



**SKILLFUL
Group**

SKILLFUL GROUP

**PODRĘCZNIK
PEDAGOGA METODY
CZĘŚĆ I**

FUNDACJA
ulica

 **CMP**
im. dr. Bena Furmana

BenFurman

neo
Energy Group

SKILLFUL GROUP

PODRĘCZNIK PEDAGOGA METODY

Witaj w świecie rozwiązań, w którym dziecięce problemy przekształcają się w umiejętności.

W tym materiale znajdziesz opis wszystkich podstawowych narzędzi, które pozwolą Ci rozpocząć pracę metodą SKILLFUL GROUP bezpośrednio po zakończeniu szkolenia.

Pamiętaj jednak, że metoda SKILLFUL GROUP stanowi rozwinięcie metody KIDS' SKILLS, dlatego jej wcześniejsze poznanie jest niezbędne przed rozpoczęciem pracy z grupami.

Warto również pamiętać, że superwizja to nieodłączny element pracy każdego praktyka — pedagoga, terapeuty, wychowawcy czy trenera. Regularne korzystanie z superwizji to nie tylko dbałość o własny rozwój zawodowy, ale także skuteczna praca z własnymi emocjami i ważna profilaktyka wypalenia zawodowego. To dzięki niej możemy mieć pewność, że oferowane przez nas wsparcie jest jak najbardziej wartościowe i dopasowane do potrzeb naszych klientów.



AUTOR METODY

Metoda SKILLFUL GROUP została stworzona przez fińskiego psychiatrę i psychoterapeutę, autora metody Kids' Skills, **dra Bena Furmana** we współpracy z zespołem Fundacji ULICA.



FUNDACJA POMOCY DZIECIOM ULICA
CENTRUM MOTYWACYJNO-PROFILAKTYCZNE

ul. Huberta 2, 40-543 Katowice

tel. 512 337 937 | ulica@fundacjaulica.pl

www.niemozliwego.pl

neo
Energy Group

SZKOLENIE DOFINANSOWANE
PRZEZ PARTNERA STRATEGICZNEGO



STRONA Z MATERIAŁAMI
DODATKOWYMI

WSTĘP DO METODY

Dr Ben Furman, fiński psychiatra i psychoterapeuta, łącznie podejścia systemowe i terapię skoncentrowaną na rozwiązaniach, stworzył metodę Kids' Skills, która zamiast skupiać się na problemach, uczy dzieci nowych umiejętności pomagających je pokonać.

Ben Furman zauważył, że dzieci chętniej uczą się przez rozwijanie kompetencji niż przez rozmowy o trudnościach. Metoda ze względu na swoją prostotę i elastyczność, zdobyła uznanie specjalistów i dzieci na całym świecie.

Dr Furman dostosował ją do szkół, tworząc narzędzie SKILLFUL CLASS, a Fundacja ULICA rozszerzyła je o pracę grupową i terapię skoncentrowaną na rozwiązaniach, współtworząc z dr. Benem Furmanem SKILLFUL GROUP.

Metoda SKILLFUL GROUP zakłada elastyczne dostosowywanie prowadzącego i używanych kroków do potrzeb grupy. Niezależnie od jej przebiegu należy zawsze i bez wyjątku pamiętać o jej najważniejszej zasadzie

RELACJA – NIE RACJA.

Życzliwa, otwarta komunikacja, komplementowanie, szukanie zasobów, nazywanie emocji, uważne reagowanie budują relację, która jest najważniejszym elementem każdej pracy rozwojowej czy terapeutycznej.

Dopiero gdy zbudujemy relację możemy zrobić kolejny krok, krok w działanie.

PODSTAWY METODY SKILLFUL GROUP

ROLA PROWADZĄCEGO:

- ✓ ciekawe przedstawienie idei dzieciom, (wyróżnienie/ ważność /wyjątkowość/wielka rzecz),
- ✓ uważność na interakcje wśród uczestników grupy,
- ✓ dbanie o swobodę wypowiedzi każdego uczestnika grupy, nie lekceważąc trudności przez nich doświadczanych,
- ✓ skierowanie rozmowy na grupie w stronę nadziei, osiągnięć, modelowanie,
- ✓ dbanie o rytuały.

NARZĘDZIA:

- ✓ **poszukiwanie wyjątków**, wydobywanie zasobów, analiza mocnych stron i umiejętności w grupie,
- ✓ **komplementowanie**, wzmacniania zasobów i motywacji,
- ✓ koncentracja na celach, nadziejach,
- ✓ **preferowana przyszłość**, wyobrażanie siebie,
- ✓ **skalowanie**.

ROLA SKALI:

- ✓ wyznaczanie celu i określenie stanu rzeczywistego w odniesieniu do tego celu,
- ✓ wzmocnienie, przywracanie sprawczości, wydobywanie mocnych stron, zasobów, wyjątków, źródło komplementowania,
- ✓ podnoszenie świadomości emocjonalnej uczniów,
- ✓ badanie tendencji w klasie, określenie amplitudy,
- ✓ sposób śledzenia zmian, różnic, np: aby odkryć, które osoby wymagają szczególnej uwagi/ wsparcia,
- ✓ sposób śledzenia dokonań, np. wypatrywanie oznak postępu.

ROLA GRUPY:

- ✓ udzielenie wsparcia,
- ✓ wydobywania zasobów i komplementowanie.

PRZYKŁADOWE OBSZARY DO PRACY:

- ✓ brak motywacji do pracy (np. niechęć do wykonywania poleceń, lekceważenie zadań domowych. negatywne nastawienie do nauki w szkole),
- ✓ chaos, np związany z wchodzeniem i wychodzeniem dzieci ze szkoły,
- ✓ hałas,
- ✓ integracja klasy,
- ✓ poprawa RELACJI, nastroju w klasie.

