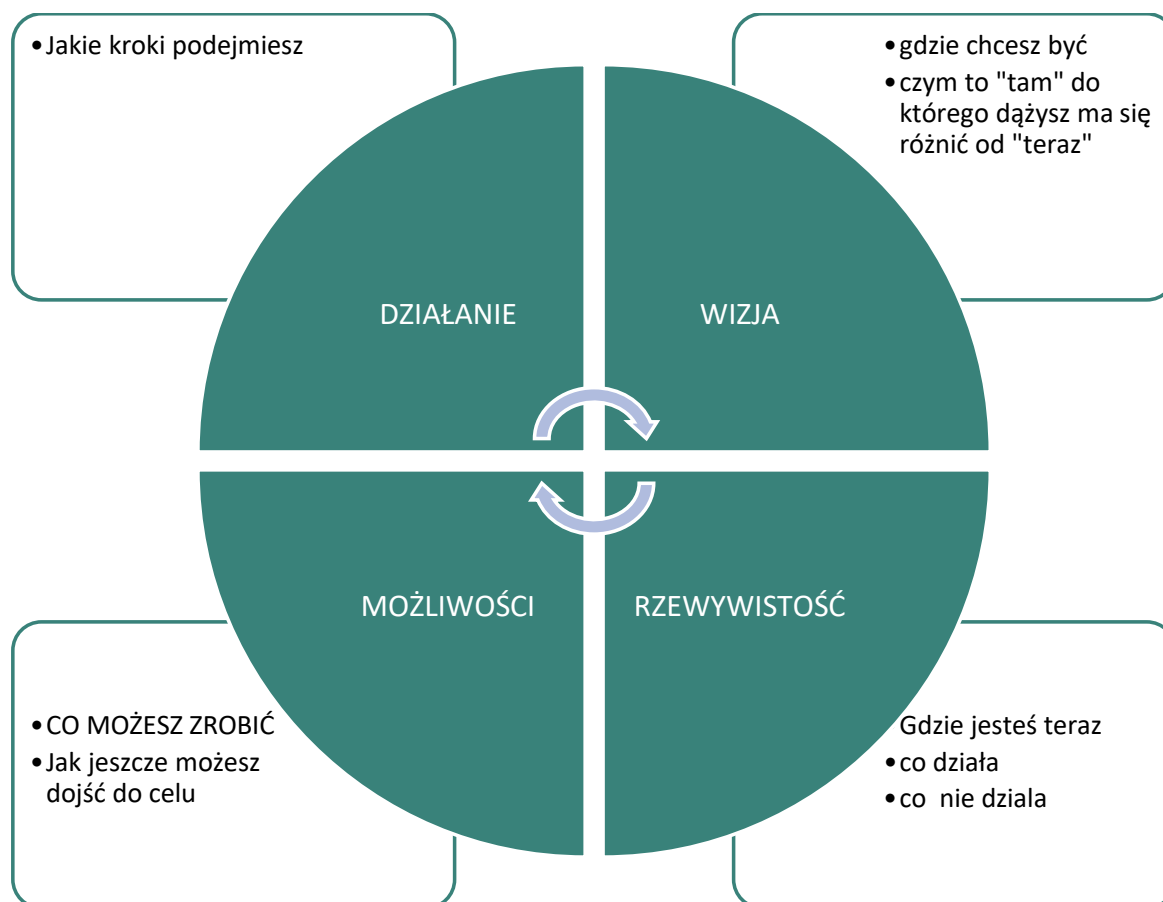
drodze do osiągnięcia celu? Jak możesz ich uniknąć lub przeciwdziałać?

Krok 4: Decyzja i zobowiązania

- Możliwości, które wymieniałeś/aś, to: ... Którą z nich wybierasz?
- Która jest najłatwiejsza? Która jest najtrudniejsza?
- Która najszybciej Cię doprowadzi do celu (niezależnie czy jest łatwa, czy trudna)?
- Którą opcję wybierasz?
- Z czym wychodzisz z dzisiejszego spotkania?
- Do czego chcesz się zobowiązać?

Krok 5: Działanie

- Co konkretnie zrobisz? Jaki będzie Twój pierwszy krok?
- Co zrobisz i kiedy?
- Jak realny jest to plan? Czy mamy omówić jakieś przeszkody?



ĆWICZENIE 20

Tytuł: Przypowieść o orle

Cel: wgląd w siebie klienta, pobudzenie klienta do refleksji

Źródło: opracowanie własne na podstawie Przypowieści o Orle autorstwa Anthony De Mello.

Obszar: marzenia i cele

Przebieg:

1. Doradca zapoznaje klienta z treścią Przypowieści o orle⁴¹ lub Bajką o Leśniku i orle wg poniższych tekstów:

41 De Mello A, Przebudzenie, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań 2015.

Przypowieść o orle

„Pewien człowiek znalazł jajko orła.
Zabrał je i włożył do gniazda kurzego w zagrodzie.
Orzelek wyłagł się ze stadem kurcząt
i wyrósł wraz z nimi.
Orzeł przez całe życie
Zachowywał się jak kury z podwórka,
myśląc, że jest podwórkowym kogutem.
Drapał w ziemi szukając glist i robaków.
Piał i gdakał. Potrafił nawet
trzepotać skrzydłami
i fruwać kilka metrów w powietrzu.
No bo przecież, czyż nie tak właśnie fruwią koguty?
Minęły lata i orzeł zestarzał się.
Pewnego dnia zauważył wysoko nad sobą,
na czystym niebie wspaniałego ptaka.
Płynął wspaniale i majestatycznie
wśród prądów powietrza,
ledwo poruszając potężnymi, złocistymi skrzydłami.
Stary orzeł patrzył w górę oszłomiony.
– Co to jest? – zapytał kurę stojącą obok.
– To jest orzeł, król ptaków – odrzekła kura. – Ale nie myśl o tym.
Ty i ja jesteśmy inni niż on.
Tak więc orzeł więcej o tym nie myślał.
I umarł wierząc, że jest kogutem w zagrodzie.”

Bajka o leśniku i orle

Pewien człowiek wybrał się do lasu i znalazł pisklę, które zabrał do domu. Jako, że żał mu było pisklęcia, które okazało się być młodym orłem, stąd wsadził go do zagrody między kury. Orzeł jadł kurze jedzenie, grzebał w ziemi, nawet czasem próbował trochę frunąć, jak robiły to kury. Po 5 latach odwiedził raz tego człowieka pewien leśnik. Gdy szli razem przez dziedziniec, zawołał: „Ten ptak nie jest kurą, to orzeł! Co on tu robi?” „Tak, widzisz – powiedział właściciel – to się zgadza. Znalazłem go parę lat temu i mógłby latać w przestworzach, tyle, że wychował się na kurę. On nie jest już przez to orłem, chociaż jego skrzydła mają 3 metry szerokości.” „Nie, powiedział tamten, on jest orłem, gdyż ma serce orła, które każe mu pofrunąć w górę, w przestrzeń.”

„Nie, nie – powiedział ów człowiek- on stał się kurą i nigdy nie będzie latał jak orzeł.”

Postanowili jednak zrobić próbę. Leśnik wziął orła, uniósł go w górę i powiedział

z naciskiem: „Ty, który jesteś orłem, który należysz do nieba, a nie tylko do tej ziemi, rozwiń swoje skrzydła i pofruń!” Orzeł siedział na wyciągniętej dłoni i oglądał się. Za sobą zobaczył kury dziobiące ziarna i zeskoczył do nich. Gospodarz powiedział: „Mówiłem ci, że to już jest kura.” „Nie, powiedział drugi, on jest orłem. Spróbuję jutro drugi raz.”

Następnego dnia wszedł z orłem na dach domu, uniósł go i zawołał: „Orle, który jesteś królem ptaków, rozpostrzyj swoje skrzydła i pofruń!” Ale orzeł znów obejrzał się na grzebiące w ziemi kury, zeskoczył do nich i grzebał razem z nimi. Wtedy tamten człowiek powiedział: „Mówiłem ci, że to jest teraz kura!” „Nie, powiedział drugi, on jest orłem i ma ciągle jeszcze serce orła. Pozwól mi jeszcze jeden jedyny raz spróbować; jutro zachęcę go do latania.”

Następnego dnia wstał wcześniej rano, wziął orła i wyniósł go z miasta, daleko od domów, do stóp wysokiej góry. Słońce właśnie wschodziło i ozłacało szczyt góry; wszystkie wierzchołki rozpromieniły się radością uroczego poranka. Leśnik wzniosł orła wysoko i powiedział do niego: „Orle, ty jesteś orłem, królem ptaków. Ty należysz do nieba, a nie tylko do tej ziemi. Rozwiń swoje skrzydła i pofruń!” Orzeł rozejrzał się, zadrżał cały, jakby weszło w niego nowe życie – ale nie odfrunął. Wtedy leśnik odwrócił go, aby ten zobaczył inne orły, które właśnie szybowwały. I nagle orzeł rozpostarł swoje potężne skrzydła, wzniosł się z okrzykiem orła, frunął wyżej i wyżej i nie powrócił już nigdy. Był orłem, chociaż został wychowany jak kura i oswojony!

A Ty kim jesteś? Jesteś tym, kim chciałeś być?

2. Doradca zadaje pytania klientowi:

- Co czujesz po przeczytaniu tekstu?
- Jaka mądrość płynie dla Ciebie z tej bajki?
- Co chcesz z niej wziąć dla siebie?
- Do jakiej sytuacji ze swojego życia możesz przyrównać tę historię?
- Kim Ty jesteś w swoim życiu? Co wykorzystujesz, a czego nie?
- Jakie masz mocne strony, zasoby?
- Jakie są obszary wymagające pracy?

ĆWICZENIE 21

Tytuł: Motywatory

Cel: wgląd w siebie klienta, budowanie motywacji klienta

Źródło: opracowanie własne

Obszar: marzenia i cele, gotowość do zmian

Przebieg:

1. Doradca przekazuje klientowi wydruk poniższej tabeli, następnie wprowadza go w tematykę ćwiczenia i tłumaczy sposób jego wykonania.

Słowa – motywatory są różne dla różnych ludzi. Jednych zachęci do działania gdy usłyszą, że coś powinni, innych sprowokuje wypowiedź, że czegoś nie potrafią. Czy wiesz jakie są Twoje słowa motywatory? Czy potrafisz je odpowiednio wykorzystać aby wzmocnić swoją motywację? Proponuję następujący eksperyment: wyobraź sobie, że masz wejść w ubraniu pod prysznic. To polecenie można wypowiedzieć na wiele sposobów, może to być prośba, groźba, zachęta, wyzwanie. Zdecyduj, jakie jest prawdopodobieństwo, że faktycznie wejdiesz pod ten prysznic, gdy będzie sformułowane tak lub inaczej:

Zadanie: Wejść w ubranie pod prysznic. Mówisz sobie:	Prawdopodobieństwo realizacji				
	Zerowe	Niewielkie	Średnie	Duże	Ogromne
Mogę to zrobić					
Chcę to zrobić					
Powinienem/am to zrobić					
Muszę to zrobić					
A gdyby tak to zrobić?					
Moim obowiązkiem jest to zrobić					
Zrobię to na przekór wszystkim					
Potrafię to zrobić					
Udowodnię, że to da się zrobić					
Zobaczę jak to jest, gdy się to robi					
To będzie coś nadzwyczajnego, więc to zrobię					
Każdy potrafi to zrobić, więc i ja to zrobię					
Nikt dotąd tego nie zrobił, ja to zrobię					
Sprawdzę siebie, czy potrafię to zrobić					
Inni oczekują tego ode mnie					
Ważna dla mnie osoba tego potrzebuje					
Zrobię to i opublikuję na YouTube					
Zrobię to tylko dla siebie					
Zrobię to dla zabawy					
Zrobię to, jeśli ma to wyższy sens					
Zrobię to, jeśli nie będę w tym sam/a					
Mam nadzieję, że to zrobię					
Pewnie to zrobię					
Zrobię to dla, zrobię to aby					
Mogę na tym nieźle zarobić					
Mam wszystko czego trzeba by to zrobić					
Mój przełożony/rodzic wymaga tego ode mnie					
Jeśli sobie postanowię – to to zrobię					
Zrobię to zaraz żeby mieć to z głowy					
Zrobię to gdy będę mieć ochotę					
Honor tego wymaga					
.....					
.....					
.....					

2. Doradca kontynuuje:

Spójrz na wyniki. Odtąd zacznij świadomie wykorzystywać swoje słowa motywatory i unikaj słów, które cię demotywują. Warto, żebyś zdawał/a sobie sprawę, że słowa, które mówisz o sobie/do siebie mają ogromną moc. To także są słowa performatywne co znaczy, że wpływają na Ciebie, na to, co robisz, jak się czujesz, jak działasz. Postaraj się uważnie poobserwować siebie pod tym kątem przez co najmniej 3 dni. Zapisuj na bieżąco swoje obserwacje. Wyciągnij wnioski ze swoich obserwacji: czy mówisz do siebie słowami, które Cię wzmacniają, słowami uznania, wdzięczności, czułości? Czy są to słowa – „głaski”? Czy może przeciwnie – osłabiasz siebie mówiąc o sobie tak, jak nikt nie chciałby, aby o nim mówiono.

ĆWICZENIE 22

Tytuł: Muszę, powinienem, chcę

Cel: wgląd w siebie klienta, budowanie motywacji i gotowości do zmiany klienta

Źródło: opracowanie własne

Obszar: marzenia i cele, gotowość do zmian

Przebieg:

1. Doradca wprowadza klienta w tematykę ćwiczenia: ogromny odsetek ludzi zapytany, dlaczego robi to, co robi odpowiada: bo powinienem iść i to załatwić, muszę to zrobić. Źródło ich motywacji jest na zewnątrz, żyją w powinności i przymuszeniu. Najmniej w swoim życiu mają możliwość innych sformułowań, choćby takich: wybieram, że..., chcę aby..., bardzo chcę.
2. Doradca zadaje klientowi pytanie: co dominuje w Twoim życiu, a co chcesz aby dominowało? Powinienem, Muszę czy Wybieram, Chcę, Bardzo chcę?
3. Doradca proponuje klientowi wykonanie zadania:

Zrób listę rzeczy, które:

- Powinieneś/aś robić...
- Musisz robić...
- Możesz robić...
- Wybierasz, aby robić...
- Chcesz robić...
- Bardzo chcesz robić...

