



Co-funded by
the European Union

Trenuj swoją inteligencję emocjonalną za pomocą systemu szkoleniowego Emoseniors



**Co-funded by
the European Union**

Rezultat projektu Erasmus+ „Zarządzanie emocjami i wsparcie seniorów”, numer referencyjny projektu „2021-1-PL01-KA220-ADU-000033484” Wsparcie Komisji Europejskiej dla produkcji niniejszej publikacji nie stanowi aprobaty dla treści odzwierciedlającej wyłącznie poglądy autorów, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie informacji w nich zawartych.

Zdjęcie z okładki „Grandparents” — Mike Flynn — licencja Pixabay

Witamy w systemie szkoleniowym Emoseniors!

Podręcznik jest przeznaczony dla wszystkich, którzy chcą wspierać seniorów w rozwijaniu kompetencji w zakresie umiejętności emocjonalnych. Opiekunowie, edukatorzy dorosłych, ale także członkowie rodzin, wszystkie osoby chcące rozwijać umiejętności wsparcia seniorów mogą znaleźć w tym podręczniku strategię, ćwiczenia i aspekty koncepcyjne dotyczące wsparcia emocjonalnego seniorów.

Technicznie rzecz biorąc, w pierwszej części naszego projektu dowiesz się, jak pokonać 12 kluczowych trudności zidentyfikowanych w projekcie Erasmus+ „Zarządzanie emocjami i wsparcie seniorów”. Dzięki intensywnym badaniom przeprowadzonym przez organizacje z Polski, Hiszpanii, Estonii, Włoch, Bułgarii i Grecji odkryliśmy, że w wymiarze ponadnarodowym kluczowe wyzwania dla tych, którzy chcą wspierać seniorów, to:

1. Brak zarządzania emocjami
2. Brak empatii
3. Brak umiejętności skutecznej komunikacji
4. Brak pozytywnego nastawienia
5. Brak zdolności adaptacyjnych/elastyczności
6. Brak motywacji
7. Brak cierpliwości
8. Brak samokontroli
9. Poczucie bezradności i frustracji

10. Brak zrozumienia potrzeb seniora
11. Trudność w zdobyciu zaufania osób starszych
12. Trudność w radzeniu sobie z emocjami seniorów

Wszystkie trudności są zorganizowane w 3 moduły. Moduły są podzielone na 4 sekcje

1. **Treść modułu do wykorzystania na wykładach.** W tej sekcji znajdziesz teoretyczne i praktyczne implikacje swojego modułu. Jeśli jesteś trenerem, możesz dowiedzieć się, co mówić na wykładach, jaki temat poruszyć, aby pobudzić słuchaczy.
2. **Ćwiczenia.** Ta sekcja może zwiększyć zaangażowanie uczestników, ponieważ zawiera praktyczne doświadczenia, ćwiczenia i zasady, które należy zastosować w takich sytuacjach oraz jak zwiększyć kompetencje uczących się.
3. **Wytyczne dla trenerów.** Jako ważną rolę dla prawidłowej realizacji ćwiczeń, sugerujemy w tej sekcji, jak zarządzać wynikami ćwiczeń i ich oceną.
4. **Propozycja zarządzania grupą.** Sesje dotyczące zarządzania emocjami mogą stymulować ważne reakcje słuchaczy, dlatego ważne jest, aby edukator był gotowy do radzenia sobie z możliwą sytuacją krytyczną. W tej sekcji dowiesz się, jak to zrobić.

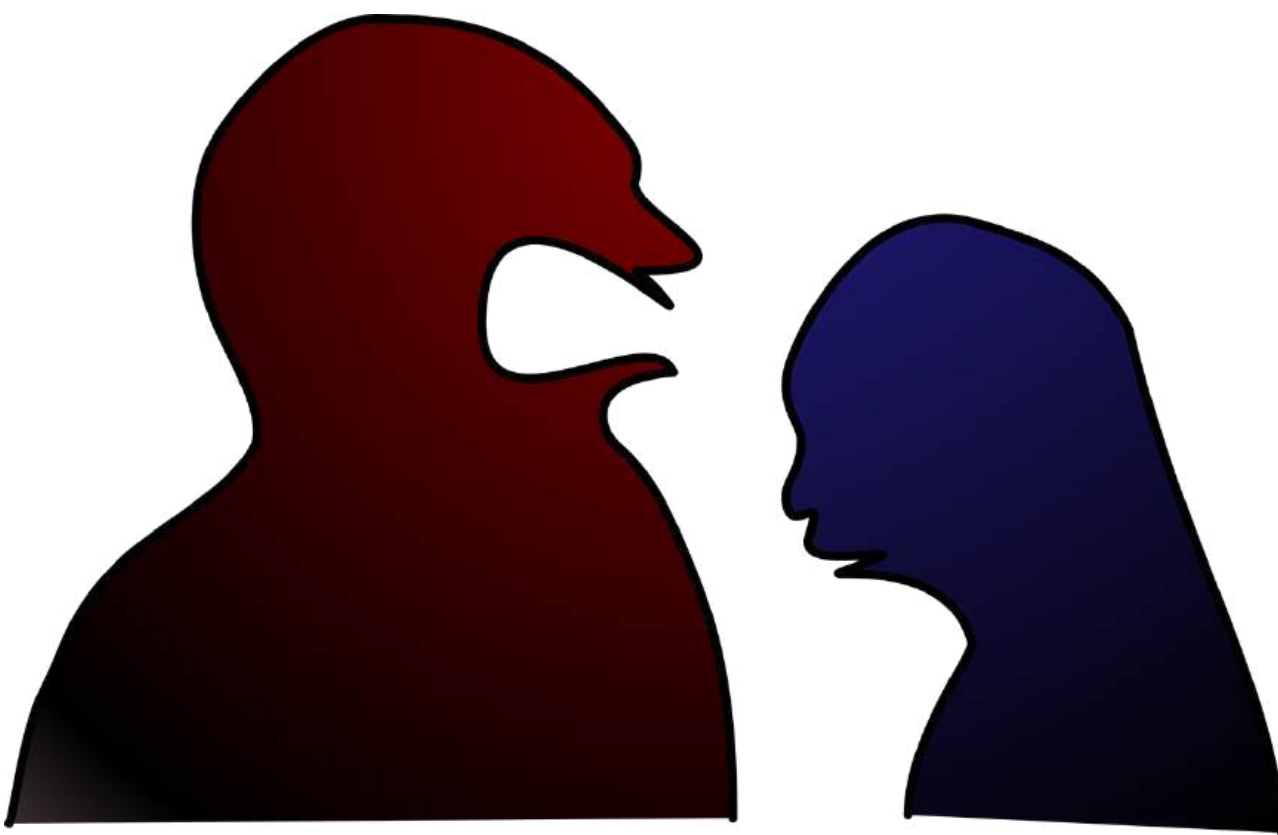
Możesz dostosować treść w elastyczny sposób i w oparciu o swoje potrzeby. 12 trudności niekoniecznie wyznacza kolejność, w jakiej powinieneś się zmierzyć na dedykowanym szkoleniu, możesz zrealizować sesję dotyczącą całego modelu, a może tylko ich części – tych ważniejszych dla Ciebie. Ponadto, jeśli twój czas jest ograniczony, możesz również wziąć dane

wejściowe z części ćwiczeń i wdrożyć je bezpośrednio.

Życzymy miłej lektury i praktyki!

Zespół EMOSENIORS

Zarządzanie emocjonalne



Moduł 1 - stworzony przez INDEPCIE (Hiszpania)

ZDJĘCIE ZEENBEE. LICENCJA PIXABAY

Treść modułu do wykorzystania podczas wykładu

Przede wszystkim należy zrozumieć, co oznacza brak zarządzania emocjami, a nawet wcześniej zrozumieć, czym jest zarządzanie emocjami. Te nieuniknione pytania otwierają drzwi do tego modułu, który ma na celu rozwój kompetencji emocjonalnych opiekunów osób starszych.

Zarządzanie emocjami oznacza zdolność do regulowania lub kontrolowania „złożonego wzorca reakcji, w tym elementów doświadczalnych, behawioralnych i fizjologicznych, za pomocą których jednostka próbuje poradzić sobie z osobiście istotnym problemem lub wydarzeniem. Specyficzna jakość emocji (np. strach, wstyd) zależy od szczególnej wagi wydarzenia” (Amerykańskie Towarzystwo Psychologiczne, 2022). Jednak, aby się tam dostać, istnieje poprzedni krok, którym jest interpretacja emocjonalna. Każda emocja ma znaczenie, pochodzenie, źródło. Można powiedzieć, że mówienie o przyczynie-skutku to uproszczenie, emocje to nie tylko reakcje - są także generowane wewnątrz. Należy wspomnieć też o systemach regulacji emocji, które przewyżniają ograniczone spojrzenie na związek przyczynowo skutkowy, jako część ludzkich reakcji, które są wyzwalane pod wpływem czynników.

Dlatego, ponieważ celem jest rozwój zarządzania emocjami, będziemy mówić o procesie dochodzenia do celu, a nie o samym celu.

Pochodzenie tej pracy wywodzi się z badania i stosowania Inteligencji Emocjonalnej (EI). Inteligencja emocjonalna zakłada zdolność rozumienia i kierowania z tej perspektywy emocjami własnymi i innych. W tym momencie pojawia się kolejne nieuniknione pytanie, co jest pierwsze, kura czy jajko, innymi

słowy, gdzie jest pierwsze skupienie emocjonalnej uwagi na własnych potrzebach lub potrzebach innych? Jako opiekunowie, można by pomyśleć, że główną ideą jest oddanie klientom (osobom starszym). Jednak złota zasada w żadnych okolicznościach nie stawia opieki nad innymi nad własną. Innymi słowy, jak można troszczyć się o innych, jeśli nie dba się o siebie, nie daje się przykładem i nie tworzy się ze sobą niezbędnych warunków emocjonalnych, aby zainicjować troskę o innych?

Często postawy i przekonania tworzą osobiste bariery, które stoją na drodze do dbania o siebie. Brak dbania o siebie może być wzorem na całe życie, ponieważ troska o innych jest łatwiejszą opcją. Jednak jako opiekun rodziny musisz zadać sobie pytanie: „Co dobrego zrobię dla osoby, którą się opiekuję, jeśli zachoruję? Jaką osobą mogę się opiekować, jeśli zachoruję? Jeśli umrę? Pierwszym zadaniem w usuwaniu barier osobistych samoopieki polega na określeniu, co stoi na twojej drodze (Gavilan, 2012).

Ten pierwszy moduł skupi się na procesie identyfikacji emocjonalnej, interpretacji i nadawania znaczenia tym emocjom z pozycji intrapersonalnej, czyli od siebie i dla siebie.

"Najlepszą inwestycją, jakiej możesz dokonać, jest inwestycja w siebie... Im więcej się nauczysz, tym więcej zarobisz ". (Buffett, 2019).

Praca opiekuna jest ciężka emocjonalnie, przeżywana emocjonalnie, więc narażona jest na problemy emocjonalne. Warunek ten zależy przede wszystkim od ich interpretacji sytuacji i osobistych zasobów, a nie od konkretnych okoliczności sprawowania opieki. W związku z tym ważniejsze jest przyjęcie definicji WHO (1945) zdrowia jako „stanu pełnego dobrostanu fizycznego, psychicznego i

społecznego, a nie tylko braku choroby lub kalectwa”.

Aby to zrobić, konieczne jest rozwinięcie świadomości emocjonalnej. Pierwszym krokiem jest zrozumienie, że emocje nie są odosobnionymi zdarzeniami. Są to wzorce zachowań. Oznacza to, że istnieją pewne zdarzenia lub zachowania, które powodują rozkwit pewnych emocji (i zawsze tych samych). Oznacza to, że istnieje korelacja między tym, co się nam przydarza (interpretacjami wydarzeń, które tworzymy) a emocjami, które do nich czujemy.

Niezależnie od pochodzenia zaburzenia osoby starszej, praca nad interpretacjami i dostarczanie im środków do poprawy ich stanu emocjonalnego jest szczególnie istotna dla opiekunów.

Zwłaszcza w opiece nad rodziną, gdzie może nie być harmonogramu opieki lub może być mniej formalne przygotowanie, lub opiekunowie opiekujący się osobami starszymi z upośledzeniem funkcji poznawczych (np. z demencją) mogą wiązać się z intensywnymi i ciągłymi stresującymi momentami.

Lawton i in. (1991) i Pearlin i in. (1990) zbadali, w jaki sposób na opiekunów wpływają dwa główne czynniki stresogenne: warunki pacjentów, takie jak rodzaj chorób, na które cierpią osoby starsze, którymi się opiekują, oraz interpretacje, jakich dokonują opiekunowie podczas interakcji z osobami starszymi.

Kluczowe znaczenie mają zasoby osobiste, aby stawić czoła sytuacjom stresu, samotności lub jakiegokolwiek sytuacji presji emocjonalnej, której doświadcza opiekun w wyniku relacji z osobą, którą się opiekuje. Zdolność do zarządzania emocjami jest osobistym i niematerialnym zasobem, który wynika z własnych rozwiniętych zdolności i jest czynnikiem decydującym o sposobie radzenia sobie

z codziennymi sytuacjami. Innymi słowy, opiekunowie będą radzić sobie z dyskomfortem, ale intensywność będzie się różnić w zależności od cech osobistych i zasobów dostępnych opiekunowi, aby poradzić sobie z szokiem.

Jest to proces łańcuchowy, gdy opiekunowie odczuwają niepokój lub depresję, mogą odczuwać większy ciężar, mieć niższą samoocenę, stosować gorsze strategie radzenia sobie, być bardziej dotknięci problemami z pamięcią i zachowaniem, otrzymywać mniejsze wsparcie społeczne i czuć się mniej usatysfakcjonowani z tego wsparcia.

To pokazuje, że jeśli jesteś w jednym z tych warunków, powinieneś rozważyć wzmocnienie swoich umiejętności zarządzania emocjami, aby poradzić sobie ze stresującymi sytuacjami bez krzywdzenia siebie lub innych.

Ćwiczenia do realizacji na zajęciach

Etykietowanie

W tej pierwszej dynamice poszukiwana jest identyfikacja i interpretacja emocji, z celem i siłą, jaką H. Roth nadaje słowom, emocje te zostaną oznaczone, nazwane i wydobyte na światło dzienne. „Kiedy możesz wyrazić słowami to, co czujesz, będziesz to posiadał” (H. Roth, 1934).

Pierwszym krokiem jest otwarcie się na własne emocjonalne rozpoznawanie zarówno pozytywnych, jak i negatywnych stanów emocjonalnych.

Aby rozpocząć ten proces emocjonalnego rozpoznawania, należy przeanalizować własne emocje. Ta analiza emocjonalna wymaga procesu analizy indukcyjnej, tzn. będziemy pracować nad konkretnymi przypadkami, z których zostaną wyciągnięte ogólne wnioski.

Aby to zrobić:

1. Przypomnij sobie konkretne doświadczenie jako opiekun. Szczególnie cenne są doświadczenia o najbardziej znaczących implikacjach emocjonalnych.
2. Zidentyfikuj emocje, które przeżywałeś w tym czasie. Ten krok nie jest tak prosty, jak mogłoby się wydawać, dlatego konieczne jest trochę szukania, kwestionując pochodzenie sytuacji. Oto kilka pytań, które mogą pomóc w odpowiedniej identyfikacji uczucia (uczuć):

Doznania fizyczne

- W której części ciała?
- Jak intensywny?
- Czy można zidentyfikować jakikolwiek związek między fizycznymi a psychicznymi lub emocjonalnymi uczuciami?

Pochodzenie emocji

- Jaka była reakcja lub postawa drugiej strony?
- Jakie były oczekiwania, oczekiwana reakcja?
- Jaka emocja została zidentyfikowana po udzieleniu odpowiedzi na powyższe pytania?

Osobista samowiedza

- Jakie są twoje wartości w odniesieniu do tego, co wywołała w tobie emocja, czy zgadzasz się, czy pasuje to do twojego stylu życia lub sposobu patrzenia na życie?
- Jak zachowywałeś się w odniesieniu do swoich wartości?

Utwórz etykietę z ostatecznym powodem pojawienia się emocji.

Następnie poświęć kilka minut na zapisanie uczuć, których doświadczyłeś w tych sytuacjach. Wymień każde z nich, „dobre” i „złe”.

Następnie ułóż zdania z każdym uczuciem.

- Jestem zły na x, ponieważ x.
- Jestem smutny, ponieważ x.
- Czuję się dobrze, ponieważ x.

To czas, kiedy możesz być ze sobą całkowicie szczerzy, bo kiedy skończysz to wszystko zapisywać, możesz to zniszczyć. Celem tego ćwiczenia jest lepsze zrozumienie, co i dlaczego czujesz tak, jak się czujesz.

Pisząc, pamiętaj, że uczucia to tylko uczucia. Nie zawsze są logiczne. Aby sobie z nimi poradzić, musisz najpierw dowiedzieć się, jakie to uczucia i jak na Ciebie wpływają. Zapisanie ich na papierze może Ci w tym pomóc. Pisanie może również pomóc w odkryciu przyczyny emocji.

To ćwiczenie ma na celu natychmiastowe zastosowanie zasobów identyfikacji emocjonalnej. Jednak praca nad identyfikacją emocjonalną zakłada nie tylko pracę nad przeszłymi i doświadczanymi emocjami, ale równie istotną kwestią jest praca nad momentem, w którym emocja się pojawia.

W tym sensie drugim scenariuszem, w którym należy zastosować to narzędzie, jest moment wystąpienia emocji. Zatrzymanie się przed podjęciem działania lub decyzji i poświęcenie kilku minut na zrozumienie tego, co czujemy, to codzienne zadanie. Oczywiście niepraktyczne jest zadawanie sobie tych wszystkich pytań za każdym razem, gdy coś czujesz, że pojawia się emocja (nie jest to realistyczna sytuacja z dnia na dzień).

Ale kiedy masz do czynienia z sytuacją, opiekując się osobami starszymi, w której czujesz, że nie możesz kontrolować swoich emocji lub zarządzać nimi,

nadszedł czas, aby się zatrzymać i poświęcić kilka minut na uspokojenie i zrelaksowanie się i wykonać tę czynność, gdy dojdiesz do siebie.

Wytyczne do ewaluacji ćwiczeń realizowanych w warunkach klasowych

Należy mieć na uwadze, że ćwiczenia te mają na celu pracę nad edukacją emocjonalną, ale jest to długa droga, która wymaga ciągłości, więc nie można oczekiwać natychmiastowych efektów.

Poniżej przedstawione zostanie narzędzie pozwalające zrozumieć, czy osiągnięto samoświadomość.

Jest to więc narzędzie, które będzie mierzyć wykorzystanie poprzedniego narzędzia, ale znajdzie większą przydatność po dłuższej pracy nad proponowanym powyżej narzędziem, ponieważ z poprzedniego działania zostaną uzyskane cele długoterminowe.

- Czy zwykle identyfikujesz swoje emocje?
- Czy potrafisz rozpoznać źródło emocji, których doświadczasz?
- W przypadku „nieprzyjemnej” emocji, czy wiesz, jak sytuacja mogła zmienić się w „przyjemną” emocję?
- Czy są sytuacje, w których nie możesz zrozumieć, dlaczego czujesz się tak, jak się czujesz?
- Czy zastanawiasz się nad swoimi emocjami?
- Czy jesteś przepełniony emocjonalnie?

- Czy znasz granice swojej tolerancji emocjonalnej?
- Czy uważasz, że emocje odgrywają istotną rolę w wydarzeniach życia codziennego?
- Potrafię analizować swoje myśli
- Potrafię powstrzymać się w sytuacjach wywołujących złość

Propozycje trenera do zarządzania grupą

Dla niektórych osób identyfikacja emocji może nie być taka łatwa. Mogą istnieć ogólne bariery spowodowane blokadami psychicznymi. W pewnych momentach trudno jest dokonać głębokiej i realistycznej analizy własnych emocji. Na przykład mogą pojawić się uczucia, które nie są łatwe do rozróżnienia, czy wynikają z określonego wydarzenia, czy z ciągłego nagromadzenia wydarzeń.

W takich sytuacjach ważne jest, aby zatrzymać się i przeanalizować pochodzenie swoich uczuć.

Tak więc w niektórych sytuacjach, przełamując emocje, wykonując czynności zaproponowane w celu zarządzania emocjami na poprzednich stronach, można odkryć, że doświadczyliśmy urazy. Emocja ta może ujawnić się, zanim ktokolwiek zda sobie sprawę z jej istnienia, wywodząca się z nagromadzenia zdarzeń, tak że bez uprzedniej analizy nie jest łatwo zidentyfikować lub odróżnić uczucia wywodzące się z określonego zdarzenia od uczuć wywodzących się z nagromadzenia zdarzeń. Uraza, według Hiszpańskiego Czerwonego Krzyża (2013) „to uczucie, które jest silnie zintegrowane z naszym spojrzeniem na rzeczywistość i może mieć ogromny wpływ na wszystkie aspekty opieki”.

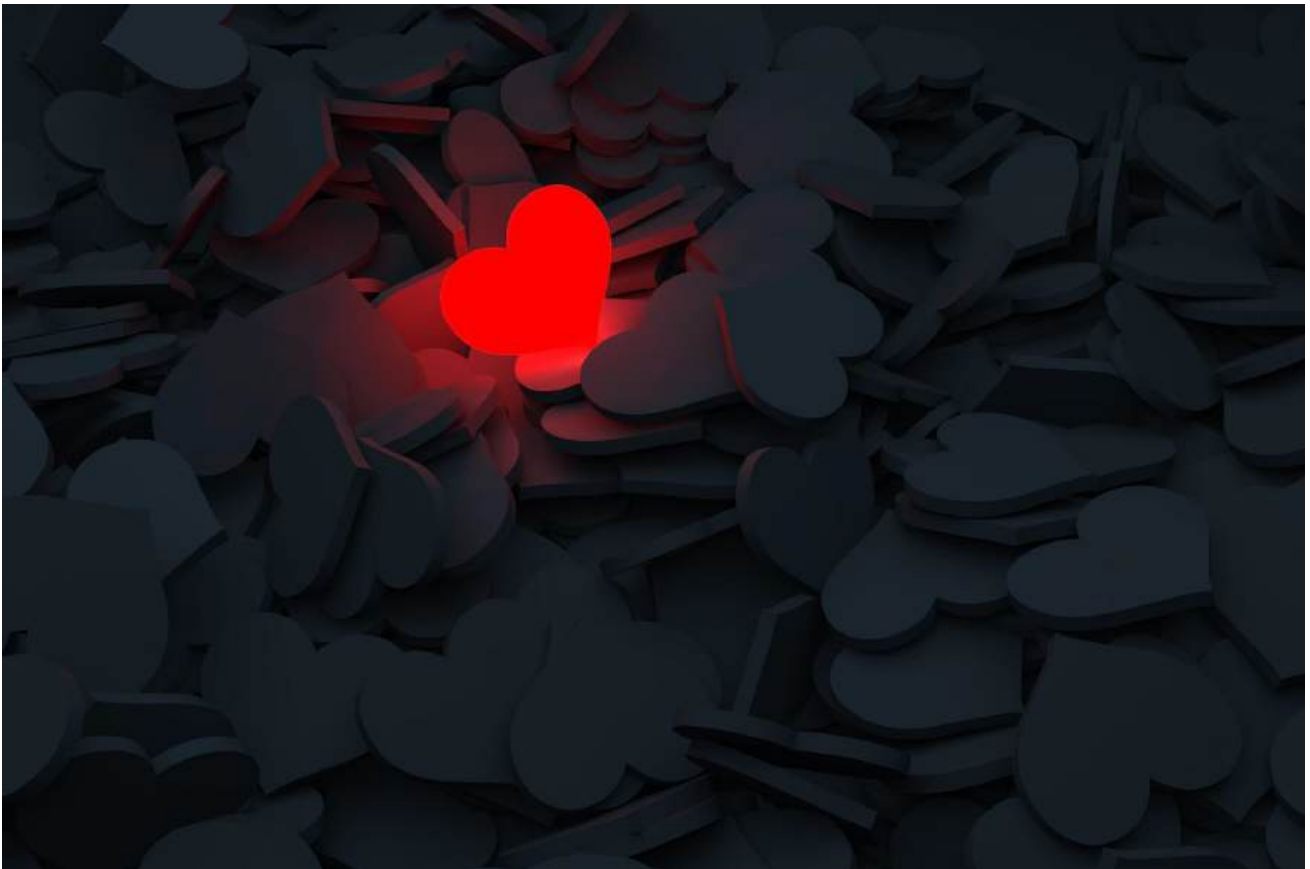
Brak zarządzania emocjami ze strony opiekunów osób starszych (tak jak w przypadku każdego innego człowieka na planecie) może prowadzić do z góry określonych i negatywnych zachowań wobec samych ludzi, które mają reperkusje dla samego siebie, jak również ciągłe błędy w analizie rzeczywistych zdarzeń emocjonalnych. W konsekwencji wskazuje Hiszpański Czerwony Krzyż (2013):

- Prowadzi nas do utraty zdolności jako opiekunów: troski o członka rodziny i troski o siebie.
- Może to prowadzić do wiktyimizacji: czujemy się ofiarami i tak się zachowujemy.
- Zakładając, że przyczyny zaistniałych okoliczności leżą poza nami, pojawiają się przeszkody w przejmowaniu kontroli nad kontekstem opieki i przyjmowaniu proaktywnych postaw wobec problemów.
- Głęboko warunkuje to nasze postrzeganie innych i może prowadzić do narzuconej sobie izolacji.
- Może sprawić, że zasoby wsparcia opiekuna będą mniej skuteczne.
- Może to prowadzić do wysokiego poziomu frustracji, a nawet agresji.

Mając to na uwadze, opiekunowie powinni w takich sytuacjach nie spieszyć się. Przed podjęciem decyzji okrytej emocjonalnym welonem lub jeśli czujesz się zablokowany w jakiejś sytuacji, pierwszą rzeczą do zrobienia jest zatrzymanie się i dokonanie bilansu sytuacji. Idź na spacer, oczyść głowę, uprawiaj sport, połóż się w wannie itp. Zrób coś, co jest dla Ciebie wygodne i co pomaga Ci się zrelaksować, oczyścić głowę, abyś z dalszej perspektywy mógł analizować co się dzieje. Rzeczywistość jest taka, że nie jesteś superman ani superwoman, nie musisz stawiać czoła całej sytuacji, jakbyś miał nieograniczone możliwości. Kiedy czujesz początki rozpacz, znajdź sposób, aby mieć trochę czasu dla siebie.

Zarządzanie emocjonalne

Moduł 2 - stworzony przez INDEPCIE (Hiszpania)



ZDJĘCIE 5933179 — LICENCJA PIXABAY

Treść modułu do wykorzystania na wykładzie

W tym drugim module zajmiemy się fazą po poprzednim module, jako jego kontynuacją. Proponujemy zatem z jednej strony samozarządzanie emocjami, a z drugiej pracę nad automotywacją.

Innymi słowy, kiedy już przejdziemy przez etapy identyfikacji emocjonalnej, nauczymy się kontrolować nasze emocje. Zidentyfikowanie „wyzwalaczy” określonej emocji sprzyja zdolności zwracania uwagi w pewnych sytuacjach „ryzyka emocjonalnego”, aby móc poświęcić więcej uwagi bodźcom, które mogą

zagrozić kontroli emocjonalnej.

Istnieje cała skala wrażliwości. Ale czy to w większym, czy mniejszym stopniu, do pewnych słów, zwrotów, sytuacji, miejsc, a nawet ludzi, zwłaszcza jeśli są skierowane do nas lub do osób, które pozostają w naszym bliskim kręgu, istniejemy jako część ludzkości. Ważne jest, aby pracować nad wykrywaniem tych wrażliwych punktów, ponieważ nie wszyscy ludzie lokalizują je w tym samym miejscu lub z tym samym poziomem intensywności, a reakcje są oczywiście nieskończenie różne między ludźmi.

Celem samozarządzania emocjami jest panowanie nad uczuciami i impulsywnymi zachowaniami, zdrowe zarządzanie emocjami, przejmowanie inicjatywy, wywiązywanie się z zobowiązań i dostosowywanie się do zmieniających się okoliczności. Polega na pracy nad punktami największej wrażliwości w oparciu o samowiedzę (którą rozwinęliśmy w poprzednim module).

Aby móc kontrolować emocje, a w szczególności móc określić „wyzwalacze”, bardzo pozytywne jest uświadomienie sobie zmian cielesnych, które zachodzą podczas doświadczania różnych emocji. W ten sposób będziemy świadomi, kiedy wykryjemy sygnały alarmowe, które ostrzegają nas o możliwej emocjonalnej „eksplozji”.

Sygnały te, będące zaprogramowanymi reakcjami fizjologicznymi, pozwalają opiekunowi na chwilę wytchnienia, zdystansowanie się od przytłaczającej go sytuacji lub zmianę negatywnego stanu emocjonalnego na bardziej pozytywny, który sprawia, że praca jest źródłem satysfakcji i rozwoju osobistego zamiast doświadczać tego jako ciężaru. Kiedy umysł pozostaje spokojny, wydajność

pamięci roboczej jest optymalna, ale gdy pojawia się nagły wypadek lub pojawia się stres, funkcjonowanie mózgu przechodzi w tryb samoobrony skoncentrowany na przetrwaniu, zużywając zasoby z pamięci roboczej i przenosząc je do innych miejsc w mózgu, które umożliwiają, aby utrzymać zmysły w stanie hiper czujności.

Zdolność do samokontroli wymaga ważnego aspektu, zdolności do moderowania własnej reakcji emocjonalnej na sytuację, niezależnie od tego, czy reakcja ta jest negatywna, czy pozytywna (np. nie byłoby właściwe wyrażanie nadmiernej radości przy innych osobach, kolegach lub przyjaciółach, którzy przeżywają w tym momencie problematyczne lub nieprzyjemne sytuacje).

Ćwiczenia do realizacji na zajęciach

„Życiem nie jest to, co się przeżyło, ale to, co się pamięta i jak to się pamięta, aby opowiedzieć historię” Garcia Marquez (2017). Innymi słowy, życie jest interpretacją. Interpretowanie emocji, zdarzeń i określanie, jak chcemy i możemy sobie z nimi radzić.

W tym ćwiczeniu spróbujemy znaleźć sposoby na zarządzanie emocjami i radzenie sobie z sytuacjami bez poczucia przytłoczenia.

Posłużymy się niektórymi technikami zarządzania emocjami, takimi jak transmutacja emocji, przekształcanie uczuć „negatywnych”, takich jak złość, nienawiść, zranienie i zazdrość, w uczucia „pozytywne”, takie jak miłość, podziw, współczucie i życzliwość; i pozytywny dialog wewnętrzny.

1. Zrób listę 3 „negatywnych” uczuć, które odczuwałeś w ciągu ostatniego tygodnia.

Ważne jest, aby skupić się na konkretnych scenariuszach, w których doświadczyłeś tych emocji. Chodzi o analizę konkretnego przypadku. Zwłaszcza scenariusz, który przytłoczył, obezwładnił lub wywołał uczucie gniewu.