RODZAJE UMIEJĘTNOŚCI

- ✓ **umiejętności szkolne** (np: wykonywanie prac domowych, staranne pismo, koncentracja uwagi na zadaniu),
- ✓ **umiejętności związane z dobrym zachowaniem** (np: podnoszenie ręki, pozostawanie w ławce, spokojne wychodzenie z sali),
- ✓ **interakcje z rówieśnikami** (np: zabawa z innymi, oferowanie pomocy, współpraca),
- ✓ **kommunikacja z dorosłymi** (np: słuchanie bez przerywania, sposób zwracania się do nauczycieli, przekazywanie rodzicom notatek ze szkoły),
- ✓ **umiejętności wpływające na samoocenę i samopoczucie dziecka** (np: zdolność wyrażania opinii bez krzyku, um. uspokajania swoich emocji, odwaga by porozmawiać z dorosłymi o swoich problemach).

BEZPIECZEŃSTWO GRUPY

Bazą dla pracy z grupami jest stworzenie poczucie bezpieczeństwa w grupie. Od tego rozpoczynamy proces budowania relacji i wspólnego doświadczenia. **Jest to krytyczny punkt dla dalszego rozwoju grupy**, dlatego **nie spieszymy się**. Wstuchujemy się w to co mówi do nas grupa i poszczególni uczestnicy zajęć. Badajmy ich potrzeby i bądźmy otwarci na to by modyfikować plan warsztatu, tak by jak najbardziej wpisywał się w potrzeby grupy w danym dniu.

NIE OCENIAMY

DOSTRZEGAMY I WZMACNIAMY POTENCJAŁ

Praca rozwijająca umiejętności zakłada, że każdy z nas ma prawo do bycia sobą. Oczywiście jako praktycy często inspirujemy do szczerego określania problemu z jakim mierzy się grupa, ale przede wszystkim zachęcamy do szukania potencjałów, wyjątków, dbając o to, by **nigdy nie wyrażać w trakcie zajęć bezpośredniej oceny negatywnej**. Naszym zadaniem jest budowanie komunikatów wspierających i zauważanie tych aspektów, które są mocną stroną naszych uczestników.

NIE PORÓWNUJEMY

DOCENIAMY INDYWIDUALNOŚĆ

Staramy się w swoich komunikatach zauważać cechy indywidualne naszych uczestników lecz podchodzimy do nich w sposób jednostkowy nie porównując ich z cechami innego uczestnika.

Budujemy postawę świadomości swojej wartości opartą na tym, co posiadamy, a nie na tym w czym są od nas lepsi inni.

NIE ZMUSZAMY

SZANUJEMY AUTONOMIĘ I WYBÓR

Zachęcamy, by w trakcie warsztatów wprowadzać **zasadę dobrowolności**. Każdy z uczestników w dowolnym momencie może odmówić odpowiedzi na zadane pytanie, udziału w proponowanym ćwiczeniu, a my jako prowadzący powinniśmy to uszanować.

Nie mniej jednak musimy pamiętać o tym, by starać się diagnozować przyczynę “oporu”, aby odkryć jaka potrzeba kryje się za danym komunikatem. W filozofii pracy opartej na Terapii Skoncentrowanej na Rozwiązaniach **zarówno opór jak i niewłaściwe zachowanie traktujemy jak komunikat, dzięki któremu możemy odkryć potrzeby uczestników**. Jeżeli uda się nam na nie adekwatnie odpowiedzieć, zwiększamy szansę na włączenie do pracy początkowo zniechęconego dziecka. Dbamy o to, by uczestnik, który wyraża swój sprzeciw, nie został odrzucony przez grupę i na każdym etapie warsztatów miał możliwość zmiany zdania.

JESTEŚMY SZCZERZY

MÓWIMY OTWARCIE I AUTENTYCZNIE

Jeżeli chcemy, aby uczestnicy otwarcie dzielili się swoimi doświadczeniami, mamy obowiązek aby mówić prawdę. Powołując się na zasadę dobrowolności, jako prowadzący również mamy prawo np. odmowy odpowiedzi na pytanie (np. osobiste), ale nie możemy stosować w podejściu do uczestników manipulacji.

Jeżeli sami z czymś się zmagamy (np. z etykietkowaniem innych), nie powinniśmy deklarować, że dana kwestia jest dla nas łatwa, nie stanowi problemu. Pamiętajmy, że rozwój często wynika z trudnych doświadczeń i naszego sposobu poradzenia sobie z kryzysem. Dzieląc się tym, co nam również nie wyszło, możemy pokazać drogę jaką przeszliśmy, by stać się tym, kim jesteśmy dzisiaj. Udzielając prawo do szczerości, dajemy również uczestnikom możliwość opiniowania naszej pracy i zobowiązujemy się do przemyślenia zgłoszonych kwestii.

DBAMY O POUFNOŚĆ

Jeżeli prosimy uczestników o szczerość musimy zobowiązać się do całkowitej poufności. Budowanie wzajemnego zaufania wymaga czasu, nie mniej jednak jego podstawą jest pewność, że to co zostanie wypowiedziane w trakcie warsztatów, nie wyjdzie poza symboliczne cztery ściany. (W rozdziale o kontrakcie szkoleniowym zostanie omówiona kwestia odpowiedzialności za bezpieczeństwo dzieci i młodzieży i warunki, w których mamy obowiązek zawiesić zasadę poufności).