Sprawdź, co dominuje:

- Doradca zadaje klientowi pytanie: Co chcesz zmienić? Gdybyś mógł/ogła przenieść się do równoległego świata, który może być taki, jaki Ty chcesz, żeby był, to co konkretnie postanawiasz zmienić?

ĆWICZENIE 23

Tytuł: Krytyk wewnętrzny

Cel: wgląd w siebie klienta, uświadomienie sobie przez klienta jego „sabotażystów”

Obszar: gotowość do zmiany

Przebieg:

1. Doradca przedstawia klientowi informacje związane z krytykiem wewnętrznym zgodnie z poniższym tekstem:

W wielu stresowych sytuacjach wściekamy się sami na siebie, jednak seria pretensji pod własnym adresem najczęściej tylko jeszcze bardziej wytrąca nas z równowagi, burzy spokój, przeszkadza w trzeźwym osądzie i podkopuje wiarę we własne możliwości. W wielu przypadkach owa krytyka samego siebie wymyka się spod kontroli i powoduje, że zamiast mierzyć się z przeciwnościami i próbować swoich sił w nowych dziedzinach, już na wstępie jesteśmy przekonani, że to nie dla nas i powtarzamy w myślach pozbawioną sensu mantrę, że do niczego się nie nadajemy. Zdaniem psychologów negatywny wewnętrzny głos,

który odbiera nam siły i odwagę, to najczęściej odbicie sposobu w jaki byliśmy krytykowani w przeszłości - najczęściej w dzieciństwie, czy w okresie dojrzewania. Za naszym wewnętrznym krytykiem może stać nadopiekuńcza matka, która wpoila w nas strach przed jakimkolwiek, nawet najmniejszym ryzykiem, albo nauczyciel, który reagował na niewiedzę wściekłością i deprecjacją naszych zdolności intelektualnych. Wewnętrzny krytyk jest surowym dorosłym, który traktuje nas jak dziecko „każąc” nas za „złe” zachowanie. Z czasem na to spojrzenie z zewnątrz, nakłada się także nasza osobista wizja świata. Rzecz jasna im większymi pesymistami jesteśmy, tym bardziej skłonni jesteśmy obarczyć się winą za ewentualne niepowodzenia, a także stosować zasadę, że jeśli raz coś poszło nie po naszej myśli, zakładamy, że niepowodzenie będzie się powtarzało. To postawa przywodząca na myśl postać Kłapouchego z „Kubusia Puchatka”, który nigdy nie jest zaskoczony, kiedy przydarzy mu się coś złego. Dla osób, które same podcinają sobie skrzydła często charakterystyczny jest podobny brak optymizmu, który przekłada się na brak nadziei. To właśnie ona bywa kluczowa w podejmowaniu działań, które mogą nam pomóc, kiedy znajdziemy się na zakręcie. Curt Paul Richter badał zachowania szczurów wrzucanych do wody - jeśli tuż po znalezieniu się w zbiorniku zwierzę dostawało kij, po którym było w stanie wydostać się na brzeg, kiedy umieszczano je w wodzie powtórnie, pływało bez przerwy przez kilkadziesiąt godzin. Gryzonie, których nie wyciągano na chwilę z wody, poddawały się i tonęły po zaledwie kilkunastu minutach. Przyczyną śmierci nie był, jak można by przypuszczać, wywołany stresem zawał serca, ale niedostatecznie silna wola walki spowodowana brakiem nadziei. Co w sytuacji, kiedy nasza sytuacja jest trudna, a żadnego „dającego nadzieję kija” nie widać na horyzoncie? Pozostaje racjonalizacja wyłączenie wysiłków. Jeśli osoba nie grająca w koszykówkę chciałaby trafić do kosza z 15 metrów jej szanse przy jednej próbie są nikłe (choć i tak większe niż w sytuacji, w której nie zdecydowałaby się wcale na rzut). Przy 50 powtórzeniach wzrastają nieporównywalnie - wiemy już jak celować, a samo próbowanie staje się naszym nawykiem. A co dopiero mówić o stu rzutach? Kiedy racjonalizacja starań zawodzi, pytaniem pozostaje jak możemy w sytuacji podbramkowej zdobyć dla siebie odrobinę optymizmu, który nie pozwoli nam pójść na dno. W sytuacjach, w którym nasz wewnętrzny krytyk przejmuje stery nad sposobem postrzegania siebie, a często także nad naszymi emocjami, najczęściej przemawia przez nas frustracja, którą chcemy na kimś rozładować. Zazwyczaj kończymy wyżywając się na sobie.

2. Doradca proponuje klientowi zrobienie testu na obecność wewnętrznego krytyka.

TEST NA OBECNOŚĆ KRYTYKA WEWNĘTRZNEGO

Przeczytaj każde zdanie i wybierz jedną z poniższych opcji. Zaznacz obok zdania cyfrę, która reprezentuje twoją odpowiedź

	Nigdy	Rzadko	Czasami	Często	Zawsze
1. Stawiam sobie wysokie standardy.	0	1	2	3	4
2. Czuję się okropnie, kiedy moje nawyki żywieniowe wymykają mi się spod kontroli.	0	1	2	3	4
3. Muszę ciężko pracować, aby móc osiągnąć moje cele.	0	1	2	3	4
4. Kiedy myślę o spróbowaniu czegoś nowego i podjęciu jakiegoś wyzwania, poddaję się zanim zacznę.	0	1	2	3	4
5. Robię ludziom rzeczy, wobec których czuję się winna.	0	1	2	3	4
6. Wstydzę się siebie.	0	1	2	3	4
7. Źle się czuję, gdy nie postępuję zgodnie z tym, jak wychowali mnie rodzice.	0	1	2	3	4
8. Wkładam mnóstwo wysiłku i energii, próbując kontrolować moje impulsywne jedzenie.	0	1	2	3	4
9. Nie wierzę, że mogę osiągnąć sukces.	0	1	2	3	4
10. Czuję, że jestem całkowicie do niczego.	0	1	2	3	4

11. Trudno mi zacząć pracę nad nowymi projektami, ponieważ nie dopuszczam do siebie możliwości popełnienia błędów.	0	1	2	3	4
12. Czuję się zmiażdżona moim poczuciem bezwartościowości.	0	1	2	3	4
13. Moja lista zadań, które muszę zrobić, nie ma końca.	0	1	2	3	4
14. Mówię sobie, że gdybym była dobrym człowiekiem, lepiej opiekowałabym się bliskimi.	0	1	2	3	4
15. Mam sztywne zasady co do tego, co i ile mogę zjeść.	0	1	2	3	4
16. Jestem zdania, że bezpieczniej jest nie próbować niż odnieść porażkę.	0	1	2	3	4
17. Kiedy rzeczy nie wyjdą tak, jak tego chcę, bardzo siebie krytykuję.	0	1	2	3	4
18. Na głębokim poziomie wierzę, że nie mam prawa istnieć.	0	1	2	3	4
19. Wstydzę się, gdy nie spełniam oczekiwań innych.	0	1	2	3	4
20. Czuję się źle, ponieważ jestem zbyt leniwa, by zrobić coś dobrego dla świata.	0	1	2	3	4
21. Mam dokuczliwe poczucie, że jestem moralnie zła.	0	1	2	3	4
22. Czuję się źle, ponieważ nie mogę być taka, jak oczekuje tego ode mnie moja rodzina.	0	1	2	3	4
23. Mocno się wstydzę swoich niektórych nawyków.	0	1	2	3	4
24. Spędzam nad projektem więcej czasu niż potrzeba, ponieważ chcę, by był jak najlepszy.	0	1	2	3	4
25. Staram się mocno przezwyciężyć moją skłonność do unikania wykonywania zadań.	0	1	2	3	4
26. Czuję się źle, bo nie mam tego, czego potrzeba, aby odnieść sukces	0	1	2	3	4
27. Niepokoi mnie coś, co zrobiłam, a czego nie mogę sobie wybaczyć.	0	1	2	3	4
28. Wiem, kim powinnam być i wyrzucam sobie, gdy zachowuję się inaczej.	0	1	2	3	4

PODSUMOWANIE WYNIKÓW

Zdanie 4 + 9 + 16 + 26	SUMA	PODKOPYWACZ/DOŁOWACZ
Zdanie 5 + 14 + 21 + 27	SUMA	OBWINIACZ
Zdanie 7 + 19 + 22 + 28	SUMA	KONFORMISTA
Zdanie 3 + 13 + 20 + 25	SUMA	ZADANIOWIEC
Zdanie 2 + 8 + 15 + 23	SUMA	KONTROLER
Zdanie 1+11+17+24	SUMA	PERFEKCJONISTA
Zdanie 6+10+12+18	SUMA	NISZCZYCIEL

Wynik powyżej 9 punktów dla konkretnego krytyka oznacza, że powoduje on duże problemy w życiu.

Wynik 7-9 oznacza, że działanie krytyka może być problematyczne.

Wynik 7 lub poniżej oznacza, że jest mało prawdopodobne, by dany krytyk powodował problemy.

PODKOPYWACZ/DOŁOWACZ

Jego zadaniem jest podcinanie skrzydeł tak, abyś nie podejmował żadnych wyzwań, tak aby uchronić się przed ryzykiem porażki. Zanim zaczniesz, on już wie, że się nie uda. Obawia się, że jak zaczniesz działać i pokazywać się światu, to ten świat cię odrzuci, wyśmiej, skrytykuje, a to boli - on to wie, bo był przy tobie za każdym razem, kiedy przeżywałeś rozczarowanie lub byłeś niesłusznie osądzany. Za wszelką cenę próbuje oszczędzić ci ponownego cierpienia i to jest jego motywacją, dlatego cię paraliżuje i zabiera chęć do działania. Podkopywacz obniża Twoje poczucie własnej wartości i samoocenę, czego efektem jest paraliż i brak działania, wmawia Ci, że jesteś bezwartościowy i że nic Ci się nie uda.

Podkopywacz zwykle mówi...

- „Nie jesteś nic wart.”
- „Nawet nie próbuj bo i tak Ci się nie uda.”
- „To nie ma żadnego sensu. Nawet nie próbuj.”
- „Odpuść sobie, po co marnować czas?”
- „Nawet się z tym nie wychylaj.”

OBWINIACZ

Ten wewnętrzny krytyk obwinia cię za to, co zrobiłeś albo czego nie zrobiłeś. Jego zadaniem jest obwinianie Ciebie za określone działania i decyzje, których się podjąłeś (lub których się nie podjąłeś) w przeszłości. Często dotyczy to krzywdy, którą świadomie lub nie uczyniłeś innym ludziom (zwłaszcza tym, którzy są dla Ciebie ważni). Obwiniacz nie wybacza błędów. Ciągłe wraca do przeszłości i rozpamiętuje to, czego i tak nie można cofnąć. Jego intencją jest ustrzec cię przed popełnieniem kolejnych błędów. Chce dobrze, tylko ma nieskuteczne metody działania. Myśli, że jeśli nigdy nie wybaczysz sobie popełnionych błędów i jeśli będzie ciągle o nich przypominać, to nie popełnisz nowych. Obwiniacz wzoruje się najprawdopodobniej na kimś ci bliskim, kto nie mógł wybaczyć ci twoich błędów. Albo na kimś, kto w czasie twojego dzieciństwa przypisywał ci możliwości i odpowiedzialność większą niż tą, którą realnie miałeś jako dziecko.

Obwiniacz zwykle mówi...

- „Jak mogłeś to zrobić?”
- „Będziesz tego żałować do końca życia.”
- „On Ci nigdy tego nie wybaczy.”
- „Nie wybaczysz tego sobie.”
- „Tego nie da się cofnąć.”

KONFORMISTA

Ten krytyk strzeże granic twojej strefy komfortu. Będzie wciskać cię w sztywne ramy społeczne, rodzinne, kulturowe i pilnować, żebyś za bardzo z nich nie wystawał. Chwali cię, kiedy jesteś taki jak inny i realizujesz zewnętrzne, narzucone odgórnie standardy, a atakuje cię kiedy stawiasz na indywidualizm. Ma na celu sprawić, abyś wpasował się w określone społeczne ramy, abyś się nie „wychylał”. Kształtuje Cię na takiego, który dopasuje się do wartości rodzinnych i zasad panujących w danej kulturze. Atakuje, gdy nie wpasowujesz się w schemat, chwali, gdy jesteś z nim w zgodzie. Konformista chroni Cię przed odrzuceniem, dlatego przekonuje Cię do tego, abyś robił tylko to, co jest akceptowalne i każe ci się dostosować za wszelką cenę. Niestety tą ceną jest utrata siebie, swojej autentyczności. Jeśli oczekiwania otoczenia różnią się od tego, kim naprawdę jesteś, to ten krytyk będzie mówił ci, że coś jest z tobą nie tak, że nie pasujesz, odstajesz. I znów: on wie, jak to było, kiedy próbowałeś iść własną drogą - kiedy przy rodzinnym stole wypisałeś się z rodzinnego tabu i powiedziałeś, że babcia źle gotuje albo ubrałeś się do szkoły inaczej niż „wszyscy”.

Konformista zwykle mówi...

- „Nie rób z siebie głupka.”
- „Wszyscy tak robią.”
- „Nie wychylaj się!”
- „Rób to, co Ci każą.”

- „Co inni sobie o Tobie pomyślą?”
- „Dostosuj się.”