2. Wyobraź sobie, że cofasz się w czasie do jednego z tych scenariuszy, w których doświadczyłeś jednej z emocji z twojej listy.

Oddychaj głęboko, aby zwiększyć przepływ krwi, co pomaga radzić sobie w trudnych sytuacjach. Liczenie do dziesięciu przed reakcją może pomóc w kontrolowaniu szczególnie trudnych emocji, takich jak złość. To uspokaja i daje czas na zastanowienie się, jak poradzić sobie z sytuacją.

3. To jest punkt, w którym się znajdujemy i z którego należy zarządzać emocjami.

Chodzi o to, aby przeanalizować wydarzenie obiektywnymi oczami, a następnie skupić się na pozytywach, a nie na negatywach. Aby to zrobić, spróbuj znaleźć inne wytłumaczenie niż to, które zinterpretowałeś jako pierwsze, które może mieć sens (być może jest zestresowany, chory lub ma do czynienia z czymś innym, czego nie czuje się komfortowo. Może planować dać więcej wyjaśnień, kiedy będzie mógł).

4. Odróżnij rzeczywistość od pragnienia, zrozum przyczynę zachowania lub sytuacji i zastanów się, czy jest to działanie lub sytuacja, którą można zmienić.

5. Następnie ćwicz pozytywne mówienie do siebie, aby zwiększyć swoją zdolność do samzarządzania.

Rozważając możliwe alternatywy, zmieniasz swoje myśli, co może pomóc ci zmodyfikować pierwszą skrajną reakcję. Ponownie zinterpretuj te sytuacje z bardziej pozytywnego punktu widzenia.

- A. Jeśli przełożony mnie karci, to dlatego, że nie jestem w tym dobry.
- B. Jeśli senior narzeka na mnie, to dlatego, że jestem bezużyteczny.
- C. Jeśli senior nie rozwija się zgodnie z oczekiwaniami, to dlatego, że nigdy nie będę dobrym profesjonalistą.
- D. W tym ośrodku opieki nad osobami starszymi pracują zawsze te same osoby. Nigdy nie jesteśmy uznawani. Nikt nie wie, przez co przeszliśmy, żeby znaleźć się tu, gdzie jesteśmy. Wszyscy menedżerowie robią swoje.
- E. Co jeśli senior ma reakcję alergiczną na lek, który właśnie mu przepisałem?
- F. Co się stanie, jeśli złożę skargę i zabiorą mi stanowisko tymczasowe?
- G. Dzieje się tak tylko z nami, ponieważ wykorzystują naszą dobrą wolę i nasze powołanie.
- H. Nie zapraszają nas do świętowania tego sukcesu, ponieważ uważają, że tylko oni są za to odpowiedzialni.
- I. Mnie się to zdarza, bo się staram i nie robię tego jak inni, którzy wszystko ignorują.
- J. Co mogę powiedzieć, nie mogę nic zrobić!
- K. Jeśli wszystkiego nie sprawdzę, na pewno coś pójdzie nie tak.
- L. Gdybyś wiedział, ile zarabiam, nie kradniesz tak radośnie mojego czasu.

6. Staraj się przekształcić 3 uczucia, które wymieniłeś, w pozytywne.

7. Wykorzystaj czas jako punkt podparcia.

Nikt nie ma stałego poziomu asymilacji, cierpliwości i produktywności. Znajdź najlepszą porę dnia na wykonanie tej czynności. Na przykład, jeśli wczesnie wstajesz, może ci łatwiej radzić sobie z trudnymi sytuacjami lub przychodzić rano do głębszych refleksji. Natomiast wieczorami możesz być bardziej narażony na przytłoczenie sytuacją. Ważne jest, aby wiedzieć, kiedy możesz najlepiej zarządzać swoimi emocjami, aby wykorzystać tę samoświadomość na swoją korzyść, na przykład podczas poważnej rozmowy lub ćwiczenia pozytywnego mówienia do siebie (Rawlins, 2014).

Wytyczne do ewaluacji ćwiczeń realizowanych w warunkach klasowych

Osiągnięcie znaczących efektów w dłuższej perspektywie to proces wymagający wytrwałości, ale z pewnością się opłaca. Możliwe jest sprawdzenie i ocena postępów, jeśli spełnione są następujące cele:

- Dowiedziałem się więcej o sobie
- Dowiedziałem się więcej o tym, jak skuteczniej zarządzać swoimi emocjami.
- Spędziłem więcej czasu na zrozumieniu swoich emocji
- Bardziej efektywnie zarządzałem swoim życiem
- Poprawiłem swoje relacje z członkami rodziny i opiekunami.
- Znalazłem nowe zasoby w mojej społeczności, które pomogą mi zadbać o siebie (zajęcia, grupy wsparcia, sport itp.).
- Nauczyłem się, jak skuteczniej bronić siebie lub bliskiej osoby.

Możesz także napisać krótką autorefleksję na temat korzyści lub dodatkowej pomocy w nauce zarządzania emocjami z bardziej szczegółowego lub osobistego punktu widzenia.

Propozycje trenera do zarządzania grupą

Walka ze zmęczeniem lub sytuacjami stresowymi wymaga ważnego, ale koniecznego wysiłku. Z jednej strony trzeba zaakceptować, że to „niewygodne” uczucie istnieje w sobie, ponieważ niezwykle ważne jest analizowanie rzeczywistości ze wszystkimi czynnikami, które ją tworzą.

Mogą zdarzyć się sytuacje, w których pojawiają się trudne do opanowania emocje, zwłaszcza na początku, a nawet sytuacje bardzo intensywnego zdenerwowania, w których możesz cierpieć na blokady. Możliwe, że niektóre z tych sytuacji nałożą się na poprzednie ćwiczenie. Ale w takich sytuacjach trener powinien przekazać uczestniczącemu opiekunowi, że ważne jest, aby myśleć, że samokontrola zaczyna się od poszanowania własnych granic, aby nie narażać się na rzeczy, z którymi nie mogę sobie jeszcze poradzić, bo to oni sobie radzą. Innymi słowy, ważne jest ustalenie granic lub parametrów kontroli emocjonalnej, aby nie dać się przytłoczyć i nie uciekać się do tłumienia emocji. Jeśli, na przykład, użyłeś przypadku w symulacji poprzedniego ćwiczenia, z którym nie możesz się teraz zmierzyć, możesz pomyśleć o innej sytuacji i wejść na kolejne stopnie trudności emocjonalnej, przełamując emocje i zachowanie z tego, co jest znane i łatwiejsze do kontrolowania, do tego, co jest bardziej złożone.

Chodzi o regulowanie, kontrolowanie lub ewentualnie modyfikację nastrojów i uczuć – lub ich natychmiastowej manifestacji – wtedy, gdy są one niewygodne w

danej sytuacji. Znajduje to odzwierciedlenie w zdolności adaptacji do zmieniających się sytuacji oraz w spójności naszych działań z przyjętymi wartościami i zobowiązaniami.

Najważniejszą rzeczą jest akceptacja emocji, które odczuwasz. Możesz kontrolować swoje emocje, akceptując je, nie zaprzeczając, że jesteś sfrustrowany, rozczarowany lub smutny. Niezależnie od tego, czy jest to emocja pozytywna, czy negatywna, ważne jest, aby ją zaakceptować.

Z akceptacji powinno wynikać znacznie mniej problematyczne doświadczanie tych uczuć. Będą powodować coraz mniejszy dyskomfort, a wraz z tym przyjdzie czas na ocenę, czy te uczucia są zgodne z rzeczywistością.

Akceptowanie i rozumienie uczuć, takich jak uraza, jest normalne, a to, co je powoduje (w naszym konkretnym przypadku), jest najmniej ważną rzeczą w radzeniu sobie z emocją.

Zarządzanie emocjonalne



Moduł 3 – Relacje interpersonalne tworzone przez INDEPCIE (Hiszpania)

ZDJĘCIE GERALDA ALTMANA. LICENCJA PIXABAY

Treść modułu do wykorzystania na wykładzie

Relacje interpersonalne to zdolność do odpowiedniego nawiązywania relacji i rozumienia emocji innych ludzi oraz przejawiania umiejętności społecznych. Bezpośrednią konsekwencją dla opiekunów jest to, że w ich pracy dobre opanowanie tej umiejętności ma fundamentalne znaczenie zarówno osobiste, jak i zawodowe, ponieważ jest to zawód, który na bieżąco zajmuje się wyrażaniem siebie w relacjach emocjonalnych z innymi.

Wywieramy na innych (a inni wywierają na nas) wielki wpływ zarówno dobry, jak

i zły, czy to w pracy, czy w relacjach osobistych, i to warunkuje nasz stan umysłu. Opiekunowie, podobnie jak wszyscy ludzie, napotykają różne bariery do pokonania w różnych dziedzinach życia... W niektórych sytuacjach mogą to być małe bariery, w innych mogą to być ogromne mury. Trudności różnią się również w zależności od obszaru, od psychicznego do fizycznego lub emocjonalnego lub kilku jednocześnie.

W tym momencie bycie opiekunem to ciężka praca, a bycie pacjentem w potrzebie może być fizycznie i psychicznie wyczerpujące. Dlatego ważne jest, aby z czasem budować podstawy dobrych relacji, zwłaszcza w bliskich kręgach osobistych i zawodowych, między współpracownikami a pacjentami. Komunikacja jest częścią relacji międzyludzkich i życia codziennego. Jest to niezbędne i nieuniknione, więc uczynienie z komunikacji pozytywnego narzędzia może być bardzo przydatne.

Relacje społeczne mogą być źródłem wsparcia dla opiekunów, ale także źródłem stresu, frustracji i problemów (Williams i Hankey, 2014).

Większość badań nad procesami interpersonalnymi związanymi z dobrostanem opiekunów koncentrowała się na pozytywnym wsparciu społecznym w porównaniu z negatywnymi aspektami (tj. negatywnością społeczną) interakcji społecznych. Wsparcie społeczne jest zależne od kontekstu i jest powszechnie definiowane jako zapewnienie zasobów innej osobie. Ten wielowymiarowy konstrukt obejmuje komponenty, takie jak zakorzenienie społeczne (tj. zakres i struktura więzi społecznych), przyjęte wsparcie (tj. częstotliwość, z jaką udzielane jest wsparcie społeczne) oraz wsparcie społeczne (tj. częstotliwość, z jaką

otrzymywane jest wsparcie społeczne) oraz postrzegana jakość wsparcia (tj. indywidualna ocena dostępności wsparcia) (Williams i Hankey, 2014).

Negatywność społeczna jest również specyficzna dla kontekstu i obejmuje konflikt, niewrażliwość i ingerencję jako trzy odrębne, ale powiązane elementy. Na przykład na relacje międzyludzkie mogą wpływać głęboko zakorzenione postawy, których dana osoba może nie być świadoma i które mogą być dysfunkcyjne, takie jak deficyty w samoakceptacji, które mogą również osłabiać pozytywne relacje z innymi (Keyes, Corey i in., 2003).

Z tego powodu trenerzy powinni zachęcać opiekunów do treningu umiejętności społecznych, aby nastąpił transformacyjny proces związany z doskonaleniem umiejętności społecznych. Proces ten tworzy relacje międzyludzkie, które pozwalają na asertywny rozwój w społeczeństwie i postawy sprzyjające zdolności do stawiania czoła momentom trudności społeczno-emocjonalnych.

Jest to szczególnie istotne, jeśli weźmiemy pod uwagę, że nie wszyscy ludzie komunikują się w ten sam sposób, nie są w stanie w ten sam sposób stawić czoła trudnościom społeczno-emocjonalnym, a nawet fakt przezwyciężenia lub przyswojenia pewnych trudności różni się w zależności od osoby. Jednak niezależnie od poziomu rozwoju umiejętności radzenia sobie, trening w tym zakresie to proces, który każdy powinien podjąć, bo któż nie traci w wielu sytuacjach panowania nad sobą, nie popełnia błędów w ważnych decyzjach, bo czuje się poruszony lub przygnębiony?

Z drugiej strony ciągła praca nad samodoskonaleniem czy odpornością jest techniką wzbogacającą każdego człowieka, to tylko kwestia chęci, bo siła woli jest motorem poruszającym świat.

Bycie wspieranym jest kluczowe, zwłaszcza w działaniach związanych ze radzeniem sobie lub odpornością, ponieważ oznacza dostrzeganie lub doświadczanie miłości i troski innych, bycie szanowanym i cenionym oraz bycie częścią sieci wzajemnej pomocy i zobowiązań (Wills, 1991). Wsparcie może dotyczyć konkretnych transakcji, w których jedna osoba otrzymuje od drugiej rady, wsparcie instrumentalne lub pocieszenie emocjonalne, lub może być doświadczane przede wszystkim poprzez postrzeganie, że pomoc i wsparcie są potencjalnie dostępne od osób, z którymi jest się blisko.

Wsparcie systematycznie zmniejsza stres psychiczny, taki jak depresja i lęk, w okresach stresu i wspiera psychiczne przystosowanie się do przewlekłych stresujących warunków (Holahan, Moos, Holahan i Brennen, 1997).

Ćwiczenia do realizacji na zajęciach

To ćwiczenie ma na celu pracę nad odpornością i pokonywaniem trudności poprzez budowanie pozytywnych relacji. Jednym ze sposobów osiągnięcia tego celu jest poproszenie o pomoc. Ta sytuacja wiąże się z pracą nad komunikacją i relacjami międzyludzkimi. Znajduje to odzwierciedlenie w poniższym ćwiczeniu.

Można nad tym pracować w zespołach; w tym przypadku będziemy pracować nad poprawą równości w parze. Każda osoba zapisuje na jednej kartce umiejętność, w której jest szczególnie dobra i w której mogłaby pomóc drugiej osobie, a na drugiej umiejętności, z którymi chciałaby poprosić o pomoc (lub życzenia, które

chciałaby zrealizować) i wpisuje swoje imię na każdej kartce.

Użyj tylu kart, ile umiejętności możesz zaoferować lub poprosić o pomoc. Kładzie się je na stole i każda osoba wybiera jedną kartę z prośbą o pomoc oraz drugą, w której druga osoba oferuje umiejętność. Obie strony zgadzają się, kiedy, jak i gdzie ta współpraca będzie miała miejsce.

Ćwiczenie stworzone przez Martę Madrigal. Źródło: Inma Santos, *Dinamicas para la Igualdad* (Dynamics for Equality, 2017).

Wytyczne do ewaluacji ćwiczeń realizowanych w warunkach klasowych

Aby ocenić to ćwiczenie, raz w tygodniu przeglądają umowy i sprawdzają czy są one realizowane. Jeśli czują, że wszystko poszło dobrze i są szczęśliwi, świętują w ustalony wcześniej sposób. Jeśli umowa nie została wyprodukowana w zadowalający sposób, toczy się dialog na temat tego, co uniemożliwiło realizację umowy. Zachowanie jest powtarzane przez kilka tygodni w celu jego utrwalenia.

Celem tego ćwiczenia jest rozwijanie umiejętności komunikacyjnych i zaufania. Ważne jest, aby nauczyć się komunikować uczucia, pragnienia i potrzeby oraz rozumieć, że inni ludzie też je mają, nawet jeśli wychowali się w innym środowisku, pokoleniu czy kulturze.

Propozycje trenera do zarządzania grupą

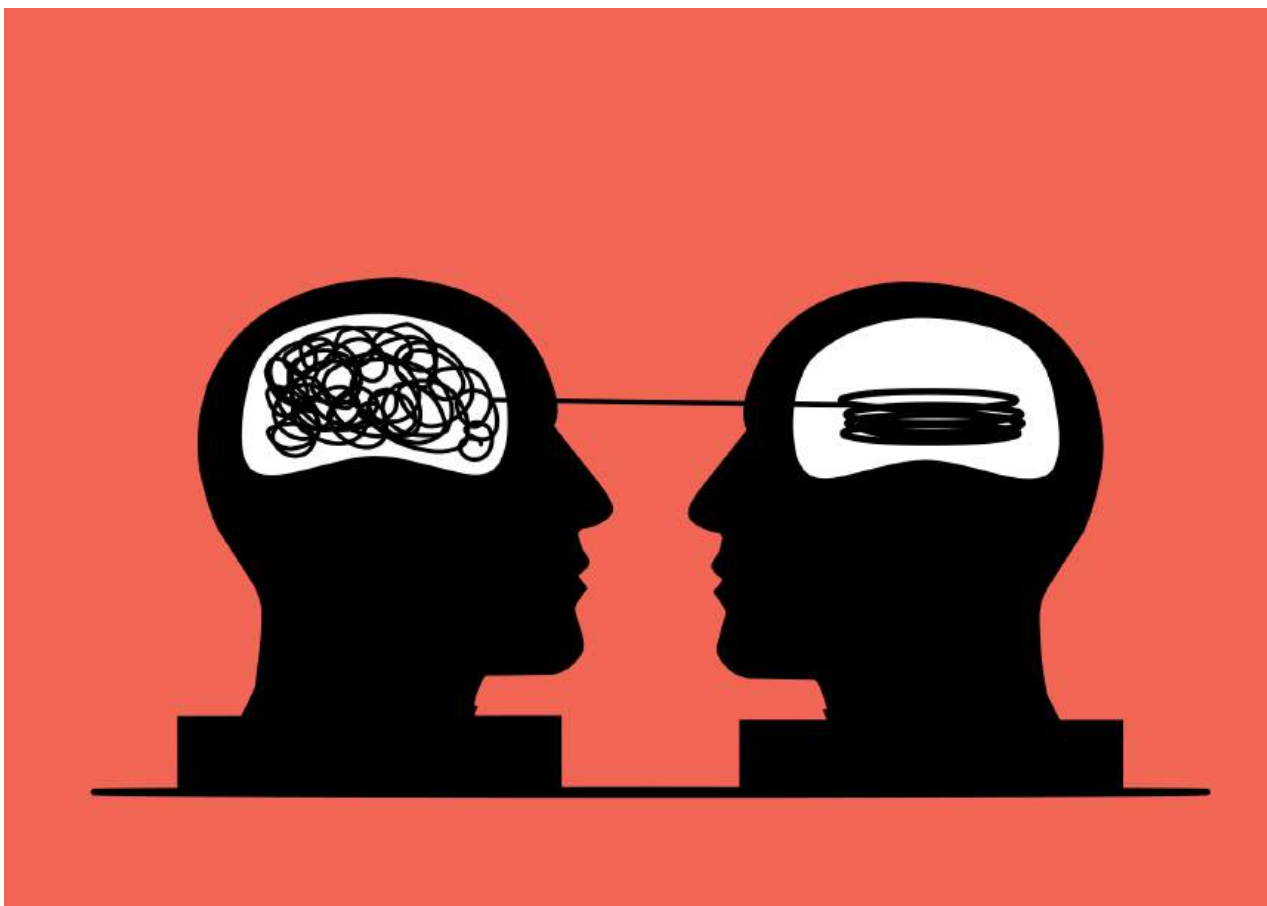
Można spotkać osoby, które nie pracują nad komunikacją i nie proszą o pomoc. Niektórzy ludzie, mimo że są pogrążeni w poważnych problemach, nie potrafią poprosić o pomoc i starają się wszystko rozwiązać na własną rękę, choć czasami nie jest to możliwe. Co można zrobić, aby wyjść z tego stanu braku komunikacji?

Powinniśmy zacząć normalizować sytuacje, w których nie zawsze jest nam dobrze, w których pojawiają się trudności, złe lub nieprzyjemne momenty. Bo nie zawsze jest nam dobrze. I nie zawsze jesteśmy w stanie rozwiązać wszystko sami.

Pierwszym krokiem jest oddanie wartości odpowiadającej każdemu zdaniu. Jeśli pytasz „jak się masz?”, dzieje się tak dlatego, że chcesz wiedzieć, jak sobie radzi druga osoba, a nie korzystasz tylko z formalności towarzyskich.

Szczególnie ważna jest praca nad interpersonalnymi czynnościami zarządzania emocjami w pracy z osobami starszymi. Badania wykazują zgodność emocji, jakich doświadczają opiekunowie w stosunku do osób starszych, którymi się opiekują. Są to „podobne, uzupełniające się i/lub obronne emocje w odpowiedzi na cierpienie osoby, którą się opiekują, poprzez mechanizmy takie jak empatia poznawcza, mimika i uczenie warunkowe, które narażają opiekunów na chorobę psychiczną i fizyczną” (Monin i Schulz, 2009). Innymi słowy, wyniki tych badań sugerują, że zwrócenie uwagi na potrzeby opiekunów w zakresie zdrowia psychicznego może również złagodzić cierpienie pacjentów.

Empatia



Moduł 4 - stworzony przez INDEPCIE (Hiszpania)

ZDJĘCIE MOHAMMEDA HASSANA. LICENCJA PIXABAY.

Treść modułu do wykorzystania na wykładzie

Ten moduł skupi się na empatii u opiekunów osób starszych. Kiedy wspomina się o empatii, odnosi się ona do „zdolności poznawczego przyjęcia punktu widzenia innej osoby i tendencji do doświadczania uczuć zorientowanych na innych, takich jak współczucie i troska” (Delucca i Goldstein, 2020).

Empatia jest umiejscowiona w świadomości społecznej, ponieważ wiąże nasze zdolności analizy i zrozumienia z sygnałami społecznymi, w tym z niepisanymi

zasadami. Świadomość społeczna wiąże się z charyzmą. Na przykład wyobraź sobie Mario, człowieka, który lubi mówić, a kiedy to robi, trzykrotnie rozwija swoje pomysły. Ale nie wyłapuje subtelności podczas mówienia, nie interpretuje np. mowy ciała. Nie dokonując tych interpretacji, nie może sobie wyobrazić, że jego monologi mogą stać się frustrujące dla innych. Wielu z nas spotkało lub spotka Mario w swoim życiu. Ta sama osoba, o wyższym poziomie świadomości społecznej, przestałaby słuchać innych, pytała ich o uczucia i interpretowała ich język niewerbalny.

Jak ta sprawa odnosi się do opiekunów osób starszych? U zawodowych opiekunów uznano, że empatia i związane z nią procesy emocjonalne mają nadrzędne znaczenie. W relacji profesjonalista-pacjent istnieje dwoistość. Z jednej strony empatia oddziałuje na pacjentów poprzez opiekę medyczną. Większa empatia wiązałaby się z lepszymi wynikami zdrowotnymi pacjentów. Z drugiej strony empatia ma wpływ na samopoczucie opiekuna, jak wynika z analizy Bermejo i in. (2014), osoby empatyczne są również altruistyczne i otwarte oraz mają zdolność nawiązywania bezpiecznych więzi emocjonalnych.

Specjaliści pracujący w szczególności z profesjami takimi jak osoby starsze z chorobą Alzheimera lub innymi chorobami neurodegeneracyjnymi mają specjalne potrzeby związane ze wsparciem zawodowym i emocjonalnym. Ponieważ ściśle współpracują z pacjentami i ich rodzinami, często doświadczają smutku i depresji, gdy pacjenci umierają lub gdy opieka może stać się bardzo intensywna.

Empatia obejmuje szereg emocji, które są ważne w codziennym życiu opiekunów i ludzi wokół nich. Są to emocje empatyczne, takie jak wdzięczność i współczucie

według Lazarusa (2000), które są szczególnie ważne w sytuacjach choroby i zależności.

Współczucie i empatia to cechy, które umożliwiają opiekunom skuteczne wykonywanie ich ról opiekuńczych, ale drugą stroną medalu jest to, że mogą one również utrudniać im utrzymywanie dystansu emocjonalnego niezbędnego do skutecznego wykonywania pracy lub mogą prowadzić do przedwczesnego wypalenia. W rzeczywistości, jeśli uważasz, że jesteś w stanie przedwczesnego wypalenia, sugerujemy zwrócenie się o wsparcie do stowarzyszeń zawodowych, wsparcia rówieśników, psychologów i psychoterapeutów pracujących nad zapobieganiem wypaleniu.

Oprócz nauczania technik relaksacyjnych i uzdrawiającej mocy śmiechu, programy te pomagają pracownikom służby zdrowia skupić się na wyjątkowych radościach z ich pracy, wspólnych wartościach i ważnym wkładzie w życie pacjentów i ich rodzin.

Empatia jest jedną z umiejętności i kompetencji Inteligencji Emocjonalnej (EI). Mayer i Salovey (1999) zdefiniowali inteligencję emocjonalną jako zdolność rozpoznawania znaczeń i kontekstów emocji w celu usprawnienia podejmowania decyzji. Goleman (1999) rozróżnia w ramach IE rozwój kompetencji intrapersonalnych i interpersonalnych. Relacje międzyludzkie opierają się na prawidłowej interpretacji sygnałów, które inni wyrażają nieświadomie, a które często wysyłają niewerbalnie, i tu wkracza empatia.

Rozpoznawanie emocji i uczuć innych ludzi, które można wyrazić za pomocą znaków, które nie mają charakteru stricte językowego (gest, reakcja

fizjologiczna, tik), może nam pomóc w nawiązaniu bliższych i trwalszych więzi z ludźmi, z którymi się utożsamiamy. Co więcej, rozpoznanie emocji i uczuć innych jest pierwszym krokiem do zrozumienia i utożsamienia się z osobami, które je wyrażają.

Inteligentni emocjonalnie opiekunowie rozpoznają uczucia u innych i pomagają sobie z nimi radzić.

Problemem, który może się pojawić, jest to, że opiekun może nieświadomie próbować „narzucić” uczucia adekwatne do sytuacji. Należy jednak zdać sobie sprawę, że nie ma dobrych lub złych uczuć w każdej sytuacji. Każda osoba ma inny sposób radzenia sobie z pewnymi sytuacjami, zwłaszcza w kontekstach, które są trudniejsze do przyswojenia.

W takich sytuacjach opiekun musi wysłuchać z informacją zwrotną osobę znajdującą się pod jego opieką, jej potrzeby i uczucia. Bez narzucania się i oceniania. Niektóre wskazówki:

- Zsyntetyzuj otrzymane informacje
- Odpowiadaj bezpośrednio na pytania zadane przez rozmówcę
- Sprawdź, czy rozumiesz, jeśli masz wątpliwości. Wyjaśnij, co myślisz, że zrozumiałeś, aby wiedzieć, czy jest to poprawne.
- Okazuj empatię wobec tego, co mówi rozmówca.

Ćwiczenia do realizacji na zajęciach

To ćwiczenie ma na celu rozwinięcie empatii opiekunów poprzez aktywne słuchanie. Jest to czynność obserwacyjna. Aby to zrobić, pracujcie w parach. Jeden powinien odpowiadać na pytania, podczas gdy drugi uważnie słucha. Następnie odwróć role przed oceną wyniku.

- A. Jaki inny zawód chciałbyś wykonywać, co sprawiło, że wybrałeś swój obecny, dlaczego go wybrałeś?
- B. Rzeczy, które cenię w życiu. Jak przekładam te wartości na moje codzienne zachowanie. Co sprawiło, że cenisz te „rzeczy”.
- C. Równoważenie życia zawodowego i rodzinnego. Jak możesz skutecznie zrównoważyć oba wymiary, jakie strategie uważasz za przydatne do osiągnięcia równowagi? W jakich obszarach równowaga nie jest możliwa?

Wytyczne do ewaluacji ćwiczeń realizowanych w warunkach klasowych

Zaznacz zachowania lub postawy przejawiane przez słuchacza. Wskaż, w których obszarach słuchacz radził sobie najlepiej w ćwiczeniu: treść, uczucia, uwaga lub informacja zwrotna.

Słuchanie treści

- Przypomnienie kluczowych punktów prezentacji
- Wyjaśnij możliwe nieporozumienia, aby zapewnić zrozumienie.
- Zbierać informacje
- Nie przeszkadzać
- Parafrazuj mówcę

Słuchanie uczuć

- Posturalne oznaki zrozumienia
- Wyraz zrozumienia
- Pytania o uczucia związane z prezentowanym tematem

Uważne słuchanie

- Utrzymywanie kontaktu wzrokowego
- Okazywanie zainteresowania poprzez mowę ciała
- Zadawanie odpowiednich i właściwych pytań
- Udzielanie odpowiedzi odzwierciedlających zrozumienie i zainteresowanie
- Nie odwracaj uwagi rozmówcy od rozmowy

Słuchanie z informacją zwrotną

- Okazuj empatię dla tego, co mówca mówi lub robi
- Sprawdź stopień zrozumienia
- Informowanie mówcy o tym, co mówca sugeruje lub sprawia, że czujesz się w związku z tym, co mówi
- Podsumowanie kluczowych punktów tego, co zostało powiedziane
- Bezpośrednie odpowiadanie na pytania zadane przez mówcę

Ćwiczenie ma charakter warsztatowy, gdzie istnieje możliwość obecności koordynatora lub trenera, który będzie nadzorował przebieg ćwiczeń i odpowiadał na ewentualne potrzeby uczestników.

Istnieje możliwość wcześniejszego sporządzenia listy tych elementów oceny. Sugeruje się jednak, aby tego nie robić, przynajmniej po raz pierwszy, w celu oceny poziomu wyjściowego i punktów do wzmocnienia bez zniekształcania ewentualnych (świadomych lub nieświadomych) prób poprawy.

Propozycje trenera do zarządzania grupą

Musimy pamiętać, że celem jest zrozumienie drugiego. Więc najpierw musimy zaakceptować, że czasami nie wszystko rozumiemy od razu. Jest to bardzo obecna przeszkoda w niektórych interakcjach komunikacyjnych. Zadawanie pytań, na przykład parafrazowanie tego, co właśnie zostało powiedziane lub kluczowej idei, to przydatne narzędzia, dzięki którym mówca poczuje, że słuchasz i że troszczysz się lub jesteś zainteresowany tym, co zostało powiedziane. Daje to drugiej osobie szansę sprawdzenia twojego zrozumienia.

Ponadto należy pamiętać, że istnieją różne poziomy słuchania: niesłuchanie, słuchanie wybiórcze, uważne słuchanie i aktywne słuchanie.

Aktywne słuchanie nie polega na dokonywaniu ocen ani osądów, wymaga zainwestowania czasu w zrozumienie intelektualne i emocjonalne tego, co druga osoba chce powiedzieć. Starania o aktywne słuchanie podczas komunikacji mogą pomóc wzmocnić relacje i zbudować solidny fundament relacji.

Oto kilka wskazówek dotyczących aktywnego słuchania: skup się na tonie głosu mówiącego, przestudiuj i zrozum jego mowę ciała (język niewerbalny), zwróć uwagę na słowa, których używa do wyrażenia siebie. Aby odpowiedzieć, odzwierciedlić to, co naprawdę myślisz, nawet jeśli się nie zgadzasz, ważne jest

również odzwierciedlenie języka niewerbalnego, który towarzyszy i wzmacnia to, co wyrażasz, utrzymując kontakt wzrokowy.

Jeśli chodzi o modalność reakcji, Gavilan (2012) proponuje w swoim przewodniku dotyczącym opieki nad opiekunem, że słuchanie powinno być opatrzone informacją zwrotną. Sugeruje to: syntezę otrzymanych informacji, bezpośrednie odpowiadanie na pytania rozmówcy, sprawdzanie ich zrozumienia w przypadku wątpliwości, wyjaśnianie tego, co myślą, że zrozumieli, aby dowiedzieć się, czy jest to poprawne, oraz okazywanie empatii wobec tego, co mówi rozmówca.