DBAMY O RÓWNOŚĆ

W trakcie pracy wszyscy uczestnicy (nawet jeżeli znamy ich z grupową rzeczywistość) powinni zostać obdarowani “czystą kartą”. Pozbycie się swoich uprzedzeń i sympatii, zdania na temat możliwości danej osoby, może być trudne, ale jednocześnie równe traktowanie wszystkich uczestników warunkuje stworzenie właściwej atmosfery wspierającej proces rozwojowy. Mówiąc o równości, musimy pamiętać o tym, że równe traktowanie, nie oznacza traktowania identycznego. Jako praktycy musimy dostosowywać wymagania do indywidualnych potrzeb uczestników.

ZASADY TWORZENIA KONTRAKTU

Każdy prowadzący i nauczyciel z pewnością przyzna, że jednym z nadrzędnych i koniecznych narzędzi, warunkujących skuteczność pracy oraz dobrą atmosferę jest zbiór przestrzeganych przez grupę zasad.

Jak wiadomo jeżeli nie zadamy o usystematyzowanie i zapisanie zasad pracy, po pewnym czasie grupa wypracuje własny „regulamin” – niestety często

zawierający zasady, które mogą utrudniać nam pracę. Dlatego tak ważne jest, podczas pierwszego spotkania z nową grupą zawarcie kontraktu.

CELE KONTRAKTU



Dzięki niemu nie tylko ustalamy zasady naszej współpracy, dzięki którym grupa i trener czują się bezpiecznie, ale również umawiamy się na pewien **cel, którego realizacja jest wspólną pracą trenera i grupy**. Kontrakt pomaga nam również sprawdzić czy cele trenera i grupy są tożsame, a jeżeli nie – **ułatwia wypracowanie wspólnego kierunku rozwoju**.



Należy pamiętać, że celem kontraktu nie jest blokowanie niepożądanego zachowania uczestników, a raczej **pozostawianie przestrzeni do podejmowania własnych wyborów**, przy jednoczesnym dążeniu do wspólnych celów w szacunku do wszystkich uczestników warsztatów.



Ponadto kontrakt zwalnia trenera z całkowitej odpowiedzialności za wynik pracy, pokazując uczestnikom, że decydując się na udział w zajęciach współtowarzyszą trenerowi.

Należy pamiętać, że kontrakt jest formą współpracy, co oznacza, że obowiązuje zarówno prowadzącego jak i grupę. Jeżeli chcemy go egzekwować, najpierw sami musimy go przestrzegać.

METODY ZAWIERANIA KONTRAKTU

Kontrakt zawsze zawieramy pisemnie, poprzez zapisanie go na kartce, najlepiej flipcharcie (ew. tablicy, wtedy należy zrobić mu zdjęcie) i dbamy o to, by na każdych zajęciach zawieszać kontrakt w widocznym miejscu i w przypadku naruszania jego zasad odwoływać się do zaakceptowanych przez grupę propozycji.

Ilość sposobów na zawarcie kontraktu jest liczna. Biorą pod uwagę specyfikę naszych zajęć rekomendowane są 2 możliwości.

SZYBKIE

Szybkie – Podczas pierwszego warsztatu przedstawiamy grupie proponowane zasady, dopytujemy o ich zrozumienie i prosimy o ich akceptację.

TRADYCYJNY

Tradycyjny – prosimy uczestników, by zgłaszali na forum swoje propozycje, podczas dyskusji na forum. Trener zapisuje je na flipcharcie i ewentualnie dodaje swoje propozycje. Pytamy: Jakie zasady pozwolą nam poczuć się bezpiecznie?

PAMIĘTAJMY O TYM, ŻE:

kontrakt jest umową, na którą zgodę powinni wyrazić wszyscy uczestnicy szkolenia i trener; warto dodać, że milczenie uznajemy z zgodę,

kontrakt powinien służyć realizacji celów szkoleniowych oraz budowaniu klimatu współpracy i bezpieczeństwa w grupie szkoleniowej,

warto poprosić uczestników warsztatów o podpisanie kontraktu,

jeżeli na pierwszych zajęciach nie było obecnych wszystkich uczestników, zadbajmy o to by krótko zapoznali się z kontraktem. Póki grupa nie przyswoi sobie zasad pracy warto przypominać zasady,

pamiętajmy, że kontrakt jest formułą otwartą, co oznacza, że w trakcie trwania warsztatów możemy go uzupełniać o nowe elementy.

INNE ZASADY, PRZYDATNE PODCZAS PROWADZENIA :

- ✓ Wyłączenie telefonów komórkowych (za wyjątkiem ćwiczenia, w których chcemy je wykorzystać),
- ✓ Zasada „do brzegu” – jeśli ktoś z uczestników lub trener „odpłyne od tematu i celu” grupa ma prawo poprosić o podsumowanie wypowiedzi i umieszczenie jej w przestrzeni danego zadania,
- ✓ Bierzemy odpowiedzialność za siebie, pilnujemy by nasze granice były szanowane i jeżeli czujemy się niezręcznie komunikujemy to otwarcie,
- ✓ Mówimy we własnym imieniu (używamy „ja”, a nie „my”),
- ✓ Zasada szczerości – dzielimy się swoim doświadczeniem wiedząc, że to dzięki niemu uczymy się najlepiej,
- ✓ Mówimy do osoby, a nie o osobie (używamy 2 os. liczby pojedynczej „ty powiedziałeś”, a nie 3 osoby liczby pojedynczej „on powiedział”),
- ✓ Wyjaśniamy sprawy osobiście, a nie za pomocą pośredników,
- ✓ Sprawy załatwiamy bezpośrednio z daną osobą – nie za jej plecami,
- ✓ Jasno i otwarcie artykułujemy swoje uczucia, myśli, potrzeby i oczekiwania,
- ✓ Dajemy sobie prawo do różnych opinii.