ZADANIOWIEC

To te Twoje przekonania, które ukształtowały się w momentach, kiedy byłeś widziany i doceniany tylko wtedy, kiedy coś zrobiłeś. Jeśli w twoim domu rodzinnym nie było ważne, jak się czujesz, jaki jesteś, ale co robisz dla innych i na ile możesz się przydać, to bardzo prawdopodobne, że ten rodzaj krytyka wewnętrznego jest u ciebie dominujący. Zrobi wszystko, abyś pracował najciężej, jak to możliwe. Ten wewnętrzny krytyk motywuje Cię poprzez wmawianie Ci, że jesteś leniwy, że nic nie osiągniesz, że brakuje Ci kompetencji, a jego mottem jest „robię więc jestem”. To wszystkie te głosy w twoim wnętrzu, które mimo zmęczenia każą ci pracować więcej i częściej, które lekceważą sygnały płynące z ciała i nie pozwalają ci odpocząć, dopóki nie zrealizujesz wszystkich zadań z listy. A w myśl powyższego motta lista nie może się skończyć. Często wdaje się w walkę z inną częścią osobowości – Prokrastynatorem (który odkłada pracę na później).

Zadaniowiec zwykle mówi...

- „Jesteś zwykłym, śmierdzącym leniem.”
- „Weź się w końcu do roboty!”
- „Odpoczynek jest dla słabeuszy.”
- „Nic w życiu nie osiągniesz jeśli nie zaczniesz ciężko pracować.”
- „Odpoczniesz, jak skończysz, jeszcze tylko minutka...”
- „Bez pracy nie ma kołaczy”

KONTROLER

To te twoje przekonania, które zawierają w sobie myślenie, że tylko jeśli zrobisz daną rzecz w określony sposób to będzie dobrze. Że masz być jakiś. Że twoje zachowanie ma być „odpowiednie”, wyniki jasno „określone”, relacje ułożone. Z kolei wszystko co od biega od tej wizji niesie za sobą ryzyko cierpienia, odrzucenia, bólu. Takie podejście może być związane z przekonaniami twoich rodziców na temat tego, jak powinno wyglądać twoje życie, może zawierać w sobie pomysły twoich przyjaciół na ciebie, które, choć nie mają z tobą zbyt wiele wspólnego, dają złudną nadzieję na czyjeś uznanie. To mogą być również twoje „wkręty” na swój temat, które sobie stworzyłeś w czasie rozwoju osobistego, zakładając, że osoba świadoma to np. nie miewa kryzysów, jest zawsze opanowana itp. Zadaniem tego wewnętrznego krytyka jest kontrolowanie impulsywnych zachowań poprzez obwinianie i krytykę.

Kontroler zwykle mówi...

- „Znowu to zrobiłeś... Powinieneś się wstydzić!”
- „Nie masz ani grama siły woli.”
- „Już nigdy się od tego nie uwolnisz!”
- „Nie masz za grosz samodyscypliny”

PERFEKCJONISTA

To wszystkie te głosy w twojej głowie, które mówią, że dopóki nie zaczniesz robić czegoś idealnie, to w ogóle nie możesz tego robić. Perfekcjonista chce, abyś robił wszystko perfekcyjnie i bezbłędnie. Ma bardzo wysokie standardy, a gdy ich nie spełniasz atakuje i mówi, że Twoje działania nie są wystarczająco dobre. Często utrudnia w ogóle rozpoczęcie projektu mówiąc, że na pewno nie uda się danej rzeczy zrobić w odpowiedni, wymagany sposób.

Perfekcjonista zwykle mówi...

- „Postaraj się bardziej!”
- „Nigdy nie zrobisz tego dobrze.”
- „Chyba nie masz zamiaru tak tego zostawić?”
- „Twoja praca jest bezwartościowa!”
- „Tylko na tyle Cię stać?”

- „Wiem, że możesz lepiej”
- „To nie jest wystarczające, popraw to”
- „Musisz być najlepszy”

NISZCZYCIEL

Główną strategią tego typu wewnętrznego krytyka jest zawstydzanie i poniżanie. On Cię przekonuje, że jesteś z gruntu bezwartościowy, i że w ogóle nie powinno Cię tu być. Bez względu na to co i jak robisz, on i tak uzna, że jesteś nic nie wart. To najsilniejszy z krytycznych głosów, często stoi za nim wczesne odrzucenie albo trauma miłości związana z zaburzeniem więzi z matką. Ten wewnętrzny krytyk atakuje Twoje poczucie własnej wartości wmawiając Ci, że nie powinieneś istnieć. Wywołuje silne poczucie wstydu. Jednocześnie paradoksalnie podtrzymywanie tych głosów daje złudne poczucie więzi z toksycznym rodzicem. Coś w rodzaju „mojej mamy nie ma już blisko, ale dopóki myślę o sobie tak, jak ona o mnie myślała, to jakaś jej część wciąż jest ze mną”. Ważne jest zrozumienie, skąd pochodzą te głosy. Ten rodzaj krytyka jest przekonany o tym, że bezpieczniej jest nie istnieć, bo bycie zawsze wiąże się z bólem i cierpieniem. Niszczyciel zwykle mówi...

- „Nie powinieneś się nigdy urodzić!”
- „Jesteś jedną, wielką porażką.”
- „Jesteś bezwartościowy.”
- „Lepiej by było gdybyś zniknął.”
- „Jesteś do niczego.”
- „Innym jest lepiej bez Ciebie.”

PORÓWNYWACZ

Ten wewnętrzny krytyk nieustannie porównuje Cię do innych ludzi, zawsze do tych, którzy mają, wiedzą i potrafią więcej. Zawsze zna kogoś, kto jest dalej, kto jest mądrzejszy, piękniejszy itd. Cokolwiek zrobisz, będzie to jedynie namiastka w porównaniu do sukcesów innych ludzi. Bazuje na twoim niskim poczuciu wartości i zawsze wynajdzie kogoś, przy kim jesteś malutki. Bardzo prawdopodobne, że nauczył się tego od twoich bliskich, od rodzica, który nie gratulował ci czwórki tylko pytał o oceny rówieśników i do tej pory wydaje mu się, że porównując Cię z innymi do czegokolwiek Cię zmotywuje.

Porównywacz zwykle mówi:

- „Nigdy nie będziesz taki jak on.”
- „To jest nic w porównaniu do jej osiągnięć.”
- „Gdybyś był taki jak on.”
- „Zobacz, ona to robi znacznie lepiej.”

ĆWICZENIE 24

Tytuł: Krytyk wewnętrzny – jak go rozpoznać i ośwoić jak go rozpoznać i ośwoić⁴²

Cel: wgląd w siebie klienta, uświadomienie sobie przez klienta jego „sabotażystów”

Obszar: gotowość do zmiany

Przebieg:

1. Doradca przybliży klientowi koncepcję krytyka wewnętrznego:

Krytyk wewnętrzny to bardzo często uwewnętrznione głosy naszych rodziców, albo inaczej ważnych dla nas dorosłych. To różne kłamstwa na nasz temat, nieprawdziwe, które nam „sprzedano” i które są w naszej głowie. Czyli to są te zdania, które kiedyś słyszeliśmy z zewnątrz, a które można by powiedzieć, nagrały się w naszych głowach jak płyty. Na co dzień bardzo często sobie ich nie uświadamiamy, a niektórzy z nas są nawet z nich zadowoleni. To mogą być takie zdania, jak: zawsze mogę więcej; mogę się bardziej postarać;

42 Sokołowska A., Kozak A., <https://www.youtube.com/watch?v=sQxWcTF008k>, dostęp 13.12.2023.

jak się nie będę starać, to źle skończę; stać mnie na więcej; inni to robią lepiej, a ja to robię gorzej. Czyli można by było powiedzieć, że to są takie głosy, które słyszeliśmy, bo nasi dorośli chcieli nas rozwijać. I to jest pierwsza funkcja, którą krytyk wewnętrzny pełni czyli - funkcja rozwojowa. Wiele osób mówi: „ale ja jestem zadowolony z tego, że tak nad sobą pracuję, że dzięki temu jestem ambitny, ja nawet się cieszę, że ode mnie wymagano”. Ale niestety w dorosłym życiu ma to swoje negatywne konsekwencje bo to często odbiera radość i powoduje napięcie podczas działania, bo zawsze może być jeszcze lepiej, albo nawet jeśli raz się udało nie wiadomo, czy się drugi raz uda. To nie pozwala nam cieszyć się tym, co w danym momencie jest i powoduje lęk przed porażką, przed stratą, nie dajemy sobie uznania pomimo sukcesu, odczuwamy ciągle napięcie, zmęczenie i niezadowolenie, sami na siebie wywieramy presję: muszę więcej, powinnam więcej, powinnam się bardziej postarać – jesteśmy przemocowi wobec siebie. Zdarzają się też przemocowe wewnętrzne głosy. Jeśli ktoś doznał przemocy fizycznej czy psychicznej (słowa oceniające) może to być miażdżące i pozostawić przekonanie, że jestem beznadziejna/y, jestem głupi/a. Jak możemy rozpoznawać, że mamy toksycznego krytyka wewnętrznego, a nie krytyczne myślenie, które jest pozytywne w naszym życiu? Możemy identyfikować po tym, jak się czujemy emocjonalnie i fizycznie (np. płytki oddech, oblanie potem, kulenie się, skubanie palców, drapanie się po głowie i inne). Spróbować namierzyć myśl: co takiego pomyślałam/em, zanim zaczęłam się gorzej czuć? Warto też zapytać ludzi, czy oni mnie odbierają jako osobę, która sama sobie potrafi dać coś dobrego (wyrazić uznanie, być zadowolonym itp.). Czy ja bywam/ jestem z siebie zadowolona i jak często? Co czuję, kiedy powiem o sobie, że jestem fajna? Co by się stało gdybyś tak myślał?

2. Zadanie dla klienta: codziennie wypisać na kartce, który krytyk tego dnia przemawiał, następnie zaobserwować w swoim ciele jak reaguje na głos krytyka (np. poprzez nadmiarowe napięcie) oraz narysować osoby, które ten głos uosabia.

ĆWICZENIE

Tytuł: Słoik sukcesów.⁴³

Cel: podniesienie samooceny klienta

Źródło: <https://julichabet.pl/sloik-sukcesow>

Obszar: gotowość do zmiany

Przebieg

Doradca wyjaśnia klientowi „ideę słoika”:

Ze słoikiem sukcesów chodzi o to, żeby za każdym razem, kiedy odniesie się sukces, zapisać to na kartce, i wrzucić ją do słoika. To, co jest dla Ciebie sukcesem jest sprawą indywidualną. Każdy z nas kieruje się innym systemem wartości i to one decydują o tym, co jest, a co nie jest postrzegane przez nas jako sukces. Ważne jest, żeby doceniać się również za te małe rzeczy i dokumentować wszystkie swoje osiągnięcia. Może to być np. upieczenie pysznego ciasta, rozmowa z nauczycielem/wychowawcą i in. Tylko Ty decydujesz o tym, co jest, a co nie jest dla Ciebie sukcesem. Kiedy masz już taki słoik, a on się sukcesywnie wypełnia, to w momentach kryzysu, w chwilach zwątpienia podchodzisz i patrzysz na niego. Tyle i aż tyle! Patrzysz na ten fizyczny znak Twoich sukcesów, Twoich radości, Twoich osiągnięć, tego, jak wiele wnosisz do świata i tego, jak wartościowe jest Twoje życie. Możesz wyciągnąć losowo kartkę i przypomnieć sobie o rzeczach, które udało Ci się zrealizować. Bardzo często sama świadomość, że słoik sukcesów jest, że istnieje, jest bardzo wspierająca. Najlepiej postawić go w widocznym miejscu tak, żeby był zauważalny choćby kątem oka.

43 Kulesza S., Jak uciszyć wewnętrznego krytyka; <https://zapiskiaurory.pl/wp-content/uploads/2020/01/Jak-uciszy%C4%87-wewn%C4%99trznego-krytyka.pdf>, dostęp 13.12.2023.