Empatia



Moduł 5 – stworzony przez INDEPCIE (Hiszpania)

ZDJĘCIE GERDA ALTMANA. LICENCJA PIXABAY

Treść modułu do wykorzystania w wykładzie

Jak zarządzać empatią? Ten moduł dotyczy procesów zarządzania empatią.

Sami profesjonaliści potwierdzili, że trudność w zachowaniu odpowiedniego dystansu emocjonalnego wobec cierpienia pacjentów może prowadzić do wyczerpania emocjonalnego, które jest centralnym składnikiem wypalenia zawodowego. Umiejętności regulacji emocji i empatia są jeszcze ważniejsze w kontekście choroby, gdzie opiekunowie są jeszcze bardziej narażeni na wypalenie i wyczerpanie.

Ponadto należy zauważyć, że czasami popełnia się błąd, myśląc, że dzielenie się emocjami może służyć jako środek regulujący, a nawet empatyczny, jednak jeśli emocje nie są skutecznie regulowane, może to prowadzić do odwrotnego efektu, zmniejszenia empatii.

Aby uniknąć zamieszania emocjonalnego, ważne jest, aby profesjonaliści rozróżniali własne emocje od emocji swoich pacjentów. Opiera się to na prawidłowej identyfikacji emocji własnych i innych. Ważną umiejętnością, która umożliwia prawidłową identyfikację źródła emocji, jest akceptowanie emocji w miarę ich pojawiania się, zamiast prób ich unikania lub tłumienia.

W tym kontekście zidentyfikowano trzy kluczowe kompetencje emocjonalne jako rdzeń procesów empatycznych: (1) identyfikowanie własnych emocji, (2) identyfikowanie emocji u innych oraz (3) akceptowanie własnych emocji.

Uważa się, że interwencje oparte na uważności, w tym redukcja stresu oparta na uważności (MBSR), promują lepszą świadomość i akceptację pojawiających się emocji, a tym samym mogą pomóc w rozwijaniu kompetencji emocjonalnych u profesjonalnych opiekunów. Praktyka MBSR jest interwencją, która może wywrzeć znaczący wpływ emocjonalny, szczególnie w bardziej wrażliwej lub wrażliwej populacji, takiej jak profesjonalni opiekunowie.

Dzięki temu narzędziu opiekunowie mogą również poprawić identyfikację własnych emocji na podstawie zrozumienia własnych doznań fizycznych, co pozwoliło im być bardziej świadomymi swoich emocji. Proces ten utrzymuje pozytywny związek między poprawą umiejętności w miarę wykonywania ćwiczeń kompetencji emocjonalnych, z trwałymi efektami.

Istnieje wiele działań i podejść do emocji w MBSR, których ważną częścią jest umiejętność spojrzenia na własne cierpienie, zarówno wewnętrzne (opiekun), jak i zewnętrzne (pacjent), w życzliwy i współczujący sposób, a następnie działanie, aby uświadomić sobie z odpowiednie stanowisko i wiedzę, aby go łagodzić i zapobiegać. W tym procesie ważne jest, aby profesjonalni opiekunowie nauczyli się akceptować swoje emocje, zamiast ich unikać lub tłumić.

Ćwiczenia do realizacji na zajęciach

Celem tego ćwiczenia jest wzmocnienie identyfikacji i komunikacji emocjonalnej z otaczającymi nas ludźmi oraz poprawa uwagi na stany emocjonalne innych i komunikacji międzyludzkiej.

W tym ćwiczeniu musisz pracować w parach. Jeden z uczestników musi wyrazić swoje uczucia bez użycia słów, a ich partner musi spróbować nazwać to, co wyrażają.

Przed udzieleniem odpowiedzi osoba, która ma udzielić odpowiedzi, wykona ćwiczenie uważności, więc powinna:

- Zatrzymać się (fizycznie i psychicznie) przed udzieleniem odpowiedzi. Ma to na celu uświadomienie sobie, czy działasz automatycznie.
- Oddychać, głębokie oddychanie skupia cię na sobie i chwili obecnej.
- Obserwować własne ciało i doznania (dotyk, wzrok, dźwięki, zapachy i smaki, emocje).
- Następnie szukać odpowiedzi na emocję, którą partner próbował wyrazić i nazwać ją.
- Na koniec wykonać dziesięć oddechów

Wytyczne do ewaluacji ćwiczeń realizowanych w warunkach klasowych

Opiekunowie są cyklicznie narażeni na cierpienie innych, co zwiększa ryzyko zmęczenia empatią. W związku z tym trening empatii może działać ochronnie, zwiększając również odporność. Zdolność rozpoznawania stanów emocjonalnych i poziomów emocjonalnych innych osób może tworzyć dokładniejsze postrzeganie rzeczywistości i sposobów zarządzania nią.

Aby ocenić wyniki poprzedniego ćwiczenia, proponuje się, aby uczestnicy, którzy wyrazili swoje emocje bez użycia słów, potwierdzili, poprawili lub zakwalifikowali to, co uważają, aby lepiej dopasować percepcję do tego, co naprawdę czuli.

Wreszcie ostatni krok w opracowywaniu ewaluacji. Zapisz na kartce, jak doświadczyłeś efektów tej aktywności, czy spodziewałeś się takich rezultatów (Delaney, 2018).

Propozycje trenera do zarządzania grupą

W przypadku niepowodzenia ćwiczenia ze strony opiekunów, trenerzy powinni wyjaśnić niektóre techniki wykrywania emocji. Na przykład poprzez interpretację mimiki twarzy i innych sygnałów niewerbalnych. Na przykład rozszerzone źrenice wskazują na atrakcyjność, szybki ruch brwi (aby zwrócić na siebie uwagę drugiej osoby), ręce unoszące się i opuszczające w tym samym czasie (pokazując wiedzę i pewność siebie), kciuki wciśnięte do środka (pokazując niepewność lub stres) itp. (Garcfa , 2014).

Pamiętaj, że nigdy nie jest łatwo otworzyć się i pokazać swoje emocje przed innymi. Zwłaszcza im mniejsze zaufanie, tym trudniej. Dlatego szczególnie istotne jest rozwijanie komunikacji empatycznej, w której podkreśla się i traktuje priorytetowo „rozumienie mówiącego, a nie rozumienie tego, co zostało powiedziane” (Flores, 2016). Nie sposób wyobrazić sobie takiej relacji bez personalizacji, intymności, empatii i zaufania; w związku z tym zapoczątkował komunikację międzyludzką i niekoniecznie musi to nastąpić poprzez bliskość fizyczną, ale raczej w kategoriach bliskości afektywnej, która jest odtwarzana z pozycji etycznej (Romeu, 2015).

Aby skierować komunikację empatyczną ku zrozumieniu, muszą istnieć trzy główne elementy:

- **Przejrzystość:** nie ukrywać reakcji emocjonalnych, naturalizować emocje i nieporozumienia, ale nie kłamać, bo to blokuje komunikację.

- **Samokontrola:** nie myl naszych reakcji z reakcjami drugiej osoby ani nie narzucaj naszych potrzeb.
- **Bezwarunkowa akceptacja:** unikaj oceniania zachowań innych i skup się na tym, co czują.

Empatia



Moduł 6 – stworzony przez INDEPCIE (Hiszpania)

ZDJĘCIE MOHAMMEDA HASSANA. LICENCJA PIXABAY

Treść modułu do wykorzystania na wykładzie

Ten moduł skupi się na empatii jako źródle komunikacji dla lepszego zarządzania emocjami.

„Słowo empatia pochodzi od greckiego słowa „empathia”, które oznacza „wzruszony” lub „odczuwanie w środku”. Każdy opiekun musi mieć tę umiejętność, aby móc zrozumieć, co czuje osoba, którą się opiekuje, a nawet wczuć się w siebie z samowiedzy, ale dodatkowo należy wtedy podjąć działania,

wykorzystując zasoby i narzędzia zdobyte dzięki nauce o empatii.

W tym sensie komunikacja empatyczna jest narzędziem komunikacyjnym, które wykorzystuje umiejętności empatyczne podmiotów. Dąży do rozwijania relacji międzyludzkich poprzez pozytywną i efektywną komunikację. Innymi słowy, nie wystarczy wiedzieć, co chcesz powiedzieć, ale musisz także wziąć pod uwagę, kto otrzyma wiadomość i jak chcesz ją przekazać.

„Rozwijanie naszej empatii, naszej zdolności do „dostrojenia się” do drugiej osoby buduje zaufanie i umożliwia ekspresję i zrozumienie, generując silniejsze i głębsze więzi osobiste. Zwykle zaczyna się, gdy wiemy, jak „słuchać” (Hernandez Emotional Coach, b.d.) .

Aktywna komunikacja polega z jednej strony na aktywnym słuchaniu, a z drugiej na empatycznym zrozumieniu.

Pierwsze (aktywne słuchanie) ma na celu słuchanie drugiego, bez osądów, interpretacji czy ocen. Oznacza zrozumienie punktu widzenia drugiej osoby i poszanowanie go jako osobistej wizji (której nie zamierzasz zmieniać ani z którą nie masz zamiaru walczyć). Jest to przeciwieństwo wydawania sądów wartościujących.

Droga do osiągnięcia tego celu wymaga elastyczności w dwóch kierunkach: po pierwsze, poprzez otwarcie się na myśl, że może nie być tylko jednej prawdy lub że możesz nie mieć racji. Po drugie, dostosowanie się do drugiej osoby, obserwacja sposobu, w jaki się komunikuje i szacunek podejście do tego sposobu komunikowania się.

Kiedy komunikujemy się empatycznie, poprawiają się nasze relacje osobiste, odczuwamy mniejszy stres, jeśli chodzi o zrozumienie innych ludzi i rozwijamy się osobiście, ucząc się nieosądzania i zbliżania się do innych bez barier (Hernandez, b.d.).

Z drugiej strony zrozumienie empatyczne polega na tym, że skupiamy naszą uwagę na tym, jak mówi nasz rozmówca, w tym przypadku pacjent. Nacisk kładziony jest na emocjonalne niuanse rozmowy. A aktywne słuchanie to całkowite skupienie uwagi na mówcy, a więc nie słuchanie osoby, ale całkowite skupienie się na przesłaniu, które pacjent stara się przekazać.

Kluczem do pracy nad empatią z pacjentem, którym się opiekujesz, jest nawiązanie poznawczego i emocjonalnego związku z jego sytuacją, zrozumienie jego perspektywy i uczuć, a następnie przekazanie tego zrozumienia pacjentowi.

Ćwiczenia do realizacji na zajęciach

Dzięki temu ćwiczeniu będziemy dążyć do rozwinięcia zdolności empatii poprzez różne kroki lub etapy.

Ćwiczenie: Co musisz zrobić, aby wczuć się w sytuację?

Następnie dobierzcie się w pary. W tej symulacji będziemy szukać sposobów na stworzenie relacji opartej na empatii oraz interpretacji emocji i spostrzeżeń. Przeprowadź 10-minutową rozmowę ze swoim partnerem. Jeden wcieli się w rolę pacjenta proszącego o opiekę, a drugi w opiekuna. Wyobraź sobie, że właśnie zostałeś przydzielony do nowego pacjenta i że masz się z nim teraz spotkać. Wymyśl kontekst i sytuację dla tej symulacji i wykonaj poniższe czynności:

1. Przedstaw się i przywitaj. Zawsze bądź dobrze wychowany i miej dobre nastawienie.
2. W trakcie rozmowy staraj się zachować spokój.
3. Ćwicz aktywne słuchanie. Aby to zrobić, zadaj pacjentowi pytania, aby zrozumieć, dlaczego szuka Twojej opieki oraz czego potrzebuje i oczekuje od Ciebie.

Oto kilka sugestii, jak ćwiczyć aktywne słuchanie

- Zwracaj uwagę na ich obawy, ich język niewerbalny.
- Spróbuj rozszyfrować, co myślą o tym, co ci mówią, jakie emocje odczuwasz: samotność, niepewność, spokój, pewność siebie itp.?
- Podczas wyjaśniania unikaj szczegółów technicznych i komunikuj się z pacjentem w zrozumiały sposób.
- Jeśli rozmowa staje się dla pacjenta niekomfortowa, spróbuj skierować ją na bardziej banalny temat.

Po upływie 10 minut zamieńcie się rolami i powtórzcie ćwiczenie, wykonując te same kroki, ale zmieniając historię.

Wytyczne do ewaluacji ćwiczeń realizowanych w warunkach klasowych

Aby ocenić poprzednie ćwiczenie, weź dwie osoby, które grały opiekuna, a pacjent powinien wziąć kartkę i odpowiedzieć na pytania dotyczące roli pacjenta w symulacji, w której każda osoba grała opiekuna.

- Spróbuj opisać emocje, jakie odczuwał pacjent. Co chciał powiedzieć, a czego nie chciał powiedzieć.
- Czy czuł się tak samo przez całą rozmowę, w którym momencie zauważyłeś, że nie i jak to odebrałeś?
- Słuchając problemów pacjenta, czy próbowałeś znaleźć rozwiązania?
- Czy rozumiesz potrzeby pacjenta i jakie są Twoim zdaniem?
- Czy rozumiesz obawy pacjenta? Opisz ich

Teraz wymień kartkę z odpowiedziami. Oceń odpowiedzi partnera i wyjaśnij, gdzie popełniłeś błąd. Omów, co chciałeś przekazać i co zauważyłeś.

Propozycje trenera do zarządzania grupą

Na drodze do komunikacji ważne jest zwrócenie uwagi na rzeczywistość drugiej osoby. To znaczy subiektywne postrzeganie rzeczywistości i ładunek emocjonalny, który niesie ze sobą. W tym celu ważne jest zwrócenie uwagi na to, co Rogers (1975) nazwał „polem percepcyjnym drugiej osoby” oraz „komponentem afektywnym” (Rogers, 1975).

Pole percepcyjne drugiej osoby odnosi się do postrzegania rzeczywistości z indywidualnego i subiektywnego punktu widzenia. Metaforycznie oznacza to, że opiekun musi „założyć okulary” drugiej osoby, która jest pod opieką starszego, aby zobaczyć rzeczywistość ze swojego punktu widzenia. Oznacza to, że opiekun odkłada na bok swoje wartości, uczucia i potrzeby, aby w pełni wejść w jego perspektywę.

Komponent afektywny implikuje, że opiekun musi zwracać uwagę na przekaz przekazywany językiem werbalnym, czyli na obiektywną treść komunikacji. W związku z tym ważne jest, aby zdać sobie sprawę, że wszyscy ludzie mają cechy (wartości, niepewność, przekonania, tendencje do osądzania, doświadczenia itp.), które zniekształcają lub utrudniają analizę stanu emocjonalnego opiekuna i głębszą analizę wiadomości, którą próbuje przekazać.

Bibliografia

APA (2022). Słownik psychologii APA.

<https://dictionary.apa.org/emotion>

(n. d.). *La necesidad de empatia en un cuidador*. Supercuidadores.

<https://cuidadores.unir.net/informacion/cuidador/cuentame-como-cuidas/59>

6-la-necesidad-de-empatia-en-un-cuidador

BrainLine.

[https://www.brainline.org/blog/learning-accident/caregiver-anger-fve-ways-](https://www.brainline.org/blog/learning-accident/caregiver-anger-fve-ways-keep-blowing-your-top)

keep-blowing-your-top

Buffett, W (2019). A-Z Quotes. <https://www.azquotes.com/quote/849234>

- Cuadrillero, F. A. B. (2014). *Cuida: cuestionario para la evaluación de adoptantes, cuidadores, tutores y mediadores : manual*. Tea.
- Delaney, M. C. (2018). Caring for the caregivers: Evaluation of the effect of an eight-week pilot mindful self-compassion (MSC) training program on nurses' compassion fatigue and resilience. *PloS one*, 13(11), e0207261.
- Delucca, G. & Goldstein, J. (2020). *Positive Psychology in Practice: Simple Tools to Pursue Happiness and Live Authentically*. Amsterdam University Press.
- Flores Mamani, E., Garcfa Tejada, M. L., Calsina Ponce, W. C., & Yapuchura Sayco, A. (2016). Las habilidades sociales y la comunicaci6n interpersonal de los estudiantes de la Universidad Nacional del Altiplano: *Revista de Investigaci6n en Comunicaci6n y Desarrollo*, 7(2), 5-14.
- Gabriel Garcia Marquez. (2017). <https://www.goodreads.com/quotes/1517-life-is-not-what-one-lived-but-what-one-remembers>
- Garcfa Ruiz A. (2014). Las se\ñales no verbales de las que no te has dado cuenta (pero que funcionan). *ACV*
- Gavilan Bouzas, D. (2012). Estrategias de gesti6n emocional para cuidar al cuidador. *Biocritic*.
- Goleman, D. (2005). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ* (Revised). Bantam.
- Hernandez T. *Comunicaci6n empatica* (n. d.). <https://taniahernandez.es/comunicacion-empatica/>
- Keyes, C. L. M., & Haidt, J. (Eds.). (2003). *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived*. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10594-000>

La dimensión emocional de los cuidados. Guía Básica de para la gestión de los pensamientos erróneos. (2013). *Cruz Roja Española*.

Lamothe M, McDuff P, Pastore YD, et al. Developing professional caregivers' empathy and emotional competencies through mindfulness-based stress reduction (MBSR): results of two proof-of-concept studies. *BMJ Open* 2018;8:e018421. doi:10.1136/bmjopen-2017-018421

Lawton MP, Moss M, Kleban MH, Glicksman A, Rovine M. A two-factor model of caregiving appraisal and psychological well-being. *Journals of Gerontology: Psychological Sciences*. 1991;46.

Lazarus, R. (2000). *Pasión y Razón. La comprensión de nuestras emociones*. Buenos Aires: Paidós.

Madrigal M. (2017). *Dinámicas para la Igualdad*. Madrid: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.

Mayer, J. D., Caruso, D. & Salovey, P. (1999). "Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence". *Intelligence*, 27, 267-298.

Monin JK, Schulz R. Interpersonal effects of suffering in older adult caregiving relationships. *Psychol Aging*. 2009 Sep;24(3):681-95. doi: 10.1037/a0016355. PMID: 19739924; PMCID: PMC2765123.

Pearlin LI, Mullan JT, Semple SJ, Skaff MM. Caregiving and the stress process: an overview of concepts and their measures. *Gerontologist*. 1990 Oct;30(5):583-94. doi: 10.1093/geront/30.5.583. PMID: 2276631.

Rawlins, R. (2014, 17 noviembre). Caregiver Anger: Five Ways to Keep From Blowing Your Top.

Rabkin JG, Glenn JW, Del Bene M. Resilience and distress among amyotrophic lateral sclerosis patients and caregivers. *Psychosomatic Medicine*. 2000;62:271-279.

Rogers, C. R. (1975). "Empathic: an Unappreciated Way of Being". *The Counseling Psychologist*, 5(2): 2-10.

Romeu, V. L. (2015). Hacia una teoría personalista de la comunicación interpersonal. *Revista especializada en periodismo y comunicación*, Vol. 1, N° 48 pp. 188-198.

Roth, H. & Kazin, A. (1934). *Call It Sleep: A Novel*. Farrar, Straus and Giroux.

Williams, N. A. & Hankey, M. (2014). Support and negativity in interpersonal relationships impact caregivers' quality of life in pediatric food allergy. *Quality of Life Research*, 24(6), 1369-1378.

<https://doi.org/10.1007/s11136-014-0862-x>

World Health Organization. (22 July 1946). Konstytucja Światowej Organizacji Zdrowia, podpisana w Nowym Jorku 22 lipca 1946 r. Poprawki do artykułów 24 i 25 Konstytucji Światowej Organizacji Zdrowia, przyjęte na XII Zgromadzeniu w Genewie, 28 maja 1959 r. Recuperado de:

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1973-682#:~:text=La%20salud%20es%20un%20estado,o%20condici%C3%B3n%20econ%C3%B3mica%20o%20social.>

Pozytywne nastawienie



Moduł autorstwa Eesti People to People (Estonia)

ZDJĘCIE ALEXU. LICENCJA PIXABAY

Treść modułu ma być wykorzystana podczas wykładu/prezentacji

Celem tego modułu jest:

- przedstawienie pozytywnego nastawienia jako jednej z umiejętności miękkich
- ukazanie znaczenia pozytywnego nastawienia w pracy z seniorami
- rozwijanie umiejętności pozytywnego nastawienia

- skłonić ku pozytywnemu nastawieniu do osób starszych
- ocenić efekty uczenia się

Po ukończeniu modułu 4 uczestnicy będą w stanie:

- rozpoznać znaczenie pozytywnego nastawienia
- nauczyć się rozwijać umiejętności pozytywnego nastawienia
- nauczyć się wykorzystywać nowo zdobyte umiejętności w życiu i w pracy
- tworzyć i wykorzystywać przydatne narzędzia do rozwijania i utrzymywania pozytywnego nastawienia

Pozytywne nastawienie vs negatywne nastawienie

Będąc pozytywnie nastawieni, ludzie widzą jasną stroną życia, nabierają pewności siebie i oczekują poprawy i sukcesu. Pozytywne nastawienie jest niezbędne do szczęścia, radości i postępu w życiu. Oznacza pozytywne nastawienie do życia. Ta perspektywa daje siłę, by iść dalej, próbować ponownie i dawać z siebie wszystko pomimo wszelkich niepowodzeń. Pozytywne nastawienie i pozytywne nastawienie wnoszą światło, nadzieję i entuzjazm w życie tych, którzy je posiadają. Ci ludzie dzielą się tym światłem wokół i z innymi ludźmi.

Przyjęcie takiego sposobu myślenia nie oznacza, że wszystko zawsze będzie przebiegać płynnie, a na drodze nie będzie żadnych wybojów. Niestety opiekunowie i pracownicy socjalni na co dzień doświadczają dużego stresu i utrzymanie pozytywnego nastawienia jest dla nich bardzo trudne. Bardzo często ludzie mówią im, że muszą porzucić negatywne nastawienie i przyjąć pozytywne. Zwykle dzieje się tak, gdy osoba czuje się przygnębiona, spodziewa się porażki i zwątpienia we własne możliwości lub gdy jest bliska poddania się i wykazuje brak wiary w siebie.

Bardzo łatwo jest popaść w negatywne myślenie, wątpliwości, zmartwienia i lęki oraz przyjąć negatywne nastawienie do życia. Ale silne pozytywne nastawienie nie pozwala przeszkodom stanąć na drodze, ludzie czują się pewni siebie i pewni własnego sukcesu.

Nawet osoba kocha swoją pracę, są chwile, kiedy rzeczy stają się negatywne. Opiekunowie i pracownicy socjalni mogą ugrzęznąć w martwym punkcie przez wściekłego seniora, złe wsparcie ze strony kolegów lub administracji lub poczucie braku efektywności własnej pracy. W rezultacie negatywne i pesymistyczne nastawienie powoduje, że osoba jest nieprzyjemna i zestresowana. Negatywne nastawienie nie tylko wpędza innych w zły nastrój, ale ma również namacalny, wymierny wpływ na pracę.

Nawet jedna lub dwie negatywne osoby mogą zepsuć całe nastawienie w miejscu pracy. Negatywność może rodzić pogardę i tworzyć środowisko, w którym współpracownicy nie ufają sobie nawzajem i starają się przetrwać dzień, zamiast prosperować, odnosić sukcesy i przejmować inicjatywę. Ma to wpływ na niechęć do próbowania nowych rzeczy, obniżony poziom energii, depresyjne uczucia, zmniejszone jakość pracy i trudność w pokonywaniu przeszkód.

Negatywne nastawienie w pracy może mieć wpływ na karierę, a także na ogólny pogląd na życie. Pozytywne nastawienie jest ważne z wielu powodów, ale jednym z głównych powodów posiadania pozytywnego nastawienia w miejscu pracy jest to, że może ono oddziaływać na wszystkich innych. Pracownik o złym nastawieniu może stworzyć toksyczne środowisko. Pozytywne nastawienie może sprawić, że środowisko pracy będzie radosne i radosne. Negatywne nastawienie może być zaraźliwe i z czasem może wpływać na współpracowników. W takich chwilach, niezależnie od tego, czy przeżywasz ciężki okres, czy któryś z twoich współpracowników, musisz starać się odsunąć na bok negatywne nastawienie.

Ludzie czują się lepiej, gdy otaczają się pozytywnymi ludźmi. Pozytywni ludzie

emanują inną energią, okazują innym troskę i empatię. Zachęcają się nawzajem do osiągnięcia jak najlepszych wyników, mądrej pracy i skupienia się na spełnianiu własnych marzeń. Pozytywność rodzi więcej pozytywności.

Kiedy coś idzie nie tak, pierwszą rzeczą, którą ludzie zwykle mówią, jest „pozostań silny” i „pozostań pozytywnie nastawiony”. Te małe afirmacje czasami działają i ważne jest, aby pamiętać, że słowa mogą działać wiele w czasach negatywnych, zwłaszcza w miejscu pracy.

Nawiązanie i utrzymanie dobrych relacji z seniorami jest kluczem do sukcesu opiekunów i pracowników socjalnych. Ważnym krokiem jest nauczenie się, jak reagować na trudną osobę starszą. Nawet dobry profesjonalista miewa od czasu do czasu starcia z wściekłymi osobami. Naszą naturalną reakcją jest obrona i przyjęcie negatywnego nastawienia wobec niezadowolonego seniora.

Zamiana negatywności na pozytywność

Pierwszą strategią zmiany **niezadowolonego seniora** ze zrzędliviego na wdzięcznego jest podziękowanie za podzielenie się z tobą złymi doświadczeniami. Kiedy przestawisz przełącznik i zaczniesz od „dziękuję”, reakcja jest dla nich niezwykła. Zadawaj konkretne pytania i przedstawiaj odpowiedzi w pozytywnym świetle, jeśli seniorzy są niecierpliwi. Co najważniejsze, uważnie słuchaj ich obaw.

Wściekły senior po prostu nie jest zadowolony z efektu końcowego, a próby naprawienia sytuacji nie pomagają, a nawet mogą ją pogorszyć, niezależnie od scenariusza czy rozwiązania. Najlepszym sposobem jest rozpoczęcie interakcji od przeprosin za problem. Podczas rozmowy nie lekceważ ich obaw ani skarg, słuchaj życzliwym i uważnym uchem. Spróbuj rozwiązać sytuację, podając wskazane rozwiązania. Pamiętaj, aby było krótkie. Im dłużej zwlekasz, tym więcej pojawia się okazji do skarg.

Wymagający senior zabiera dużo energii i czasu. Mów powoli i bądź cierpliwy. Wysłuchaj wszystkich obaw i szybko je rozwiąż. Bądź przejrzysty.

Niejasni seniorzy nie mają czystego pojęcia, czego potrzebują. Mogą mieć trudności z wyartykułowaniem problemu lub mogą nie mieć pełnego zrozumienia swoich potrzeb. Zadawaj pytania, aby dotrzeć do sedna problemu. Odpowiedzi niekoniecznie pomagają, a nawet mogą jeszcze bardziej zagmatwać sytuację, ale zadają niejasnym seniorom konkretne pytania dotyczące potrzeb. Prawdopodobnie dostarczy to informacji, których potrzebujesz, aby jak najlepiej im pomóc. Każde pytanie, które zadajesz, powinno mieć pozytywne nastawienie i mieć na celu dotarcie do sedna sytuacji.

Jak zmienić negatywne nastawienie w pozytywne

1. **Przede wszystkim słuchaj.** Nie próbuj rozmawiać o seniorach ani kłócić się z nimi. Pozwól im się wypowiedzieć, nawet jeśli wiesz, że się mylą i nie mają wszystkich informacji, lub możesz przewidzieć, co powiedzą dalej. Podczas słuchania skorzystaj z okazji, aby zbudować swoje odpowiedzi.
2. **Twórz odpowiedzi poprzez empatię.** Postaw się na miejscu seniora. Odwołaj się do źródła ich frustracji i pokaż, że rozumiesz ich pozycję i sytuację. Jeśli potrafisz wczuć się w ich problem, pomoże to im się uspokoić.
3. **Mów ciszej.** Jeśli seniorzy zrobią się głośniejsi, mów powoli, niskim tonem. Twoje spokojne zachowanie może przenieść się na nich i pomóc im się usatkwować. Kiedy podejdziesz do sytuacji ze spokojnym, jasnym umysłem, niewrażliwym na ton głosu ani głośność seniorów, ich gniew na ogół rozproszy się.

4. **Reaguj tak, jakby inni patrzyli.** Udawaj, że rozmawiasz nie tylko z seniorem, ale także z publicznością, która obserwuje interakcję. Ta zmiana perspektywy może zapewnić emocjonalny bufor, jeśli senior jest werbalnie obraźliwy i pozwoli ci jaśniej myśleć podczas reagowania. Ponieważ seniorzy mogą być negatywną rekomendacją, załóż, że powtórzą rozmowę innym osobom. Takie nastawienie może pomóc ci zrobić wszystko, co w twojej mocy, aby rozwiązać ich obawy w uspokajający sposób.
5. **Wiedz, kiedy się poddać.** Jeśli jest oczywiste, że zaspokojenie niegrzecznej osoby zajmie dwie godziny i butelkę aspiryny i nadal będzie skutkowało negatywnymi rekomendacjami, być może lepiej będzie pójść na łatwiznę i pójść na kompromis na jej korzyść. To da ci więcej czasu na pielęgnowanie bardziej produktywnych relacji. Pamiętaj, że interakcja jest nietypowa i masz do czynienia z wyjątkiem.
6. **Zachowaj spokój.** Jeśli seniorzy przeklinają lub obrażają słownie, weź głęboki oddech i kontynuuj, jakbyś ich nie słyszał. Odpowiadanie rzeczowe niczego nie rozwiąże, a zazwyczaj prowadzi do eskalacji sytuacji. Zamiast tego przypomnij, że jesteś tam, aby im pomóc i jesteś ich najlepszą bezpośrednią szansą na rozwiązanie sytuacji. To proste stwierdzenie często pomaga rozładować sytuację.
7. **Nie bierz tego do siebie.** Zawsze rozmawiaj na dany temat i nie wchodź w sprawy osobiste, nawet jeśli robią to seniorzy. Pamiętaj, że seniorzy nie znają Cię dobrze i po prostu wyładowują swoją frustrację na Tobie jako na przedstawicielu opieki społecznej. Delikatnie poprowadź rozmowę z powrotem do problemu i sposobu, w jaki zamierzasz go rozwiązać.
8. **Pamiętaj, że wchodzisz w interakcję z człowiekiem.** Każdy ma czasem zły dzień. Może twój niegrzeczny senior pokłócił się ze

współmałżonkiem lub miał ostatnio pecha. Wszyscy tam byliśmy, w jakimś stopniu. Spróbuj wczuć się w sytuację i ulepszyć dzień, będąc miłym, uspokajającym głosem. Sprawí, że Ty też poczujesz się dobrze.