PODSTAWOWE ZASADY – PROPONOWANE W ZAJĘCIACH GRUPOWYCH PROWADZONYCH PRZEZ ZESPÓŁ FUNDACJI



ZASADA DOBROWOLNOŚCI Uczestnicy mogą uczestniczyć w warsztatach na ile chcą. Nikt nie może zmuszać ich np. do odpowiedzi na pytania.

ZASADA ZAANGAŻOWANIA Uczestnicy są aktywni, dlatego jeśli nie czują się na siłach, by odpowiadać na zadane pytanie na forum, nie muszą, ale dobrze gdyby odpowiedzieli na nie w myślach.

ZASADA 4 ŚCIAN Obowiązuje nas poufność, nie rozmawiamy o tym, co dzieje się na warsztatach z innymi osobami. WYJĄTEK: Gdy jest zagrożone życie lub bezpieczeństwo uczestników lub innych osób.

ZASADA WSPIERANIA, A NIE OCENIANIA Jesteśmy dla siebie mili, wolno nam mówić o pojawiających się emocjach np. o złości, ale nie wolno zamieniać jej w negatywne zachowanie - czyli w tym przypadku w agresję słowną.

3 X 1 Jedna osoba mówi w jednym czasie na jeden temat.

PROCES TWORZENIA SIĘ GRUPY

Jednym z ostatnich elementów z bazowej wiedzy trenerskiej jest świadomość istnienia tzw. **procesu grupowego**. Proces grupowy to szereg zmian, które zachodzą między uczestnikami grupy (z prowadzącym włącznie) w trzech obszarach: **behawioralnym**, określającym wpływ istniejących norm na zachowanie członków grup; **poznawczym**, określającym jak obecność w grupie wpływa na sposób postrzegania świata i jego interpretację; **emocjonalnym**, określającym wpływ współpracy lub jej braku na stan emocjonalny uczestników.

Proces grupowy rozpoczyna się kiedy dana grupa, skupiona wokół pewnego celu, zbiera się w danym miejscu wnosząc w sposób porozumiewania się własne doświadczenia i indywidualne oczekiwania.

Sytuacji tworzenia się grupy towarzyszą od początku pewne zjawiska: podjęcie aktywności, zajmowanie ról, a także wypracowanie norm i metod działania.

Uczestnicy wchodzą w różnorodne interakcje od współpracy po konflikty. Dlatego upraszczając można stwierdzić, że proces grupowy to niemal wszystkie aspekty współdziałania uczestników podczas pracy grupowej, które nie wiążą się bezpośrednio z jego treścią.

Aby wykorzystywać proces grupowy do rozwoju uczestników, należy bacznie przyglądać się pięciu najważniejszym elementom i nauczyć się wpływać na ich poszczególne aspekty.

ATMOSFERA

Najłatwiejszym elementem do zaobserwowania jest panująca podczas warsztatu atmosfera. Jako trener zastanów się czy widać, że uczestnicy się lubią? Jaki mają humor? Jakie emocje możesz nazwać, są zdenerwowani czy przeciwnie rozluźnieni? Czy ich poziom energii pozwala im aktywnie uczestniczyć w szkoleniu? Jeśli atmosfera jest optymalna, grupa będzie w pełni zaangażowana w realizację zadań, uczestnicy będą koncentrowali się na meritum, a ich motywacja do dalszego rozwoju będzie wysoka.

KOMUNIKACJA

By móc współtworzyć bezpieczną przestrzeń trener powinien bacznie przyglądać się sposobowi komunikacji w grupie. Sprawdzaj w jaki sposób uczestnicy zwracają się do siebie? Czy chętnie dzielą się swoimi pomysłami? A może boją się zabrać głos bojąc się krytyki? Czy zwracają się do siebie w sposób otwarty i bezpośredni, A może stosują w swoich wypowiedziach ogólniki i aluzje?

NORMY

Omawiane zasady bezpieczeństwa, wskazywały na konieczność zawarcia z uczestnikami warsztatów tzw. kontraktu, którego zadaniem jest ustalenie zasad, których grupa powinna przestrzegać. Należy jednak pamiętać, że grupa może posiadać „nieoficjalne”, niewypowiedziane głośno reguły. Im szybciej trener zaobserwuje powyższy mechanizm, tym szybciej będzie w stanie adekwatnie zareagować.

