

Karta Profesjonalna: Wartości

Opracowanie: [Tamara Kasim](#)

Psychobox

www.psychobox.pl

[@psychobox.pl](#)

Spis treści

1. Zastosowanie narzędzia
2. Sytuacje, w których narzędzie może być pomocne
3. Cele narzędzia
4. Wprowadzenie teoretyczne
5. Szacowany czas pracy z narzędziem
6. Instrukcja pracy z narzędziem
7. Pytania do refleksji
8. Na co zwrócić uwagę
9. Refleksja między spotkaniami
10. Cytowana literatura

Zastosowanie narzędzia

Narzędzie Wartości pomaga w odkrywaniu i nazywaniu osobistych wartości. Sprzyja pogłębianiu samoświadomości oraz wspiera podejmowanie bardziej świadomych wyborów życiowych. Może stanowić punkt wyjścia do rozmowy o sensie, motywacji i autentyczności.

Sytuacje, w których narzędzie może być pomocne

- Trudność w rozpoznawaniu i nazywaniu własnych wartości
- Obniżona motywacja do działania
- Poczucie braku kierunku lub sensu w życiu

Cele narzędzia

- Rozwijanie samoświadomości
- Odkrywanie i wzmacnianie zasobów osobistych
- Odkrywanie kierunku i poczucia sensu

Wprowadzenie teoretyczne

Definicja:

Wartości to poznawcze reprezentacje dotyczące pożądaných, abstrakcyjnych celów, do których dąży jednostka. Wykraczają poza konkretne sytuacje i kierują wyborem oraz oceną zachowań i zdarzeń. Pełnią funkcję życiowych zasad przewodnich i są silnie powiązane z emocjami. Wartości odgrywają także rolę motywacyjną, organizując się w hierarchię według ich subiektywnej ważności (Schwartz i in., 2012; Schwartz, 1992).

Różnica między wartościami a celami:

Warto podkreślić różnicę między wartościami a celami: wartości wyznaczają ogólny kierunek, w którym podąża jednostka, natomiast cele stanowią konkretne, mierzalne etapy na tej drodze. Wartości nadają sens celom i sprawiają, że stają się one spójną częścią szerszego procesu rozwoju (Hayes i in., 2010).

Zastosowanie w praktyce:

- Odkrywanie i praca z wartościami znajdują zastosowanie w różnych podejściach, zarówno w psychoterapii, jak i coachingu (Levin i in., 2020; Stelter, 2017; Villatte i in., 2016; Lee, 2004).
- W terapii Akceptacji i Zaangażowania (ACT) wartości stanowią jeden z elementów modelu heksafleksu (*hexaflex*), ukierunkowanego na rozwijanie elastyczności psychologicznej (Rolfs i in., 2018).
- W dialogu motywującym wartości są opisywane jako wewnętrzny układ odniesienia, który umożliwia osobie odkrycie i umocnienie jej osobistej motywacji do zmiany (Miller i Rollnick, 2012).
- W kontekście poczucia sensu rozpoznanie wartości pomaga jednostce dostrzec, co nadaje jej życiu znaczenie oraz ułatwia podejmowanie decyzji w zgodzie ze sobą (Frankl, 2014).

Przegląd literatury:

- Coraz więcej badań wskazuje, że samo uświadomienie sobie wartości jest pierwszym krokiem, ale kluczowe znaczenie ma ich realizowanie w codziennym życiu (Bojanowska i in., 2022; Sheldon i Krieger, 2014). Badanie Sheldona i Kriegera (2014) pokazało, że stopień, w jakim ludzie realizują swoje wartości w codziennym funkcjonowaniu (*value enactment*), a nie jedynie ich deklarowana ważność, najsilniej przewiduje dobrostan psychiczny.
- Badanie Bojanowskiej i współpracowników (2022) wykazało, że osoby, które przez cztery tygodnie podejmowały działania zgodne ze swoimi wartościami, doświadczały większego zadowolenia z życia, więcej pozytywnych emocji i mniej emocji negatywnych oraz wyższego dobrostanu związanego z realizacją własnego potencjału niż osoby z grupy kontrolnej.

Podsumowanie:

Rozpoznanie i konsekwentne realizowanie osobistych wartości może stanowić ważny element wspierający zdrowie psychiczne oraz rozwój osobisty jednostki.

Szacowany czas pracy z narzędziem

Okolo 30–50 minut, w zależności od tempa pracy oraz przebiegu rozmowy.

Instrukcja pracy z narzędziem

Krok 1. Wprowadzenie do narzędzia

Rozpocznij od krótkiego wprowadzenia do tematu wartości. Możesz wyjaśnić, że wartości są osobistymi drogowskazami, które pomagają podejmować decyzje i nadają kierunek codziennym działaniom. W codziennym pośpiechu lub pod wpływem oczekiwań innych łatwo stracić z nimi kontakt. Zaproponuj potraktowanie tego ćwiczenia jako okazji do przyjrzenia się temu, co jest obecnie ważne dla osoby, z którą pracujesz.