9. **Jeśli obiecujesz oddzwonienie, oddzwoń.** Nawet jeśli obiecałeś się przypomnieć, a nie masz jeszcze potrzebnych informacji, zadzwoń do seniora o umówionej godzinie. Senior będzie przekonany, że nie próbujesz robić uników i doceni kontynuację rozmowy.
10. **Podsumuj kolejne kroki.** Pod koniec rozmowy poinformuj seniora dokładnie, czego się spodziewać, a następnie dotrzymaj swoich obietnic. Udokumentuj rozmowę, aby upewnić się, że jesteś dobrze przygotowany do następnej interakcji.

Pozytywne nastawienie w miejscu pracy

Pozytywne myślenie, uśmiech i ogólnie pozytywność to główne podstawy pozytywnego osobistego nastawienia. Pozytywne nastawienie w miejscu pracy niekoniecznie sprawi, że będziesz lepszy w swojej pracy, ale poprawi sposób, w jaki ludzie postrzegają cię jako osobę, więc mogą być bardziej skłonni pomóc ci odnieść sukces i cię dopingować. Pozytywne nastawienie sprawia, że wszyscy próbują nowych rzeczy, odważnie podchodzą do nowych pomysłów i sprawiają, że ludzie są podekscytowani pójściem do pracy ze współpracownikami.

Najlepszym sposobem na rozwijanie pozytywnego nastawienia jest używanie pozytywnych słów. Pozytywni ludzie w większości to ludzie „tak”, są gotowi próbować nowych rzeczy i podejmować nowe zobowiązania. Jednak pozytywne nastawienie niekoniecznie sprawia, że człowiek jest mniej zestresowany, ale może wyposażyć w narzędzia do radzenia sobie ze stresem w zdrowszy sposób. Można wytrenować perspektywę i mózg z pozytywnym

nastawieniem. Ale utrzymanie pozytywnego nastawienia wymaga pracy, nie zawsze będzie to łatwe.

Jednym z dobrych przykładów zachowania pozytywnego nastawienia jest zaprzestanie narzekania, bycie życzliwym dla wszystkich i szczerym, a nie ciągłe plotkowanie lub rozpowszechnianie ich.

Definicje postaw pozytywnych

Remez Sasson, autor i twórca strony internetowej SuccessConsciousness.com, dostarcza praktycznych informacji i wskazówek, które pomogą ludziom żyć lepiej, szczęśliwiej i pełniej. Przydatne definicje podaje w swoim artykule „What Is the Meaning of Positive Attitude”.

Oto kilka definicji:

1. Pozytywne nastawienie to stan umysłu, który przewiduje i oczekuje korzystnych rezultatów.
2. To chęć spróbowania nowych rzeczy.
3. Wiara, że wszystko ułoży się dobrze.
4. Jest to postawa, która pomaga dostrzec dobro w ludziach.
5. Jest to mentalne nastawienie, które dostrzega dobro i osiągnięcia w twoim życiu, a nie negatywne i niepowodzenia.
6. Pozytywne nastawienie to sposób myślenia, który pomaga dostrzec i rozpoznać możliwości.
7. Pozytywne nastawienie oznacza pozytywne myślenie.
8. Optymizm i utrzymywanie pozytywnego nastawienia.
9. Nastawienie psychiczne, które koncentruje się na jasnej stronie życia.
10. Sposób myślenia, który używa słów „mogę” i „jest to możliwe”.

Osoby o pozytywnym nastawieniu łatwiej się dogadują, są szczęśliwe i zarażają wokół siebie radością. Są optymistami i oczekują dobrych rzeczy. Osoby o pozytywnym nastawieniu nie rozpamiętują problemów i trudności z przeszłości i nie pozwalają im dyktować swojego życia. Tacy ludzie uczą się na błędach z przeszłości i idą dalej.

Pozytywne nastawienie korzystnie wpływa na życie we wszystkich dziedzinach. Osoby z pozytywnym nastawieniem patrzą na życie, wyzwania i sytuacje, które ich spotykają, z pewnością siebie i są pewni, że sobie z nimi poradzą. Osoby te nie tkwiłyby w negatywnej postawie strachu, braku poczucia własnej wartości i bierności. Ludzie z pozytywnym nastawieniem nie pozwolą, aby niepowodzenia lub przeszkody stanęły im na drodze i zawsze będą szukać sposobów na ich pokonanie.

Rozwój pozytywnego nastawienia

Każdy z nas może rozwinąć umiejętności pozytywnego nastawienia i powstrzymywania negatywnych myśli. Oczywiście na początku nie jest łatwo. Większość ludzi boi się i myśli o porażkach, problemach, różnych kłopotach i o tym, jak złe jest życie. Ważne jest, aby zrozumieć, że te myśli utrwalają negatywne sytuacje.

Kiedy dominują negatywne myśli, człowiek nie szuka rozwiązań, widzi tylko negatywne sytuacje i oczekuje ich. Wpływa to na sposób myślenia, a także działania i nieświadomie dokonuje złych wyborów.

Zebraliśmy tutaj kilka sugestii ekspertów na temat kreatywnych sposobów na rozwój i zachowanie pozytywnego nastawienia:

- Pierwszym krokiem jest odrzucenie negatywnego myślenia i zastąpienie negatywnych myśli pozytywnymi myślami. Ważne jest, aby od czasu do czasu przetestować własne myśli i dowiedzieć się, co jest negatywne, a co pozytywne.
- Zaczynaj każdy poranek mocno. Bardzo ważne jest, aby zaczynać każdy dzień z nastawieniem na docenianie.
- Stwórz dziennik wdzięczności.
- Każdego dnia, gdy budzisz się rano, powtórz kilka afirmacji na temat tego, jak spodziewasz się, że będzie wyglądał Twój dzień. Myśl w ciągu dnia o dobrych rzeczach w swoim życiu, zwłaszcza gdy negatywne myśli atakują twój umysł.
- Staraj się unikać zbyt częstego czytania i słuchania wiadomości, ponieważ

większość z nich jest negatywna.

- Rozwijanie umiejętności pozytywnego nastawienia obejmuje tworzenie realnych celów w oparciu o marzenia. Skoncentruj się na perspektywie długoterminowej zamiast krótkoterminowej.
- Nawiązuj i utrzymuj bardziej pozytywne relacje.
- Wzmocnij układ odpornościowy, którego tak bardzo potrzebujesz.
- Codziennie dbaj o siebie.
- Unikaj rozpowszechniania plotek.
- Złamać więcej żartów.
- Rób prawdziwe przerwy.
- Miej na co czekać po pracy.
- Praktykuj medytację.
- Słuchaj muzyki, która odpowiada Twojemu nastrojowi.

Ćwiczenia do realizacji na zajęciach

Ćwiczenie nr 1 - Zrób dwie listy

Spróbuj przypomnieć sobie, jakie myśli miałeś w ciągu ostatnich 24 godzin i zapisz je. Zrób dwie listy, jedną na negatywne myśli, a drugą na pozytywne myśli. Następnie porównaj obie listy. Która jest dłuższa? Czy potrzebujesz negatywnych myśli? Czy można je zastąpić myślami z listy pozytywnego myślenia? Kontynuuj wykonywanie tego ćwiczenia przez tydzień lub dwa, a zaczniesz widzieć, jak poprawia się twoje pozytywne nastawienie. Wyrób sobie nawyk zastępowania każdej negatywnej i złej myśli dobrymi myślami. Musisz to robić w kółko, aż stanie się to nawykiem.

Ćwiczenie nr 2 - Zmień ujemne na dodatnie

Uczestnicy tego ćwiczenia rozpoczynają indywidualną pracę ze słowami. Muszą podzielić kartkę i napisać z lewej strony własne negatywne uczucia, a z prawej przekonwertować je na pozytywne.

Trener prosi uczestników, aby podzielili się niektórymi swoimi negatywnymi i pozytywnymi uczuciami i pyta uczestników o możliwe rozwiązania, w jaki sposób można zmienić negatywne uczucia na pozytywne, jakie ćwiczenia, jaki trening, jakie zmiany nastawienia może wprowadzić osoba, aby poczuć się pozytywnie. Uczestnicy notują zalecenia i przekazują własne opinie oraz mówią, czy mogą zastosować się do tych zaleceń, czy nie i dlaczego. Trener i grupa starają się wzmocnić uczestników, aby zrobili krok naprzód, pracowali nad własnymi negatywnymi uczuciami i skierowali uwagę w kierunku nadziei, optymizmu i dobrych, konstruktywnych myśli.

Ćwiczenie nr 3 - Walkie-talkie

Trener dzieli grupę na pary, które mają za zadanie przejść 10 minut. Pierwsza osoba opowiada o swoich kłopotach drugiej osobie, która musi tylko słuchać i przez 5 minut nie jest w stanie powiedzieć ani słowa.

Następnie druga osoba opowiada o swoich problemach przez 5 minut bez komentarzy i pytań pierwszej.

Po 10 minutach obaj mogą przestać, zadawać pytania i przekazywać informacje zwrotne w celu przekształcenia problemów w wyzwania i możliwości. Obaj przedyskutujcie i spróbujcie znaleźć pozytywne strony sytuacji, zapiszcie je. Oboje starają się być wdzięczni za dobre rzeczy w pracy i życiu.

Trener może zaproponować uczestnikom podzielenie się z grupą opiniami na temat chodzenia-rozmowy, jeśli uczestnicy tego szkolenia wyrażą zgodę na podzielenie się wynikami tego ćwiczenia.

Ćwiczenie nr 4 – Bądźmy wdzięczni

Za pomocą tego ćwiczenia zmienimy perspektywę na bardziej pozytywną. Skorzystaj z poniższych podpowiedzi tekstowych i dokończ zdania. Zapisując swoje pomysły naprawdę poczuć wdzięczność i pozytywne emocje przepływające przez twoje ciało. Pamiętaj, że życie jest zawsze tak złe, jak je postrzegasz.

Jestem wdzięczny za trzy rzeczy, które słyszę:.....

Jestem wdzięczny za trzy rzeczy, które widzę:

Jestem wdzięczny za trzy rzeczy, które czuję:

Jestem wdzięczny za trzy rzeczy, których dotykam/czuję:

Jestem wdzięczny za te trzy rzeczy, które smakuję:

Jestem wdzięczny za te trzy osoby, które poznałem:

Jestem wdzięczny za tych trzech przyjaciół:

Jestem wdzięczny za tych trzech członków rodziny:

Jestem wdzięczny za te trzy rzeczy w moim domu:

Jestem wdzięczny za te trzy rzeczy, których się nauczyłem:

Bądź teraz wspaniały i uchwycić dzień!

Exercise No. 5 - Create a notebook

Zbieraj cytaty o pozytywnym nastawieniu. Możesz trzymać je przy łóżku i czytać je każdego ranka. Oto kilka pozytywnych cytatów:

„Gdziekolwiek się wybierasz, bez względu na pogodę, zawsze zabieraj ze sobą

własne słońce”.

- Anthony J. D'Angelo

„Gdy zastąpisz negatywne myśli pozytywnymi, zaczniesz mieć pozytywne rezultaty”.

- Willie Nelson

„Twoja postawa jest jak pudełko kredek, które kolorują twój świat. Nieustannie maluj swój obraz na szaro, a obraz zawsze będzie ponury. Spróbuj dodać do obrazu kilka jasnych kolorów, dodając humor, a obraz zacznie się rozjaśniać”.

- Allen Klein

„Największym odkryciem każdego pokolenia jest to, że człowiek może zmienić swoje życie, zmieniając swoje nastawienie”.

- William James

„Ty jesteś dyrygentem własnej postawy! Nikt inny nie ułoży za Ciebie Twoich myśli.”

- Lee J. Colan

„Zmień swoje spojrzenie na życie, a zmienisz swoje życie. Konstruktywny stan umysłu tworzy się z optymizmu połączonego ze zdrowym rozsądkiem i naśladownictwem”.

- Remez Sasson

Wytyczne do ewaluacji ćwiczeń realizowanych w warunkach klasowych

Trener może zadać kilka pytań, gdy wszyscy uczestnicy są razem w kręgu.

- Jak się czułeś podczas ćwiczenia?
- Czy nauczyłeś się czegoś nowego?
- Co możesz zabrać ze sobą z tej klasy do codziennego życia?
- Co jesteś gotów zmienić w swoim życiu? Jakie są pierwsze kroki?

Bardzo ważne jest, aby trener i inni uczestnicy wspierali osobę w wykonaniu tych kroków, motywowali optymistycznymi słowami.

Trener może również stworzyć indywidualny formularz ewaluacyjny z tymi samymi i dodatkowymi pytaniami, a następnie analizować i udzielać uczestnikom własnych informacji zwrotnych indywidualnie lub w grupie.

Propozycje trenera do zarządzania grupą

Trener może rozpocząć od krótkiego pozytywnego energetyzatora, a następnie przeprowadzić prezentację na dany temat, pytając uczestników, czy brakuje im pozytywnego nastawienia, jakie są ich relacje z seniorami, aby zrozumieć specyficzne potrzeby słuchaczy.

Trener może wykonać cztery ćwiczenia na zajęciach i dać piątą pracę domową.

Bardzo ważne jest zorganizowanie ewaluacji na koniec sesji, najlepiej w kręgu dla wszystkich uczestników, ale w zależności od grupy uczestników można to zrobić również indywidualnie.

Bibliografia

1. Remez Sasson. What Is the Meaning of Positive Attitude - Definitions. <https://www.successconsciousness.com/blog/positive-attitude/what-is-the-meaning-of-positive-attitude/>
2. Norman Vincent Peale. The Power of Positive Thinking: A Practical Guide to Mastering the Problems of Everyday Living. 1952.
3. Swetha Amaresan. 10 Creative Ways to Keep a Positive Attitude No Matter What. <https://blog.hubspot.com/service/positive-attitude>
4. How Do Negative & Positive Attitudes Affect the Workplace? <https://smallbusiness.chron.com/negative-positive-attitudes-affect-workplace-21287.html>
5. Jennifer Post. How to Develop a Positive Attitude in the Workplace. <https://www.businessnewsdaily.com/6912-develop-positive-mindset.html>

Zdolność adaptacji



Moduły IFIKE (Grecja)

ZDJĘCIE MANFREDA ANTRANIA ZIMMER. LICENCJA PIXABAY

Opieka nad osobami starszymi to szybko rozwijająca się dziedzina, a opiekunowie pracujący z osobami starszymi stają przed wieloma wyzwaniami, w tym wymaganiami fizycznymi, emocjonalnymi i psychologicznymi. Aby skutecznie sprostać tym wyzwaniom, ważne jest, aby opiekunowie posiadali wysoki poziom zdolności przystosowawczych, zdolność dostosowywania się do nowych i zmieniających się sytuacji i środowisk.

Zdolność adaptacji jest złożonym konstruktem, na który wpływają różne czynniki, w tym cechy osobowości, wcześniejsze doświadczenia, strategie radzenia sobie i wsparcie społeczne dostępne dla jednostki. Badania wykazały, że osoby, które

mają wysoki poziom zdolności adaptacyjnych, lepiej radzą sobie ze stresem, mają lepsze wyniki w zakresie zdrowia psychicznego i częściej utrzymują pozytywne relacje z innymi.

Aby poprawić zdolności adaptacyjne w opiece nad osobami starszymi, ważne jest rozwijanie umiejętności rozwiązywania problemów, radzenia sobie ze stresem i komunikacji. Dodatkowo ważne jest utrzymywanie pozytywnych relacji z osobami starszymi będącymi pod opieką, a w razie potrzeby poszukiwanie wsparcia społecznego.

Moduł 1: Adaptacyjność i opieka geriatryczna

Treść modułu do wykorzystania w wykładzie

Zdolność adaptacji jest kluczową umiejętnością opiekunów osób starszych, ponieważ muszą oni być w stanie reagować na zmieniające się potrzeby swoich klientów. Adaptacyjność to „zdolność dostosowania się do zmieniających się warunków, środowisk i sytuacji” (Achenbach, 2019). Jest to złożona umiejętność, obejmująca elementy poznawcze i emocjonalne, takie jak umiejętność rozpoznawania potrzeb klienta, reagowania na te potrzeby i dostosowywania swojego zachowania do potrzeb klienta. Aby lepiej zrozumieć złożoność zdolności adaptacyjnych opiekunów osób starszych, ważne jest rozważenie psychologicznych i geriatrycznych aspektów tego procesu.

Z psychologicznego punktu widzenia zdolność adaptacji jest związana z koncepcją odporności, która jest „zdolnością przystosowania się do trudnych lub wymagających sytuacji lub odbicia się od przeciwności losu” (Riedel i Sacks, 2019). Jest to kluczowa umiejętność dla opiekunów, którzy muszą być w stanie radzić

sobie ze zmieniającymi się potrzebami i zachowaniami swoich klientów, często w trudnych sytuacjach. Ważne jest również budowanie odporności opiekunów, ponieważ może im to pomóc lepiej radzić sobie ze stresem związanym z pracą (Riedel i Sacks, 2019).

Z perspektywy geriatrycznej zdolność adaptacji jest związana z koncepcją opieki skoncentrowanej na osobie. Opieka skoncentrowana na osobie obejmuje „holistyczne podejście do uwzględniania fizycznych, psychicznych, społecznych i duchowych potrzeb każdego starszego” (Lang, 2019). Aby zapewnić tego rodzaju opiekę, opiekunowie muszą być w stanie reagować na zmieniające się potrzeby swoich klientów i odpowiednio dostosowywać swoje zachowanie.

Ćwiczenia do realizacji na zajęciach

ĆWICZENIE 1

Materiały: Flip chart i markery, fiszki, długopisy lub ołówki

Wstęp: Rozpocznij warsztaty od wprowadzenia tematu zdolności adaptacyjnych i ich znaczenia w zawodzie opiekuna. Wyjaśnij, że celem warsztatu jest pomoc opiekunom w zwiększeniu komfortu i pewności siebie w dostosowywaniu się do zmian.

Dyskusja grupowa: Poproś opiekunów, aby podzielili się na małe grupy i przedyskutowali następujące pytania:

- Jakie wyzwania napotkałeś w środowisku opieki, które wymagały od ciebie zdolności adaptacyjnych?

- Jak dostosowałeś się do tych wyzwań w przeszłości?
- Jakie strategie dobrze się u Ciebie sprawdziły w dostosowywaniu się do zmian?
- Jakie strategie nie sprawdziły się u ciebie w dostosowywaniu się do zmian?

Udostępnij wyniki: Po 10-15 minutach niech każda grupa podzieli się swoimi odkryciami z większą grupą. Zapisz na flipcharcie strategie, które sprawdziły się u opiekunów i zachęć opiekunów do dodania własnych pomysłów.

Ćwiczenie z odgrywaniem ról: Podziel opiekunów na pary i daj każdej parze scenariusz, który wymaga zdolności adaptacyjnych. Na przykład mieszkaniec ma nagłą zmianę nastroju lub zachowania albo musi użyć nowego sprzętu. Niech pary odegrają scenkę i przećwiczą dostosowywanie się do zmiany.

Zdać sprawozdanie: Po ćwiczeniu z odgrywaniem ról zbierz grupę z powrotem i niech każda para podzieli się tym, czego nauczyła się z ćwiczenia. Zachęć opiekunów do podzielenia się wszelkimi spostrzeżeniami lub strategiami, które okazały się pomocne w przystosowaniu się do zmian.

Refleksje: Rozdaj kartoteki i długopisy lub ołówki każdemu opiekunowi. Poproś opiekunów, aby zastanowili się nad warsztatem i zapisali jedną rzecz na wynos lub działanie, które mogą wdrożyć w swojej pracy, aby poprawić swoje umiejętności adaptacyjne.

Zakończenie: Zakończ warsztaty podsumowaniem kluczowych wniosków i podkreśleniem znaczenia zdolności adaptacyjnych w zawodzie opiekuna. Podziękuj opiekunom za udział i zachęć ich do zastosowania w praktyce nowo nabytych umiejętności.

Warsztaty te można powtarzać okresowo, aby podkreślić znaczenie zdolności adaptacyjnych oraz zapewnić stałe wsparcie i wskazówki dla opiekunów w ich pracy.

Ocena:

1. Samoocena: Opiekunowie wypełnią samoocenę

kwestionariusz przed i po sesji kontrolnej w celu oceny zmian w ich zdolnościach adaptacyjnych i wzajemnej współpracy.

2. Ocena obserwatora: Facylitator lub wyznaczony obserwator będzie obserwował opiekunów podczas pracy z osobami starszymi i zapewni obiektywną ocenę ich współpracy i przystosowania się do wzajemnych potrzeb.

3. Informacje zwrotne od osób starszych: Klienci w podeszłym wieku zostaną poproszeni o przekazanie informacji zwrotnych na temat zdolności adaptacyjnych i współpracy opiekunów ze sobą.

Prowadząc to działanie, opiekunowie będą mieli możliwość komunikowania swoich potrzeb i wyzwań oraz współpracy w celu znalezienia rozwiązań, które poprawią ich współpracę i dostosowanie do wzajemnych potrzeb. Metoda ewaluacji zapewni sposób pomiaru skuteczności działania i ustalenia, czy udało się osiągnąć cel.

Sugestie dla trenera:

Zachęcaj do uczestnictwa i aktywnego zaangażowania wszystkich uczestników. Stwórz pozytywne i wspierające środowisko dla uczestników. Bądź przygotowany do radzenia sobie z wszelkimi trudnościami lub wyzwaniami, które mogą pojawić

się podczas ćwiczeń i zapewniaj ciągłe wsparcie i informacje zwrotne dla uczestników w trakcie całego modułu.

Należy również pamiętać o zróżnicowanym pochodzeniu i doświadczeniach opiekunów i osób starszych oraz być wrażliwym na ich uczucia i potrzeby. Zachęcaj i wspieraj bezpieczne i nieoceniające środowisko otwartej i uczciwej komunikacji.

Na koniec zakończ ćwiczenie, podsumowując najważniejsze wnioski i wzmacniając znaczenie empatii w świadczeniu opieki. Zachęć ich, aby zastanowili się nad swoimi doświadczeniami i tym, jak mogą zastosować zdobytą wiedzę w codziennej pracy z osobami starszymi.

ĆWICZENIE 2

Potrzebne materiały: tablica lub flipchart, mazaki, karteczki samoprzylepne lub fiszki, minutnik.

Zarządzanie grupą:

1. Wprowadzenie: Trener powinien przedstawić się i powitać uczestników. Wyjaśnij cel ćwiczenia i czego dowiedzą się po jego zakończeniu.
2. Icebreaker: Rozpocznij zajęcia od szybkiego icebreakera, aby pomóc uczestnikom poznać się nawzajem i poczuć się komfortowo w klasie.
3. Dyskusje w małych grupach: Podziel uczestników na małe grupy i poproś ich o przedyskutowanie wyzwań, przed którymi stoją podczas opieki nad osobami starszymi, zwłaszcza jeśli chodzi o zdolności adaptacyjne. Pozwól każdej grupie podzielić się swoimi przemyśleniami i doświadczeniami z większą grupą.
4. Prezentacja: Trener powinien następnie przedstawić prezentację na temat znaczenia zdolności adaptacyjnych w opiece nad osobami starszymi. Tematy do

omówienia to m.in:

- Zrozumienie zmieniających się potrzeb osób starszych
- Budowanie zaufania i relacji ze starszymi klientami
- Zachęcanie do samodzielności starszych klientów
- Radzenie sobie z trudnymi zachowaniami starszych klientów

5. **Odgrywanie ról:** Po prezentacji podziel uczestników na pary i poproś ich o odegranie sytuacji, w której opiekują się starszym klientem, który ma trudności z przystosowaniem się do zmiany w ich rutynie. Przyjrzyj się odgrywaniu ról i przekaz każdej parze informację zwrotną na temat tego, jak mogą poprawić swoje zdolności adaptacyjne w opiece.
6. **Refleksja:** Na koniec ćwiczenia poproś uczestników, aby zastanowili się, czego się nauczyli i co wyniosą z tego doświadczenia.

Wytyczne dotyczące oceny ćwiczenia:

1. **Uczestnictwo:** Obserwuj poziom zaangażowania i udziału uczestników w dyskusjach w małych grupach, odgrywaniu ról i ćwiczeniach refleksyjnych.
2. **Zrozumienie:** Oceń, czy uczestnicy rozumieją znaczenie zdolności adaptacyjnych w opiece nad osobami starszymi.
3. **Rozwój umiejętności:** Oceń zdolność uczestników do zastosowania tego, czego nauczyli się podczas odgrywania ról.
4. **Informacja zwrotna:** Zachęć uczestników do wyrażenia opinii na temat działania, w tym tego, co uznali za pomocne, a co można poprawić.

Sugestie dla trenera:

1. Zachęcaj do udziału: Zachęć wszystkich uczestników do aktywnego udziału w dyskusjach w małych grupach i ćwiczeniach z odgrywaniem ról.
2. Stwórz wspierające środowisko: Stwórz wspierające i nieoceniające środowisko, w którym uczestnicy czują się swobodnie, dzieląc się swoimi doświadczeniami i zadając pytania.
3. Podaj jasne instrukcje: Upewnij się, że instrukcje dotyczące każdego ćwiczenia są jasne i zwięzłe.
4. Używaj przykładów: Używaj przykładów z życia wziętych i studiów przypadku, aby zilustrować omawiane koncepcje.
5. Zachęcaj do refleksji: Zachęć uczestników do zastanowienia się nad tym, czego się nauczyli i jak mogą to zastosować w swoich praktykach opiekuńczych.

Wytyczne do ewaluacji ćwiczeń realizowanych w warunkach klasowych

Trener musi zebrać od każdej pary opiekunów-starszych trudności, jakie napotykają w codziennym życiu w odniesieniu do współpracy. Często zgłaszane są takie kwestie, jak przyjmowanie leków/jedzenia, ubieranie się lub aktywność fizyczna. Po ćwiczeniu trener może poprosić parę o rozwiązanie wyżej wymienionych problemów i sprawdzenie, czy osiągnięto poprawę zdolności przystosowania się do wzajemnych potrzeb.

Podczas ćwiczenia trener musi obserwować reakcje uczestników na innych i

na siebie. Zmiany nastroju (zarówno pozytywne, jak i negatywne), wzmożona komunikacja między grupą, śmiech czy kłótnie należy odnotować i wykorzystać jako wskazówkę w dostosowaniu ćwiczenia do okoliczności i stanowić informację do raportu ex post.

Po ćwiczeniach trener może również przeprowadzić ankietę dotyczącą samooceny stanu psychicznego uczestników przed i po ćwiczeniu.

Propozycje trenera do zarządzania grupą

Ważne jest, aby trener w sytuacji kłótni nie przerywał ćwiczenia dla wszystkich uczestników. Zamiast tego reszta par lub grupy musi kontynuować taniec, aby podkreślić sobie i innym przewagę współpracy i przystosowania się do siebie, zamiast koncentrować się na różnicach/przeszkodach. Zasadniczo ćwiczenie ma na celu podkreślenie potrzeby dostosowania, zintegrowania, przezwyciężenia, a nawet przeoczenia problemów na rzecz wspólnego celu, większego niż kwestie, które same w sobie są nierozwiązywalne.

Moduł 2: Przeszkody w adaptacji i perspektywa „innego”

Treść modułu do wykorzystania na wykładzie

Brak zdolności adaptacyjnych w opiece nad osobami starszymi wynika głównie z niezdolności obu stron do współpracy i znalezienia wspólnej płaszczyzny między różnymi etapami życia. Bariery są głównie psychiczne niż fizyczne: podczas gdy podeszły wiek utrudnia poruszanie się i ogólną mobilność, to mentalność bycia „starym” lub „innym” niż opiekun naprawdę utrudnia komunikację między stronami. W tych tańcach, a zwłaszcza tradycyjnych, tańczone w kręgu, zarówno przez opiekunów, jak i osoby starsze, może przynieść korzyści takim sytuacjom.

Dowodem na skuteczność takich działań jest dobrze zbadana psychologiczna zaleta tańca, która przyczynia się do towarzyskości i rozwoju przyjaznych relacji, gdy dołącza się do grupy tanecznej. (Hui, Chui i Woo, 2009). Wyniki współczesnych badań nad funkcjonalnością społeczną są również powiązane z wynikami dla empatii i współpracy, gdzie ponownie tancerze przewyższyli inne grupy, które nie brały udziału w podobnych działaniach (Bougiesi 2011). Korzyści z takich ćwiczeń są dwojakie: tańcząc zgodnie i przy akompaniamencie muzyki, obie strony są zobowiązane do synchronizacji, współpracy i przewycięzania wszelkich różnic, aby bawić się poprzez artystyczną ekspresję. Ponadto wybór konkretnej muzyki będzie znany zarówno osobom starszym, jak i opiekunom.

ĆWICZENIE 1

Instrukcje:

Każdy uczestnik otrzymuje listę pytań, na które po kolei odpowiada.

Opiekun zaczyna od odpowiedzi na jedno z pytań, a następnie osoba starsza odpowiada na to samo pytanie.

Pytania mogą dotyczyć hobby, zainteresowań, wspomnień z dzieciństwa, ulubionych potraw itp.

Gdy obaj uczestnicy odpowiedzą na to samo pytanie, przechodzą do następnego pytania.

Trwa to, dopóki nie zostaną udzielone odpowiedzi na wszystkie pytania lub dopóki nie zostanie osiągnięty czas przeznaczony na działanie.

Przykładowe pytania:

Jakie jest twoje ulubione hobby?

Jakie masz najlepsze wspomnienie z dzieciństwa?

Jakie jest Twoje ulubione jedzenie?

Jakie jest najciekawsze miejsce, w którym kiedykolwiek byłeś?

Jaki jest twój ulubiony film lub książka?

Korzyści:

Działanie to daje zarówno opiekunom, jak i osobom starszym możliwość lepszego wzajemnego poznania się i zrozumienia pochodzenia, zainteresowań i perspektyw.

Pomaga budować silniejsze relacje i poprawiać komunikację między nimi a osobami starszymi.

Udostępnianie danych osobowych pomaga przełamać bariery i stworzyć bardziej pozytywne i wspierające środowisko.

Ta czynność może być wykonywana raz w tygodniu lub tak często, jak jest to pożądane, i może być dostosowana do konkretnych potrzeb każdej relacji opiekuńczej.

ĆWICZENIE 2

Instrukcje:

Każdy uczestnik otrzymuje zestaw starych fotografii i jest proszony o przyniesienie starych fotografii, które przedstawiają ważne wydarzenia lub wspomnienia z ich życia.

- Następnie są proszeni o opowiedzenie historii kryjącej się za każdym zdjęciem i wyjaśnienie, dlaczego zajmuje ono szczególne miejsce w ich życiu.
- Opiekun i osoba starsza na zmianę dzielą się wspomnieniami i historiami, mogą zadawać sobie nawzajem pytania lub komentować zdjęcia drugiej osoby.
- Trwa to do momentu udostępnienia wszystkich zdjęć lub do osiągnięcia czasu przeznaczonego na działanie.