ROLE GRUPOWE

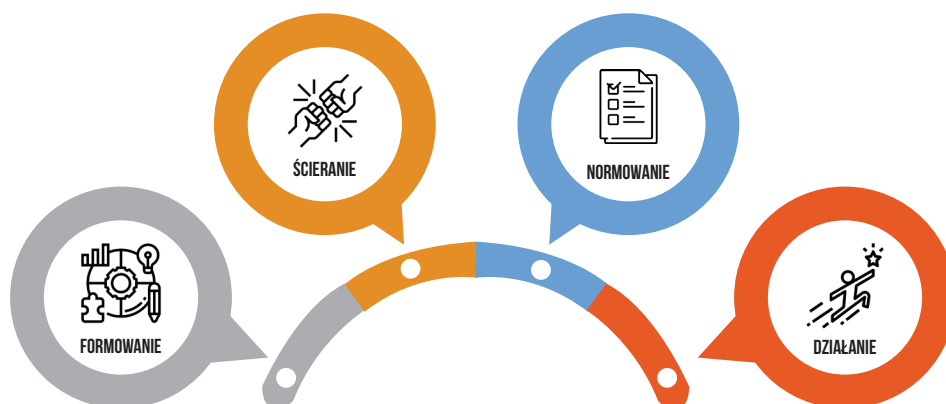
Obserwując własne funkcjonowanie w grupach łatwo możemy określić jakie role podejmujemy. Ważne, aby starać się zauważyć w jakie role wpasowali się nasi uczestnicy. Czy pojawił się lider? A może istnieje lider nieformalny, który jest osobą decyzyjną? Czy przypadkiem kilka osób nie walczy o przywództwo? Kto dba o dobrą atmosferę? Kto często krytykuje pomysły innych? Kto stara się rozbawić i rozładować atmosferę? Kto analizuje i rozbija na najmniejsze elementy, każdą prezentowaną treść? Diagnoza ról grupowych pozwala nie tylko na dostosowanie swojej komunikacji do preferencji uczestników, ale może pomóc w uruchomieniu chęci rozwoju danej osoby w roli, która nie jest jej naturalnym wyborem.

KONFLIKTY I KOALICJE

Ostatni element w dużej mierze jest konsekwencją sposobu realizacji przez grupę aspektów 1-4. Im bardziej negatywna atmosfera, gorsza komunikacja, więcej negatywnych nieformalnych zasad, źle obstawionych ról tym większa szansa na pojawienie się konfliktów pomiędzy uczestnikami, ale również między grupą, a prowadzącym. Aby zdiagnozować czy konflikty są elementem relacji grupowej zaobserwuj: Czy są osoby, które z niechęcią traktują innych? Czy któryś z uczestników jest krytykowany, ośmieszany lub ignorowany przez grupę? Czy można zauważyć mniejsze grupy osób wspierających się nawzajem w dyskusji i spierających z innymi grupami? Jak wiele jest sporów i kłótni? Kto bierze w nich udział?

CZTERY FAZY ROZWOJU GRUPY

Powyższe aspekty procesu grupowego zawsze należy łączyć z fazą, w jakiej znajduje się grupa. Nawet jeżeli warsztaty są realizowane w klasie (czyli grupie dzieci, młodzieży - która nie jest sobie obca) postawienie przed grupą nowego celu i ustalenie niespecyficznych dla ich funkcjonowania norm będzie prowadziło do nowego formowania się grupy.



FAZA FORMOWANIA

W tej **fazie członkowie grupy odnajdują się w nowej sytuacji szkoleniowej**. Nawet jeżeli znali się wcześniej obserwują i porównują swoje zachowanie. Fazę pierwszą często charakteryzuje chaos i niepewność. Nawet jeżeli fasadowo uczestnicy deklarują zadowolenie z udziału w warsztatach, pod powierzchnią często znajdziemy lęk i niepewność.

Grupa wypracowuje podstawowe zasady współpracy, a co za tym idzie „testuje granice” i sprawdza, jakie zachowania są akceptowane. Dlatego tak ważna na tym etapie jest uważność trenera i adekwatna reakcja na działanie poszczególnych osób. Grupa może testować prowadzącego. To czy zbudujemy z grupą porozumienie, a także czy zdołamy zbudować zaufanie grupy, będzie skutkowało skutecznością lub jej brakiem w późniejszym procesie nauczania.

FAZA ŚCIERANIA

Często osoby rozpoczynające prowadzenie warsztatów, dzielą się swoją frustracją wynikającą z faktu, że początkowo zaangażowana i potulna grupa w pewnym momencie zmienia kurs. **Atmosferę zaangażowania zastępują liczne konflikty**, a także widoczna walka o przewodzenie w grupie. Emocje są przez uczestników ujawniane znacznie częściej, niejednokrotnie w sposób gwałtowny. Częściej mogą być ujawniane w stosunku do konkretnych osób. Nierzadko grupa wyraża swój sprzeciw wobec proponowanych ćwiczeń lub sposobu ich omówienia. Pojawia się wrogość, wzajemna wewnątrzgrupowa, ale również wymierzona bezpośrednio w osobę trenera. Faza druga jest kluczowa dla dalszego rozwoju grupy. Adekwatne, niedyrektywne reakcje trenera, umożliwiające grupie samodzielne podejmowanie decyzji, głośne nazywanie emocji i zauważonych mechanizmów powinny przeprowadzić grupę do kolejnego etapu.

FAZA NORMOWANIA

Na tym etapie grupa jest w stanie podjąć próbę funkcjonowania wg ustalonych zasad. Jako trenerzy zaobserwujemy zwiększenie motywacji do działania. Członkowie powinni dobrze funkcjonować w podjętych rolach, a także wyrażać chęć do realizacji zgłaszanych celów. Grupa jest gotowa na otwarte wyrażanie własnych i opinii, w sytuacjach konfliktowych uczy się stosować zasady współpracy, a nie jedynie rywalizacji czy unikania.

FAZA DZIAŁANIA

Dopiero teraz grupa jest gotowa do podjęcia prawdziwych działań. Na tym etapie możemy zachęcić dzieci i młodzież do refleksji nad wyznaczeniem własnych celów lub zgłoszeniem pomysłu pomocy drugiemu człowiekowi. Grupa jest w stanie zgłaszać konstruktywne rozwiązania, analizować pomysły i wybierać te najbardziej efektywne. **Pracując z grupami naszym nadrzędnym celem powinno być budowanie RELACJI.**



ROLA KOMUNIKACJI

Jeżeli chcemy prowadzić warsztaty, których rezultatem jest widoczny rozwój naszych uczestników, koniecznie musimy szczerze ocenić własne umiejętności komunikacyjne. Od tego jak komunikujemy się z uczestnikami, w dużej mierze będzie zależało czy uda się nam zbudować relację opartą na zaufaniu i życzliwości. Pamiętajmy, że naszą postawą, możemy wpływać na uczestników budując swoją autentyczność.