Krok 2. Zaproszenie do wyboru wartości:

Poproś osobę, aby zapoznała się z listą wartości znajdującą się na karcie pracy i wybrała te, które na ten moment są dla niej najważniejsze. W karcie sugerowany jest wybór pięciu wartości, jednak liczba ta może być elastyczna. W razie potrzeby osoba może wybrać mniej lub więcej albo dopisać własne wartości. W przypadku trudności z wyborem możesz zaproponować zaznaczenie wszystkich wartości, które są dla osoby ważne, a następnie stopniowe zawężenie ich listy do pięciu najważniejszych.

Krok 3. Wartości w codziennym życiu

Następnie poproś osobę, aby w skali od 0 do 10 określiła, w jakim stopniu wyraża wybrane wartości w swoim życiu. Może to stać się punktem wyjścia do rozmowy o tym, gdzie pojawia się poczucie spójności, a gdzie rozbieżność między wartościami a codziennymi decyzjami.

Krok 4. Rozmowa i refleksja

Omów z osobą wybrane wartości i ich znaczenie w jej życiu. Zwróć uwagę na to, jak dana osoba rozumie poszczególne wartości oraz jakie działania lub decyzje pomagają jej je realizować. Możesz również wspólnie zastanowić się, jakie drobne kroki mogłyby pomóc w większym stopniu żyć w zgodzie z tym, co jest dla niej ważne. W rozmowie możesz skorzystać z proponowanych pytań refleksyjnych.

Pytania do refleksji

Pytania mają charakter pomocniczy, nie musisz korzystać ze wszystkich. Wybierz te, które najlepiej odpowiadają sytuacji danej osoby oraz służą celowi rozmowy.

Obecna sytuacja:

1. Jak się czułaś/czujesz wybierając swoje wartości? Czy ten wybór był dla Ciebie trudny, czy raczej naturalny?
2. Co zauważasz patrząc na listę swoich wartości?
3. Czy któraś z tych wartości zaskakuje Cię lub szczególnie zwraca Twoją uwagę?

Omówienie każdej z wartości:

1. Co dla Ciebie oznacza ta wartość? Jak ją rozumiesz? Jeśli to pytanie okaże się zbyt abstrakcyjne, możesz spróbować je doprecyzować, np. pytając: Co to znaczy, że ktoś jest odpowiedzialny? Po czym można to poznać? Jak się zachowuje taka osoba?
2. W skali od 0 do 10, w jakim stopniu wyrażasz tę wartość w swoim życiu? (0 – wcale, 10 – w pełni)
3. W jakich sytuacjach udaje Ci się ją realizować? Możesz przywołać konkretny przykład?
4. Co pomaga Ci realizować tę wartość? A co może w tym przeszkadzać?

Planowanie działań:

Osoba prowadząca rozmowę w zależności od celu rozmowy może zatrzymać się na refleksji, bez przechodzenia w planowanie działań:

1. Czy czujesz, że chciałbyś/chciałabyś w większym stopniu realizować tę wartość w swoim życiu?
2. Jak mogłoby wyglądać Twoje życie za miesiąc, gdyby w obszarze tej wartości zaszła pozytywna zmiana?
3. Jakie konkretne działania mogłabyś/mógłbyś podjąć, aby bardziej realizować tę wartość?
4. Kto lub co mogłoby Cię w tym wspierać?
5. Jaki pierwszy, mały krok możesz zrobić już dziś?

Refleksja nad sensem i kierunkiem życia:

1. Myśląc o swoim rozwoju osobistym, jakie wartości chciałbyś/chciałabyś w sobie rozwijać?
2. Jakie wartości chciałbyś/chciałabyś przekazać innym, np. swoim bliskim, dzieciom lub społeczności?

Podsumowanie:

1. Jak się czujesz po tym ćwiczeniu? Czy coś Cię zaskoczyło?
2. Co chciałbyś/chciałabyś zapamiętać z tego ćwiczenia?

Na co zwrócić uwagę

Powiązanie wartości z celami

- Czy osoba dostrzega, w jaki sposób jej wartości mogą wspierać realizację jej celów?
- Czy wskazuje wartości jako zasoby przydatne w dążeniu do tych celów?

Poczucie wpływu i sprawczości

- Czy dana osoba dostrzega możliwość wprowadzania zmian w kierunku życia bardziej zgodnego z wartościami, jeśli uzna to za potrzebne?
- Jak ocenia swoją gotowość do podjęcia i utrzymania działań w tym obszarze?