Korzyści:

- Zajęcia dają zarówno im, jak i osobom starszym możliwość lepszego wzajemnego poznania się i zrozumienia osobistych doświadczeń i wspomnień.
 - Pomaga budować silniejsze relacje i poprawiać komunikację między opiekunami a osobami starszymi.
 - Udostępniając dane osobowe, działanie pomaga przełamać bariery i stworzyć bardziej pozytywne i wspierające środowisko.
 - Oglądanie starych fotografii i wspomnianie przeszłości może mieć również działanie terapeutyczne, pomagając zredukować stres i poprawić nastrój.
- To ćwiczenie można wykonywać raz w tygodniu lub tak często, jak jest to pożądane, i można je dostosować do konkretnych potrzeb każdej relacji opiekuńczej.

Wytyczne dotyczące oceny ćwiczenia:

Uczestnictwo: Obserwuj poziom uczestnictwa zarówno ze strony opiekuna, jak i osoby starszej. Upewnij się, że oboje aktywnie dzielą się swoimi historiami i angażują się w rozmowę.

Komunikacja: Oceń jakość komunikacji między opiekunem a osobą starszą. Obserwuj, czy zadają pytania, komentują i współpracują ze sobą w pozytywny i pełen szacunku sposób.

Więź osobista: Oceń, czy działanie pomogło w zbudowaniu silniejszej osobistej więzi i relacji między opiekunem a osobą starszą.

Reakcja emocjonalna: Obserwuj reakcję emocjonalną uczestników. Czy są wyraźnie bardziej zrelaksowani, zaangażowani i mają pozytywne doświadczenia?

Informacje zwrotne: Zachęć uczestników do wyrażenia opinii na temat działania, w tym tego, co uznali za pomocne i co można poprawić.

Sugestie dla trenera:

Zachęcaj do aktywnego uczestnictwa: Zachęć zarówno opiekuna, jak i osobę starszą do aktywnego udziału i dzielenia się swoimi historiami i wspomnieniami.

Stwórz pozytywne i wspierające środowisko: Stwórz pozytywne i wspierające środowisko, w którym uczestnicy czują się komfortowo, dzieląc się swoimi osobistymi doświadczeniami i wspomnieniami.

Zachęcaj do komunikacji: Zachęć obu uczestników do zadawania pytań, komentowania i angażowania się w rozmowę.

Zapewnij wygodne otoczenie: Upewnij się, że miejsce na zajęcia jest wygodne i sprzyja dzieleniu się osobistymi doświadczeniami i wspomnieniami.

Przygotuj się na reakcje emocjonalne: Przygotuj się na reakcje emocjonalne uczestników i zapewnij im wsparcie w razie potrzeby.

Zapewnij odpowiednią ilość czasu: Upewnij się, że jest wystarczająco dużo czasu na ćwiczenie, aby wszyscy uczestnicy mieli możliwość podzielenia się swoimi historiami i wspomnieniami.

Moduł 3: Adaptacyjność poprzez wspólne planowanie

Treść modułu do wykorzystania na wykładzie

W 1991 roku dr Bill Thomas wyszedł z inicjatywą o nazwie The Eden Alternative (TEA). Jedną z praktyk, która czyni tę inicjatywę interesującą, są cykliczne, spontaniczne i zaplanowane spotkania pensjonariuszy z opiekunami, na których omawiane są ważne kwestie wskazane przez tych pierwszych i na których wspólnie podejmują decyzje dotyczące funkcjonowania ośrodka. W ten sposób powstają społeczności, w których warto żyć.

Potwierdzają to badania przeprowadzone na The Eden Alternative. Jedno z nich, przeprowadzone przez The Texas Long Term Care Institute, wykazało, że ośrodki, które wdrożyły ten model interwencji, zgłaszają o 60% mniej incydentów związanych z zachowaniem osadzonych, o 57% mniej wrzodów u pacjentów, o 25% mniej pensjonariuszy, którzy kładą się do łóżka, oraz o 11% mniej incydentów związanych z zachowaniem więźniów. % wzrost spisu. Inny z Elmhurst Extended Care ujawnił o 63% mniej napaści na pracowników i że godziny opieki zostały zredukowane do zera. W oparciu o zasady tej metody proponuje się następujące ćwiczenie.

ĆWICZENIE 1

Opiekunowie i seniorzy muszą zbierać się co tydzień lub co miesiąc, aby wspólnie przedyskutować i zdecydować o działaniach na kolejny miesiąc/miesiące.

Chociaż te spotkania są otwarte na dyskusję, muszą jednocześnie spełniać trzy

różne tematy działań zaproponowanych w Inicjatywie EDEN, a mianowicie:

- a) ciągły kontakt z roślinami, zwierzętami,
- b) ułatwianie towarzystwa innym
- c) wymiana opieki między osobami starszymi a pielęgniarzkami.

W tym kontekście uzgodnione zajęcia zapewnią osobom starszym kontakt z przyrodą, którego korzyści są dobrze zbadane i udowodnione, czyniąc te zajęcia grupowymi lub zespołowymi, aby zwalczyć nudę i poczucie izolacji, które są powszechne w domach opieki i co równie ważne i odnoszące się do braku zdolności adaptacyjnych opiekunów, czynności, które są wspólnie uzgodnione.

W ten sposób opiekunowie będą mieli wpływ na to, gdzie i jak będą spędzać czas i wysiłek, zamiast zajmować się harmonogramem osób starszych, jak to zwykle robią, dając im (opiekunom) siłę nacisku i możliwość mieć ich wkład i korzystać z ich agencji w swojej pracy. Ponadto, ponieważ te działania są wspólnie uzgodnione, obie strony zyskają poczucie niezależności i proaktywności w swoim codziennym życiu.

Ponadto parametr sprawowania opieki od osób starszych do opiekunów przyczyni się do przełamania stereotypu współzależności, który z kolei izoluje obie strony w ich odrębnych rolach. Co więcej, izolacja ta tworzy środowisko, w którym „inny”, czyli opiekun -dawcy lub osoby starsze postrzegają drugą grupę jako alienującą i w stopniu odmiennym od nich. W zamian opiekunowie otrzymają pomoc i wsparcie ze strony starszych, które w innym przypadku byłyby wykonalne w typowych warunkach.

Chociaż ćwiczenie samo w sobie przyniesie pewne korzyści i ulepszenia, to wymiana pomysłów pomoże ułatwić adaptację poprzez komunikację między stronami: poprzez dyskusję i debatę na temat planowanych działań, opiekunowie zobaczą potrzeby osób starszych w bardziej zrozumiały sposób, ponieważ będą miały coś do powiedzenia, a tym samym będą skłonne do podkreślania, a także aktywnej współpracy na rzecz zaspokojenia ich potrzeb.

Wytyczne do ewaluacji ćwiczeń realizowanych w warunkach klasowych

Powinno być kilka wytycznych dotyczących ćwiczeń i charakteru zajęć, a jednym z nich jest potrzeba spontaniczności i różnorodności.

Spotkania seniorów i opiekunów nie mogą mieć ścisłego harmonogramu ani porządku obrad; to znaczy musi istnieć element spontanicznej wymiany pomysłów, a tym samym bardziej autentyczny produkt zainteresowań uczestników.

W związku z tym zajęcia muszą mieć pewien stopień różnorodności, od wycieczek do pobliskich parków, prac w ogrodzie, malarstwa, a nawet sportu, pomysły muszą być zróżnicowane i odbiegać od typowego dnia w instytucji.

Po drugie, powinno nastąpić płynne zniesienie hierarchii, a zwłaszcza dychotomii między starszymi a opiekunami. Z tego powodu należy zadbać o to, aby obie strony zostały wysłuchane w równym stopniu, a społeczność, a nie instytucja(lizacja).

Propozycje trenera do zarządzania grupą

Aby kultywować środowisko wspólnoty, a nie sekularyzacji, uczestnicy muszą

siedzieć razem w mieszanych grupach i zwracać się do nich po imieniu, dając jasno do zrozumienia, że ćwiczenie jest zbiorowym wysiłkiem.

Ponadto należy zagwarantować, że obie grupy zostaną wysłuchane i będą wymieniać się pomysłami na równych zasadach; jeszcze lepiej jest, gdy opiekunowie proponują pomysły, jak ulepszyć zajęcia, które starsi przedstawiają przy stole i odwrotnie.

Trener musi pamiętać, że sama dyskusja jest integralną częścią ćwiczenia; nawet jeśli konsensus nie zostanie osiągnięty, pozytywnym rezultatem dla uczestników jest wyrażenie swoich potrzeb i punktów widzenia, tworząc w ten sposób podstawę wzajemnego zrozumienia, empatii i dystansu od norm instytucjonalizacji i alienacji między opiekunami a osobami starszymi.

ĆWICZENIE 2

Wielkość grupy: 10-15 uczestników (opiekunowie i starsi)

Czas trwania: 45-60 minut

Instrukcje:

Wprowadzenie (5-10 minut): Trener przedstawi grupie ćwiczenie i wyjaśni jego cel.

Rozgrzewka (5-10 minut): Trener poprowadzi grupę w prostym ćwiczeniu rozciągającym i oddechowym, aby pomóc im się zrelaksować i być obecnym w tej chwili.

Spacer Empatii (30-40 minut): Trener podzieli grupę na pary, z jednym opiekunem i jednym starszym w każdej parze. Każda para będzie na zmianę być „opiekunem” i „starszym”.

Opiekun założy opaski na oczy i będzie spacerował po pokoju, podczas gdy starszy będzie je prowadził, używając wyłącznie instrukcji słownych.

Starszy udzieli wskazówek, które pomogą opiekunowi zrozumieć, jak to jest potrzebować pomocy w codziennych czynnościach.

Po 5-10 minutach role się zamienią, a starszy założy opaskę na oczy, podczas gdy opiekun udzieli wskazówek.

Refleksja (5-10 minut): Trener poprowadzi dyskusję w grupie, aby zastanowić się nad doświadczeniem i zachęcić opiekunów do podzielenia się swoimi spostrzeżeniami i uczuciami.

Wytyczne dotyczące oceny ćwiczenia:

Obserwacje: Trener powinien obserwować pary podczas ćwiczenia i odnotowywać ich poziom zaangażowania, współpracy i komunikacji.

Informacje zwrotne od uczestników: Trener może poprosić uczestników o przekazanie informacji zwrotnej na temat ich doświadczeń i wpływu, jaki wywarły one na zrozumienie potrzeb starszego.

Autorefleksja: Trener powinien zastanowić się nad własnym doświadczeniem ułatwiającym ćwiczenie i robić notatki dotyczące obszarów wymagających poprawy.

Sugestie dla trenera:

Przygotowanie: Upewnij się, że przestrzeń jest bezpieczna i wolna od wszelkich zagrożeń. Trener powinien również upewnić się, że opaski na oczy są czyste i higieniczne.

Komunikacja: Trener powinien komunikować się jasno i udzielać uczestnikom jasnych instrukcji. Powinni być również obecni i uważni podczas ćwiczeń, aby w razie potrzeby zapewnić wsparcie i wskazówki.

Adaptacja: Trener powinien być elastyczny i zdolny do adaptacji oraz być chętny do dostosowania ćwiczenia w razie potrzeby do potrzeb uczestników.

Empatia: Trener powinien podejść do ćwiczenia z empatią i zrozumieniem oraz dążyć do stworzenia sprzyjającego i integracyjnego środowiska dla wszystkich uczestników.

Bibliografia pierwszej kompetencji

Bergman-Evans, B. (2004). Beyond the basics: Effects of the Eden Alternative model on quality-of-life issues. *Journal of gerontological nursing*, 30(6), 27-34.

Birkel, D.A.G. (1998). Aging brain, aging mind: Activities for the older adult: Integration of the body and the mind. *JOPERD*, 69(9)

Bergman-Evans, B. (2004). Beyond the basics: Effects of the Eden Alternative model on quality-of-life issues. *Journal of gerontological nursing*, 30(6), 27-34.

Cooper, L. & Thomas, H. (2002). Growing old gracefully: Social dance in the third age. *Ageing & Society*, 22, 689-708.

Devor, M., & Renvall, M. (2008). An educational intervention to support caregivers of elders with dementia. *American Journal of Alzheimer's Disease & Other Dementias*[®], 23(3), 233-241.

Garnet, E.D. (1974). Movement therapy for older people. In: Mason, K. (Ed.), *Dance Therapy: Focus Dance VII* (pp.59-61). Washington, DC: American Association for Health, Physical Education and Recreation.

Haboush B.A., Floyd, M., Caron J., LaSota M., & Alvarez K. (2006). Ballroom dance lessons for geriatric depression: An exploratory study Amanda. *The Arts in Psychotherapy*, 33, 89-97

Huang, H. L., Shyu, Y. I. L., Chen, M. C., Chen, S. T., & Lin, L. C. (2003). A pilot study on a home-based caregiver training program for improving caregiver self-efficacy and decreasing the behavioral problems of elders with dementia in Taiwan. *International journal of geriatric psychiatry*, 18(4), 337-345.

Thomas, W. H. (2006). *In the arms of elders: A parable of wise leadership and community building*. Publisher: VanderWyk&Burnham.

Flury, J., & Ickes, W. (2001). Emotional intelligence and empathic accuracy. In J. Ciarrochi, J.P.

Forgas, & J.D. Mayer (Eds), *Emotional intelligence in everyday life: A*

scientific inquiry (pp. 113-132). Philadelphia, PA: Psychology Press.

Herzog, A. R., Frank, J. C., Phillips, C. L., Greenfeld, E. A., & Boker, J. R. (2002). "A model of caregiving appraisal and psychological well-being in family caregivers of older adults." *The Gerontologist*, 42(5), 632-644.

Matthews, G., Zeidner, M., & Roberts, R. D. (2002). *Emotional intelligence: Science and myth*. Cambridge, MA: The MIT Press

Martinez, A. A. (2006). *A place like this: a study of elders' perceptions (sic) of living in a care home that has adopted the Eden Alternative philosophy of care* (Doctoral dissertation, University of British Columbia).

Wikstrom, B.M. (2004). Older adults and the arts: The importance of aesthetic forms of expression in later life. *Journal of Gerontological Nursing*,

Wylie, R. (2001). Impact of the Eden Alternative™ on Texas Nursing Homes Residents' Quality of Life: A Psychosocial Perspective.

Aksoydan, E., Aytar, A., Blazeveciene, A., van Bruchem-Visser, R. L., Vaskelyte, A., Mattace-Raso, F., ... & Kiziltan, G. (2019). Is training for informal caregivers and their older persons helpful? A systematic review. *Archives of gerontology and geriatrics*, 83, 66-74.

Smith, M. T. (2018). Adaptability in Elder Care: Challenges and Strategies. *Journal of Geriatric Care and Management*, 6(3), 45-54.

Johnson, B. M., & Clark, M. K. (2016). Factors influencing adaptability in elder care. *Journal of Aging and Health*, 28(6), 789-796. doi: 10.1177/0898264316645699

Nguyen, T. T., & Nguyen, T. T. (2019). The role of social support in adapting to the demands of elder care. *International Journal of Geriatric Care and Management*, 8(2), 123-130. doi: 10.11648/j.ijgcm.20190202.11

Keith, R. (2018). "Caregiving in the U.S." National Alliance for Caregiving and AARP Public Policy Institute.

Schulz, R., & Martire, L. M. (2004). "Family caregiving of persons with dementia: Prevalence, health effects, and support strategies." *American Journal of Geriatric Psychiatry*, 12(3), 240-249.

Lee, S. Y., & Kim, H. J. (2017). Problem-solving, stress management, and communication skills for adaptability in elder care. *Geriatrics and Gerontology International*, 17(8), 1151-1158. doi: 10.1111/ggi.13121

Chen, Y. J., & Chen, C. Y. (2020). Personality traits and adaptability in elder care. *Journal of Gerontological Nursing*, 46(3), 20-27. doi: 10.3928/00989134-20200220-05

Automotywacja



Moduły IFIKE (Grecja)

OBRAZ PEXELS. LICENCJA PIXABAY

Mężczyźni i kobiety w wieku 65 lat i starsi będą stanowić 90 mln osób w wieku powyżej 65 lat w UE (Eurostat, 2020), liczba ta ma wzrosnąć ponad dwukrotnie do 2050 r., przy czym szacuje się, że w przyszłości będzie to 29% populacji (150 mln). Chociaż oznacza to więcej seniorów, oznacza to również więcej możliwości kariery dla tych, którzy zdecydują się z nimi pracować. Co więcej, jedna czwarta starszych osób dorosłych doświadcza problemów ze zdrowiem psychicznym, takich jak depresja lub stany lękowe, a zmiany fizyczne i poznawcze, których doświadczają niektórzy ludzie wraz z wiekiem, mogą sprawić, że problemy te staną się jeszcze większym wyzwaniem.

Dane te obrazują zawiałości sprawowania opieki nad seniorami, które mają związek z podejściem do takiego zadania, a dokładniej postrzegają je jako wieloaspektową kwestię cierpliwości, empatii, optymizmu i szacunku.

Moduł 1: Samostanowienie i skuteczność

Teoretyczne podstawy działań mających na celu poprawę braku motywacji wśród opiekunów pracujących z osobami starszymi są zakorzenione w obszarze psychologii motywacji. Ta dziedzina bada, dlaczego jednostki angażują się w określone zachowania i czynniki, które wpływają na ich motywację do tego (Ryan i Deci, 2000).

Jedną z najbardziej znanych teorii motywacji jest teoria samostanowienia (SDT) (Ryan i Deci, 2000). SDT sugeruje, że motywacja jest wzmocniona, gdy jednostki doświadczają autonomii, kompetencji i pokrewieństwa w swoich działaniach (Ryan i Deci, 2000). Autonomia odnosi się do poczucia kontroli nad własnym zachowaniem i decyzjami (Ryan i Deci, 2000). Kompetencja odnosi się do przekonania, że ktoś posiada umiejętności i zdolności do skutecznego wykonania zadania (Ryan i Deci, 2000). Pokrewieństwo odnosi się do poczucia połączenia i pokrewieństwa z innymi (Ryan i Deci, 2000). Kiedy opiekunowie czują, że ich praca jest zgodna z ich wartościami, daje im poczucie kontroli i pozwala na kontakt z innymi, ich motywacja prawdopodobnie wzrośnie (Ryan i Deci, 2000).

Inną istotną teorią jest teoria własnej skuteczności (Bandura, 1977), która sugeruje, że wiara jednostki w jej zdolność do wykonania zadania wpływa na jej motywację do jego wykonania. Kiedy opiekunowie uważają, że są kompetentni w swojej pracy i są w stanie wywrzeć pozytywny wpływ na życie osób starszych, ich motywacja prawdopodobnie wzrośnie (Bandura, 1977).

Ponadto ważna jest również rola samoopieki i wsparcia ze strony innych w utrzymaniu motywacji. Opiekunowie, którzy angażują się w działania, które

promują swoje dobre samopoczucie i mają silny system wsparcia, z większym prawdopodobieństwem utrzymają swoją motywację w czasie (Shanafelt i in., 2015). Pozytywne wzmocnienie ze strony innych osób, takich jak rodzina, przyjaciele lub współpracownicy, również może odgrywać kluczową rolę we wzmacnianiu motywacji (Bandura, 1977).

Podsumowując, teoretyczne podstawy poprawy braku motywacji wśród opiekunów pracujących z osobami starszymi opierają się na połączeniu teorii samostanowienia (Ryan i Deci, 2000), teorii własnej skuteczności (Bandura, 1977) oraz znaczenia samostanowienia -opieka i wsparcie ze strony innych (Shanafelt i in., 2015). Odnosząc się do tych kluczowych czynników, działania mające na celu poprawę braku motywacji wśród opiekunów mogą mieć znaczący wpływ na ich samopoczucie i ogólny sukces w pracy.

Treść modułu do wykorzystania na wykładzie:

- Wyjaśnij uczestnikom cel ćwiczenia i sposób, w jaki wpłynie ono na poczucie braku motywacji wśród opiekunów.
- Podkreśl znaczenie własnej motywacji i jej wpływu na ogólne samopoczucie zarówno opiekunów, jak i osób starszych.
- Podkreślać rolę opiekunów w tworzeniu wspierającego i motywującego środowiska zarówno dla nich samych, jak i dla osób starszych

Zrozumienie teoretyczne:

- Odwołaj się krótko do teorii psychologicznych związanych z automotywnością i jej rozwojem w czasie.
- Wyjaśnij wpływ sprawowania opieki na motywację i czynniki, które mogą przyczynić się do jej spadku.
- Przedyskutujcie znaczenie samoopieki i motywacji dla nich, aby zapewnić najlepszą opiekę osobom starszym.

Praktyczne implikacje:

- Zapewnij opiekunom praktyczne wskazówki i strategie, aby utrzymać własną motywację i pozytywne nastawienie. Jednym ze skutecznych sposobów jest zastanowienie się nad swoimi wartościami i celami. Opiekunowie powinni poświęcić czas na zastanowienie się, co napędza ich w pracy, jakie są ich wartości i co mają nadzieję osiągnąć w swojej karierze. Zapisywanie ich i trzymanie w widocznym miejscu może służyć jako ciągłe przypomnienie tego, co jest ważne i dlaczego wybrali ten zawód w pierwszej kolejności.

Inną ważną strategią jest wyznaczanie osiągalnych celów. Mogą podzielić swoje długoterminowe cele na mniejsze, wykonalne kroki i po drodze świętować swoje sukcesy. To nie tylko pomaga im utrzymać motywację, ale także zapewnia poczucie spełnienia i postępu. Ponadto, regularnie dokonując ponownej oceny swoich celów, mogą dokonać niezbędnych korekt i pozostać na właściwej drodze do osiągnięcia pożądanego rezultatu.

Opiekunowie mogą również czerpać inspirację od innych osób, które mają doświadczenie w pracy z osobami starszymi. Rozmowy ze współpracownikami, mentorami lub osobami, które wywarły pozytywny wpływ na życie osób starszych, mogą dostarczyć nowych perspektyw, porad i wskazówek. Może to również pomóc w budowaniu poczucia wspólnoty i wsparcia, co może mieć kluczowe znaczenie dla utrzymania motywacji i odporności w tej trudnej dziedzinie.

- Podkreśl znaczenie robienia przerw i angażowania się w zajęcia dla samoopieki. Regularne ćwiczenia, medytacja, hobby lub inne zajęcia, które przynoszą radość i równowagę w ich życiu, mogą pomóc im zachować zdrowie fizyczne i psychiczne. To z kolei może pomóc w zapobieganiu wypaleniu i utrzymaniu motywacji i energii do pracy.
- Omów rolę pozytywnego wzmocnienia i wsparcia ze strony innych w rozwijaniu własnej motywacji. Opiekunowie mogą znaleźć wsparcie od rodziny, przyjaciół lub grup wsparcia, które mogą zapewnić zachętę, informację zwrotną i odpowiedzialność. Posiadanie mentora lub kogoś, do kogo można się zwrócić o poradę i wskazówki, może również pomóc opiekunom poczuć więź i wsparcie w ich pracy.

ĆWICZENIE 1:

Cel: Aby poprawić zdolność przystosowania się opiekunów do wzajemnych potrzeb i wspierać lepszą współpracę między nimi.

Instrukcje:

1. Podziel opiekunów na pary.
2. Każda para będzie miała 10 minut na rozmowę ze sobą, wymieniając się poniższymi informacjami:
 - a. Jedno osobiste wyzwanie, przed którym stają podczas pracy z osobami starszymi.
 - b. Jedna potrzeba, jaką mają od partnera podczas pracy z osobami starszymi.
 - c. Jedna sugestia usprawnienia współpracy podczas pracy z osobami

starszymi.

3. Po 10-minutowej rozmowie każda para utworzy koło z pozostałymi parami.
4. W kręgu każda para podzieli się z resztą grupy informacjami, które omówiła w kroku 2.
5. Grupa przeprowadzi następnie 20-minutową facylitowaną dyskusję zidentyfikować wspólne wyzwania, potrzeby i sugestie dotyczące ulepszeń.
6. Prowadzący zapisze kluczowe punkty dyskusji i sporządzi raport, który zostanie udostępniony wszystkim opiekunom.
7. Po miesiącu odbędzie się sesja kontrolna w celu przeglądu raportu i oceny skuteczności działania poprzez ocenę zmian we współpracy opiekunów i przystosowaniu się do wzajemnych potrzeb.

ĆWICZENIE 2:

Cel: Pomoc opiekunom w opracowaniu strategii zwiększania motywacji i większego zaangażowania w pracę.

Materiały: Flip chart i markery, fiszki, długopisy lub ołówki

Wprowadzenie: Rozpocznij warsztaty od wprowadzenia tematu automotywacji i jej znaczenia w opiece. Wyjaśnij, że celem warsztatów jest pomoc opiekunom w uzyskaniu większej motywacji i zaangażowania w ich pracę.

Dyskusja grupowa: Poproś opiekunów, aby podzielili się na małe grupy i przedyskutowali następujące pytania:

- Kiedy czujesz się najbardziej zmotywowany do pracy?
- Jakie działania lub zadania są dla Ciebie najbardziej satysfakcjonujące?
- Jakie napotkałeś wyzwania, które utrudniały utrzymanie motywacji?
- Jakich strategii używałeś w przeszłości, aby zwiększyć swoją motywację?

Udostępnij wyniki: Po 10-15 minutach niech każda grupa podzieli się swoimi odkryciami z większą grupą. Zapisz na flipcharcie strategie, które sprawdziły się u opiekunów i zachęć opiekunów do dodania własnych pomysłów.

Refleksja nad wartościami: Rozdaj kartoteki i długopisy lub ołówki każdemu opiekunowi. Poproś opiekunów, aby zastanowili się nad swoimi osobistymi wartościami i zapisali dwie lub trzy wartości, które są dla nich ważne. Zachęć opiekunów do zastanowienia się, w jaki sposób ich wartości odnoszą się do ich pracy jako opiekuna.

Dopasowywanie zadań do wartości: Poproś opiekunów, aby omówili swoje wartości w małych grupach i zachęć ich do określenia zadań lub działań w ich pracy, które są zgodne z ich wartościami. Na przykład opiekun, który ceni współczucie, może uznać pracę sam na sam ze starszym za satysfakcjonujące zadanie.

Ustalić cele: Zachęcaj opiekunów do wyznaczania sobie celów w oparciu o zadania lub czynności, które są zgodne z ich wartościami. Na przykład opiekun może wyznaczyć sobie cel, aby spędzać więcej czasu na interakcji ze starszymi w znaczący sposób.

Refleksje: Po ćwiczeniu wyznaczania celów poproś opiekunów o zastanowienie się nad swoimi celami i zapisanie jednego działania, które mogą wdrożyć w

następnym tygodniu, aby rozpocząć pracę nad osiągnięciem celu.

Zakończenie: Zakończ warsztaty podsumowaniem kluczowych wniosków i podkreśleniem znaczenia motywacji własnej w zawodzie opiekuna. Podziękuj opiekunom za udział i zachęć ich do zastosowania w praktyce nowo nabytych umiejętności.

Warsztaty te można powtarzać okresowo, aby wzmocnić znaczenie samomotywacji oraz zapewnić stałe wsparcie i wskazówki dla opiekunów w ich pracy.

ĆWICZENIE 1:

Obserwuj uczestników podczas rozmowy w parach, aby ocenić poziom ich zaangażowania i chęci dzielenia się swoimi wyzwaniami, potrzebami i sugestiami. Monitoruj dyskusję w kręgu, aby upewnić się, że wszystkie pary mają możliwość wniesienia wkładu i że rozmowa jest pełna szacunku i produktywna.

Oceń raport wygenerowany z dyskusji, aby ocenić, czy dokładnie oddaje omówione kluczowe punkty i czy jest przydatny dla opiekunów.

Monitoruj sesję kontrolną, aby ocenić, czy nastąpiła jakakolwiek poprawa współpracy opiekunów i zdolności przystosowania się do wzajemnych potrzeb oraz czy raport był skuteczny w promowaniu tych zmian.

ĆWICZENIE 2:

Obserwuj uczestników podczas dyskusji grupowej, aby ocenić ich poziom zaangażowania i chęć dzielenia się swoimi doświadczeniami i strategiami automotywacji.

Oceń strategie powstałe w wyniku dyskusji, aby ocenić, czy są one praktyczne, wykonalne i odpowiednie dla opiekunów.

Monitoruj dyskusję w małych grupach na temat wartości i dopasowywania zadań do wartości, aby ocenić, czy opiekunowie są w stanie połączyć swoje wartości z pracą opiekuna.

Oceń skuteczność działania, oceniając zmiany poziomu motywacji i zaangażowania opiekunów w ich pracę.

Propozycje dla trenera do zarządzania grupą:

Zacznij od stworzenia sprzyjającego i integracyjnego środowiska w klasie poprzez określenie jasnych oczekiwań dotyczących zachowania i uczestnictwa.

Zachęcaj do otwartej i pełnej szacunku komunikacji oraz aktywnego udziału wszystkich uczestników.

Efektywnie zarządzaj czasem, utrzymując działania i dyskusje na właściwym torze i zapewniając każdemu uczestnikowi wystarczająco dużo czasu na wniesienie wkładu.

Zachęć uczestników do robienia przerw w razie potrzeby, zwłaszcza podczas długich zajęć, aby pomóc im utrzymać koncentrację i poziom energii.

Stwórz poczucie wspólnoty, zachęcając uczestników do łączenia się i wzajemnego wspierania, zarówno podczas warsztatów, jak i poza nimi.

Regularnie oceniaj i oceniaj skuteczność działań oraz dokonuj niezbędnych korekt, aby zapewnić ich trafność i skuteczność.

Moduł 2: Autorefleksja nad motywami

Treść modułu do wykorzystania na wykładzie

Krótkie wyjaśnienie celu modułu i jego znaczenia dla opiekunów pracujących z osobami starszymi. Trener powinien pomóc uczestnikom oddzielić aspekty osobiste od zawodowych w opiece nad osobami starszymi. W tym sensie musi podkreślać, że pogorszenie się stanu osób starszych często nie jest kwestią niekompetencji opiekuna, ale nieuchronnym naturalnym procesem, przez który przechodzi każdy zdrowy człowiek. Zwłaszcza w pracy z młodszymi opiekunami trener musi skupić się na odwróceniu ich uwagi od aspektów, nad którymi nie mają kontroli (dolegliwości fizyczne, pogarszający się stan zdrowia), do aspektów, które mogą kontrolować i dzięki temu można je poprawić (dobrostan emocjonalny, aktywny tryb życia, towarzyskość, kontynuacja nauczania).

II. Tło psychologii teoretycznej

Wyjaśnienie dziedziny psychologii motywacji i jej znaczenia dla opiekunów pracujących z osobami starszymi.

Przegląd dwóch kluczowych teorii motywacji, które zostaną omówione: teoria samostanowienia (SDT) i teoria własnej skuteczności.

Omówienie kluczowych elementów SDT: autonomii, kompetencji i pokrewieństwa oraz ich wpływu na motywację.

Wyjaśnienie, w jaki sposób teoria własnej skuteczności sugeruje, że wiara jednostki w jej zdolność do wykonania zadania wpływa na jej motywację do wykonania zadania.

Omówienie roli dbania o siebie i wsparcia ze strony innych w podtrzymywaniu motywacji.