2.2 BIBLIOGRAFIA

- Arntz Arnoud, Jacob Gitta, *Terapia schematów w praktyce. Praca z trybami schematów*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne Sp. z o.o., Sopot 2024.
- Bajka w Coachingu, Akademickie Biuro Karier Uniwersytetu Medycznego w Łodzi, <https://abk.umed.pl/bajka-w-coachingu/>, dostęp 11.06.2023.
- Berne Eric, *W co grają ludzie*, PWN, Warszawa 2024.
- Cartwright Rosalind, *The Twenty-four Hour Mind: The Role of Sleep and Dreaming in Our Emotional Lives*, Oxford University Press, 2012.
- Coaching Extra 1/18, 10 warsztatów dr Ewy Mukoid; Burda Publisching Polska Sp. z o.o.
- Coelho Paulo, Alchemik, Wydawnictwo Drzewo Babel, Warszawa 2024.
- Czakon M., Jak działać skutecznie czyli o mądrym, skutecznym działaniu w życiu osobistym i społecznym, Doktorat z marzycielstwa, <https://jakdzialacskutecznie.pl/doktorat-z-marzycielstwa/>, dostęp 15.5.2023.
- De Mello Anthony, *Przebudzenie*, Wydawnictwo Zys i S-ka, Poznań 2015.
- Dlaczego wartości są tak ważne w życiu?, Redakcja Uniwersytetu SWPS, <https://web.swps.pl/strefa-psyche/blog/relacje/18663-dlaczego-wartosci-sa-tak-wazne-w-zyciu?dt=1715691975694>, dostęp 11.06.2023.
- Earley Jay, *Autoterapia. Droga do uzdrowienia wewnętrznego dziecka i osiągnięcia psychicznej pełni w oparciu o system wewnętrznej rodziny (IFS), nowatorską metodę psychoterapii*, Wydawnictwo Life Architect, Poznań 2020.
- Filipiuk Dorota, Knopik Tomasz, Koperwas Anna, Pękalska Ewelina, *Kotwice Kariery*, Lechaa Consulting Sp. z o.o., Lublin 2015, file:///C:/Users/ks8/Downloads/Kotwice%20kariery%20Poradnik%20dla%20doradc%C3%B3w%20zawodowych%20w%20zakresie%20diagnozowania%20i%20rozwijania%20potencja%C5%82u%20zdolnych%20gimnazjalist%C3%B3w.pdf, dostęp 11.06.2023.
- Furnham, Adrian, *The psychology of behaviour at work*, Psychology Press, Londyn 2005.
- Górka Anna, *Raport podsumowujący projekt „Nowa perspektywa doradztwa zawodowego”. Monografia adaptacji procesu podejścia socjodynamicznego na grunt polskiego poradnictwa zawodowego*, Fundacja imago, Wrocław 2015.
- Górka Barbara, Hildebrandt-Mrozek Anna, Miller Piotr, Mrozowska Olga, Załuska Patrycja, *Nowe metody i techniki w poradnictwie zawodowym*, Zeszyt Informacyjno-Metodyczny Doradcy Zawodowego nr 59, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Departament Rynku Pracy, Warszawa 2017.
- Hornowska Elżbieta, Paluchowski Władysław, *Technika badania ważności pracy. Model teoretyczny i wstępne wyniki*, [w:] J. Brzeziński (red.), *Psychologiczne i psychometryczne problemy diagnostyki psychologicznej*, Wyd. UAM, Poznań 1993
- Kozak Agnieszka, Wasilewski Jacek, *Uwięzieni w słowach rodziców. Jak uwolnić się od zakłęb, które rzucono na nas w dzieciństwie*, Onepress Sensus, 2022.
- Kozak Agnieszka, Sokołowska Agnieszka, <https://www.youtube.com/watch?v=sQxWcTF008k> dostęp 13.12.2023.
- Kozielecki Józef, *Koncepcje psychologiczne człowieka*, Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa 1995.
- Kulesza Sylwia, *Jak uczyć wewnętrznego krytyka*, <https://zapiskiaurory.pl/wp-content/uploads/2020/01/Jak-uciszy%C4%87-wewn%C4%99trznego-krytyka.pdf>, dostęp 13.12.2023.
- Minta Jolanta, *Od aktora do autora. Wspieranie młodzieży konstruowaniu własnej kariery*, KOWEZIU, Warszawa 2012.
- Padesky Christine A., Greenberger Dennis, *Umysł ponad nastrojem. Podręcznik terapeuty*, Wydawnictwo

Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2024.

Paszkowska-Rogacz Anna (red.), *Moje dziecko wybiera Karierę Zawodową*, Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania, Łódź 2008.

Paszkowska-Rogacz Anna, *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*, KOWEŻiU, Warszawa 2003.

Paszkowska-Rogacz Anna, *Warsztat pracy europejskiego doradcy kariery zawodowej*, KOWEŻiU, Warszawa 2002.

Paszkowska-Rogacz Anna, Tarnowska Małgorzata, *Metody pracy z grupą w poradnictwie zawodowym*, KOWEŻiU, Warszawa 2004.

Paszkowska-Rogacz Anna, *Doradztwo zawodowe: wybrane metody badań*, Warszawa 2009.

Peavy Vance R., *Poradnictwo socjodynamiczne. Praktyczne podejście do nadawania znaczeń*, Taos Institute 2004.

Peavy Vance R., *Poradnictwo socjodynamiczne. Praktyczne podejście do nadawania znaczeń*, Bielskie Stowarzyszenie Artystyczne „Teatr Grodzki”, Bielsko-Biała 2014.

Rogoll Rüdiger, *Aby być sobą. Wprowadzenie do analizy transakcyjnej*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1995.

Schein, E., *Career anchors: Discovering your real values*. San Francisco: Jossey-Bass/Pfeiffer 1990.

Schein, E., *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company 1978.

Schilling Dianne, *Kształcenie zintegrowane. Jak wykształcić inteligencję emocjonalną. 50 pomysłów ćwiczeń*, Wydawnictwo Fraszka Edukacyjna, Warszawa 2008.

Senejko Alicja, *Inwentarz Stylów Tożsamości (ISI) Michaela D. Berzonsky'ego – dane psychometryczne polskiej adaptacji kwestionariusza*, w: *Psychologia Rozwojowa*, 2010 * tom 15, nr 4, Uniwersytet Wrocławski. Instytut Psychologii (WNHiP), Wrocław, s. 31–48, file:///C:/Users/ks8/Downloads/2-Psychologia%20Rozwojowa_15-4-1.pdf, dostęp 15.11.2023.

Słownik Języka Polskiego T.2., PWN, Warszawa 1998.

Stoltzfus Tony, *Sztuka zadawania pytań w coachingu*, Wydawnictwo Aetos Media, Wrocław 2012.

Stewart Ian, Joines Vann, *Analiza transakcyjna dzisiaj*, Dom Wydawniczy REBIS Sp. z o.o., Poznań 2022.

Suchar Marek, *Kariera i rozwój zawodowy*, Wydawnictwo ODDK, Gdańsk 2003.

Sulik Monika, *Biograficzna mapa życia jako sposób odnalezienia drogi do siebie i do innych – andragogiczne konteksty*, w: *Dyskursy Młodych Andragogów*, T. 7, 2006.

Strykowska (red.), *Współczesne organizacje – wyzwania i zagrożenia. Perspektywa psychologiczna*, Poznań 2002.

Suchar Marek, *Modele karier: przewidywanie kolejnego kroku*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2010.

Tupper Helen, Ellis Sara, *Praca Marzeń. Stwórz karierę, którą pokochasz*, Wydawnictwo znak litera nova, Kraków 2022.

Young Jeffrey E., Klosko Janet S., *Program zmiany sposobu życia. Uwalnianie się z pułapek psychologicznych*, Wydawnictwo Zielone Drzewo. Instytut Psychologii Zdrowia PTP, Warszawa 2012.

Young Jeffrey E., Klosko Janet S., Weishaar Marjorie E., *Terapia schematów. Przewodnik praktyka*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne Sp. z o.o., Sopot 2024.

Zubrzycka-Maciąg Teresa, *Trening Asertywności w kształceniu pedagogicznym*, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2007.

Zygierewicz Anna, *Kierowanie karierą: Planowanie i rozwój*, w: [Personel, 1998, nr 5](https://personel.1998.nr.5).

<https://blogs.qub.ac.uk/digitallearning/2021/01/29/jelly-baby/>

<https://www.klaudiatolman.pl/myslenie-wizualne/mapa-marzen/>, dostęp 15.09.2023.

<https://mapamarzen.info/>, dostęp 11.08.2023.

https://swiadamakariera.pl/wp=content/uploads/2022/10/Zadanie2_M2.pdf.

<https://web.swps.pl/strefa-psyche/blog/relacje/18663-dlaczego-wartosci-sa-tak-wazne-w-zyciu?dt=1715691975694>, dostęp 15.01.2024.

Materiał filmowy w ramach projektu „Nowa perspektywa doradztwa zawodowego

2.3. MATERIAŁ MULTIMEDIALNY

Tytuł: Projektowanie swojej przyszłości w oparciu o wartości - scenariusz rozmowy doradczej

Źródło: opracowanie własne

Cel: projektowanie swojej przyszłości w oparciu o poznanie swoich preferencji, wartości, marzeń -
zbudowanie motywacji do podejmowania zmiany w życiu

Obszar: gotowość go zmiany

Zawartość:

- [Scenariusz rozmowy doradczej – plik multimedialny](#)
- [Materiał dodatkowy do sesji doradczej – opracowanie teoretyczne do rozmowy doradczej – plik multimedialny](#)

**KWESTIONARIUSZ - MAPOWANIE
SYTUACJI KLIENTA W
KONTEKŚCIE REALIZACJI CELÓW
EDUKACYJNO – ZAWODOWYCH
ORAZ W KONTEKŚCIE PROCESU
DORADZTWA EDUKACYJNO –
ZAWODOWEGO**

WPROWADZENIE DO KWESTIONARIUSZA

Zgodnie z doświadczeniami partnera islandzkiego w pracy w osobami NEETs trudności w podejmowaniu zadań edukacyjnych lub zawodowych przez młodych ludzi powiązane są bezpośrednio lub pośrednio z ich funkcjonowaniem w różnych obszarach życia. Sfery te korelują ze sobą w różny sposób, a świadomość tych związków może być pomocna dla doradcy zawodowego w poszukiwaniu skutecznych sposobów pracy z młodą osobą korzystającą z usług doradztwa zawodowego. Pozwoli to na poszukiwanie zindywidualizowanych metod pracy.

Poniższy kwestionariusz jest narzędziem służącym doradcy zawodowemu do refleksji odnośnie funkcjonowania Klienta/Klientki w różnych obszarach i umożliwia sporządzenie bilansu osoby NETT, to znaczy określenie obszarów, na których doradca może „budować” (zasobów) oraz tych, nad którymi powinien razem z klientem/klientką pracować (słabych stron). W szczególności pozwala na określenie:

- możliwych zasobów Klienta/Klientki, które mogą wspierać go/ją w rozwoju i realizacji celów edukacyjnych i/lub zawodowych;
- możliwych przyczyn trudności Klienta/Klientki w zakresie rozwoju i realizacji celów edukacyjno – zawodowych

ZASADY STOSOWANIA KWESTIONARIUSZA

Kwestionariusz nie ma celów diagnostycznych - ma charakter jedynie hipotetyczny.

Jest subiektywną oceną i autorefleksją doradcy zawodowego nad obszarami, które mogą w jakiś sposób wpływać na sytuację młodej osoby w obszarze edukacyjno – zawodowym. Ocena poszczególnych obszarów może pomóc doradcy zawodowemu w lepszym zrozumieniu potrzeb młodego człowieka i umiejscowienia procesu doradztwa zawodowego w szerszym kontekście. Może też służyć jako jedno z narzędzi do wyznaczania indywidualnych kierunków i form pracy z klientem/ką, doboru właściwych metod czy poszukiwania wsparcia ze strony innych specjalistów lub instytucji.

Narzędzie zawiera wiele obszarów dotyczących różnych sfer życia młodego człowieka.

Doradca może wypełnić cały kwestionariusz lub tylko niektóre jego części (w zależności od potrzeb i dostępnych informacji). Kolejność oceny przez doradcę zawodowego poszczególnych obszarów jest dowolna. Do narzędzia można sięgać w różnych momentach procesu doradczego i uzupełniać go wraz z nowymi informacjami.

Narzędzie składa się z dwóch części: pierwsza dotyczy oceny funkcjonowania młodego człowieka w różnych obszarach życia, druga bada zagrożenia, które wymagają włączenia w proces doradczy wsparcia ze strony innych specjalistów lub instytucji.

Narzędzie zawiera również miejsce na wpisywanie uwag czy planowanych/proponowanych działań.

SPOSÓB KORZYSTANIA Z KWESTIONARIUSZA

Poniżej znajduje się lista obszarów, które mogą mieć wpływ (bezpośredni lub pośredni) na sposób realizacji zadań doradczych.

Na podstawie spotkań, rozmów, obserwacji, przeprowadzanych testów i ćwiczeń proszę określić, które obszary Pana/Pani zdaniem, mają wpływ na przebieg procesu doradczego i w jaki sposób korelują z realizacją przez klienta/klientkę zadań edukacyjno – zawodowych.

Proszę określić wymiary w różnych obszarach według następującej skali

0 - brak wpływu na realizację zadań edukacyjno – zawodowych

1 - bardzo mały wpływ

2 - mały wpływ

3 - umiarkowany wpływ

4 - duży wpływ

5 - bardzo duży wpływ

Uwaga:

- jeśli doradca zawodowy nie posiada informacji w danym obszarze czy wymiarze nie wpisuje żadnej cyfry. Doradca zawodowy może dokonać ponownej analizy (na innym etapie doradztwa) – wtedy ponownie wypełnia kwestionariusz;
- pytania zawarte w kwestionariuszu odnoszą się do wszystkich obszarów zawartych w podręczniku, ponieważ zdaniem jego autorów właśnie one są kluczowe dla wsparcia osób NEETs w „podróży” na rynek pracy. Jednocześnie pragniemy zwrócić uwagę, iż nie ma konieczności, aby doradca zadawał klientowi wszystkie zawarte w kwestionariuszu pytania, bowiem wiele wniosków może on wysnuć na podstawie luźnej rozmowy, obserwacji czy przeprowadzonych z NEET ćwiczeń;
- intencją autorów podręcznika jest, aby niniejsze narzędzie służyło podczas całego cyklu spotkań z klientem/ką w taki sposób, aby doradca podczas lub po każdej sesji doradczej mógł systematycznie uzupełniać poszczególne pola Kwestionariusza. Narzędzie może także służyć do bieżącego zaznaczania postępów klienta/ki w danym obszarze, jeśli takie wystąpią.