W pracy praktyka pracującego z grupami obowiązują nas ogólne zasady skutecznej komunikacji. Tworząc nasze komunikaty zawsze musimy dbać, by były one dostosowane do grupy uczestników. Innymi przykładami będziemy używali pracując z małymi dziećmi, inaczej będziemy argumentowali nasze podejście w trakcie warsztatów z nastolatkami.

Obserwując najlepszych mówców zauważymy, że przykładają wagę do tego, aby używać prostych słów, krótkich zdań, i mówić to, co mają na myśli możliwie zwięźle. Błyskotliwe frazy, liczne ubarwienia, zdania wielokrotnie złożone - pomimo tego, że nadają naszej wypowiedzi pięknego charakteru mogą skutkować utratą sensu przekazu.

Szczególnie w pracy z małymi dziećmi powinniśmy zwracać uwagę na prostotę wypowiedzi. Abstrakcyjne myślenie rozwija się u dziecka w okolicy 12 roku życia, dlatego młodsze dziecko na niejasne komunikaty może silnie reagować np. niewinny żart wypowiedziany przez prowadzącego odebrać jako przytyk i zareagować obrazą.

Chcąc zbudować relację z uczestnikami, powinniśmy się zastanowić czy w naszej komunikacji widoczna jest empatia? Jeżeli potrafimy postawić się w sytuacji naszych uczestników

i np. stosujemy adekwatne do ich doświadczenia przykłady, możemy spodziewać się tego, że grupa uzna to, co mówimy za interesujące i istotne, a dzięki temu chętniej przyjmie prezentowane treści.

W naszej komunikacji pamiętajmy o głównej zasadzie omawianej podczas szkolenia KIDS' SKILLS dbając, by dostosowywać naszą mentalną mapę do map grupy i uczestników.



PAMIĘTAJMY !
MAPA TO NIE TERYTORIUM

Praca prowadzącego nie ogranicza się jedynie do znajomości swoich umiejętności komunikacyjnych, ale również do dbałości o sposób, w jaki na warsztatach komunikują się nasi uczestnicy. Naszym zadaniem jest wsparcie uczestników, nie tylko do wyrażania własnego zdania, ale do rozwijania umiejętności wzajemnego porozumiewania się.

PODSTAWOWE NARZĘDZIA KOMUNIKACYJNE W PRACY PRAKTYKA

Mnogość narzędzi komunikacyjnych stanowi niekończące się pole rozwojowe. Nie mniej jednak istnieją bazowe narzędzia, których swobodne wykorzystywanie może ułatwić pracę praktyka.



PARAFRAZOWANIE

Aby tworzyć bezpieczną atmosferę i prowadzić warsztaty w oparciu o wypowiedzi uczestników, musimy mieć pewność, że dobrze ich rozumiemy. Kluczowym narzędziem wspierającym ten proces jest **parafrazowanie** — **czyli powtórzenie własnymi słowami tego, co, naszym zdaniem, powiedział rozmówca.**

Parafraza służy weryfikacji zrozumienia i daje uczestnikowi szansę na doprecyzowanie myśli. Choć nie należy jej nadużywać, jest szczególnie przydatna w momentach niepewności.

Stosujemy ją w formie pytania, np.: „Czy dobrze rozumiem, że...?”, „Masz na myśli, że...?”, „Mówisz, że...?” — dzięki temu okazujemy szacunek dla rozmówcy i otwartość na korektę własnego odbioru.



SZUKANIE WYJĄTKÓW

Wyjątek to moment, w którym w życiu klienta — choćby na krótko — pojawiło się coś zbieżnego z jego celami i potrzebami. To ślady skuteczności, siły, zmiany lub wytrwałości, na których można budować.

RODZAJE WYJĄTKÓW:

- ✓ **Gdy było dobrze:** *Co wtedy działało? Co pozwoliło wytrwać? Z czym trzeba było się mierzyć? Dlaczego było warto?*
- ✓ **Podczas zmiany:** *Jakie działania wprowadzono? Co je umożliwiło? Jakie tempo miała zmiana?*
- ✓ **W kryzysie:** *Co choć trochę pomagało? Jak ograniczano szkody? Na czym można było się oprzeć?*
- ✓ **W pogorszeniu:** *Co przyspieszało lub hamowało pogorszenie? Co chroniło przed jeszcze gorszym scenariuszem?*

Szukanie wyjątków pomaga klientowi odkryć własne zasoby i punkty oparcia nawet w trudnych okolicznościach.



NORMALIZOWANIE

To technika, która nadaje emocjom, zachowaniom i doświadczeniom uczestników status czegoś naturalnego i powszechnego. Pomaga budować bezpieczeństwo i zmniejsza poczucie izolacji. Jest to narzędzie, które wspiera zrozumienie, wzmacnia relację i ułatwia uczestnikom akceptację siebie w procesie grupowym.

- ✓ **Normalizowanie emocji** polega na pokazaniu, że uczucia takie jak lęk, smutek czy złość są naturalną reakcją na trudne sytuacje.
- ✓ **Normalizowanie zachowań** to nadawanie sensu konkretnym reakcjom w kontekście życiowych doświadczeń — jako form przystosowania.
- ✓ **Normalizowanie doświadczeń życiowych** pomaga uświadomić, że wielu ludzi mierzy się z podobnymi wyzwaniem.
- ✓ **Normalizowanie procesu rozwojowego** podkreśla, że trudności pojawiające się podczas pracy nad sobą są częścią naturalnego procesu zmiany.