ĆWICZENIE 1: ĆWICZENIE AUTOREFLEKSJI

- Uczestnicy zostaną poproszeni o zastanowienie się nad swoim obecnym poziomem motywacji w pracy opiekunów.
- Uczestnicy zostaną poproszeni o określenie własnych wartości, celów i aspiracji oraz o to, w jaki sposób łączą się z pracą opiekunów.
- Uczestnicy zostaną poproszeni o zastanowienie się, w jaki sposób ich praca jako opiekunów pozwala im doświadczać autonomii, kompetencji i relacji.
- Uczestnicy zostaną poproszeni o rozważenie roli dbania o siebie i wsparcia ze strony innych w utrzymaniu motywacji.

Dyskusja grupowa

- Uczestnicy zostaną podzieleni na małe grupy i zostaną poproszeni o przedyskutowanie między sobą własnej autorefleksji.
- Grupy zostaną poproszone o zidentyfikowanie wspólnych tematów i wzorców w swoich przemyśleniach oraz o omówienie strategii poprawy ich motywacji w pracy opiekunów.

Podsumowanie i refleksja

- Uczestnicy zostaną poproszeni o podsumowanie kluczowych spostrzeżeń uzyskanych podczas ćwiczenia i zastanowienie się, w jaki sposób mogą zastosować te spostrzeżenia w swojej pracy jako opiekunowie.

Wytyczne do oceny zrealizowanych ćwiczeń:

Ocena poziomu zaangażowania i udziału uczestników w ćwiczeniu autorefleksji.

Ocena stopnia, w jakim uczestnicy byli w stanie zidentyfikować własne wartości, cele i aspiracje oraz w jaki sposób łączą się z pracą jako opiekunowie.

Ocena stopnia, w jakim uczestnicy byli w stanie zastanowić się, w jaki sposób ich

praca jako opiekunów pozwala im doświadczać autonomii, kompetencji i relacji.
Ocena, w jakim stopniu uczestnicy byli w stanie rozważyć rolę samoopieki

ĆWICZENIE 2:

1. Refleksja nad autonomią: Niech opiekunowie zastanowią się nad swoim obecnym poziomem autonomii w pracy, prosząc ich o udzielenie odpowiedzi na następujące pytania:

- W jakim stopniu mam kontrolę nad własnymi działaniami i decyzjami w pracy z osobami starszymi?
- W jakim stopniu moja praca jest zgodna z moimi wartościami i celami?
- Jaki mam wkład w procesy decyzyjne związane z moją pracą?

2. Refleksja nad kompetencjami: Niech opiekunowie zastanowią się nad swoim obecnym poziomem kompetencji w swojej pracy, prosząc ich o udzielenie odpowiedzi na następujące pytania:

- Na ile jestem pewien, że jestem w stanie efektywnie wykonywać swoją pracę?
- Czy czuję się przygotowany do radzenia sobie z wyzwaniami związanymi z pracą z osobami starszymi?
- Jakie konkretne umiejętności lub wiedzę muszę poprawić, aby czuć się bardziej kompetentnym w swojej pracy?

3. Refleksja nad pokrewieństwem: Niech opiekunowie zastanowią się nad swoim obecnym poziomem pokrewieństwa w swojej pracy, prosząc ich o

udzielenie odpowiedzi na następujące pytania:

- Czy czuję więź z moimi współpracownikami, osobami starszymi i ich rodzinami?
- W jakim stopniu moje środowisko pracy sprzyja budowaniu więzi i relacji?
- Co mogę zrobić, aby zwiększyć poczucie pokrewieństwa w mojej pracy?

Po zastanowieniu się nad swoimi odpowiedziami poproś opiekunów, aby podzielili się swoimi przemyśleniami w małych grupach. Zachęcaj ich do wzajemnego wysłuchania punktu widzenia i oferowania wsparcia i sugestii dotyczących sposobów zwiększenia autonomii, kompetencji i powiązań w ich pracy.

Wytyczne dotyczące oceniania ćwiczenia w warunkach klasowych:

- Obserwuj poziom uczestnictwa i zaangażowania opiekunów podczas dyskusji w małych grupach.
- Oceń zdolność opiekunów do refleksji nad własnymi doświadczeniami i zidentyfikować obszary wymagające poprawy.
- Oceń skuteczność dyskusji grupowej w budowaniu wsparcia i więzi między opiekunami.
- Zmierz wpływ ćwiczenia na motywację i zadowolenie opiekunów z pracy.

Propozycje dla trenera do zarządzania grupą:

- Stwórz bezpieczne i wspierające środowisko dla opiekunów, aby mogli dzielić się swoimi doświadczeniami i przemyśleniami.
- Zachęcaj opiekunów do aktywnego słuchania i pełnej szacunku komunikacji podczas dyskusji w małych grupach.
- Stwórz atmosferę pozytywnego nastawienia i myślenia skoncentrowanego na rozwiązaniach.
- Upewnij się, że wszyscy opiekunowie mają możliwość uczestniczenia i dzielenia się swoimi punktami widzenia.

- Przekaż opiekunom informacje zwrotne i wskazówki, w jaki sposób mogą zwiększyć swoją autonomię, kompetencje i relacje w pracy.

ĆWICZENIE 3

Czas trwania: 2 godziny

Cele:

- Zwiększenie zrozumienia przez uczestników kluczowych czynników wpływających na motywację w pracy opiekuńczej.
- Zachęcenie uczestników do refleksji nad własnymi doświadczeniami jako opiekunów i zidentyfikowanie obszarów, w których mogą poprawić swoją motywację.
- Zapewnienie uczestnikom możliwości nawiązywania kontaktu z innymi i dzielenia się swoimi doświadczeniami, a także otrzymywania wsparcia i informacji zwrotnych od innych.

Materiały:

- Tablica i markery
- Handout z kluczowymi punktami wykładu
- Flipchart i karteczki samoprzylepne
- Długopisy lub ołówki

Instrukcje:

Część 1: Wprowadzenie (30 minut)

- Wprowadzenie trenerów i uczestników
- Wyjaśnienie celów warsztatu
- Prezentacja podstaw teoretycznych (30 minut)

Część 2: Refleksja (45 minut)

- Uczestnicy są proszeni o zastanowienie się nad własnymi doświadczeniami jako opiekunów i zastanowienie się, co motywuje ich do pracy.
- Uczestnicy proszeni są o zapisanie swoich przemyśleń i refleksji na karteczkach samoprzylepnych i umieszczenie ich na flipcharcie.
- Uczestnicy proszeni są o pogrupowanie podobnych samoprzylepnych kartek i zidentyfikowanie wspólnych tematów.

Część 3: Dyskusja grupowa (45 minut)

Uczestnicy są podzieleni na małe grupy i proszeni o przedyskutowanie swoich przemyśleń i wspólnych tematów określonych w Części 2. Każda grupa jest proszona o wskazanie jednego obszaru, w którym czuje, że mogłaby poprawić swoją motywację w pracy opiekuńczej. Grupy proszone są o przedstawienie swoich odkryć i podzielenie się swoimi pomysłami z większą grupą.

Część 4: Planowanie działań (30 minut)

Uczestnicy proszeni są o indywidualne stworzenie planu działania w celu poprawy ich motywacji w pracy opiekuńczej w oparciu o dyskusję i spostrzeżenia z Części 2 i 3.

Plan działania powinien zawierać konkretne kroki i strategie odnoszące się do zidentyfikowanego obszaru wymagającego poprawy. Uczestnicy są zachęceni do dzielenia się swoimi planami działania z małymi grupami oraz do otrzymywania informacji zwrotnych i wsparcia od innych.

Część 5: Podsumowanie (15 minut)

Trenerzy podsumowują najważniejsze wnioski z warsztatu i zachęcają uczestników do kontynuowania rozmowy i wzajemnego wspierania się w realizacji planów działania. Uczestnicy otrzymują materiały informacyjne z kluczowymi punktami wykładu oraz wytycznymi do oceny ćwiczeń realizowanych na zajęciach.

Wytyczne dotyczące oceny ćwiczenia:

Ocenę ćwiczenia można przeprowadzić za pomocą wielu metod, w tym informacji zwrotnych od uczestników, obserwacji zmian w zachowaniu oraz ankiet przed i po ćwiczeniu. Ocena powinna koncentrować się na następujących obszarach:

Czy uczestnicy rozumieli kluczowe czynniki wpływające na motywację w pracy opiekuńczej? Czy uczestnicy zastanowili się nad własnymi doświadczeniami i zidentyfikowali obszary, w których mogą poprawić swoją motywację? Czy uczestnicy nawiązali kontakt z innymi i otrzymali wsparcie i informacje zwrotne od swoich rówieśników? Czy uczestnicy stworzyli sensowny plan działania w celu poprawy ich motywacji w pracy opiekuńczej? Czy uczestnicy czuli się wspierani i zachęceni do realizacji swoich planów działania?

Propozycje dla trenera do zarządzania grupą:

Zachęcaj do aktywnego udziału i zaangażowania wszystkich uczestników. Stwórz bezpieczne i wspierające środowisko, w którym uczestnicy czują się komfortowo, dzieląc się swoimi doświadczeniami i refleksjami. Ułatwiaj dyskusje i zachęcaj uczestników do słuchania i wzajemnego wspierania się. Zachęć uczestników do kreatywności i proaktywności w opracowywaniu planów działania. Zapewnij pozytywne wzmocnienie i wsparcie podczas całego warsztatu.

Moduł 3: Współpraca w budowaniu motywacji

Treść modułu do wykorzystania na wykładzie

Jak podkreślają Zarzycki i Morrison (Zarzycki i Morrison 2021), należy lepiej zrozumieć różnice między motywacjami a chęcią zapewnienia opieki oraz czynnikami, które na nie wpływają, aby je podtrzymać. W tym względzie powinno istnieć uznanie wyjątkowych okoliczności opiekunów, rozróżnianie motywów początkowych od motywów kontynuacji, zdolność i chęć zapewnienia opieki oraz uwzględnienie zmian takich czynników w czasie, a równie ważna powinna być ostrożność przed przyjmowaniem założeń dotyczących motywacji i chęci sprawowania opieki przez opiekunów (Zarzycki i Morrison 2021 s. 653).

Motywacje i gotowość do zapewnienia opieki należy również rozważyć w kontekście społeczno-kulturowym, w którym działają, a lepsze zrozumienie tych czynników i ich wpływu ma znaczenie dla praktyki lub polityki opieki zdrowotnej i społecznej. Jak wskazano, ważne jest rozróżnienie między zdolnością a gotowością do sprawowania opieki: każda ocena opiekuna powinna pozostawiać miejsce na zbadanie różnorodnych motywacji opiekunów i chęci do sprawowania opieki, a także ich wyjątkowych okoliczności w odpowiednim czasie, gdy ich zdolność do sprawowania opieki zostanie potwierdzona.

W świetle tego rozróżnienia proponuje się następujące ćwiczenie. Skoncentruje się na motywacjach opiekunów wobec osób starszych, a konkretnie na uznaniu ich pracy. W ten sposób można osiągnąć wyrównanie motywacji i chęci zapewnienia opieki. Ponieważ jest to często pomijane w

codziennej działalności domów spokojnej starości i opieki domowej, uznanie dla własnej pracy i wkładu nie zawsze jest podkreślane i komunikowane. Dlatego często zdarza się, że opiekun cierpi z powodu poczucia nieadekwatności i/lub

ĆWICZENIE 1

Aktywność wdzięczności:

1. Trener podzieli opiekunów i osoby starsze na grupy po 4-5 osób.
2. Każda grupa poświęci 20 minut na omówienie i zastanowienie się nad następującymi pytaniami:
 - a) Jakie konkretne działania i zachowania opiekunów mają pozytywny wpływ na życie osób starszych?
 - b) W jaki sposób osoby starsze mogą wyrazić wdzięczność opiekunom?
 - c) W jaki sposób osoby starsze mogą wspierać i zachęcać opiekunów w ich pracy?
3. Po dyskusji każda grupa przedstawi swoje przemyślenia i pomysły większej grupie.
4. Trener ułatwi stworzenie tablicy wdzięczności, na której osoby starsze będą mogły zapisywać wyrazy uznania i wsparcia dla opiekunów.
5. Trener poprowadzi osoby starsze w przedstawieniu ich wiadomości opiekunom i uznaniu ich ciężkiej pracy i poświęcenia.

Wytyczne dotyczące oceny ćwiczenia:

1. Obserwuj poziom zaangażowania i partycypacji zarówno opiekunów, jak i osób starszych.
2. Oceń wpływ zajęć na poziom motywacji opiekunów, korzystając z ankiet lub dyskusji w grupach fokusowych.

3. Oceń poziom pozytywnego wzmocnienia i wsparcia, jakie opiekunowie otrzymują od osób starszych.

Sugestie dla trenera w zakresie zarządzania zajęciami i uczestnikami:

1. Zachęcaj do równego udziału zarówno opiekunów, jak i osoby starsze.
2. Stwórz pozytywne i wspierające środowisko otwartej komunikacji i wyrażania wdzięczności.
3. Upewnij się, że osoby starsze rozumieją, jak ważne jest wyrażanie wdzięczności i uznanie dla ciężkiej pracy opiekunów.
4. Podkreśl rolę aktywności w zwiększaniu motywacji i dobrego samopoczucia opiekunów.

ĆWICZENIE 2

Instrukcje:

- Uczestnicy są podzieleni na małe grupy, z których każda składa się z jednego opiekuna i jednej osoby starszej.
- Każda grupa otrzymuje zestaw materiałów do wyznaczania celów, takich jak arkusz roboczy lub karteczki samoprzylepne, i jest proszona o przeprowadzenie burzy mózgów i spisanie listy celów osobistych i zawodowych.
- Opiekun i osoba starsza na zmianę dzielą się swoimi celami i oferują wsparcie i zachętę.
- Opiekun jest następnie proszony o wybranie jednego celu, do którego osiągnięcia jest szczególnie zmotywowany, a osoba starsza jest proszona o zapewnienie wsparcia i zachęty, aby pomóc jej osiągnąć ten cel.
- Celem może być coś związanego z pracą z osobami starszymi, np. nauka nowej umiejętności lub poprawa komunikacji z konkretną osobą starszą, lub coś związanego z ich życiem osobistym, np. nauka nowego hobby lub poprawa stanu zdrowia.
- W ciągu następnych kilku tygodni lub miesięcy opiekun i osoba starsza

regularnie kontaktują się ze sobą, aby zobaczyć, jak opiekun robi postępy w osiągnięciu celu i oferować wsparcie i zachętę po drodze.

Korzyści:

- To ćwiczenie pomaga opiekunom zidentyfikować ich cele i zwiększyć ich motywację do ich osiągnięcia.
- Pracując z osobą starszą, będą mieli kogoś, kto jest zaangażowany w ich sukces i może zaoferować wsparcie i zachętę.
- Proces wyznaczania i dążenia do celu może być źródłem inspiracji i motywacji, pomagając im poczuć się bardziej spełnionym i zadowolonym ze swojej pracy.
- Ćwiczenie pomaga również opiekunom i osobom starszym w budowaniu silniejszych i bardziej wspierających relacji, ponieważ wspólnie pracują nad wspólnym celem.

Ta czynność może być wykonywana regularnie, a opiekunowie ustalają i pracują nad różnymi celami w czasie.

Wytyczne do ewaluacji ćwiczeń realizowanych w warunkach klasowych

Ocenę skuteczności opisanego powyżej działania można przeprowadzić na kilka sposobów. Jedną z możliwych metod jest wykorzystanie ankiety przed i po aktywności, aby ocenić zmiany w motywacji opiekunów, nastawieniu do ich pracy i poziomie realizacji celów.

1. Ankieta przed zajęciami: Przed zajęciami opiekunowie mogą zostać poproszeni o wypełnienie ankiety, która ocenia ich aktualny poziom motywacji, zadowolenie z pracy oraz ich zdolność do wyznaczania i osiągnięcia celów osobistych i zawodowych. Ankieta może zawierać pytania np:

- Jak bardzo jesteś zmotywowany do swojej pracy?
- Jak bardzo jesteś zadowolony ze swojej obecnej pracy?
- Jak często wyznaczasz osobiste i zawodowe cele?
- Jak często osiągasz te cele?
- Jak oceniasz swoją zdolność do wyznaczania i osiągnięcia celów?

2. Ankieta po zakończeniu aktywności: Po zakończeniu aktywności opiekunowie mogą zostać poproszeni o ponowne wypełnienie tej samej ankiety, aby ocenić wszelkie zmiany w ich motywacji, zadowoleniu z pracy i osiągnięciu celu. Wyniki ankiety można następnie porównać z wynikami ankiety przed rozpoczęciem działalności, aby określić, czy nastąpiły jakieś zmiany.

3. Wywiady uzupełniające: Oprócz ankiet można przeprowadzić wywiady uzupełniające z próbką opiekunów, aby zebrać bardziej szczegółowe informacje na temat ich doświadczeń podczas działania. Podczas wywiadów opiekunom można zadawać pytania, np:

- Jakie było Twoje doświadczenie w pracy ze starszą osobą nad ustaleniem i dążeniem do celu?
- Jak ta czynność wpłynęła na twoją motywację i stosunek do pracy?
- Czy zauważyłeś jakieś zmiany w swojej zdolności do wyznaczania i osiągnięcia celów?
- Co było dla Ciebie najcenniejszym aspektem tego działania?

Śledzenie realizacji celów: Opiekunowie mogą również zostać poproszeni o śledzenie postępów w realizacji celu, który wyznaczyli podczas aktywności. Można to zrobić poprzez regularne meldowanie się z osobą starszą lub poprzez

samoopis. Śledząc swoje postępy, opiekunowie mogą zobaczyć, jak dobrze sobie radzą w osiągnięciu swoich celów i określić, czy aktywność miała pozytywny wpływ na ich motywację i osiągnięcie celu.

Wykorzystując kombinację ankiet, wywiadów i śledzenia realizacji celów, można przeprowadzić kompleksową ocenę skuteczności działania. Wyniki ewaluacji mogą być wykorzystane do wprowadzenia ulepszeń w działaniu w przyszłości oraz do określenia, czy jest to skuteczny sposób pomocy opiekunom w wyznaczaniu celów, zwiększaniu motywacji i rozwijaniu pozytywnego nastawienia do swojej pracy.

Propozycje trenera do zarządzania grupą

Podobnie jak w poprzednich ćwiczeniach, uczestnicy powinni zebrać się w mieszanej grupie w celu kultywowania poczucia wspólnoty i wzajemności, na chwilę z dala od ograniczeń instytutu/domu. W miarę możliwości szkolenie może odbywać się w innym miejscu niż dom seniora, aby oderwać się od codziennych emocjonalnych skojarzeń z opiekunami. W rezultacie ta zmiana otoczenia może pomóc opiekunom w większej otwartości w udzielaniu odpowiedzi i informacji zwrotnych. Trener będzie musiał również dołożyć starań, aby wszyscy uczestnicy zostali wysłuchani w wystarczającym stopniu.

Bibliografia

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.

Ciarrochi, J., Chan, A.Y.C., & Caputi, P. (2000). A critical evaluation of the emotional intelligence construct. *Personality and Individual Differences*, 28,

539-561.

Ciarrochi, J., & Deane, F. (2001). Emotional competence and willingness to seek help from professional and nonprofessional sources. *British Journal of Guidance and Counseling*, 29, 233-246.

Hiyoshi-Taniguchi, K., Becker, C. B., & Kinoshita, A. (2018). What behavioral and psychological symptoms of dementia affect caregiver burnout?. *Clinical gerontologist*, 41(3), 249-254.

Lindgren CL, Pass CM, Sime AM. Burnout and Social Support in Family Caregivers. *Western Journal of Nursing Research*. 1990;12(4):469-487. doi:10.1177/019394599001200404

Martinez, A. A. (2006). A place like this: a study of elders' perceptions (sic) of living in a care home that has adopted the Eden Alternative philosophy of care (Doctoral dissertation, University of British Columbia).

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.

Shanafelt, T. D., Boone, S., Tan, L., Dyrbye, L. N., West, C. P., Sinsky, C., - West, V. J. (2015). Interventions to promote physician well-being and mitigate burnout: A comprehensive review. *Mayo Clinic Proceedings*, 90(9), 1263-1278.

Silva, A. L., Teixeira, H. J., Teixeira, M. J. C., & Freitas, S. (2013). The needs of informal caregivers of elderly people living at home: an integrative review.

Scandinavian journal of caring sciences, 27(4), 792-803.

Lyonette, C., & Yardley, L. (2003). The influence on carer's wellbeing of motivations to care for older people and the relationship with the care recipient. *Ageing & Society*, 23(4), 487-506.

Zarzycki M, Morrison V. Getting back or giving back: understanding caregiver motivations and willingness to provide informal care. *Health Psychol Behav Med*. 2021 Jul 13;9(1):636-661. doi: 10.1080/21642850.2021.1951737. PMID: 34345534; PMCID: PMC8281125.

Cierpliwość



Moduł 1 Darini - D. Todorova - Stowarzyszenie Młodych Psychologów 4th April (Bułgaria)

ZDJĘCIE: PETE LINFORTH. LICENCJA PIXABAY

Treść modułu do wykorzystania na wykładzie

* W przeglądzie teoretycznym, dla pełniejszego zapoznania się i zrozumienia Cierpliwości, należy wziąć pod uwagę informacje umieszczone powyżej w „Dodatku do Cierpliwości”.

W tym module skupiamy się na budowanych relacjach lub więziach społecznych oraz na zrozumieniu samego siebie. Są one początkowo decydujące dla osiągnięcia celów osobistych i ogólnych, co wymaga cierpliwości w drodze do osiągnięcia pożądanego rezultatu.

Profesor nauk psychologicznych Aleksandrow mówi: „Znaczenie wiedzy o człowieku i stosunkach międzyludzkich ma wartość dla każdej ludzkiej praktyki. Życie człowieka toczy się w ścisłych ramach tego, jak bardzo zna on innych i jak bardzo zna siebie”. Budowany przez człowieka obraz siebie funkcjonuje jako globalny motyw zachowań, ludzie wybierają wzorce zachowań silnie uzależnione od tego, co o sobie myślą, jak siebie oceniają, jak siebie doświadczają. Samoocena reguluje nasze relacje z innymi i programuje nasze zachowanie.

Poprzez obraz, który sobie tworzymy, kontrolujemy relacje z innymi, a celem tego zachowania jest:

1. zdobycie władzy i wpływów społecznych prowadzących do sukcesu; władza bycia zaakceptowanym przez drugiego, wykluczająca konfrontację z nim;
2. zdobyć strategiczne miejsce, co oznacza zdobycie go na przyszłość;
3. rozpoznawanie i unikanie poczucia winy – poszukiwanie zaufania, szacunku, odkrywanie przez innych własnej ważności; autoprezentacja to prawdziwa gra, w której manipuluje się i przetwarza informacje o sobie.

Ten moduł jest inspirowany sprawdzonymi sposobami maksymalizacji potencjału, opisanymi przez Johna C. Maxwella w książce *The 5 Levels of Leadership* (Pięć poziomów przywództwa). Opisano zasady - prawdy zewnętrzne, które są niezawodne jako prawa fizyczne, które jeśli zostaną dostrzeżone i zinternalizowane, stają się częścią wartości osobowości. W ten sposób wpływa na życie i pracę.

Poziom 1 - Pozycja. Prawa. Ludzie podążają za tobą, bo muszą.

„Pozycja” to najniższy poziom przywództwa – poziom wejścia. Jedynym wpływem jest to, co pasuje do tytułu pracy. Przywództwo pozycyjne opiera się na prawach

gwarantowanych przez pozycję i pozycję. W przywództwie nie ma nic złego. I wszystko jest złe, gdy pozycja jest wykorzystywana, aby ludzie podążali za nią.

Poziom 2 - Pozwolenie. Relacje. Ludzie podążają za tobą, bo chcą.

Poziom 2 opiera się całkowicie na relacjach. Na poziomie Uprawnienia ludzie obserwują, ponieważ chcą. Kiedy lubisz ludzi i traktujesz ich jako jednostki o własnej wartości, zaczynasz zyskiwać na nich wpływ. Tworzy się zaufanie. Atmosfera staje się dużo bardziej pozytywna – czy to dom, miejsce pracy, zabawa czy wolontariat. Dążeniem jest poznanie ludzi i uświadomienie sobie, jak budować z nimi harmonijne relacje. „Możesz lubić ludzi, nie przewodząc im, ale nie możesz nimi dobrze przewodzić, nie lubiąc ich”. "Jeśli myślisz, że prowadzisz, a nikt nie podąża, po prostu idziesz na spacer" - KW Perry

Poziom 3 - Produktywność. Wyniki. Ludzie podążają za tobą z powodu tego, co zrobiłeś dla organizacji.

Można podejmować trudne decyzje, które prowadzą do przemian. Ludzi można przenieść na inny poziom efektywności.

Poziom 4 - Rozwój ludzi. Reprodukacja. Ludzie podążają za tobą z powodu tego, co dla nich zrobiłeś.

Kluczem jest tutaj zdolność do wzmacniania innych, inwestowania w swoich obserwujących/zespół/współpracowników/ludzi, na których Ci zależy i pomagania im w rozwoju.

Poziom 5 - Apogeum. Szacunek. Ludzie podążają za tobą z powodu tego, kim jesteś i co reprezentujesz.

Potrzeba dużo wysiłku, umiejętności i skupienia, ale także wysokiego poziomu

talentu, aby pomóc innym ludziom rozwinąć się do Poziomu 4.

Ćwiczenia do realizacji na zajęciach

Zastosuj poniższe ćwiczenia, aby rozwinąć i stworzyć pozytywny obraz swojej pozycji:

1. Podziękuj osobie, która zaprosiła Cię do wspólnej pracy.

Praca z ludźmi i opiekowanie się kimś jest niezwykle odpowiedzialne i świadczy o tym, że ktoś w ciebie uwierzył. Bez względu na to, kiedy zaczniesz, nigdy nie jest za późno, aby wyrazić swoją wdzięczność.

Poświęć trochę czasu, aby napisać list lub e-mail, aby podziękować tej osobie i powiedzieć jej o pozytywnym wpływie, jaki wywarło na ciebie keto.

2. Zaangażuj się w rozwój w miejscu pracy.

Znajdź siłę i wyjdź ze swojej strefy komfortu i staraj się być lepszy niż jesteś teraz.

Napisz zobowiązanie do rozwoju, w którym opiszesz, co zrobisz, aby się rozwinąć i jak to zrobisz. Następnie wpisz daty i podpisz. Umieść go tak, abyś mógł go zobaczyć w przyszłości. W ten sposób zaznaczysz dzień, w którym zobowiązałeś się zostać liderem/osobą, którą masz potencjał, i wznieść się na Apogeum Wpływów.

3. Zdefiniuj swoje przywództwo/sposób kierowania i pracy.

Poświęć trochę czasu na zdefiniowanie swojego stylu przywództwa/pracy i zdecyduj, jaką formę chcesz przybrać.

Odpowiedz na trzy pytania:

- Kim jestem?
- Jakie są moje wartości?
- Jakie praktyki chcę wdrożyć?

4. Przejdź od pozycji do potencjału.

Jak w przeszłości wyrażałeś swoje cele zawodowe? Czy myślałeś o tym jako o celu, takim jak konkretne posty i tytuły, czy o podróży w kategoriach pracy, którą będziesz wykonywać, próbując osiągnąć większą wizję? Jeśli Twoje myśli były związane z jakąś pozycją - zmień skupienie. Zamiast tego pomyśl o swoim potencjale.

Spróbuj sobie wyobrazić:

- Jakim typem lidera/osoby/opiekuna możesz zostać?
- Jaki rodzaj pozytywnego wpływu możesz mieć na ludzi, którymi się opiekujesz/przewodzisz?
- Jaki wpływ możesz mieć na świat?
- Przepisz swoje cele, aby przyjąć sposób myślenia niezwiązany z pozycją. Wpłyne to na twoją zdolność uczenia się i sposób, w jaki odnosisz się do swojego zespołu / osób, na których Ci zależy.

5. Skoncentruj się na wizji.

Pomyśl o sobie bardziej jako o osobie pomagającej utworować drogę swoim ludziom do osiągnięcia tej wizji.

Poświęć trochę czasu na przepisanie opisu stanowiska w tym duchu. Napisz wizję organizacji/rodziny i jak Twój zespół/seniorzy/współpracownicy/wydział przyczynią się do jej realizacji.

Następnie napisz konkretne sposoby, w jakie możesz ułatwić realizację tej części wizji, którą muszą wykonać członkowie twojego zespołu.

6. Przejdź od zasad do relacji.

Jeśli w przeszłości kierowałeś czymś więcej niż regulaminem, regulaminem, regulaminem, teraz zwróć uwagę na relacje z ludźmi.

Zacznij od wyszukania wartości każdego z nich.

Następnie zrób wszystko, aby wszyscy wiedzieli, jak bardzo ich doceniasz.

7. Bądź inicjatorem możliwości kontaktu dla członków swojego zespołu.

Jeśli do tej pory czekałeś, aż ktoś do ciebie przyjdzie, teraz wyjdź z pozycji i poszukaj okazji do kontaktu. Postaraj się ich poznać, docenić, dodać im otuchy i zaoferować im swoją pomoc.

8. Nie wspominaj o swoim tytule ani stanowisku.

Wyzwanie polega na tym, aby zrobić wszystko, co konieczne, aby mniej identyfikować się ze swoją pozycją, a bardziej z tym, jak wnosisz wkład w swój zespół/seniorów/organizację.

9. Naucz się mówić „nie wiem”.

Nie musisz i możesz wiedzieć wszystko. Wzmacniaj i przesłuchuj częściej swój zespół/osobę/rodzinę, która znajdzie odpowiedzi, których potrzebuje.

W następnym miesiącu, gdy ktoś zapyta Cię o coś, czego nie wiesz – przyznaj się. Następnie poproś osoby z zespołu o ich opinię. Jeśli nie znasz odpowiedzi na pytania, zapytaj, czy znają kogoś, kto je zna, lub czy mają pomysł, gdzie znaleźć odpowiedź. Rozwiązuj problemy razem.

10. Znajdź trenera przywództwa / opieki nad osobami starszymi / trenera branżowego, w którego jesteś zaangażowany i na którego masz wpływ.

Większość ludzi ma trudności z rozwojem bez pomocy kogoś, kto już tam był. Pomyśl o kilku najlepszych w tej dziedzinie, których znasz, i poproś jednego z nich, aby cię trenował. Zapytaj, czy będziesz mógł spotykać się w dowolnym miejscu od czterech do dwudziestu razy w roku. Przed spotkaniem zawsze przygotuj się

merytorycznie. Zaplanuj pytania, które będziesz zadawać i problemy, w których będziesz szukać porady. Jeśli nie jesteś przygotowany lub nie masz pytań - nie idź na spotkanie.

Gratulacje! Osiągnąłeś następny poziom.

Zastosuj następujące ćwiczenia, aby uzyskać Pozwolenie, Relacje.

1. Upewnij się, że masz właściwe podejście do ludzi/dorosłych/zespołu/rodziny.

Relacje są jednym z głównych kluczy do sukcesu, niezależnie od tego, czy próbujesz sprzedawać, szkolić, przewodzić, opiekować się, być mentorem, czy po prostu zajmować się codziennymi obowiązkami.