OBSZAR KOMPETENCYJNY	ZAKRES SZCZEGÓŁOWY	0	1	2	3	4	5	POTENCJAŁ/ ZASOBY	TRUDNOŚCI/ BARIERY	OBSZARY DO PRACY/UWAGI
	Kompetencje twarde									
	Kompetencje - nowoczesne technologie									
	Kompetencje osobiste – uczenie się									
	Kompetencje osobiste - zarządzanie sobą w czasie									
	Kompetencje osobiste - inteligencja emocjonalna									
	Kompetencje osobiste – kreatywność									
	Kompetencje osobiste - radzenie sobie ze stresem									
	Kompetencje osobiste - praca w zespole									
	Kompetencje osobiste - komunikacja									
	Kompetencje związane z poruszaniem się po rynku pracy									
	Budowanie marki osobistej									
	OBSZAR POSTAW I NASTAWIEN	ZAKRES SZCZEGÓŁOWY	0	1	2	3	4	5	POTENCJAŁ/ ZASOBY	TRUDNOŚCI/ BARIERY
Przekonania										
Nastawienie do siebie										
Postawa życiowa										
Postawa proaktywna										
SAMOROZWOJ I GOTOWOŚĆ DO ZMIAN	ZAKRES SZCZEGÓŁOWY	0	1	2	3	4	5	POTENCJAŁ/ ZASOBY	TRUDNOŚCI/ BARIERY	OBSZARY DO PRACY/UWAGI
	Wartości									
	Marzenia i plany na przyszłość									
	Nastawienie do zmiany									
	Zarządzanie karierą zawodową									

OBSZAR OSOBISTY - PYTANIA POMOCNICZNE DO KWESTIONARIUSZA		ODPOWIEDZI / UWAGI
Sytuacja zdrowotna	Jak jest Twoja obecna sytuacja zdrowotna? Co jest Twoją mocną stroną w odniesieniu do swojego zdrowia, a co słabą? Czy chorujesz na jakieś choroby przewlekłe (np. astma)? Jak Twoja sytuacja zdrowotna wpływa na inne dziedziny życia?	
Dbałość o siebie i swoje zdrowie	Czy masz świadomość możliwości i ograniczeń swojego ciała? Czy jesteś aktywny/a fizycznie? Czy znasz swój biologiczny rytm dnia? Czy wiesz jak korzystać z własnych zasobów energii? Ile czasu w ciągu doby poświęcasz na sen, a ile na odpoczynek? Jak wyglądają Twoje posiłki/czy dbasz o racjonalne żywienie? Czy uprawiasz jakiś sport/jesteś aktywny/a fizycznie? Jak długo śpisz? Czy masz jakieś problemy ze snem/zaburzenia snu? Czy samokontrolujesz swoje zdrowie? Czy poddajesz się badaniom profilaktycznym? Czy używasz substancji psychoaktywnych? Czy zdarzają Ci się ryzykowne zachowania seksualne? Czy zdarzają Ci się zachowania agresywne? Czy palisz papierosy/pijesz alkohol? Czy masz problemy z odżywianiem („zajadasz” stres, jesz w nocy, jesz zbyt dużo/zbyt mało)? Czy martwisz się swoją wagą/tym ile ważysz?	
Styl życia	Proszę opowiedz o swoim dniu: jak on wygląda, jak go organizujesz? Jakie przemyslenia masz w związku z wkraczaniem w okres dorosłości? Jak postrzegasz ten czas? Jakie wyzwania stoją obecnie przed Tobą? Jakie obawy temu towarzyszą? Czy jest coś, co jest dla Ciebie trudne? Czy wiesz na czym polega prozdrowotny styl życia? Jakie elementy z niego stosujesz w swoim życiu? Czy Twój styl życia jest zorientowany na siebie/na ludzi/na świat?	
Wolny czas	W jaki sposób spędzasz czas? ☐ Głównie w domu, np. oglądam telewizję, gram na komputerze, przeglądam strony internetowe ☐ Spotkania ze znajomymi (np. imprezy, dyskoteki itp.) ☐ Uprawiam sport ☐ Czytam książki, czasopisma ☐ Podróżuję ☐ Opiekuję się rodziną (np. dzieckiem, osobą starszą) ☐ Wolontariat ☐ Inne, jakie? Czy uczestniczysz/eś/aś w zajęciach pozalekcyjnych? Jeśli tak w jakich? Czy masz hobby, z którym wiążesz plany na przyszłość? Jakie? W jaki sposób spędzasz wolny czas? Opisz pod tym kątem swój typowy dzień/tydzień. Jak dużo w ciągu dnia masz czasu na realizowanie swoich zainteresowań/hobby? Na ile ważny jest dla Ciebie świat, wirtualny/portale społecznościowe, ? Jak często i jak dużo czasu poświęcasz na przebywanie w wirtualnym świecie? Jak często i z kim chodzisz do kina/wspólnie wyjeżdżasz? Skąd masz środki na spędzanie wolnego czasu?	

OBSZAR SYTUACYJNY	- PYTANIA POMOCNICZNE DO KWESTIONARIUSZA	ODPOWIEDZI / UWAGI
Sytuacja życiowa	Jaka jest Twoja obecna sytuacja życiowa? Czy jesteś w stałym związku? Jakie są Twoje obecne główne obowiązki/zadania życiowe? Czy opiekujesz się osobami zależnymi (dzieci, rodzice)? Jeśli tak to jak to wygląda? Jak sobie radzisz z opieką? Czy masz osoby wspierające Cię w Twoich obowiązkach? W jaki sposób? Jakie czynniki wpływają na Twoją sytuację życiową? Jaki jest Twój Stan cywilny? ☐ Kawaler/panna ☐ W związku małżeńskim ☐ W związku partnerskim ☐ Rozwódnic/czka ☐ Wdowiec/wdowa	
Sytuacja mieszkaniowa	Miejsce zamieszkania ☐ Wieś ☐ Miasto do 20 tys. Mieszkańców ☐ Miasto od 20 do 50 tys. Mieszkańców ☐ Miasto od 50 do 100 tys. Mieszkańców ☐ Miasto pow. 100 tys. Mieszkańców Gdzie zamieszkasz? Opisz jak widzisz swoje miejsce zamieszkania. W jakim stopniu jesteś zadowolony/a ze swojego miejsca zamieszkania? W jaki sposób miejsce zamieszkania rzutuje na Twoją obecną sytuację edukacyjno – zawodową? Czy kiedykolwiek myślałeś/aś o zmianie miejsca zamieszkania? Uzasadnij dlaczego? Gdybyś miał/a pełną możliwość wyboru swojego miejsca zamieszkania, na co by się zdecydował/a? Dlaczego taki wybór? Jakie trudności/przywileje wiąże się z Twoim miejscem zamieszkania? Jaki jest przybliżony miesięczny dochód gospodarstwa domowego (netto) z uwzględnieniem dochodów wszystkich członków gospodarstwa domowego (np. dochody z tytułu umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło, emerytury, renty, prowadzonej działalności gospodarczej, z tytułu posiadanych nieruchomości i papierów wartościowych)? ☐ Do 1000 zł ☐ 1001-1500 zł ☐ 1501-2500 zł ☐ 2501-4000 zł ☐ 4001-6000 zł ☐ Powyżej 6000 Z czego się utrzymujesz? Na czym utrzymaniu pozostajesz (rodzice, partner/ka, dalsza rodzina, znajomi)? Skąd masz środki na utrzymanie?	
Sytuacja finansowa	Liczba członków w gospodarstwie domowym..... Na ile następujące stwierdzenia określają Twoją sytuację rodzinną? ☐ Trudna sytuacja zawodowa (bezrobocie) ☐ Niski status ekonomiczny (ubóstwo) ☐ Problemy zdrowotne (fizyczne i psychiczne) ☐ Niski status społeczny ☐ Niezaradność życiowa ☐ Niski poziom wykształcenia ☐ Problemy z alkoholem ☐ Bezdomność ☐ Problemy z przemocą w rodzinie ☐ Wielodzietność Jaka jest Twoja obecna sytuacja rodzinna? Z kim mieszkasz na co dzień? Czy mieszkasz sam/a, u rodziców, u partnera/ki? Czy masz osoby, którymi szczególnie musisz się opiekować? Jeśli tak to w jaki sposób organizujesz opiekę nad tymi osobami? Kto Ci pomaga? Jak dużo czasu zabierają Ci obowiązki związane z opieką nad tymi osobami? Jak oceniasz swoją sytuację rodzinną w kontekście zatrudnienia/podjęcia nauki?	
Sytuacja rodzinna	Z jakich środków transportu korzystasz realizując swoje cele/obowiązki/potrzeby? Czy posiadasz prawo jazdy/samochód? Jeśli tak to czy chętnie go prowadzisz? Czy korzystasz z własnego transportu czy z komunikacji publicznej? Jak wygląda infrastruktura IT w Twoim miejscu zamieszkania? Z jakich zasobów korzystasz i w jakim zakresie? Każdy z nas czasem potrzebuje wsparcia i pomocy innych osób lub instytucji. Do kogo Ty możesz zwrócić się, gdy potrzebujesz pomocy/wsparcia? Czy korzystasz z pomocy/wsparcia jakis Instytucji/osób? Jeśli tak to z jakich? Jak oceniasz sposób tej pomocy? Komu Ty udzielasz wsparcia/pomocy? Kto może liczyć na Twoją pomoc? Czy jesteś/byłeś/aś zaangażowany/a w jakies formy pomocy innym? Jeśli tak to w jakie? Jak się czułeś/aś w tej roli? Jakie są Instytucje wsparcia w Twojej okolicy?	
Sytuacja komunikacyjna		
Sieć wsparcia		

OBSZAR SPOŁECZNY - PYTANIA POMOCNICZNE DO KWESTIONARIUSZA		ODPOWIEDZI / UWAGI
Relacje międzyludzkie	Czy lubisz mieć wiele osób wokół siebie czy wolisz bardziej indywidualne relacje? Jak oceniasz swoje umiejętności w zakresie nawiązywania relacji międzyludzkich? Co jest łatwe dla Pana/ Pani w budowaniu takich relacji, co jest trudne? Co pomaga, a co przeszkadza? Co cenisz u innych w relacjach międzyludzkich?	
Relacje rówieśnicze	W jaki sposób wspólnie ze znajomymi spędzasz wolny czas? Jakie tematy rozmów poruszane są najczęściej podczas spotkań ze znajomymi? Czy są wokół Ciebie osoby bliskie - przyjaciele, koleżanki, koledzy, którzy wspierają Cię w realizacji celów? Jakie poglądy względem pracy – dalszej edukacji mają twoi znajomi? Jak wygląda życie zawodowe/edukacyjne Twoich znajomych? Czy utrzymujesz kontakt z osobami, które są w podobnej sytuacji do Ciebie? Czy masz przyjaciół? Jak wielu? Czym są dla Ciebie relacje interpersonalne? Czy potrafisz budować bliskie relacje? Z jakimi grupami/subkulturami się identyfikujesz? Czy potrafisz postąpić inaczej, niż Twoi znajomi? Jak duża jest Twoja autonomia w relacjach z rówieśnikami? Jakie role podejmowane w grupie rówieśniczej? Czy wolisz być przywódcą/rozjemcą konfliktów/organizatorem/osobą pilnującą reguł/wykonywać polecenia innych? Jak opiszesz swoje relacje z koleżankami i kolegami?	
Relacje rodzinne	Jak określiś swoje relacje z rodzicami: czy masz autonomię/jesteś zależny? Jakie relacje łączą Cię z Twoją rodziną? Czy doświadczasz silnej więzi? Czy możesz się zwierzyć ze swoich problemów i uzyskujesz wsparcie? Czy czujesz troskę Twojej rodziny o ciebie?	
Relacje z dorosłymi	Czy ktoś z Twojego bezpośredniego otoczenia imponuje Ci zawodowo lub pracuje w zawodzie, który niekoniecznie chcesz wykonywać, ale który w jakiś sposób Ci się podoba? Co wiesz o zawodach wykonywanych przez te osoby, czy jest jakiś aspekt ich pracy, który Ci się podoba, a co zupełnie Ci nie odpowiada? Cna ile ulegasz autorytetom? Czy potrafisz wyrazić swoje zdanie podczas dyskusji? Czy zazwyczaj przestrzegasz norm społecznych, czy buntujesz się przeciwko nim? W jaki sposób to się przejawia? Jaką pozycję przyjmujesz w sytuacji sporu: ulegasz/wycofujesz się/walczysz o swoje/negocjujesz/szukasz kompromisu?	
Role społeczne	Jakie role społeczne pełnisz/pełniłeś/aś w swoim życiu? Które z ról zajmują najwięcej, a które najmniej czasu? Które z ról są najbardziej angażujące? Które z ról dają Ci najwięcej satysfakcji, a które najmniej? Jak łączysz obowiązki związane z wykonywanymi rolami społecznymi? Czy są obszary związane z Twoimi rolami społecznymi, które są konfliktowe? Jak sobie z tym radzisz? Czy są role społeczne, które chciałbyś/aś podjąć? Czego potrzebujesz, aby się w nie zaangażować? Jakie dostrzegasz inspirujące role zawodowe w swoim otoczeniu? Czy obserwujesz jakies konsekwencje podejmowania różnych ról zawodowych (np. prestiż społeczny, praca o nietypowych porach i in.)?	