PODSUMOWANIE

Podsumowanie jest niczym innym, jak zebraniem i uporządkowaniem większego fragmentu wypowiedzi klienta. Celem podsumowania jest wyłuskanie z wypowiedzi uczestników fragmentów spójnych z założonymi celami, szansą na podkreślenie tez potwierdzających pracę nad kolejnymi krokami, czy zainicjowanie swobodnego przejścia do dalszych elementów spotkania.



PYTANIE „CO JESZCZE?”

Pełni kluczową rolę w pogłębianiu procesu — otwiera przestrzeń do dalszej eksploracji, ujawnia ukryte znaczenia, poszerza obraz sytuacji i pomaga lepiej zrozumieć świat klienta.

KOMPLEMENTOWANIE GRUPOWE

KOMPLEMENTOWANIE INDYWIDUALNE - PRZYPOMNIENIE

POZIOM I

Dziecko od poziomu odbiorcy komplementów,

POZIOM II

poprzez uruchomienie procesu refleksji,

POZIOM III

staje się zdolne do samodzielnego zauważenia i docenienia w sobie dobrego zachowania.

KOMPLEMENTY BEZPOŚREDNIE

Doceniam...
Podziwiam...
Umiesz/potrafisz/wykazałeś się (...)
fakt z życia
Jestem pod wrażeniem...
To cenne, że potrafiłaś/potrafiliście...
Widzę że potrafiłeś zapanować nad swoimi nerwami i powstrzymać się od palnięcia go w łeb.

KOMPLEMENTY POŚREDNIE

Jak to zrobiłeś?
Jak na to wpadłeś?
Czym się wykazałeś?

KOMPLEMENTY REALACYJNE

A gdybym zapytała twoją mamę/ twojego tatę, czym według niej/ niego wykazałeś się w tej sytuacji?
Założmy, że jest tu twój dobry kolega/przyjaciel...

PLOTKA

Pochwal dziecko wobec kogoś innego. Pochwal dziecko wobec kogoś innego i powiedz dziecku o tym.

AUTOKOMPLEMENTY

Co byś powiedziała o dziewczynce, która...
Jak byś opisał chłopca, który ...
Co to mówi o tobie, jako o człowieku, który...

DLACZEGO KOMPLEMENTOWANIE GRUPY BYWA TRUDNE?

Kiedy nauczyciel lub lider grupy chwali jedną osobę przy innych, może dojść do:

- ✓ wzbudzenia zazdrości,
- ✓ uruchomienia oskarżeń o faworyzowanie,
- ✓ wystąpienia zachowań przemocy symbolicznej wobec osoby komplementowanej.

Ważne: Dzieci (a także dorośli!) są bardzo wyczuleni na nierówność w udzielaniu uznania. Dlatego istotnym jest, aby grupa nauczyła się akceptować fakt, że prowadzący czasami komplementują poszczególnych członków grupy przed innymi.

SPOSOBY BEZPIECZNEGO KOMPLEMENTOWANIA W GRUPIE

1. KOMPLEMENTY GRUPOWE – WZMACNIANIE WIĘZI



Stosuj komplementy skierowane do całej grupy, gdy tylko jest to możliwe.

Przykłady:

- ✓ *Zawsze lubię przychodzić na te zajęcia. Cudownie jest widzieć, jak pomagacie sobie nawzajem i wspieracie się.*
- ✓ *Wasza współpraca dzisiaj to kawał dobrej roboty – możecie być z siebie dumni.*
- ✓ *Dziękuję wszystkim za uwagę i skupienie przy dzisiejszym zadaniu.*

Efekty:

- ✓ Zmniejszają rywalizację i napięcia.
- ✓ Budują spójność grupy.
- ✓ Promują atmosferę „razem jesteśmy silniejsi.

WAŻNE: Aby uczniowie potrafili przyjmować komplementy grupowe, **muszą najpierw doświadczyć komplementów indywidualnych.**

Bez tego mogą odbierać komplement grupowy jako skierowany do innych, a nie do siebie, ponieważ nikt wcześniej nie doceniał ich osobiście.

W takim przypadku warto zapewnić dzieciom, które mają trudności z przyjmowaniem komplementów grupowych, komplementy indywidualne



2. KOMPLEMENTOWANIE Z UZNANIEM WSPARCIA INNYCH – DZIELENIE SIĘ ZASŁUGAMI.

Aby dzielenie się zasługami było czymś, co wydaje się uzasadnione i naturalne, ważne jest, aby stworzyć kulturę klasową, w której uczniowie zwykle wspierają się i pomagają sobie nawzajem. Komplementując jedną osobę, wplataj uznanie dla osób, które mogły przyczynić się do jej sukcesu. Technika: Kto ci pomógł? – uruchamia narrację o współpracy.

Przykłady:

- ✓ *Marcin, w tym tygodniu jesteś wzorem punktualności. Kto ci w tym pomógł?*
- ✓ *Ania, zrobiłaś duży postęp w zachowaniu. Kto Cię szczególnie wspierał?*
- ✓ *Sandra, świetny wynik z matematyki! Kto z klasy ci pomagał w przygotowaniach?*

Dlaczego to działa?

- ✓ Redukuje poczucie „bycia gorszym”.
- ✓ Normalizuje wzajemne wspieranie się.
- ✓ Uczy przyjmowania pochwały bez budzenia zawiści..



3. NARZĘDZIE WOWW (WORKING ON WHAT WORKS)

Czym jest WOWW?