To dzięki relacjom zwolennicy lidera/osoby, na których Ci zależy i ich rodziny/Twój zespół dają Ci pozwolenie na prowadzenie ich, pójdziecie gdzieś razem.

Kluczowym pytaniem jest, jak bardzo lubisz ludzi i jak bardzo oni lubią ciebie. Możesz kontrolować, jak bardzo lubisz ludzi i, w zasadzie, jeśli naprawdę ich lubisz, będą mniej lub bardziej cię lubić. Podejmij decyzję, że od dziś polubisz wszystkich. Nawet jeśli cię nie lubią. Zapisz to odkrycie, a następnie podpisz je i opatrz datą. Jeśli to konieczne, trzymaj go stale przed sobą, aby codziennie przypominał ci, aby ludzie byli dla ciebie priorytetem.

11. Połącz się ze sobą

Aby stać się dobrym w budowaniu relacji z innymi, musisz stać się osobą, którą chciałbyś być ze sobą.

Jednym z sekretów łączenia się z ludźmi i tworzenia relacji jest poznanie i polubienie siebie. W książce „Winning with People” John Maxwell nazywa to „zasadą lustra”, która stwierdza: „Pierwszą osobą, którą musimy poznać, jesteśmy my sami”. Praca nad budowaniem relacji musi zawsze zaczynać się od nas samych. Co to znaczy?

→ Pierwszą osobą, która mnie pozna, jestem ja – samoświadomość

Wydaje się, że natura ludzka charakteryzuje się zdolnością do osądzania wszystkich oprócz siebie. Niewielu jest pierwotnie obdarzonych samoświadomością. Co człowiek ma zrobić w takim przypadku? Zostań uczniem samego siebie. Istnieje kilka sposobów na rozwijanie samoświadomości, ale pamiętaj, że wymaga to czasu.

Osoby o wysokim poziomie samoświadomości budują pozytywne środowisko, zaszczepiają nadzieję i legitymację w swoim zespole.

- *Dowiedz się, jaki jest Twój typ osobowości, temperament, talenty.*
- *Zbadaj swoje mocne i słabe strony. Możesz zacząć rozwijać swoją samoświadomość, ucząc się, gdzie jesteś najsilniejszy, a gdzie najłabszy. Zaczynij od osobistej analizy SWOT.*
- *Pomyśl o wpływie, jaki wywierasz na innych. Dobrym sposobem na osiągnięcie tego jest prowadzenie dziennika, w którym zapisujesz swój dzień, zadania, które wykonałeś, emocje, których doświadczyłeś.*
- *Inną opcją jest odpoczynek przez 5-10 minut dziennie i medytacja. Medytacja pomaga poszerzyć i wzmocnić samoświadomość, a także zredukować stres. Wieczorem możesz poświęcić czas na mentalne podsumowanie swojego dnia i określenie, jak efektywnie pracowałeś z kolegami.*
- *Skoncentruj się na innych. Osoby samoświadome są świadome tego, jak ich słowa i czyny wpływają na innych.*
- *Poproś innych, aby cię oceniali. Uzyskanie informacji zwrotnej jest ważne dla rozwoju samoświadomości. Często jest to jedyny sposób, aby dowiedzieć się o sprawach, z którymi nie będziesz mógł się spotkać twarzą w twarz. Możesz*

poprosić współpracowników lub osoby z zespołu o opinię. Kiedy szukasz informacji zwrotnych od ludzi wokół ciebie, masz szansę zobaczyć swoje zachowanie z ich perspektywy.

- *Dowiedz się, jak myślisz, czujesz i zachowujesz się w każdej sytuacji. Jeśli wyładowujesz swój stres i złość na innych, musisz natychmiast przestać to robić. Zamiast tego sprawdź, czy nie możesz znaleźć czegoś pozytywnego w tej sytuacji.*

Kontrolowanie tego, co mówisz i robisz, nie oznacza, że robisz coś źle. Pokazuje raczej, że troszczysz się o innych ludzi na tyle, by nie mówić ani nie robić niczego, co mogłoby na nich negatywnie wpłynąć. Uważnie rozważ to, co mówisz i zastanów się, jak wpłynie to na osobę, z którą rozmawiasz.

Weź kilka głębokich oddechów lub nawet idź gdzie indziej, jeśli czujesz, że nie możesz kontrolować swoich emocji.

→ Pierwszą osobą, z którą mam do czynienia, jestem ja sama – poczucie własnej wartości.

Jest wiele rzeczy, które możesz w sobie zmienić, aktywnie nad tym pracuj. Ale jest wiele rzeczy, których nie możesz zmienić - Zaakceptuj to. Thomas DeBefferson powiedział: „jeśli chodzi o sumienie, bądź twardy jak skała; jeśli chodzi o modę, idź z prądem”.

Pracuj nad wszelkimi problemami z osobowością, które możesz mieć, abyś mógł myśleć o sobie pozytywnie.

→ Pierwszą osobą, która sprawia mi kłopoty, jestem ja sam - szczerść wobec siebie

Bardzo trudno jest jednocześnie oszukiwać siebie i odnosić sukcesy.

Aktor Jack Paar rzuca sarkastyczną uwagę: „Patrząc wstecz, moje życie przypomina

jeden wielki tor przeszkód, a główną przeszkodą jestem ja sam”.

Spójrz na siebie realistycznie i podejmij decyzję, by stawić czoła rzeczywistości, bez względu na to, jak bardzo Cię to boli.

Ból może cię zniszczyć, ale może też sprawić, że zwyciężysz. Ból prowadzi do wzrostu, a wzrost jest podtrzymywany przez dyscyplinę i przejrzystość.

→ Pierwszą osobą, którą muszę zmienić, jestem ja sam – samodoskonalenie

Jeśli chcesz zmienić swoje życie na lepsze, pierwszą rzeczą, którą musisz zrobić, to zmienić siebie na lepsze.

Zbyt często szukamy poza sobą źródła naszych problemów. W rzeczywistości wiele z tego pochodzi z wewnątrz, od nas.

Zaangażuj się w rozwijanie umiejętności budowania relacji. Datuj swoją obietnicę i odbierz ją.

→ Pierwszą osobą, która może coś zmienić, jestem ja – osobista odpowiedzialność

Każde znaczące osiągnięcie zaczyna się od zobowiązania się do zmiany czegoś. Jeśli nie bierzesz odpowiedzialności za siebie, nie oczekuj, że twoje życie stanie się inne niż teraz. Weź odpowiedzialność za swoje czyny i zachowania. Rób to, aż zadziała i pamiętaj, że nie ma łatwej drogi do sukcesu!

12. Dowiedz się, kim jesteś.

Czy to naturalne, że cenisz ludzi i stawiasz ich przed produktywnością, czy też jesteś bardziej ambitny i przedkładasz produktywność nad ludzi? - Przeanalizuj ostatnie sytuacje i inne sytuacje, które wywarły silne wrażenie i zdaj sobie sprawę, do jakiego typu należysz. Wyzwanie polega na tym, aby uczyć się i odkrywać sposoby realizacji zarówno relacji, jak i produktywności.

Szkolenie z relacji międzyludzkich, inspirowane dwiema głównymi ideami, może

znaleźć swoje miejsce tutaj:

(1) autorefleksja, zwłaszcza postrzeganie własnego wpływu na innych, oraz (2) dynamika grupy, w tym procesy rozwojowe, role grupowe, zadania i funkcje utrzymania grupy oraz tematy związane z relacjami międzygrupowymi.

Przydatną koncepcją i aktywnością w szkoleniu jest „Okno Johari”. W tym oknie kwadrant I, kwadrant otwarty lub publiczny, reprezentuje zachowanie znane danej osobie i innym. Kwadrant II, kwadrant ślepy, reprezentuje zachowanie znane innym, ale nie osobie, a kwadrant III, obszar ukryty, odnosi się do działań znanych osobie, ale nie innym. Nieznany kwadrant IV reprezentuje zachowanie nieznane zarówno osobie, jak i innym.

„Okno Johari”	<i>Znany osobie</i>	<i>Nieznane tej osobie</i>
<i>Znany innym</i>	I. OTWARTY	II. ŚLEPY
<i>Nieznany innym</i>	III. UKRYTY	IV. NIEZNANY

Ważnym celem jest zmniejszenie rozmiaru obszarów niewidocznych i ukrytych oraz zwiększenie rozmiaru obszaru publicznego. Wzrost domeny publicznej w wyniku zwiększonego postrzegania siebie prowadzi do większych kompetencji interpersonalnych, zwłaszcza w środowisku grupowym.

13. Pokaż wszystkim w zespole / seniorom / rodzinie, że ich doceniasz.

Poświęć trochę czasu na znalezienie pozytywnych rzeczy, które możesz szczerze powiedzieć o każdej osobie w swoim zespole, i zapisz je.

W ciągu następnego tygodnia znajdź czas, aby powiedzieć każdej osobie przynajmniej

jedną pozytywną rzecz o sobie.

14. Oceń, jak dobrze znasz swój zespół/seniorów.

Napisz listę nazwisk osób z twojego zespołu i dorosłych, którymi się opiekujesz. I odpowiedz na następujące pytania dla każdego z nich:

- Jakie trzy rzeczy niezwiązane z Twoją pracą wiesz o tej osobie?
- Co ceni ta osoba?
- Jakie są trzy największe zmartwienia tej osoby?
- Czego ta osoba chce od życia lub jakie ma nadzieje?

Jeśli nie możesz odpowiedzieć na te pytania dotyczące kogoś z twojego zespołu, musisz spędzić z tą osobą więcej czasu, aby ją poznać. Znajdź czas w tym tygodniu.

15. Weź całą osobę jako całość.

Jeśli chcesz być dobry w tym, co robisz, powinieneś całkowicie zaakceptować tę osobę. Naucz się brać odpowiedzialność za pomaganie ludziom. Ludzie nie są środkiem do twoich celów.

16. Postaw zabawny cel.

Dowiedz się, jak mieć więcej radości w pracy. Jeśli bardziej koncentrujesz się na załatwianiu spraw w pracy, włącz zabawę do swojej listy rzeczy do zrobienia. Ułatwi Ci to osiągnięcie tego celu, a jednocześnie będziesz bardziej lubiana.

17. Poświęć ludziom całą swoją uwagę.

Zostaw wszystko, co Cię rozprasza, przeszkadza. Komunikując się z ludźmi, bądź uważny i naprawdę słuchaj. Niewiele rzeczy pokazuje ludziom, że Ci na nich zależy, niż poświęcanie im swojej niepodzielnej uwagi. I nic Cię to nie kosztuje oprócz czasu.

18. Zostań głównym cheerleaderem/seniorem swojej drużyny

Ludzi w naturalny sposób pociągają ci, którzy dodają im pewności siebie i sprawiają, że czują się dobrze we własnej skórze. Zachęcaj świadomie.

Napisz listę zachęcających zwrotów, słów, wyrażień, gestów.

Przez następne dwa tygodnie codziennie mów coś zachęcającego komuś z twojego zespołu/dorosłym. Następnie obserwuj, jak na to zareaguje. Rób to stopniowo ze wszystkimi i zobacz, jak wszyscy będą chcieli z Tobą pracować, a Ty osiągniesz więcej w pracy.

19. Zastosuj troskę i bezpośredniość.

Jeśli troszczysz się o swoich ludzi, będziesz chciał być z nimi szczery w sposób, który im pomoże.

Kiedy zauważysz, że członek zespołu/senior/członek rodziny lub ważna osoba zawodzi w jakiś sposób, zanotuj, aby natychmiast z nim porozmawiać.

Lista troskliwej bezpośredniości. Przed rozmową upewnij się, że możesz odpowiedzieć twierdząco na każde z poniższych pytań:

- Czy dałem wystarczająco dużo temu związkowi, aby był hetero?
- Czy naprawdę cenię ich jako ludzi?
- Czy jestem pewien, że to jest ich problem, a nie mój?
- Czy jestem pewien, że nie poruszam tego tematu, ponieważ czuję się

zagrożony?

- Czy problem jest ważniejszy niż związek?
- Czy jest jasne, że ta rozmowa służy ich interesom, a nie tylko moim?
- Czy jestem gotów poświęcić czas i energię na ich zmianę?
- Czy jestem gotów pokazać im, jak coś zrobić, a nie tylko powiedzieć, co jest nie tak?
- Czy chcę i jestem w stanie jasno i konkretnie określić swoje oczekiwania?

Jeśli odpowiesz „Tak” na wszystkie wymienione, to:

- Działaj szybko – zajmij się problemem, kiedy jest jeszcze mały.
- Rób to spokojnie, nigdy ze złością.
- Zrób to twarzą w twarz – Twoim celem jest pomóc osobie, a nie postawić ją w niewygodnej sytuacji.
- Rób to taktownie, minimalizując niedogodności lub zakłopotanie.

Pamiętaj, że zmiana jest ulicą dwukierunkową. Powinieneś także poprosić o informację zwrotną, być wystarczająco dojrzałym i pewnym siebie, aby przyjąć krytykę bez obrony i wyciągać z niej wnioski.

20. Uwolnij się od niepotrzebnego „obciążenia”

To przejaw głębokiej odwagi, by odnaleźć własną drogę i szanować drogę, którą wybrali inni. (Brene Brown, Głęboka śmiałość, 2016)

Narysuj okrąg na tablicy/kartce papieru i poproś uczestników o umieszczenie w środku każdego z poniższych stwierdzeń, że kontrola jest w ich rękach i jest ich osobistą odpowiedzialnością, celem, misją, wartością, wiarą:

- Budowanie autentyczności: uwolnienie się od opinii ludzi;
- Budowanie samowspółczucia: pozbycie się perfekcjonizmu;
- Budowanie odpornego ducha: uwolnienie się od odrętwienia i bezsilności;
- Jak doświadczać wdzięczności i radości: Uwolnić się od uczucia nieadekwatności i strachu przed ciemnością;

- Budowanie intuicji i zaufania: uwolnienie od potrzeby bezpieczeństwa;
- Rozwijanie zdolności twórczych: Pozbycie się nawyku porównywania;
- Zabawa i odpoczynek: jak uwolnić się od wyczerpania jako symbolu statusu i produktywności jako miary wartości osobistej;
- Budowanie spokoju i bezruchu: wolność od niepokoju jako sposób na życie;
- Oddanie pracy, którą kochasz: nie wątp w siebie i nie mów „powinieneś”
- Śmieć się, śpiewaj, tańcz: Nie zawsze musisz być poważny i opanowany.

Wypowiedzi „niechciane” przez uczestnika, znajdujące się poza kręgiem, są symbolicznie niszczone. Każdy może je czytać, aż do nasycenia lub klarowności i zadowolenia, co się pali, co się uwalnia, albo po prostu zgniata, szarpie nimi, albo uczestnicy niewidzialnego ognia/stosu na środku pokoju, palą je , rozgryść ich.

Wytyczne do ewaluacji ćwiczeń realizowanych w warunkach klasowych

Lista podstawowych sugestii dotyczących rozumienia i zaleceń dotyczących oceny mających zastosowanie w większości sytuacji wdrożeniowych w klasie:

1. MA Lieberman, Yalom i Miles opisują cztery podstawowe funkcje lidera: stymulacja emocjonalna, wsparcie, recepta na znaczenie i funkcje wykonawcze. Niezależnie od osobistych i zawodowych preferencji i zainteresowań coacha, konieczne jest monitorowanie i raportowanie doświadczeń, które przyczyniają się do zmiany. Ogólny proces zmiany za pomocą metod grupowych można przedstawić za pomocą dwóch centralnych i współzależnych aspektów doświadczenia grupowego. Charakterystyka grupy określa warunki określające kontekst, w jakim muszą zajść pożądane zmiany. Drugim ważnym aspektem systemu wywoływania zmian poprzez grupę jest „pakiet” zdarzeń i doświadczeń – mechanizmy zmiany.

Wyrazistość. Wyrażanie emocji jest kluczowe dla większości teorii. Niektóre stanowiska teoretyczne kładą nacisk na uczucia pozytywne, podczas gdy inne uważają, że kluczowe znaczenie ma wyrażanie uczuć negatywnych.

Samoujawianie się to dzielenie się informacjami, co do których osoba udostępniająca wierzy, że w przeciwnym razie inni by się nie dowiedzieli, i które osoba udostępniająca uważa za tak osobiste, że zwykle przekazuje je bardzo ostrożnie.

Informacja zwrotna – otrzymywanie informacji o tym, jak ktoś jest postrzegany przez innych – jest charakterystyczna dla sytuacji grupowej.

Doświadczenie intensywnych uczuć. Każda terapia wpływa na życie emocjonalne człowieka. Doświadczenie silnych uczuć niekoniecznie wiąże się z ich bezpośrednią ekspresją. Grupy uzdrawiające oferują niezliczone bodźce, które wywołują intensywne uczucia u ich członków.

Poczucie wspólnoty. Wyjątkową cechą grupy jest jej zdolność do tworzenia w każdym z uczestników poczucia jedności z innymi.

Altruizm. Również unikalne dla grup jest doświadczenie pomagania innym.

Obserwacja. W grupach nie jest niczym niezwykłym, że niektórzy ludzie zachowują ciszę i pasywność, ale nadal czerpią korzyści z ich uczestnictwa. Korzyść z obserwacji jest powszechna, chociaż nie można jej jeszcze dobrze wyjaśnić. Tacy ludzie uczą się nowych zachowań bardziej obserwując, jak inni wykonują przerażające działania, niż

wykonując je sami.

Wykrywanie podobieństwa. Jednym z najbardziej pozytywnych doświadczeń oferowanych przez grupę jest ulga, jaką odczuwają uczestnicy, gdy odkrywają, że ich problem nie jest wyjątkowy.

Eksperymentowanie. Sytuacja grupowa pozwala uczestnikom na eksperymentowanie z nowymi formami zachowania przy niewielkim ryzyku.

Danie nadziei. W grupie często zdarzają się wydarzenia, które budzą nadzieję – poczucie, że można się zmienić i wziąć za tę zmianę odpowiedzialność.

Czynniki poznawcze (zdolności poznawcze i procesy świadomości człowieka oraz problemy związane z pamięcią, językiem, logicznym myśleniem, uwagą, percepcją, wyobraźnią, zdolnością do podejmowania decyzji itp.).

Tradycyjne systemy psychoterapeutyczne i formy treningowe wyraźnie podkreślają rolę czynników poznawczych, dla których zwykle używa się terminu „wgląd”, a badania są zachęcające: różne grupy odnoszą korzyści.

1. Zaleca się, aby trener pamiętał o następujących cechach grupy związanych z uczeniem się lub uzdrawianiem/rozwijaniem umiejętności:
 - a. umiejętność tworzenia poczucia przynależności;
 - b. zdolność do kontrolowania poprzez nagrody i kary zachowania swoich członków;
 - c. umiejętność definiowania rzeczywistości, a co za tym idzie sposobu, w jaki jej członkowie postrzegają siebie, grupę jako całość i innych w grupie;
 - d. umiejętność wywoływania i wyzwiania silnych uczuć;
 - e. umiejętność tworzenia kontrastu dla porównań społecznych i informacji zwrotnych. Uczestnicy często porównują swoje postawy wobec takich rzeczy, jak znaczące osoby, odczucia na temat tego, co dzieje się w grupie, przyczyny smutku, szczęścia, złości, typowe strategie radzenia sobie itp. Porównania te ułatwiają rewizję własnej tożsamości, oferując nowe możliwości i alternatywy.

3. Do oceny organizacji i realizacji szkolenia można posłużyć się poniższą kartą

Ankiety:

Daty:	
Temat szkolenia/seminarium:	
Imię, nazwisko uczestnika:	
Organizacja:	
Zawód:	

I. KOMENTARZE NA TEMATY DNIA:			
1. Jak oceniasz treść prezentacji?	Bardzo dobrze	Dobrze	Źle
2. Jak oceniasz prezentację materiału przez prowadzącego?	Bardzo dobrze	Dobrze	Źle
3. Jak oceniasz organizację szkolenia - czas, dyskusje, odpowiedzi na pytania?	Bardzo dobrze	Dobrze	Źle
4. Który temat był dla Ciebie najbardziej przydatny?			
5. Komentarze dnia:			

III. OGÓLNE PYTANIA:			
1. Jak przydatne było dla Ciebie szkolenie?	Bardzo przydatne	Użyteczne	Bezużyteczne
2. Czy szkolenie spełniło Twoje oczekiwania?	Całkowicie	Częściowo	Raczej nie
3. Jeśli nie, to jak myślisz, czego brakowało?			
4. W jakim stopniu czujesz się przygotowany po szkoleniu?	Bardzo przygotowany	Przygotowany	Nieprzygotowany
5. Jakie jest prawdopodobieństwo, że po szkoleniu wykorzystasz zdobytą wiedzę w pracy?	Duże	Małe	Nie mogę się zdecydować
6. Jakie jest Twoje ogólne wrażenie ze szkolenia, w którym brałeś udział?			
7. Jakie tematy przyszłych szkoleń interesują Twoją uwagę?			

*** KARTĘ ANKIETY NALEŻY WYPEŁNIĆ NA KAŻDY DZIEŃ SZKOLENIA W CZĘŚCI „UWAGI Z PODANEGO TEMATU DNIA”, A POZOSTAŁE CZĘŚCI – NA ZAKOŃCZENIE SZKOLENIA.**

Propozycje trenera do zarządzania grupą

Lista sugestii dotyczących podstawowego zrozumienia i zaleceń do wdrożenia w klasie:

- Próbując zaangażować/zaangażować bardziej nieaktywnego uczestnika, trener może zachęcić go poprzez kontakt wzrokowy, mimikę twarzy; naśladowanie jego pozycji ciała i łatwe otwieranie pozycji; poprzez zabawę ruchową lub w inny sposób przybliżyć go do miejsca do robienia notatek, tablicy;
 - inną możliwością krytycznej sytuacji podczas szkolenia jest sytuacja, w której lider ma trudności z dotrzymaniem słowa – wówczas dominującemu można powierzyć zadanie sporządzenia notatek ze szkolenia; dać grupie krótką przerwę, jeśli otoczenie na to pozwala; zainicjować grę polegającą na zamianie miejsc w przestrzeni; inne, zgodnie z Twoją intuicją i osądem;
- W celu zmniejszenia lęku i ewentualnego oporu uczestników przed procesem, trener może przesłać wstępny program szkolenia z krótkim opisem zajęć, metod pracy, czasu trwania oraz korzyści dla uczestnika pod względem zawodowym i osobistym.
- Zgodnie z konkretnymi potrzebami, możliwościami czasowymi i przestrzennymi do przeprowadzenia szkolenia dopuszcza się skompletowanie własnego pakietu proponowanych ćwiczeń i zorganizowanie go tak, aby odpowiadał Państwa konkretnym potrzebom - blok (np. sobota-niedziela dwa dni), intensywne (regularnie, przez kilka dni w intensywnych sesjach

krótkoterminowych, np. 1-2). W każdym razie powinieneś postępować zgodnie z najbardziej ogólnymi ramami:

1. Wstęp; 2. aktywność – dzielenie się; 3. informacje zwrotne na temat dynamiki grupy.

- W przypadku grupy heterogenicznej pod względem wieku, doświadczenia (osobistego i zawodowego) oraz poziomu rozwoju kompetencji trener powinien:
- analiza – odnotowywanie wspólnych i unikalnych doświadczeń uczestników poprzez burzę mózgów, rundę dzielenia się poprzez gry (np. w celu uznania. osoba z grupy dzieli się uczuciem, wspomnieniem, wydarzeniem, cechą osobistą, a ta, która jest rozpoznawana – daje znak (podnosi rękę lub kładzie rękę na jego ramieniu itp.)
- podsumowanie i wnioski trenera o roli i potrzebie rozwijania jakości i cnót – cierpliwość dla utrzymania satysfakcji i jakości pracy z dorosłymi, ze współpracownikami iw życiu osobistym.

Przykładowy program wstępny

Kurs treningowy

1. Poznawanie — zajęcia i gry Ice Melter, gry z zapamiętywaniem imion i nie tylko.
2. Wyprowadzanie reguł – czego nie wolno, co wolno, na co grupa może pójść na kompromis; program jest dyskutowany i dana jest możliwość podzielenia się pomysłami, opiniami (np. aby rozpocząć punktualnie, być na miejscu 5 min. przed czasem sesji, nie przerywać mówcy itp.)
3. Wprowadzenie do tematu, krótki zarys teoretyczny „Mówienie jednym językiem”

KRÓTKA PRZERWA (10-15 MIN.)

4. Zaangażowanie emocjonalne w temat poprzez wyzwanie, grę, ćwiczenie, pytanie
5. Ćwiczenia indywidualne i grupowe metodami, technikami i praktykami oraz Dzielenie się/informacje zwrotne w grupie
6. Podsumowanie i rekomendacja do dalszej samodzielnej pracy nad odpowiednim modułem Budowania Cierpliwości
7. Informacje zwrotne i możliwości dalszego kontaktu i wsparcia

Grupy-T

- ❖ pierwsze spotkanie grupy (w zależności od wielkości grupy; dla grupy do 10 uczestników - 90 min; od 10 do 20 uczestników - minimum 2-3 godziny astronomiczne; dla grupy od 20 do 30 uczestników - minimum 3-4 h. Korzystne byłoby trzymanie grup przez 4 do 6 kolejnych dni.)

1. Zapoznanie się i wprowadzenie zasad wspólnej pracy (czas trwania sesji, ilość i rodzaj gier może się różnić w zależności od uczestników i tego, czy są już zespołem, czy dopiero się poznają, między 15 - 40 min)
2. Wyprowadzenie pojęć, krótki zarys teoretyczny tematu
3. Dzielenie się osobistymi doświadczeniami i określanie osobistych celów uczestników;
4. Ćwiczenie – zalecenia dotyczące zrównoważonego stosowania praktyk rozwijania cierpliwości
5. Informacja zwrotna ze spotkania i naleganie na następny dzień, godzinę i miejsce spotkania grupy

- ❖ kolejne spotkanie grupy (w zależności od liczebności grupy; dla grupy do 10 uczestników - 90 min; od 10 do 20 uczestników - minimum 2-3 godziny astronomiczne; dla grupy od 20 do 30 uczestników - minimum 3-4 godziny)

1. Przywitanie obecnych;
2. Krótkie omówienie poprzedniego spotkania i wyznaczonych celów, ćwiczeń;
3. Dzielenie się osobistymi doświadczeniami dotyczącymi osiągnięć i trudności w wykonywaniu zadanych ćwiczeń;
4. możliwe scenariusze zmian w radzeniu sobie z przeciwnościami losu i świętowaniu sukcesu;
5. stawianie nowych wyzwań, ćwiczeń – praca domowa/przeniesienie szkolenia;
6. umówienie kolejnego spotkania

Lista propozycji przygotowania, inspiracji lub zaangażowania w jakiś sposób w pracę w grupie:

- Rekomendacja do filmów, wykład filmowy na ten temat:
Here today, 2021, Reżyser: Billy Crystal
- Rekomendacja książki:
Know your own temperament: Personality plus Florence Littauer
- Rekomendacja muzyki:

<https://www.youtube.com/watch?v=kgXlhoyQOU0>

<https://www.youtube.com/watch?v=x3bEJKm519c>

<https://www.youtube.com/watch?v=LXK3sphcbAQ>

<https://www.youtube.com/watch?v=-5ajVJ1Yxlq>

<https://www.youtube.com/watch?v=mAVON-Ot5Qk>

- Obserwując, że osoba-uczestniczka ma wyraźniejsze wewnętrzne konflikty, problemy osobiste lub potrzebę dodatkowego wsparcia, możesz bardzo delikatnie, w rozmowie prywatnej, odnieść się do poniższej praktyki lub w grupie podzielić się pomysłami i inspiracją do bardziej szczegółowych wprowadzenie lub obejmuje dodatkowe czynności związane z:
 - PEER GROUP THERAPY, Low, A.A.
 - CHANGE INDUCTION GROUP, Back, K., 1973
 - T-GROUPS, Bradford, L.P., Gibb, J.R. & Benne, K.D., 1964
 - PSYCHODRAMA, Moreno, J.L., 1934., Corsini, R.J., 1966., Starr, A., 1977
 - RELATIONSHIP THERAPY, Buber, Sullivan, Anchin, J.C. & Kiesler, D.J.
 - DIRECT DECISION THERAPY, Greenwald, H.
 - SUGGESTION THERAPY, Haley, J., Erickson, M.H. & Rossi, E.L.
 - MOVEMENT THERAPY, Bernstein, P., Chaiklin, S., Wallock, S.F. & Eckstein, D.
 - DANCE THERAPY, Duggan, D.
 - MUSIC THERAPY, Alvin, J., 1978., Schulberg, C., 1981.
 - NONVERBAL THERAPIES, Feldenkreis, M., 1972., Lowen, A., 1975
 - NART-THERAPY, Levick, M., 1981, Wasedon, H., 1980
 - REALITY THERAPY, Glasser, W.
 - FIXED ROLE THERAPY, Kelly, G.A.
 - POETRY THERAPY, Leedy, J.J., Lerner, A., Prescott, F.C.

Cierpliwość

Moduł 2 Darini - D. Todorova - Stowarzyszenie Młodych Psychologów 4th April (Bułgaria)

Treść modułu do wykorzystania na wykładzie

* W przeglądzie teoretycznym, dla pełniejszego zapoznania się i zrozumienia Cierpliwości, należy wziąć pod uwagę informacje umieszczone powyżej w „Dodatku do Cierpliwości”.

Tolerancja

Tolerancja to termin oznaczający tolerancję i szacunek dla różnic społecznych, kulturowych, seksualnych czy religijnych. Według niektórych słowników filozoficznych może przejawiać się jako akt pobłażania, jako akt tolerancji lub jako akt wsparcia i zrozumienia. W związku z tym wszystkie podejścia i praktyki, które nie wykazują takiej postawy, kwalifikują się jako nietolerancja. Manifestacja tolerancji nie oznacza obojętności, tolerowania niesprawiedliwości społecznej, odrzucenia własnych przekonań czy ustępstwa pod presją z zewnątrz.

Tolerancja jest wartością moralną, która implikuje pełen szacunek dla innych, ich idei, praktyk czy przekonań, niezależnie od tego, czy różnią się one od naszych. W tym sensie jest uznaniem różnic tkwiących w naturze ludzkiej, różnorodności kultur, religii czy sposobów zachowania. Niektórzy uważają tolerancję za podstawową wartość harmonijnego pokojowego współistnienia. Uważa się, że tolerancja jest podstawą dobrych relacji między ludźmi różnych kultur, wyznań, ras i stylów życia.

Zachowanie asertywne i asertywność

Główne style komunikacji to:

Agresywny styl. Typowym przykładem zachowań agresywnych są groźby i ogólnie traktowanie ludzi bez szacunku dla ich uczuć.

Zaletą tego typu zachowań jest to, że agresywni ludzie zwykle unikają przeszkadzania. Minusem jest to, że ludzie nie chcą przebywać w pobliżu tych ludzi.