OBSZAR EUKACYJNY - PYTANIA POMOCNICZNE DO KWESTIONARIUSZA		ODPOWIEDZI / UWAGI
Wyszkolenie	Jakie masz wykształcenie ☐ Niepełne podstawowe ☐ Podstawowe ☐ Gimnazjalne ☐ Zasadnicze zawodowe ☐ Niepełne średnie ☐ Średnie (liceum) ☐ Niepełne średnie techniczne ☐ Średnie techniczne ☐ Niepełne wyższe ☐ Wyższe licencjat, inżynierskie ☐ Wyższe magisterskie ☐ MBA, doktorat	
Historia edukacji	Jakie przedmioty/dziedziny wiedzy interesowały Cię podczas edukacji? Jakże teraz? Jakie przedmioty i dziedziny wiedzy chciałbyś/abyś zgłębiać na dalszym etapie edukacyjnym bądź zawodowym? Z jakiego powodu na chwilę obecną nie uczysz się/nie bierzesz udziału w żadnym szkoleniu? Gdy myślisz o swojej edukacji to..... Najbardziej w swojej szkole lubiłeś/aś/nie ubiłeś/aś (odpowiadając weź pod uwagę różne elementy: nauka, nauczyciele, koledzy, atmosfera, przedmioty szkolne, zasady/reguły itp.) Zaznacz pięć najbardziej charakterystycznych swoich cech jako ucznia: ☐ Systematyczny ☐ Spontaniczny ☐ kreatywny ☐ Przygotowany ☐ Zagubiony ☐ Zdyscyplinowany ☐ Zbuntowany ☐ Ciekawy ☐ Zadający pytania ☐ Wpadający w kłopoty z rówieśnikami ☐ Wpadający w kłopoty z nauczycielami ☐ Przebojowy ☐ Niezainteresowany nauką ☐ Organizujący życie towarzyskie ☐ Dociekliwy ☐ Nieśmiały ☐ Towarzyski ☐ Nieobecny ☐ Niezainteresowany ☐ Cichy Czy był/jest ktoś, kto Ci pomagał/może pomóc w nauce? Jak często potrzebowałeś/aś pomocy w nauce? ☐ codziennie ☐ sporadycznie ☐ wcale Co miało największy wpływ na Twoje osiągnięcia/porażki w szkole? Jakie masz wspomnienia związane ze swoją edukacją?	
Oczekiwanie wobec edukacji	Czy aktualnie bierzesz pod uwagę możliwość dalszej nauki, szkolenia? Co zmotywowałoby Cię do podjęcia dalszej nauki? Z jakich powodów przerwałeś/aś bądź nie podejmujesz/nie kontynuujesz edukacji i kształcenia zawodowego? Jakże są tego przyczyny? ☐ Ukończyłem/am edukację na satysfakcjonującym mnie poziomie i nie widzę obecnie potrzeby kontynuacji ☐ Nie spełniała/o moich oczekiwań ☐ Problemy rodzinne (np. opieka nad chorym, śmierć w rodzinie) ☐ Nie widzę potrzeby dalszej edukacji i szkolenia ☐ Osobiste problemy zdrowotne (wypadki, choroby itp.) ☐ Pobyt w zakładzie karnym ☐ Macierzyństwo/ojcostwo ☐ Brak środków do życia/na naukę/nie znalezienie odpowiednich dla siebie bezpłatnych kierunków ☐ Oddalenie szkoły od miejsca zamieszkania ☐ Brak szkół o odpowiednim kierunku/profilu w miejscu zamieszkania ☐ Grupa wpływu – moi znajomi nie uczą się ☐ Brak motywacji ☐ Psychologiczne/emocjonalne ☐ Inne, jakich? Czy zamierzasz w najbliższej przyszłości podjąć edukację lub proces szkolenia? Jeśli tak: jakiego rodzaju aktywność zamierzasz podjąć?	

Oczekiwanie wobec instytucji szkoleniowych i edukacyjnych	☐ Zamierzam podjąć naukę w gimnazjum ☐ Zamierzam zapisać się do szkoły wieczorowej/zaocznej dla dorosłych (liceum) ☐ Zamierzam odbyć przyuczenie do zawodu ☐ Zamierzam odbyć staże zawodowe ☐ Zamierzam podjąć naukę w wyższej uczelni ☐ Zamierzam podjąć studia podyplomowe ☐ Zamierzam odbyć specjalistyczne szkolenia ☐ Inne, jakie? Czy zamierzasz w najbliższej przyszłości podjąć edukację lub proces szkolenia? Jeśli nie: z jakich przyczyn nie zamierzasz podejmować aktywności edukacyjnej? ☐ Satisfakcjonuje mnie wykształcenie, które obecnie posiadam ☐ Brakuje mi pieniędzy ☐ Do niczego ona mi się nie przyda, to strata czasu ☐ Wśród moich znajomych nikt się nie uczy ☐ Nie mam motywacji ☐ Brakuje mi czasu, muszę opiekować się rodziną ☐ Z powodu orzeczonej niepełnosprawności ☐ Z powodu przyczyn zdrowotnych (psychicznych i fizycznych) bez orzeczonej niepełnosprawności ☐ Inne, jakie? Czego potrzebujesz, aby uzupełnić edukację lub/i rozwijać kompetencje? ☐ Szerzej oferty szkoleń specjalistycznych. Jakich? ☐ Pieniądzy, aby móc zainwestować w naukę ☐ Praktyk/staży zawodowych organizowanych przez pracodawców, abym mógł/a zebrać doświadczenie ☐ Pomocy psychologicznej ☐ Doradztwa zawodowego ☐ Pomocy socjalnej dla mojej rodziny, abym mógł/a poświęcić czas na naukę ☐ Inne, jakie? Dlaczego obecnie się nie kształcisz, nie szkolisz? Jakiego tego przyczyn? Na jakie trudności napotkałeś/aś w procesie edukacji? Które z nich udało się pokonać, a które były zbyt trudne? Jak wyglądała Twoja frekwencja na zajęciach szkolnych? Co Ci sprawiało najcięższe trudności w nauce? Jak oceniasz instytucje szkolne, edukacyjne, z którymi miałeś/aś styczność? Co Twoim zdaniem było pozytywne w tych instytucjach, a czego brakowało? Jak oceniasz obecny system edukacji? Jakiego są jego mocne strony, a jakie słabe? Gdybyś mógł/a zmienić system edukacji w Polsce, to jakie zmiany byś wprowadził/a? Co mogłoby pomóc osobom mającym trudności w edukacji, w przezwyciężeniu tych trudności? Jakiego rodzaju wsparcia oczekiwał/aś od instytucji szkoleniowych? Co Twoim zdaniem pomaga w skutecznym procesie edukacji? Czy znasz instytucje szkoleniowe, edukacyjne, z oferty których mógł/aś skorzystać? Jakiego?	
---	---	--

OBSZAR ZAWODOWY - PYTANIA POMOCNICZNE DO KWESTIONARIUSZA		ODPOWIEDZI / UWAGI
Doświadczenie zawodowe Jakie są Twoje doświadczenia zawodowe? ☐ Nigdy nie pracowałem/am ☐ Pracowałem/em od 6 do 12 miesięcy (łącznie) ☐ Pracowałem/em ponad 3 lata (łącznie) Jakiego rodzaju prace wykonywałeś/aś dotychczas? ☐ Proste prace fizyczne, np. sprzątanie ☐ Ciężkie prace fizyczne, np. praca na budowie ☐ Akwizycja ☐ Nauczanie innych ☐ Samozatrudnienie, działalność gospodarcza ☐ Inne, jakie? Jaką formę zatrudnienia miałeś/aś do tej pory? ☐ Umowa o pracę ☐ Pracowałem/pracowałam bez umowy	☐ Pracowałem/em mniej niż 6 miesięcy (łącznie) ☐ Pracowałem/em od 1 roku do 3 lat (łącznie) ☐ Proste prace usługowe, ☐ Praca biurowa, np. księgowość, itp. ☐ Zarządzanie ludźmi ☐ Opieka nad dziećmi i/lub osobami starszymi ☐ Ochrona mienia ☐ Samozatrudnienie (działalność gospodarcza) ☐ Umowa zlecenie/o dzieło	
Historia zatrudnienia Od jak dawna pozostajesz bez pracy? ☐ do 3 miesięcy ☐ od 7 do 12 miesięcy ☐ Ponad 2 lata Jakie są Twoje doświadczenia zawodowe – czy kiedykolwiek pracowałeś/aś, jeżeli tak to z jakiego powodu zakończyłeś/aś pracę? Co Ci się w niej podobało, a co nie? Z jakiego powodu nie pracujesz? ☐ Nie mam wystarczającego wykształcenia i kompetencji do wykonywania pracy, którą jestem zainteresowany/a ☐ Z powodu przyczyn ekonomicznych – nie ma środków na poszukiwanie pracy/nie mam dostępu do internetu/nie mam środków na dojazd do Urzędu Pracy, który jest oddalony od miejsca zamieszkania itp. ☐ Z powodu przyczyn społecznych (np. grupa wpływu – moi znajomi nie pracują, w moim otoczeniu stała praca nie jest „popularna”, brakuje mi motywacji, itp.) ☐ Z powodu przyczyn instytucjonalnych (np. nie znalezienie odpowiednich ofert w Urzędzie Pracy, nie otrzymanie doradztwa zawodowego lub utrudniony do niego dostęp, itp.) ☐ Z powodu przyczyn psychologicznych (np. brak wiary w sukces, pesymistyczne odnoszenie się do szans znalezienia pracy, sfrustrowanie, rezygnacja, apatia, izolowanie się od otoczenia, poszukiwanie pomocy psychologa, zdiagnozowanie np. depresji itp.) ☐ Nie mam ochoty ☐ Czekam na świetną pracę ☐ Nie mam możliwości dojazdu do miejsca pracy (brak samochodu, brak połączeń komunikacyjnych) ☐ Z powodu orzeczonej niepełnosprawności ☐ Z powodu przyczyn zdrowotnych (psychicznych i fizycznych) bez orzeczonej niepełnosprawności ☐ Muszę się opiekować dzieckiem, osobą starszą lub chorą ☐ Jestem chorą lub jestem ☐ Jest dobrze tak, jak jest ☐ Wysokie bezrobocie w moim regionie ☐ Jestem na utrzymaniu rodziny ☐ Oferowane zarobki mnie nie satysfakcjonują ☐ Nie chcę mnie zatrudnić z powodu mojej przeszłości kryminalnej ☐ Nie chcę mnie zatrudnić, ponieważ jestem emigrantem/a ☐ Z powodów niechęci pracodawców do osób o odmiennej orientacji seksualnej ☐ Brak przemysłu lub innych dużych pracodawców w moim regionie	☐ Mam inne źródła utrzymania ☐ Nie ma dla mnie pracy w mojej okolicy ☐ Mam wystarczająco dużo pieniędzy, aby nie pracować ☐ Nie czuję takiej potrzeby ☐ Problemy z nałogami ☐ Z powodu bezdomności ☐ Czekam na pracę moich marzeń ☐ Dużo podróżuję i nie mam czasu na stałą pracę	

	☐ Poki jestem młody/a wolę się bawić, na pracę przyjdzie zawsze czas ☐ Nie interesuje mnie praca na etacie, planuję założyć swoją firmę Czy masz jakieś obawy związane z podjęciem pracy, dostosowaniem się do nowego miejsca pracy? Jakiej? Jakiej pracy szukasz? Co chcesz robić, czym chcesz się zajmować? Czy interesuje Cię praca, do której masz przygotowanie, czy chcesz zmienić swój zawód? Może potrzebujesz podwyższenia swoich kwalifikacji? W jakiej firmie chcesz pracować? Chcesz pracować w firmie państwowej, prywatnej, w dużym przedsiębiorstwie, czy małej firmie rodzinnej? Może chcesz być pracownikiem organizacji z kapitałem zagranicznym? W jakiej branży chcesz pracować: handel, usługi, bankowość, administracja? W jakim wymiarze czasu chcesz podjąć pracę? Chcesz pracować na cały etat i dynamicznie rozwijać się zawodowo, czy potrzebujesz pracy w niepełnym wymiarze, bo chcesz się uczyć wieczorowo/studiować zaocznie/masz małe dziecko/opiekujesz się starszą lub chorą osobą z rodziny? Lubisz pracować sam, czy w grupie? Chcesz pracować na samodzielnym stanowisku, czy potrzebujesz innych do współpracy i wtedy pracujesz efektywniej? Ile czasu możesz poświęcić na dojazd do pracy? Czy potrzebujesz pracy, która jest w pobliżu miejsca zamieszkania ze względu np. na sytuację rodzinną, czy możesz szukać pracy w dalszej odległości, czy w Twojej sytuacji wchodzi w grę przeprowadzka do innej miejscowości? Czy chcesz przynosić pracę do domu? Czy praca może przenikać Twoje życie rodzinne? Czy możesz przynosić część pracy do domu? Ile chcesz zarabiać? Oceń realnie swoje możliwości i atrakcyjność Twojej oferty dla pracodawcy. Zastanów się też, jaka minimalna kwota wchodzi w grę, a jaka konkretna suma będzie poniżej Twoich kosztów utrzymania. Na jakie elementy w ogłoszeniach o pracę zwracasz szczególną uwagę? Co jest dla Ciebie ważne? Do jakich ustępstw był/a byś skłonny/a w celu znalezienia pracy? Co dla Ciebie jest najważniejsze w wykonywaniu pracy? Jakie oferty pracy byłyby dla Ciebie interesujące? Jakie wskazał/a byś główne przyczyny pozostawania bez pracy? Co utrudnia Ci znalezienie pracy? Jakie są Twoje oczekiwania finansowe względem pracy? Czy spotkałeś/aś się z ofertami pracy, które spełniały twoje oczekiwania finansowe? Co Twoim zdaniem jest decydujące w zakresie znalezienia pracy? Z jakiego powodu nie możesz znaleźć pracy/ podjąć kształcenia?	
Oczekiwania wobec pracy		
Oczekiwania wobec instytucji rynku pracy i doradcy zawodowego	Jakie znasz działania władz, urzędów, instytucji, fundacji wspierające młode osoby pozostające bez pracy i czy są one odpowiednio przystosowane do Twoich potrzeb? Czy i jakie instytucje trafiają w Twoje potrzeby, czy obecne programy/działania są odpowiednio komunikowane i czy trafiają do Ciebie lub Twoich znajomych? Co mogłoby Ci pomóc w znalezieniu pracy? Jakiej formy wsparcia byłoby dla Ciebie istotne? ☐ ekonomiczne (np. wsparcie dla młodych otwierających firmy, dofinansowanie szkoleń, edukacji, itp.) ☐ społeczne (akcje na portalach społecznościowych zachęcające do podjęcia pracy, akcje wśród pracodawców zachęcające do zatrudniania młodych, itp.) ☐ instytucjonalne (np. zmiana prawa zmuszająca do publikacji wolnych etatów w urzędach pracy wszystkie firmy (również prywatne) ☐ bazy/listy praktyk i staży, zwiększenie liczby dostępnych darmowych doradców zawodowych, ☐ inne, jakie? Gdzie poszukujesz pomocy w znalezieniu zatrudnienia, w jakich miejscach/instytucjach? Jakie masz doświadczenia w pracy z doradcą zawodowym? Jakiego rodzaju wsparcia oczekiwał/a byś od doradcy zawodowego? Jakie znasz działania władz, urzędów, instytucji, fundacji wspierające młode osoby pozostające bez pracy i czy są one odpowiednio przystosowane do Twoich potrzeb? Jakich oczekiwał/a byś form wsparcia na rynku pracy dla siebie - ze strony władz, urzędów, instytucji?	