Metoda oparta na podejściu skoncentrowanym na rozwiązaniach, stosowana przez Insoo Kim Berg (twórczynię metody) polegająca na:

- ✓ obserwacji zachowań pozytywnych (ignorowaniu zachowań niepożądanych),
- ✓ regularnym wzmacnianiu tego, co działa,
- ✓ samorefleksji uczniów/liderów grupy.

Jak to działa w praktyce?

1. Zewnętrzny obserwator raz w tygodniu odwiedza klasę lub grupę.
2. Zamiast skupiać się na problemach, rejestruje mikro-sukcesy i pozytywne zachowania.
3. Po sesji dzieli się obserwacjami – konkretnie, rzeczowo i z szacunkiem.

Przykłady komunikatów obserwatora:

- ✓ *Michał, zauważyliśmy, że pomogłeś koledze przy zadaniu.*
- ✓ *Julia, mimo frustracji zachowałeś spokój – to było imponujące.*
- ✓ *Lidziu, zareagowałaś szybko i pomogłaś nauczycielowi.*
- ✓ *Marku, miałeś taką ochotę, by zrobić coś impulsywnego, ale ją powstrzymałeś – gratulacje!*

Skala 1–10 jako narzędzie refleksji

Po udzieleniu komplementów następuje wspólna refleksja:

Pytamy klasę o to:

„Jeśli 10 oznacza najlepszą możliwą grupę/klasę w tej szkole (w tym mieście, w tym województwie), a 1 to klasa w której życie jest najtrudniejsze – jak oceniacie swoje zachowanie dzisiaj?”

Etapy pracy:

1. Wspólne wybranie oceny.
2. Pytania rozwiązaniowe:
 - ✓ *Co sprawiło, że daliście sobie n, a nie n-1 (nie było niżej)?*
 - ✓ *Co możemy zrobić następnym razem, by stać się klasą oceniającą się na n+1 (o jeden punkt wyżej)?*
3. Planowanie mikro-kroków zmiany.

Efekty WOWW:

- ✓ Zmiana klimatu w grupie – od kontrolowania do współodpowiedzialności.
- ✓ Uczniowie/uczestnicy uczą się dostrzegać to, co działa, nie tylko to, co trudne.
- ✓ Budowanie tożsamości grupy opartej na pozytywnym działaniu i wsparciu.

NASZYM KLIENTEM JEST GRUPA

CZYM PRACA Z GRUPĄ (SKILLFUL GROUP) RÓŻNI SIĘ OD PRACY Z KLIENTEM INDYWIDUALNYM (KIDS' SKILLS) ?

	PRACA INDYWIDUALNA	PRACA GRUPOWA
RELACJA	Pomagacz buduje relację ze swoim klientem, jego świat staje się bazą do pracy. Cele klienta i sposób ich realizacji są nadrzędne.	Pomagacz buduje relacje z całą grupą. Ważne są też relacje poszczególnych uczestników grupy między sobą. Bazą dla procesu staje się świat grupy (nawet jeżeli poszczególni uczestnicy inaczej go spostrzegają). Cel jest celem grupy i każdy z jej członków ustosunkowuje się do niego.
ODPOWIEDZIALNOŚĆ	Osoba jest odpowiedzialna za całość procesu. Posiada osoby wspierające, ale to ona wyznacza kierunek i sposób na przebycie danej drogi.	Odpowiedzialność jest dzielona między członków grupy. Każdy wnosi swój wkład w osiągnięcie celów, cel wymaga zgody wszystkich członków grupy.
SAMODZIELNOŚĆ WSPÓŁPRACA	Klient pracuje samodzielnie i podejmuje decyzje bez konieczności konsultowania się z innymi. Jest to często związane z większą autonomią.	Wymaga współpracy i komunikacji między członkami grupy. Decyzje są podejmowane kolektywnie.
TEMPO PRACY	Osoba może pracować w tempie, które odpowiada jej własnym preferencjom i umiejętnościom. Pracy nie przyspieszamy.	Tempo pracy może być ustalane wspólnie, a tempo realizacji zadania może zależeć od zdolności dostosowania się do różnych temp uczestników. Grupa powinna nauczyć się pracować w tempie optymalnym, w którym mieszczą się preferencje osób pracujących najszybciej i najwolniej. Grupa nadaje tempo. Rolą pomagacza jest podążanie.
ZNAJOMOŚĆ TEMATU	Klient pracuje w oparciu o własne umiejętności, wiedzę i doświadczenie.	Członkowie grupy dzielą się wiedzą i doświadczeniem, co może prowadzić do poszerzenia perspektywy, generowanie większej ilości wyjątków, ale też większego napięcia w kontekście tematów konfliktogennych.
MOTYWACJA	Motywacja jest często bardziej związana z osobistymi celami i ambicjami.	Motywacja może pochodzić zarówno z osobistych celów, jak i celów grupy. Wspólne cele mogą być inspirujące dla wszystkich członków.
CEL PROCESU	Klient wyznacza swój cel, umiejętność, jakiej się chce nauczyć. Podążamy za mapą klienta – nie narzucamy rozwiązań, ani nie doradzamy. Zamiast tego, zadajemy pytania i wspieramy klienta w realizacji celu.	W pracy grupowej nie możemy skupiać się na celach indywidualnych – grupa musi wyznaczyć jeden wspólny cel, który stanie się kierunkiem naszej pracy. Współtworząc proces, obserwujemy różnorodne rozwiązania, które powinny służyć realizacji celu grupy, a nie celom poszczególnych osób.



SKILLFUL GROUP