Wpływ wartości na relacje i codzienne funkcjonowanie

- Czy realizowanie ważnych dla osoby wartości wspiera, czy też utrudnia jej relacje i codzienne życie?

- Jak osoba radzi sobie w sytuacjach, gdy jej wartości pozostają w konflikcie z relacjami lub oczekiwaniami otoczenia?

Refleksja między spotkaniami

Możesz zaprosić osobę uczestniczącą w ćwiczeniu do krótkiej refleksji między spotkaniami, nawiązującej do pracy z wartościami.

Pisanie o wartościach

Jak pokazują badania (Brown i in., 2019; Creswell i in., 2005), pisanie o osobistych wartościach sprzyja działaniu w zgodzie z nimi oraz pozytywnie wpływa na zdrowie, m.in. obniża poziom stresu. Dlatego znajdź przestrzeń, w której będziesz mieć chwilę na spokojną refleksję i przeznacz kilkanaście minut na pisanie (lub nagranie notatki głosowej). Możesz skorzystać z poniższych pytań pomocniczych (Hayes, 2020):

- Co sprawia, że ta wartość jest dla mnie ważna?
- Na czym mi zależy w związku z tą wartością?
- Co chcę zrobić, aby wyrazić tę wartość w działaniu?
- Przypomnij sobie moment, w którym ta wartość była dla Ciebie szczególnie istotna. Kiedy to było? Co wtedy czułeś/czułaś?
- Czy zdarzyło Ci się kiedyś postąpić niezgodnie z tą wartością? Jakie były tego skutki? Co wtedy czułeś/czułaś?
- W jaki sposób chciałbyś/chciałabyś, aby ta wartość wyrażała się w Twoim życiu w przyszłości?

Cytowana literatura

- Bojanowska, A., Kaczmarek, Ł. D., Urbanska, B., Puchalska, M. (2022). Acting on values: A novel intervention enhancing hedonic and eudaimonic well-being. *Journal of Happiness Studies*, 23(8), 3889. <https://doi.org/10.1007/s10902-022-00585-4>
- Brown, S. D., Fotuhi, O., Grijalva, C. S., Tsai, A. L., Quesenberry Jr, C. P., Ritchie, J. L., ... Ferrara, A. (2019). A randomized study of values affirmation to promote interest in diabetes prevention among women with a history of gestational diabetes. *Medical care*, 57(7), 528–535. DOI: 10.1097/MLR.0000000000001133
- Creswell, J. D., Welch, W. T., Taylor, S. E., Sherman, D. K., Gruenewald, T. L., Mann, T. (2005). Affirmation of personal values buffers neuroendocrine and psychological stress responses. *Psychological science*, 16(11), 846–851. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2005.0162>
- Frankl, V. E. (2014). *The will to meaning: Foundations and applications of logotherapy*. Penguin.
- Hayes, S. C., Strosahl, K. D., Wilson, K. G. (2011). *Acceptance and commitment therapy: The process and practice of mindful change*. Guilford press.
- Hayes, S. C. (2020). *A liberated mind: How to pivot toward what matters*. Penguin.
- Lee, M. J. (2004). The importance of values in the coaching process. *Children and youth in organized sports. Imprensa da Universidade de Coimbra*, 82–94.
- Levin, M. E., Krafft, J., Hicks, E. T., Pierce, B., Twohig, M. P. (2020). A randomized dismantling trial of the open and engaged components of acceptance and commitment therapy in an online intervention for distressed college students. *Behaviour Research and Therapy*, 126, 103557. <https://doi.org/10.1016/j.brat.2020.103557>
- Miller, W. R., Rollnick, S. (2012). *Motivational interviewing: Helping people change*. Guilford press.
- Rolfs, J. L., Rogge, R. D., Wilson, K. G. (2018). Disentangling components of flexibility via the hexaflex model: Development and validation of the Multidimensional Psychological Flexibility Inventory (MPFI). *Assessment*, 25(4), 458–482. <https://doi.org/10.1177/1073191116645905>
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theory and empirical tests in 20 countries. In M. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 25, pp. 1–65). New York: Academic Press. [http://dx.doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60281-6](http://dx.doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60281-6)
- Schwartz, S. H., Cieciuch, J., Vecchione, M., Davidov, E., Fischer, R., Beierlein, C., ... Konty, M. (2012). Refining the theory of basic individual values. *Journal of personality and social psychology*, 103(4), 663. <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1116>
- Stelter, R. (2017). Working with values in coaching. *The SAGE handbook of coaching*, 331–344.
- Villatte, J. L., Vilardaga, R., Villatte, M., Vilardaga, J. C. P., Atkins, D. C., Hayes, S. C. (2016). Acceptance and Commitment Therapy modules: Differential impact on treatment processes and outcomes. *Behaviour research and therapy*, 77, 52–61. <https://doi.org/10.1016/j.brat.2015.12.001>