ODPOWIEDZI / UWAGI		OBSZAR KOMPETENCJI - PYTANIA POMOCNICZNE DO KWESTIONARIUSZA
Kompetencje twarde	Jakie umiejętności zdobyłeś/aś w wyniku prac które wykonywałeś/aś? Czego nauczyłeś/aś się w pracy? Jakie cechy, umiejętności były Ci potrzebne, aby realizować obowiązki zawodowe? Jakie umiejętności posiadasz w związku ze swoim sposobem spędzania wolnego czasu, posiadanymi zainteresowaniami/hobby? Jakie cechy są Ci potrzebne, by móc realizować swoje zainteresowania/hobby? Jakich kompetencji/ umiejętności Twoim zdaniem Ci brakuje, aby zmienić swoją sytuację edukacyjno – zawodową? Co potrafisz robić dobrze?	
Kompetencje w zakresie nowoczesnych technologii	Jak oceniasz swoje umiejętności w zakresie korzystania z nowoczesnych technologii? Jakie obszary związane z nowymi technologiami są dla Ciebie łatwe, a jakie trudne? Z jakich urządzeń i aplikacji korzystasz? Czy na co dzień masz kontakt z nowymi technologiami, jeśli tak to z jakimi? Jak oceniasz rozwój nowoczesnych technologii w odniesieniu do rynku pracy? Jakie widzisz szanse, jakie zagrożenia?	
Kompetencje osobiste - umiejętności w zakresie uczenia się	Jak oceniasz metody uczenia w szkole/szkołach do których uczęszczałeś/aś? W jaki sposób uczyłeś/uczyłaś się w domu? Jakie znasz metody nauki? Jakie stosowałeś/aś? Które z nich sprawdziły się w Twoim przypadku? Jak dużo czasu poświęcałeś/aś w ciągu dnia na naukę? W Twojej opinii za dużo/za mało? Jak oceniasz efektywność swojej nauki? Co sprawiało Ci trudność w nauce, a co było dla Ciebie łatwe? Jaka jest Twoja obecna sytuacja rodzinna?	
Kompetencje osobiste - zarządzanie sobą w czasie	Proszę opowiedz o swoim dniu: jak on wygląda, jak go organizujesz? Proszę opowiedz o jakiejś sytuacji, w której musiałeś/aś coś zorganizować? Jak to wyglądało? Jak poradziłeś/aś sobie z tą sytuacją? Czy lubisz organizować swój czas? Co Twoim zdaniem jest ważne w organizacji czasu? Jakie techniki stosujesz organizując swój czas? Proszę przypomnij sobie jakąś sytuację, w której wykonałeś/aś pracę w terminie? Jak poradziłeś/aś sobie w tej sytuacji? Co było decydujące w organizacji czasu? Co zrobiłeś/aś, aby zmieścić się w wyznaczonym terminie? Jak zorganizowałeś/aś swoją pracę? Czy planujesz swój dzień, tydzień, miesiąc? Z jakich metod korzystasz planując? Proszę opowiedz o sytuacji, w której osiągnąłeś/aś postawiony przez Ciebie cel. Jakie	
Kompetencje osobiste - inteligencja emocjonalna	Czy łatwo wyrażasz swoje emocje? Jak radzisz sobie z trudnymi emocjami? Co Ci pomaga, a co utrudnia panowanie nad emocjami? Czy łatwo dostrzegasz swoje emocje? Czy łatwo dostrzegasz emocje innych?	
Kompetencje osobiste – kreatywność	Czy lubisz wymyślać nowe rozwiązania? Chętniej poszukujesz nowych rozwiązań, czy wolisz trzymać się sprawdzonych metod działania? Proszę, wymyśl 20 nowych zastosowań dla łyczki do herbaty. Czy było to łatwe i Cię cieszyło, czy trudne? Jak reagujesz na realizację niekonwencjonalnych pomysłów? Czy chętnie angażujesz się z zadania wymagające kreatywności i pomysłów?	
Kompetencje osobiste - radzenie sobie ze stresem	W jaki sposób radzisz sobie ze stresującymi sytuacjami? Jakie sytuacje są dla Ciebie stresujące? Czy stres działa na Ciebie motywująco, czy wręcz przeciwnie: zabiera Ci motywację i chęć działania? Jakie techniki stosujesz radząc sobie ze stresem?	

Kompetencje osobiste - praca w zespole	Do jakich grup należałeś/aś/ należysz? Jakiego zadania wykonywałeś/aś w tej grupie? Gdybyś miał/a opisać swoją rolę, zadania w każdej z nich, to czego by one dotyczyły? Proszę przypomnij sobie wydarzenie, w którym wykonywałeś/aś wspólnie z innymi jakieś zadanie. Jak wyglądał przebieg realizacji tego zadania, jaką rolę, postawę przyjąłeś/aś? Co dla Ciebie było łatwe w realizacji tego zadania, a co sprawiało trudność? Czy łatwo nawiązujesz kontakty z ludźmi? Jaką formę pracy wolisz?/indywidualną czy zespołową/? Czy brałeś/aś udział w pracach społecznych na rzecz szkoły/klasy/grupy/społeczności lokalnej? Jeśli tak to opisz swoje działania.	
Kompetencje osobiste - komunikacja	Czy łatwo przychodzi Ci wyrażanie swoich potrzeb, emocji? Jak reagujesz na sytuacje konfliktowe? Czy łatwo nawiązujesz kontakty interpersonalne z innymi? Czy należysz do osób komunikatywnych, czy raczej nieśmiały i skrytych? Czy chętnie słuchasz innych? Czy inni chętnie zwracają się do Ciebie o pomoc, wsparcie? W jaki sposób okazujesz innym wsparcie, pomoc?	
Kompetencje związane z poruszaniem się po rynku pracy	W jaki sposób dotychczas poszukiwałeś/aś pracy? Jakie metody poszukiwania pracy są Ci znane, które z nich stosowałeś/aś? Jakie metody uważasz za skuteczne w poszukiwaniu pracy? W jaki sposób głównie poszukujesz pracy? ☐ Nie poszukuję. Jeśli tak, to z jakiego powodu? ☐ Czekam na propozycję urzędu pracy ☐ Za pośrednictwem rodziny i/lub znajomych ☐ Za pośrednictwem firm i biur pośrednictwa pracy ☐ Z ogłoszeń prasowych i internetowych ☐ Sam/a zamieszczam ogłoszenia o chęci podjęcia zatrudnienia ☐ Inne, jakie:	
Budowanie marki osobistej	Jakie masz mocne strony, a jakie wskazałbyś/abyś jako słabe? potencjalnego pracownika widzą u Ciebie inne osoby? Jak postrzegasz sytuację, w których musisz zaprezentować siebie? Jakie elementy Twojego wizerunku uważasz za swoje mocne strony? Co jest dla Ciebie najbardziej stresujące podczas publicznych wystąpień? Opowiedz o sytuacji, w której musiałeś/aś zaprezentować siebie lub swoją pracę? Jak się wtedy czułeś/aś? Z czego byłeś/aś zadowolony, a co byś zmienił/a? Co było dla Ciebie łatwe, a co sprawiało Ci trudność? Co wyróżnia Cię na tle innych osób? Jak myślisz, co o Tobie mogą powiedzieć/jak Cię scharakteryzują/jakie cechy Ci przypiszą: ☒ koledzy/koleżanki z Twojej grupy ☒ koledzy/koleżanki spoza Twojej grupy ☒ dawni koledzy szkolni ☒ dawni współpracownicy ☒ dawni nauczyciele ☒ dawni pracodawcy	

Obszar postaw i nastawień - pytania pomocnicze do kwestionariusza	Odpowiedzi / uwagi
Przekonania Jesteś osobą, która: ☐ Optymistycznie patrzy w przyszłość ☐ Zawsze realizuje wyznaczone przez siebie cele i zadania ☐ Dobrze radzi sobie w stresujących sytuacjach ☐ Dostrzega raczej pozytywne strony sytuacji ☐ Wierzy w swoje możliwości i kompetencje ☐ Jest odporna na niepowodzenia Twoje działania/cechy spowodowały, że osiągnąłeś/aś to co postanowiłeś/aś? Jakie przekonania o sobie wspierają Twój rozwój, a jakie są dla Ciebie ograniczające? Co jest Twoim zdaniem jest decydujące w osiągnięciu sukcesu życiowego/zawodowego?	
Nastawienie do siebie	Co możesz powiedzieć o swoim samopoczuciu? Czy jesteś zadowolony/a z życia, czy czujesz się Szczęśliwy/a, czy masz poczucie bezpieczeństwa, czy czujesz się osamotniony/a, czy masz poczucie krzywdy? Jaka jest Twoja samoocena? Twoim zdaniem jest decydujące w osiągnięciu sukcesu życiowego/zawodowego
Postawa życiowa	Jaką postawę prezentujesz do siebie a jaką do innych? Jak reagujesz w sytuacjach kryzysowych? Co sądzisz o innych i o sobie w odniesieniu do budowania relacji międzyludzkich? Co jest dla Ciebie ważne w relacjach międzyludzkich? Co jest dla Ciebie trudne w relacjach międzyludzkich? Jakie masz postawy wobec życia, swojej przeszłości i przyszłości?
Postawa proaktywna	Czy lubisz nowe wyzwania, zmiany? Czy często podejmujesz nowe wyzwania? Co Cię do tego motywuje? Jak reagujesz na nowe sytuacje? Co Ci utrudnia podjęcie nowego zadania? Od czego uzależniasz zmianę swojej sytuacji edukacyjno – zawodowej?

OBSZAR TOŻSAMOŚĆ OSOBISTO-ZAWODOWA - PYTANIA POMOCNICZNE DO KWESTIONARIUSZA		ODPOWIEDZI / UWAGI
Wartości W życiu najważniejsze Ciebie są/jest Bez czego nie mógłbyś/abyś żyć? ☐ Pieniądze ☐ Spokojne życie ☐ Rozwój duchowy ☐ Przyjaciele ☐ Pomaganie innym ☐ Rodzina ☐ Religia ☐ Zdrowie ☐ Uczciwość ☐ Wiedza, nauka ☐ Kariera zawodowa ☐ Rozrywka ☐ Bezpieczeństwo ☐ Wzajemne zaufanie		
Marzenia i plany na przyszłość Opisz proszę swoje marzenia z dzieciństwa. Opisz proszę Twoje obecne marzenia Jaki jest Twój obraz siebie w przyszłości? Wyobraź sobie siebie w wieku 30 lat i opowiedz, jak wygląda wówczas Twoje życie. Wyobraź sobie sytuację, w której jesteś od kilku lat na rynku pracy i miałeś/aś już czas zrealizować pewne życiowe cele: ✓ gdzie mieszkasz – w Polsce czy zagranicą? ✓ masz już własny dom na przedmieściach Warszawy czy może małe mieszkanie w Paryżu, a może „ranczo” na wsi? ✓ posiadasz rodzinę, dzieci? ✓ posiadasz własną firmę lub jesteś na wysokim kierowniczym stanowisku? ✓ pracujesz w korporacji, w eleganckim biurze, czy prowadzisz hostel dla surferów nad brzegiem oceanu w Portugalii? ✓ jesteś cenionym ekspertem w specjalistycznej dziedzinie? ✓ udało Ci się przebrać pasję w pracę i prowadzisz małą cukiernię z artystycznymi tortami lub pracownię rękodziełniczą?		
Zarządzanie karierą zawodową Jak wyglądałaby Twoja wymarzona praca? Jakie kroki pójdziesz/aś, aby zrealizować swoje plany zawodowe? Jakie masz plany w stosunku do swojej przyszłości zawodowej? Jak widzisz siebie w perspektywie pracy za 5 lat? Co musiałoby się zmienić w Twoim życiu, żeby podjąć zatrudnienie? Co motywuje/ demotyduje Cię do pracy? Jakie są twoje obecne cele, co chciałbyś osiągnąć? Co obecnie dla Ciebie jest ważne? Jakie stawiasz sobie cele? Czy wiesz co chciałbyś/aś osiągnąć w najbliższym czasie, czy raczej potrzebujesz czasu aby przemyśleć swoje cele i zamierzenia? Jakie działania powinien/aś podjąć, aby osiągnąć swój cel? Jakie bariery możesz napotkać na drodze do realizacji celu? Jak oceniasz swoje dotychczasowe działania dotyczące zmiany sytuacji edukacyjno – zawodowej? Które z nich były Twoim zadaniem skuteczne, a co chciałbyś/aś zrobić inaczej? Opowiedz o sytuacji, w której osiągnęłaś/aś cel. Jak podjęłaś/aś działania? Co doprowadziło Cię do realizacji celu? Jakich umiejętności użyłaś/aś? Jakich pokonałaś/aś trudności? Twoim zdaniem jest decydujące w osiągnięciu sukcesu życiowego/zawodowego?		

TEST SAMOWIEDZY – KLUCZ

Rozdział	Numer pytania	I				Prawidłowa odpowiedź
		1	2	3	4	
		A – 2,5,6,9,10,11 B – 1,3,4,7,8,12	1 – D 2 – C 3 – F 4 – A 5 – G 6 – B 7 – E	1 – A i B nic nie zaznaczone 2 – A- nic nie zaznaczone, B – X 3 – A – X, B – nic nie zaznaczone 4 – A- X, B - X	1 – D 2 – C 3 – B 4 – E 5 – A	

II	1	1 – NIE 2 – TAK 3 – TAK 4 – NIE	5 – NIE 6 – TAK 7 – TAK 8 – TAK
	2	1 – fałsz 2 – fałsz 3 – prawda	4 – prawda 5 – fałsz 6 – prawda
	3	1 – C 2 – A	3 – D 4 – B
	4	Sprawdź, czy wymienione przez Ciebie instytucje/placówki znajdują się na liście poniżej: • Publiczne Służby Zatrudnienia (Wojewódzki Urząd Pracy; Miejski Urząd Pracy; Powiatowy Urząd Pracy; instytucje wspierające obsługę spraw ministra ds. pracy i inne urzędy wojewódzkie, wskazane w ustawie, w celu realizacji działań na rynku pracy) • Ośrodki Pomocy Społecznej – (Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej, Centrum Usług Społecznych) • Podmioty reintegracyjne – (Klub Integracji Społecznej, Centrum Integracji Społecznej Zakład Aktywności Zawodowej, Warsztaty Terapii Zajęciowej) • Ośrodki Wsparcia Ekonomii Społecznej • Lokalne Grupy Działania • Ochotnicze Hufce Pracy • Organizacje związków zawodowych • Organizacje pracodawców • Przedsiębiorstwa społeczne (Spółdzielnie społeczne, spółki z o.o. non profit) • Organizacje pozarządowe • Agencje zatrudnienia/agencje rekrutacyjne • Placówki edukacyjne, oświatowo – wychowawcze, szkoleniowe (szkoły ponadpodstawowe; uczelnie akademickie i zawodowe; szkoły wyższe prowadzące studia podyplomowe; placówki kształcenia ustawicznego; ośrodki dokształcania i doskonalenia zawodowego; szkoły policealne; licea dla dorosłych; szkoły zawodowe dla dorosłych; firmy szkoleniowe; młodzieżowe ośrodki socjoterapii; specjalne ośrodki szkolno-wychowawcze; specjalne ośrodki wychowawcze dla dzieci i młodzieży) • Placówki środowiska lokalnego (parafie, świetlice środowiskowe, kluby sportowe, kluby fitness, grupy nieformalne, instytucje kulturalne, artystyczne, sportowe, hobbystyczne) • Placówki zdrowotne (poradnie zdrowia psychicznego, poradnie uzależnień, centra psychiatryczne, poradnie rehabilitacyjne, poradnie specjalistyczne, poradnie psychologiczne – pedagogiczne, ośrodki psychoterapeutyczne, itp) • Centra interwencji kryzysowej (psychoterapeutyczne, itp) • Placówki udzielające wsparcia telefonicznego (telefon zaufania dla dzieci i młodzieży; telefon dla rodziców i nauczycieli w sprawie bezpieczeństwa dzieci; telefon zaufania Rzecznika Praw Dziecka; Ogólnopolski Telefon dla Ofiar Przemocy w Rodzinie „Niebieska Linia”; telefon zaufania dla Osób Dorosłych w Kryzysie Emocjonalnym/psychicznym) • Infolinia Rzecznika Praw Obywatelskich; Policjny Telefon Zaufania ds. Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie; Ogólnopolski Telefon Zaufania „Narkotyki – Narkomania; Bezpieczna linia wsparcia dla osób po stracie bliskich; Telefon Zaufania dla Ofiar i Sprawców Przemocy Seksualnej) • Zespoły Orzekania ds. niepełnosprawności • Media społecznościowe i portale z ogłoszeniami o pracę • Media lokalne i ogólnopolskie	
	5	A – 3 B – 4 C – 2 D – 5 E – 1	

1	C																																			
2		<table border="1"> <tr> <td>KOMPETENCJE TWARDE</td> <td>B, C, F</td> </tr> <tr> <td>KOMPETENCJE MIĘKKIE</td> <td>A, D, E</td> </tr> </table>	KOMPETENCJE TWARDE	B, C, F	KOMPETENCJE MIĘKKIE	A, D, E																														
KOMPETENCJE TWARDE	B, C, F																																			
KOMPETENCJE MIĘKKIE	A, D, E																																			
3	D																																			
4		<table border="1"> <tr> <td>STWIERDZENIE</td> <td>PRAWDA</td> <td>FAŁSZ</td> </tr> <tr> <td>1. Stres zawsze wiąże się z wydarzeniami trudnymi do pokonania</td> <td></td> <td>x</td> </tr> <tr> <td>2. Długotrwały stres wywołuje negatywne konsekwencje dla zdrowia psychicznego.</td> <td>x</td> <td></td> </tr> <tr> <td>3. Stres to reakcja organizmu w odpowiedzi na wydarzenia, które obciążają lub przekraczają nasze zdolności do skutecznego poradzenia sobie</td> <td>x</td> <td></td> </tr> <tr> <td>4. Dystres to stres pozytywny</td> <td></td> <td>x</td> </tr> <tr> <td>5. Stres zarówno pozytywny, jak i negatywny aktywuje niemal identyczny mechanizm obronny jak w przypadku sytuacji „walki oraz ucieczki</td> <td>x</td> <td></td> </tr> <tr> <td>6. Eustres ma charakter długotrwały i jest siłą pobudzającą do walki z danymi sytuacjami życiowymi</td> <td></td> <td>x</td> </tr> <tr> <td>7. Stres nie wpływa na sposób zapamiętywania faktów i ich odtwarzanie z pamięci, zwiększa natomiast czas potrzebny na zapamiętanie lub przypomnienie faktów</td> <td></td> <td>x</td> </tr> </table>		STWIERDZENIE	PRAWDA	FAŁSZ	1. Stres zawsze wiąże się z wydarzeniami trudnymi do pokonania		x	2. Długotrwały stres wywołuje negatywne konsekwencje dla zdrowia psychicznego.	x		3. Stres to reakcja organizmu w odpowiedzi na wydarzenia, które obciążają lub przekraczają nasze zdolności do skutecznego poradzenia sobie	x		4. Dystres to stres pozytywny		x	5. Stres zarówno pozytywny, jak i negatywny aktywuje niemal identyczny mechanizm obronny jak w przypadku sytuacji „walki oraz ucieczki	x		6. Eustres ma charakter długotrwały i jest siłą pobudzającą do walki z danymi sytuacjami życiowymi		x	7. Stres nie wpływa na sposób zapamiętywania faktów i ich odtwarzanie z pamięci, zwiększa natomiast czas potrzebny na zapamiętanie lub przypomnienie faktów		x									
STWIERDZENIE	PRAWDA	FAŁSZ																																		
1. Stres zawsze wiąże się z wydarzeniami trudnymi do pokonania		x																																		
2. Długotrwały stres wywołuje negatywne konsekwencje dla zdrowia psychicznego.	x																																			
3. Stres to reakcja organizmu w odpowiedzi na wydarzenia, które obciążają lub przekraczają nasze zdolności do skutecznego poradzenia sobie	x																																			
4. Dystres to stres pozytywny		x																																		
5. Stres zarówno pozytywny, jak i negatywny aktywuje niemal identyczny mechanizm obronny jak w przypadku sytuacji „walki oraz ucieczki	x																																			
6. Eustres ma charakter długotrwały i jest siłą pobudzającą do walki z danymi sytuacjami życiowymi		x																																		
7. Stres nie wpływa na sposób zapamiętywania faktów i ich odtwarzanie z pamięci, zwiększa natomiast czas potrzebny na zapamiętanie lub przypomnienie faktów		x																																		
5		<table border="1"> <tr> <td>STWIERDZENIE</td> <td>Język żyrafy</td> <td>Język szkala</td> </tr> <tr> <td>1. Znow zostawiłeś naczynia na stole, zamiast umieścić je w zmywarce!</td> <td></td> <td>x</td> </tr> <tr> <td>2. Powinieneś być bardziej stanowczy w pracy, inaczej inni zarzucą Cię swoimi zadaniami!</td> <td></td> <td>x</td> </tr> <tr> <td>3. Boję się, że się spóźnimy, dlatego pospiesz się z pakowaniem, zostało nam 5 minut do wyjścia z domu.</td> <td>x</td> <td></td> </tr> <tr> <td>4. Widzę, że ta sytuacja bardzo Cię zdenerwowała.</td> <td>x</td> <td></td> </tr> <tr> <td>5. Wyjdź i wróć jak się uspokoisz.</td> <td></td> <td>x</td> </tr> <tr> <td>6. Tutaj się pracuje, uciszcie się w końcu.</td> <td></td> <td>x</td> </tr> <tr> <td>7. Zawsze się guzdrasz, nigdy nie wyjdziemy o czasie z domu.</td> <td>x</td> <td></td> </tr> <tr> <td>8. Gdy słuchasz głośno muzyki, czuję złość, bo nie mogę się skupić na pracy, potrzebuję ciszy, żeby szybko skończyć pracę.</td> <td>x</td> <td></td> </tr> </table>		STWIERDZENIE	Język żyrafy	Język szkala	1. Znow zostawiłeś naczynia na stole, zamiast umieścić je w zmywarce!		x	2. Powinieneś być bardziej stanowczy w pracy, inaczej inni zarzucą Cię swoimi zadaniami!		x	3. Boję się, że się spóźnimy, dlatego pospiesz się z pakowaniem, zostało nam 5 minut do wyjścia z domu.	x		4. Widzę, że ta sytuacja bardzo Cię zdenerwowała.	x		5. Wyjdź i wróć jak się uspokoisz.		x	6. Tutaj się pracuje, uciszcie się w końcu.		x	7. Zawsze się guzdrasz, nigdy nie wyjdziemy o czasie z domu.	x		8. Gdy słuchasz głośno muzyki, czuję złość, bo nie mogę się skupić na pracy, potrzebuję ciszy, żeby szybko skończyć pracę.	x							
STWIERDZENIE	Język żyrafy	Język szkala																																		
1. Znow zostawiłeś naczynia na stole, zamiast umieścić je w zmywarce!		x																																		
2. Powinieneś być bardziej stanowczy w pracy, inaczej inni zarzucą Cię swoimi zadaniami!		x																																		
3. Boję się, że się spóźnimy, dlatego pospiesz się z pakowaniem, zostało nam 5 minut do wyjścia z domu.	x																																			
4. Widzę, że ta sytuacja bardzo Cię zdenerwowała.	x																																			
5. Wyjdź i wróć jak się uspokoisz.		x																																		
6. Tutaj się pracuje, uciszcie się w końcu.		x																																		
7. Zawsze się guzdrasz, nigdy nie wyjdziemy o czasie z domu.	x																																			
8. Gdy słuchasz głośno muzyki, czuję złość, bo nie mogę się skupić na pracy, potrzebuję ciszy, żeby szybko skończyć pracę.	x																																			
6		<table border="1"> <tr> <td></td> <td>PRAWDA</td> <td>FAŁSZ</td> </tr> <tr> <td>1. Zwiększa efektywność działania</td> <td>x</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2. Buduje relacje międzyludzkie</td> <td></td> <td>x</td> </tr> <tr> <td>3. Zwiększa umiejętność pracy w grupie</td> <td></td> <td>x</td> </tr> <tr> <td>4. Zmniejsza presję i stres zawodowy</td> <td>x</td> <td></td> </tr> <tr> <td>5. Decyduje o awansie</td> <td></td> <td>x</td> </tr> <tr> <td>6. Zwiększa umiejętność autoprezentacji</td> <td></td> <td>x</td> </tr> <tr> <td>7. Powoduje mniejszą liczbę błędów</td> <td>x</td> <td></td> </tr> <tr> <td>8. Przeciwdziała wypaleniu zawodowemu</td> <td>x</td> <td></td> </tr> <tr> <td>9. Zwiększa kreatywność</td> <td></td> <td>x</td> </tr> <tr> <td>10. Wpływa na sposób realizacji zadań długoterminowych</td> <td>x</td> <td></td> </tr> </table>			PRAWDA	FAŁSZ	1. Zwiększa efektywność działania	x		2. Buduje relacje międzyludzkie		x	3. Zwiększa umiejętność pracy w grupie		x	4. Zmniejsza presję i stres zawodowy	x		5. Decyduje o awansie		x	6. Zwiększa umiejętność autoprezentacji		x	7. Powoduje mniejszą liczbę błędów	x		8. Przeciwdziała wypaleniu zawodowemu	x		9. Zwiększa kreatywność		x	10. Wpływa na sposób realizacji zadań długoterminowych	x	
	PRAWDA	FAŁSZ																																		
1. Zwiększa efektywność działania	x																																			
2. Buduje relacje międzyludzkie		x																																		
3. Zwiększa umiejętność pracy w grupie		x																																		
4. Zmniejsza presję i stres zawodowy	x																																			
5. Decyduje o awansie		x																																		
6. Zwiększa umiejętność autoprezentacji		x																																		
7. Powoduje mniejszą liczbę błędów	x																																			
8. Przeciwdziała wypaleniu zawodowemu	x																																			
9. Zwiększa kreatywność		x																																		
10. Wpływa na sposób realizacji zadań długoterminowych	x																																			

1	1 - C 2 - A 3 - B			
2	B			
IV	4	1 - B 2 - A 3 - D 4 - C	5	1 - rodzic krytyczny negatywny 2 - dziecko spontaniczne pozytywne 3 - dorosły negatywny 4 - rodzic opiekuńczy pozytywny 5 - dziecko twórcze pozytywne 6 - rodzic krytyczny pozytywny 7 - rodzic opiekuńczy negatywny 8 - dziecko twórcze negatywne 9 - dziecko przystosowane negatywne 10 - dziecko zbuntowane pozytywne 11 - dziecko przystosowane pozytywne 12 - dziecko zbuntowane negatywne 13 - dziecko spontaniczne negatywne 14 - dorosły pozytywny
V	5	1 b 2 c 3 a 4 d 5 c 6 a 7 b 7 a 8 a 9 c 10 b 11 d 12 c 13 b 14 b 15 a 16 d 17 c 18 a 19 c		