Styl pasywny. Kiedy ktoś pozwala innym ludziom przeszkadzać, kiedy nie może się bronić.

Zaletą bycia pasywnym jest to, że rzadko doświadczasz bezpośredniego odrzucenia. Wadą jest to, że wykorzystują cię (wykorzystują), a ty przechowujesz wiele urazy i złości.

Styl asertywny. Osoba zachowuje się asertywnie, gdy staje w obronie siebie, wyraża swoje prawdziwe uczucia i nie pozwala innym ludziom go wykorzystywać. Jednocześnie szanuje uczucia innych.

Zaletą bycia asertywnym jest to, że dostajesz to, czego chcesz, bez denerwowania innych ludzi. Jeśli jesteś asertywny, możesz najlepiej zabezpieczyć swoje interesy, bez poczucia winy lub poczucia, że się myliłeś.

Każdej osobie bliższy jest taki czy inny styl, nikt nie komunikuje się w sposób całkowicie pasywny, agresywny czy asertywny. Chociaż prawdą jest, że zwykle komunikujemy się częściej w jednym z tych stylów, w zależności od naszego rozmówcy, tematu lub danej sytuacji, możemy obracać się pomiędzy trzema istniejącymi stylami.

Asertywny styl komunikacji jest czymś pośrednim między stylem agresywnym a pasywnym i jest charakterystyczny dla osób, które potrafią bronić swoich

interesów i opinii, szanując jednocześnie to, że inni mają swoje. Jest to jedyny styl komunikacji, który ułatwia relacje między ludźmi.

Asertywny styl zachowania i komunikacji to asertywność, w której wyrażamy swoje emocje, swoje potrzeby i chronimy swoje prawa, ale bez naruszania praw innych osób.

Asertywność to forma zachowania, która demonstruje szacunek dla samego siebie i innych. Opiera się na filozofii osobistej odpowiedzialności i świadomości praw drugiego człowieka. Zachowanie asertywne odzwierciedla zrozumienie osobistej wartości każdego – własnego i innych ludzi jako odrębnych jednostek.

BYĆ ASERTYWNYM ŚRODKIEM:

1. Uświadomienie sobie, że masz szereg praw, z których możesz korzystać i których możesz chronić.
2. Uzyskanie jasnego obrazu tego, jak się czujesz i postrzeganie tych uczuć jako czegoś znaczącego.
3. Wyrażać się jasno, prosto, bezpośrednio i na swój własny sposób.
4. Nie dominować nad innymi i nie pozbywać się ich.
5. Traktowanie jako wyzwania sytuacji, w których ty (lub inne osoby) nie uczestniczysz na równych prawach.
6. Bądź otwarty i szczery wobec siebie i innych.
7. Wysłuchaj punktu widzenia innych i okaż zrozumienie.
8. Akceptować to, co czujesz, myślisz i robisz. Szanować uczucia innych ludzi i to, co robią.

PRAWA ASERTYWNE.

mam prawo:

- być traktowanym z równym szacunkiem bez względu na mój wiek, rasę, status społeczny, płeć, zdolności lub status ekonomiczny
- wyrażać swoje uczucia i opinie
- żądać odpowiedzi
- być wysłuchanym i nie zgadzać się
- mieć inne zachcianki i potrzeby niż inni ludzie
- powiedzieć „NIE”
- być krytycznym wobec innych w konstruktywny sposób
- wiedzieć, kiedy jestem krytykowany i mieć możliwość zareagowania na krytykę pod moim adresem
- mieć czas do namysłu przy podejmowaniu decyzji
- powiedzieć, czego chcę
- mówić, kiedy nie rozumiem i prosić o więcej informacji
- być odpowiedzialnym za własne czyny
- nie polegać na aprobacie innych
- mieć własne sfery osobiste niezależnie od ról, w jakich postrzegają mnie inni, np.: matka, córka, ojciec, uczeń itp., opiekunka, pracownik, lider
- sprzeciwiać się postawom i zachowaniom dyskryminującym ludzi
- radować się, być szczęśliwym

MOJE OBOWIĄZKI

- traktować innych z szacunkiem i sprzeciwiać się sytuacjom, w których ktoś jest dyskryminowany
- wysłuchać punktu widzenia innych, ich sugestii, wyrażanych opinii i odpowiadać na nie

- nie lekceważyć punktów widzenia i opinii innych, gdy różnią się one od moich
- zaakceptować fakt, że niektóre moje prośby mogą nie zostać spełnione
- zaakceptować, że inni mają prawo krytykować moje działania, jeśli robią to w konstruktywny sposób
- okazywać zrozumienie, gdy inni popełniają błędy
- szanować prawa innych ludzi i ich chęć mówienia we własnym imieniu.

Ćwiczenia do realizacji na zajęciach

Pierwszym krokiem jest zidentyfikowanie trzech podstawowych stylów zachowań interpersonalnych: agresywnego, pasywnego i asertywnego.

Gra fabularna

Scenariusz: trener na kartce ma z góry zapisaną jedną rolę (jeśli nie ma wcześniejszego przygotowania, może wyszeptać ją do ucha postaci). Role są następujące: agresywny; bierny; stanowczy; typ manipulacyjny. Każda z postaci powinna odegrać rolę za pomocą krótkiej

scenki/sytuacji/kwestii/gestów/mimiki/czegokolwiek innego, co przyjdzie do głowy. Pozostali uczestnicy – publiczność – powinni odgadnąć, który uczestnik prezentuje jaki typ roli.

Po odgrywaniu ról przeprowadź krótką rozmowę z całą grupą, pytając po kolei: Jak bohaterowie czuli się w danej roli?; Jakie odczucie - reakcję emocjonalną wywołała u widzów dana rola?

Mecz/gra grupowa (również dobra do oceny grupowej na poziomie podstawowym)

Trener rysuje na tablicy/flipcharcie cztery kolumny lub wyznacza różne strefy na parkiecie: agresywna; bierny; stanowczy; manipulacyjny.

Trener czyta z listy charakterystyk typów. Poproś grupę o rozpoznanie obiektu i umieszczenie go we właściwym miejscu.

* Indywidualna wersja ćwiczenia polega na poproszeniu każdego uczestnika o zapisanie się na kartce papieru z grafiką.

Lista funkcji/oświadczeń:

AGRESYWNA

- dążenie do swoich celów
- zmuszanie innych do robienia rzeczy, których nie chcą robić
- lekceważenie punktu widzenia i praw innych osób
- szukanie korzyści dla siebie za wszelką cenę
- dominowanie, obrażanie i poniżanie innych
- przemoc wobec innych

MANIPULACYJNA

- pozornie uprzejme i pozornie agresywne zachowanie
- zaniedbywanie innych
- cisza
- skrytość w relacjach z innymi
- pozostawianie innych z poczuciem winy, jeśli nie zrobią tego, o co się ich prosi

BIERNA

- unikanie konfliktów
- mówienie „tak”, kiedy chcesz powiedzieć „nie”.
- zawsze stawianie potrzeb innych na pierwszym miejscu
- nie wyrażanie uczuć
- robienie rzeczy, które nie są pożądane lub na które nie ma wewnętrznej zgody
- niejednoznaczność co do pragnień i uczuć
- postrzeganie siebie jako ofiary niesprawiedliwości
- niezdecydowanie, łagodność, pesymizm
- samouniżanie się i samoponížanie

STANOWCZA

Poproś uczestników grupy, aby zasugerowali swoje pomysły na listę charakterystycznych cech, linii, wyrażeń, zachowań. Spisać je. Następnie omów każdą sugestię, pomysł. Akceptuj te, które są prawdziwe i odrzucaj te, które są fałszywe.

2. Krok drugi w treningu asertywności to zidentyfikowanie sytuacji, w których chcesz być bardziej skuteczny.

Daj uczestnikom możliwość samodzielnej oceny każdego z nich. Rozdaj kartkę papieru i poproś każdą osobę o zapisanie tego, co jest dla niej istotne.

- a. Lista przykładowych sytuacji: *prośba o pomoc; wyrażanie różnic zdań; otrzymywanie lub wyrażanie negatywnych uczuć; radzenie sobie z kimś, kto odmawia współpracy; mówienie o czymś, co cię denerwuje; mówić, gdy wszystkie oczy są zwrócone na ciebie; protestowanie przeciwko oszustwom; powiedzieć nie; reagowanie na niezastężoną krytykę;*

składanie próśb do autorytetów; negocjowanie czegoś, czego chcesz; kiedy powinieneś zaatakować; poszukiwanie współpracy; zaproponowanie pomysłu; kiedy jesteś atakowany; kiedy zadajesz pytania; radzenie sobie z próbami wzbudzenia poczucia winy; zgłoszenie serwisowe; w przypadku próśby o spotkanie z osobą odmienną płci lub spotkania biznesowego; zgłoszenie serwisowe; coś innego

- b. Lista osób, wobec których nie jesteś asertywny: *rodzice; koledzy w pracy, koledzy z klasy; obcy; starzy przyjaciele; współmałżonek lub bliski przyjaciel; pracodawca; krewni; dzieci; osoby starsze; znajomi; sprzedawcy; urzędnicy; więcej niż dwie lub trzy osoby w grupie; inni - -*

3. Krok trzeci w treningu asertywności polega na opisanu sceny z problemem.

Wybierz z listy sytuację, w której czujesz się lekko lub średnio nieswojo. Napisz scenę na kartce papieru, w tym:

- a. KTO jest w nim zawarty,
- b. KIEDY to się stało /czas i miejsce/,
- c. CO cię trapi
- d. Twój STRACH przed tym, co się stanie, jeśli będziesz asertywny i
- e. Twój cel.

Always be specific. The generalization will make it difficult later to write a script that makes assertive behavior possible in this situation.

4. Czwarty krok to napisanie skryptu zmian.

Twoim planem pracy jest asertywne radzenie sobie z sytuacją. Każdy scenariusz ma 6 elementów.

- a. Pomyśl o swoich prawach, czego chcesz, czego potrzebujesz i swoich uczuciach w takich sytuacjach. Pozbądź się poczucia winy, bólu i użalania się nad sobą. Zdefiniuj swój cel i trzymaj go na pierwszym planie podczas negocjowania zmian.
- b. Ustal czas i miejsce do omówienia problemu, który jest dogodny dla ciebie i drugiej osoby. Ten krok można pominąć, gdy masz do czynienia ze spontanicznymi sytuacjami, w których zdecydowałeś się być asertywny, na przykład, gdy ktoś przerywa ci w kolejce.
- c. Zdefiniuj sytuację problemową tak szczegółowo, jak to możliwe.
- d. Opisz/wyraż swoje uczucia jako wiadomość bez osądzania lub obwiniania drugiej osoby („Czułem się zraniony, kiedy odszedłeś bez pożegnania”).
- e. Przedstaw swoją prośbę w jednym lub dwóch łatwych do zrozumienia zdaniach. Bądź konkretny i firm! Poproś o zmiany, które są rozsądnie możliwe i na tyle małe, aby nie powodować oporu. Nie proś o więcej niż jedną lub dwie konkretne zmiany na jednym spotkaniu.
- f. Zwiększ możliwość uzyskania tego, czego chcesz, przedstawiając pozytywne konsekwencje, jakie druga osoba miałaby, gdyby z tobą współpracowała. Spraw, aby wzmocnienie było jawne, oferując coś, czego druga osoba naprawdę chce.

Każdy uczestnik pisze własne scenariusze.

Każdy, kto chce przeczytać ją w grupie i wszyscy razem komentuje jej mocne i słabe strony.

5. Piątym krokiem w treningu asertywności jest rozwijanie mowy ciała.

W pracy indywidualnej bardzo przyda się ćwiczenie przed lustrem, a w grupie odegranie 5 podstawowych zasad:

1. Utrzymuj bezpośredni kontakt wzrokowy.

Podziel uczestników na pary i daj im zadanie patrzenia sobie w oczy przez trzy minuty bez rozmawiania ze sobą.

2. Trzymaj ciało prosto.

W ciągu dnia ćwicz wyprostowany chód. W grupie możesz przejść przez pokój z książką na głowie, a książka powinna być trzymana na głowie.

3. Mów jasno, zrozumiale i stanowczo.

Wybierz krótkie, łatwe do wymówienia zdanie. Podziel uczestników na pary lub przywołaj na środek koła parę ochotników z grupy. Poproś jednego uczestnika z pary, aby powiedział to słowo bez dźwięku, otwierając tylko usta. Niech drugi uczestnik powtórzy zdanie. Podziel się, podkreślając znaczenie jasnego, jasnego i otwartego mówienia.

4. Nie marudź ani nie mów przeproszającym tonem.

Poproś uczestników, aby opowiedzieli o sytuacji, w której druga strona rozmowy narzekała, jęczała, mówiła w niezrozumiały sposób lub zachowywała się w ten sposób. Omów, jak się czuł; czy było to przydatne, wynik tej sytuacji, jaki wpływ miało to na ich związek.

5. Używaj gestów i mimiki dla podkreślenia (wzmocnienia).

Ćwicz, zwróć uwagę na: uniesienie brwi, skinienie głową.

* Zapoznaj się z kompetencjami *Poczucie frustracji i bezradności, Self/I-*

6. Szóstym i ostatnim krokiem do stania się osobą asertywną jest nauczanie się unikania manipulacji.

Nieuchronnie napotkasz manewry blokujące ze strony tego lub tych, którzy chcieliby zignorować twoją asertywną prośbę. Poniższe techniki to sprawdzone sposoby na przezwycięzenie standardowych manewrów blokujących.

1. Zakończenie rozmowy lub „umowa bizantyjska”. Spokojnie powtórz swój punkt widzenia, nie pozwalając im odwrócić rozmowy (Tak, ale. Tak, wiem, ale chodzi mi o to. Zgadzam się, ale. Tak, ale mówiłem o. Tak, ale nadal nie. Jestem zainteresowany).

2. Asertywna zgoda. Reagowanie na krytykę poprzez przyznanie się do błędu, który popełniłeś, ale oddzielenie tego błędu od siebie jako złej osoby (Tak, zapomniałem o naszym spotkaniu. Zwykle jestem bardziej odpowiedzialny).

3. Asertywne zadawanie pytań. Prowokacyjna krytyka w celu zebrania dodatkowych informacji na twoją korzyść podczas kłótni (rozumiem, że nie podobało ci się moje zachowanie na wczorajszym spotkaniu. Co ci przeszkadzało w moim zachowaniu? Co we mnie uważasz za obraźliwe? że przeszkadza ci to, że mówię?).

4. Zmiana z treści na proces. Przeniesienie uwagi z tematu na analizę tego, co dzieje się między wami (odrywamy się od tego, o czym rozmawiamy. Omawiamy stare problemy. Wydajesz się na mnie zły).

5. Zamglenie. Udając, że akceptuję racje przeciwnika, nie robiąc tego (Możesz mieć rację, prawdopodobnie mógłbym być bardziej hojny. Może nie powinienem się kłócić, ale.).

6. Rozbrajanie. Ignorowanie złości przeciwnika i odkładanie dyskusji

do czasu, aż się uspokoi (widzę, że jesteś teraz bardzo zdenerwowany i zły. Porozmawiajmy później po południu).

7. Przerwij linię. Odpowiadanie w celu sprowokowania krytyki, jednym słowem lub bardzo krótkim zdaniem (Tak.nie.może).

8. Ironia asertywna. Pozytywne odpowiadanie na negatywną krytykę (zamień odpowiedź „Jesteś świetną zabawą” na „Dziękuję”).

9. 9. Asertywne odkładanie (opóźnianie). Odkładanie odpowiedzi na trudne zdanie, dopóki się nie uspokoisz i nie będziesz w stanie odpowiednio sobie z nim poradzić. (Tak, bardzo interesujący punkt widzenia. Nie chcę teraz o tym rozmawiać. Powstrzymam się od oceny)

Wytyczne do ewaluacji ćwiczeń realizowanych w warunkach klasowych

Granie w fabularną grę fabularną.

Poproś jednego lub dwóch uczestników, aby podzielili się swoją sytuacją problemową i zmienili scenariusze. Z pomocą uczestników odegraj to. Przeprowadź dyskusję i ocenę sukcesu.

Można to również zrobić z sytuacją problemową zaproponowaną przez Ciebie lub niektórych uczestników z praktyki i osobistych doświadczeń z osobami starszymi.

** Mająca zastosowanie tutaj znajduje się lista podstawowych sugestii dotyczących zrozumienia i zaleceń dotyczących oceny, które mają zastosowanie w większości sytuacji wdrożeniowych w klasie, znajdujących się dokładnie w 1.3. modułu 1 „Od stanowiska do pozwolenia na wywieranie wpływu i zmianę”.*

Propozycje trenera do zarządzania grupą

Obowiązuje tutaj lista sugestii dotyczących podstawowego zrozumienia i zaleceń dotyczących wdrażania w klasie, która znajduje się dokładnie w 1.4. modułu 1 „Od stanowiska do pozwolenia na wpływ i zmianę”

Cierpliwość

Moduł 3 Darini - D. Todorova - Stowarzyszenie Młodych Psychologów 4th April (Bułgaria)

Treść modułu do wykorzystania na wykładzie

W tym module skupiono się na takich zjawiskach, jak planowanie, wyznaczanie celów, inne cnoty i atrybuty osobowości Pacjenta, takie jak równowaga, spokój, powściągliwość, życzliwość, radość, witalność.

Planowanie i wyznaczanie celów

Planowanie jest ściśle związane z kontrolą. Z jednej strony planowanie to proces decydowania o następujących kwestiach: co należy zrobić, jak, kiedy, z czym i przez kogo. Z drugiej strony kontrola to proces weryfikacji realizacji założonych w planie celów i w razie potrzeby podjęcia działań korygujących zgodnie z wymaganiami planu lub zmiany pierwotnego planu.

Nie ma gwarancji dokładności prognozy. Często potrzebny jest kompromis między potrzebą elastyczności (daną przez planowanie krótkookresowe) a potrzebą współzależności tworzonych planów (zadanie planowania długoterminowego).

Formułując cele, należy spełnić określone wymagania, w przeciwnym razie planowanie traci sens. Ogólnie rzecz biorąc, cele powinny być mierzalne, wystarczająco jasne, spójne, konkretne, osiągalne i weryfikowalne. Ponadto musi być ich odpowiednio dużo, co oznacza, że nie jest ich za mało i nie

kondensują czasu wykonawcy, ale też nie jest ich zbyt dużo i przerywają go. Większa liczba wyznaczonych celów wymaga ich priorytetyzacji.

Równowaga, spokój

Ludzie, którzy są spokojni, nauczyli się kontrolować siebie, wiedzą, jak odnosić się i dostosowywać do innych; a ci inni z kolei czczą duchową moc spokojnych ludzi i czują, że mogą się od nich uczyć i na nich polegać. Im stajemy się spokojniejsi, tym większy nasz sukces, wpływ, moc czynienia dobra.

Życie, w które teraz wkraczamy, musi być jasną myślą, która podtrzymuje wszystkich ludzi. Właściwa myśl wyklucza wszelki niepokój. Martwiąc się, człowiek jest narażony na różne choroby.

Delikatność, miękkość, życzliwość

„Gdzie dobroć przemija, tam kończą się wszelkie sprzeczności. Uprzejmość zawiera w sobie wszystko. Wyklucza wszelkie słabości. Dobro jest mądre, dobre i mocne, zarówno pan, jak i sługa. Dobroć przynosi dobroć i radość, duszę pełną życia i młodości.

Dobroć jest zewnętrzną manifestacją Miłości i Mądrości. Życzliwość musi mieć w sobie coś materialnego. Nie możesz być miły dla kogoś, jeśli go nie nakarmisz, jeśli go nie ubierzesz. Od tego zaczyna się życzliwość, a nie od pięknych słów. Dobroć zaczyna się od rzeczywistości na świecie”. (Danov)

„Dobre słowa mogą być krótkie i łatwe do wypowiedzenia, ale ich echa są nieskończone”. (Matka Teresa)

Daj człowiekowi Prawo - nie wyimaginowane, ale podstawowe, którego chce,

które lubi - a zmięknie. Prawo jest jak „woda ziemi”, zmiękcza ciała stałe. „Ta wilgoć jest wlewana przez uszy 1-2 krople na raz, a stamtąd dostaje się do mózgu (ucho, według Nauczyciela Danova, jest narządem mądrości)”.

Wiara

- Wiara jest postrzeganiem przez umysł przyjętej prawdy.
- Wiara, wywodząca się z łaciny fides i starofrancuskiego feid, to pewność lub zaufanie do osoby, rzeczy lub koncepcji.
- Zdobyć wiarę oznacza stać się dziesięciokrotnie silniejszym. - Gustave Lebon z Psychologii tłumu
- Zamknij oczy, a zobaczysz. — Józef Joubert
- Moja wiedza jest pesymistyczna, ale moja wiara jest optymistyczna. - Albert Schwatter Nie wierz w to, co mówią twoje oczy! Mogą tylko pokazywać granice. Spójrz swoim prawdziwym względem, odkryj to, co wiesz w głębi duszy, a wtedy zobaczysz sposób latania. - Richard Bach z „Mewa Jonathana Livingstona”
- Człowiek jest tym, w co wierzy. — Anton Czechow

Samokontrola, powściągliwość

"Tajemnica cierpliwości polega na tym, aby gdy ktoś Cię obraża, znajdź w zniewadze dobrą stronę i ją wykorzystaj. Kiedy spotykasz obelgi, obelgi, przeciwności losu - to są twarde kamienie, musisz je łamać, bo w tych kamieniach są skarby z którego możesz korzystać i tym samym wzbogacać się... Jeśli chodzi o cierpliwość, to jest to drogocenny kamień, który powinieneś starannie trzymać pod językiem. I na tym kamieniu pewnego dnia zostanie zapisane twoje imię. Jeśli nie zrobisz tego kamienia na którym wypisane jest twoje imię, nie możesz właściwie ewoluować". (Petar Dunow)

Rozważanie zagadnień samoregulacji i powściągliwości zachowań opiera się na dwóch podstawowych założeniach:

1) ludzie są zdolni do samoregulacji swoich myśli, działań i emocji zgodnie z

własnymi celami;

2) takie umiejętności, jak również wspierające je procesy, mogą być wykorzystywane do poprawy zdolności do długoterminowego i krótkoterminowego uczenia się, adekwatności zachowania w sytuacjach kryzysowych oraz czasu zaangażowania w dane zadanie.

Karolyi definiuje samoregulację jako „te wewnętrzne lub transakcyjne procesy, które umożliwiają jednostce kierowanie działaniami ukierunkowanymi na cel w czasie i w zmieniających się warunkach”. Inna definicja mówi, że „samoregulacja jest rozumiana jako zdolność jednostki do samodzielnego formułowania celów i odpowiadających im programów działania, a także zapewniania ich sytuacyjnej regulacji w oparciu o zagregowane, zewnętrzne informacje o zachowaniu”. Według R. Baumeistera i współpracowników samoregulacja jest związana z „wewnętrznymi zasobami wykorzystywanymi przez jednostkę w podejmowaniu decyzji, aktywnym reagowaniu na wpływy środowiska i sprawowaniu samokontroli”. W tym sensie samoregulacja może być postrzegana jako szerszy termin obejmujący samokontrolę. Samokontrola jest definiowana przez M. Rosenbauma jako „osobiste zachowanie w stanie wysokiego napięcia psychicznego lub stresu, które ma na celu zmianę stopnia opanowania sytuacji”. Coraz częściej w literaturze psychologicznej pojęcia samokontroli i samoregulacji kojarzone są z oczekiwaniami uogólnionymi, a w szczególności z optymizmem i oczekiwaniami negatywnymi. Uogólnione oczekiwania są postrzegane jako struktury regulacyjne w systemie osobowości, które kierują zachowaniem w nieznanym lub złożonym sytuacjach. T. Yancheva podkreśla, że uogólnione oczekiwania wpływają na wyznaczanie celów, planowanie, organizowanie i regulowanie zachowań, zwłaszcza w warunkach niejasnego, niezdefiniowanego otoczenia o stale zmieniających się parametrach.

Konsekwencja, dyscyplina

Często słyszy się, że należy uzbroić się w cierpliwość. Kiedy człowiek traci cierpliwość? Kiedy staje się obojętny? W jakim wieku człowiek jest najbardziej niecierpliwy? Najbardziej niecierpliwe są dzieci. Gdy tylko coś mu obiecano i nie otrzyma tego w wyznaczonym czasie, dziecko zaczyna się niecierpliwić. Ogólnie rzecz biorąc, jeśli ktoś nie ma jasnego pojęcia o czasie i przestrzeni, traci cierpliwość. Jeśli nie ma jasnego wyobrażenia o idei, którą chce osiągnąć, osoba staje się niespokojna i niecierpliwa.

Bajka o żabkach

Dwie żaby mieszkały na bagnie, w pobliżu domu bogatego właściciela ziemskiego. Kiedyś chcieli zobaczyć, co robi ich pan. Kiedy weszli do domu, zobaczyli kociołek mleka, który kobieta właśnie wydoiła i postawiła na środku. Zajrzeli do środka, żeby zobaczyć, co jest w kotle i wpadli do środka. Zaczęli chodzić dookoła, mając nadzieję, że znajdą wyjście, ale było to niemożliwe. Jedna zmęczyła się i poprosiła przyjaciółkę, aby zeszła na dół odpocząć, ale przyjaciółka powiedziała jej, żeby pamiętała, że to mleko i jeśli zeszli na dół, umrą. Ale upadła i utonęła. Druga nadal chodziła, dopóki nie ubiła mleka i oleju, które utworzyły się na powierzchni, po czym nadepnęła i wyszła. Potrzebujesz więc także wytrwałości, aby stworzyć punkt oparcia i stać twardo, aby wznieść się do świata duchowego.

Lekcja: Często jesteś oszukiwany, gdy wielu mówi ci prawdę. Niech wszyscy mówić, czego chcą. Każda rzecz jest prawdą o osobie, która to mówi.

Patrzysz na prawdę, która jest w twoim sercu, na to, co ona do ciebie mówi.

Nie akceptuj prawdy od wszystkich. Tak więc z wytrwałością buduj na solidnym fundamencie.

We wszystkim bądź wytrwały i nie zniechęcaj się! Stałość jest kamieniem probierczym życia, testuje moce ludzkiej duszy.

Epiktet wyróżniał się wielką wytrwałością i wytrzymałością. Był niewolnikiem rzymskiego patrycjusza, który bardzo torturował niewolników, w tym Epikteta.

Ten ostatni znosił wszystko z wielką cierpliwością, bez protestu i urazy. Widząc to, jego pan często go bił, torturował, aby go sprowokować, ale on nie mógł. Pewnego dnia mocno nacisnął nogą, żeby zobaczyć, czy przynajmniej tym razem nie zaprotestuje, ale Epiktet spojrzał na niego obojętnie i rzekł: Mistrzu, nie naciskaj mi tak mocno stopy, bo się złamię i nie będę w stanie obsłużyć Cię należycie. Mistrz pchał, aż złamał nogę. — Czy widziałeś, milordzie, że złamałeś mi nogę? Teraz, nawet gdybym chciał, nie mogę już pracować tak jak wcześniej. Za jego charakter i męstwo patrycjusz rzymski wypuścił go na wolność, mówiąc: Zaslugujesz na wolność! Epiktet udał się do swojej ojczyzny – Grecji, gdzie w krótkim czasie zasłynął jako wybitny filozof. Złamana noga sprawiła, że wyrwał się na wolność, został wolnym obywatelem i słynnym filozofem w Grecji. Co robi przeciętny człowiek, gdy ktoś nadepnie mu na nogę i ją złamię?

Młody Bułgar przez kilka lat studiował garncarstwo i wydawało mu się, że wie wszystko, więc powiedział swojemu mistrzowi: „Mistrzu, chcę pracować samodzielnie, trochę zarobić, ożenić się, ustatkować, jak wszyscy ludzie”. Mistrz powiedział mu: „Jeśli chcesz być niezależny, bądź wolny”. Dawał mu wszystko, na co miał ochotę, i życzył powodzenia. Chłopiec kupił potrzebne materiały i sam zaczął pracować: ugniatał glinę, robił garnki, suszył je przez chwilę, a potem włożył do pieca, żeby się upiekły. Jakie było jego zdziwienie, gdy zobaczył, że po frędzlu wszystkie garnki pękły. Natychmiast udał się do swojego pana i zapytał go:

Mistrzu, dlaczego moje garnki pękają podczas pieczenia? „Nie studiowałeś sztuki”. Musisz zostać ze mną jeszcze przez trzy lata, nauczyć się sztuki nierozbijania garnków. Chłopiec został ze swoim panem i obserwował, co robi, żeby mu garnki nie pękały. I zauważył, że zanim włożył garnek do pieca, mistrz dmuchnął w niego i rozległ się dźwięk „huh”. I rzeczywiście, po dmuchaniu garnek nie pękł. Chłopiec powiedział: Cudowna rzecz, na jedno „hm” musiałem być uczniem, jeszcze trzy lata. - Nie wystarczy dmuchnąć w garnek, żeby powiedzieć "huh", ale trzeba wiedzieć, kiedy to powiedzieć - dodał mistrz.

Trzeba wiedzieć, jak stosować rzeczy w swoim czasie, to znaczy. Kiedy są warunki i kiedy działa Boskie Prawo. Spróbuj też powiedzieć „huh” i zobacz, jakie wyniki uzyskasz. Jeśli źle się czujesz, fizycznie lub psychicznie, powiedz „huh” trzy razy dziennie. Zobacysz, że po jakimś czasie Twój dyskomfort zniknie. Kiedy rozpalasz ogień lub zdmuchujesz świecę, nadal dmuchasz. Zna się więc na sztuce dmuchania, wypróbował moc tego „huh”. Dawni Bułgarzy też stosują tę sztukę na wypadek, gdyby ktoś oparzył sobie palec. Od razu bierze go do ręki, dmucha, mówi „ha” i po chwili poparzony obszar goi się. Jeśli boli cię serce, dmuchnij jeszcze raz i powiedz „huh”. Nie potrwa długo, zanim ból serca ustanie.

Radość, witalność

„Radujcie się” – mówi Chrystus. - Kiedy człowiek powinien się radować? - W obecnych czasach, kiedy ludzkość cierpi najbardziej. Nigdy mężczyźni nie odczuwali takiej potrzeby radości jak teraz.

Kiedy masz kłopoty, odmieniaj czasownik „can”.

Tak jak czyścicie swoje domy, tak oczyszczajcie swoje umysły i serca. Nie wpuszczaj ani jednej złej myśli do swojego umysłu i ani jednego złego uczucia

do serca, ponieważ nie przynoszą one radości. Niszczą ludzkie życie, tak jak rdza niszczy żelazo.

Jeśli ciągle myślisz o radości i wypowiedasz słowo radość, pewnego dnia twoja twarz rozjaśni się wewnętrzną radością, która cię opętała. Jeśli spojrzysz ponuro na ludzi i świat, twoja twarz pociemnieje. Nie chcąc, łączysz się ze smutkiem i żalem mężczyzn. Jeśli twój świat staje się niespokojny, jeśli twój horyzont staje się zamglony, zacznij pracować nad swoimi myślami i uczuciami, tak jak mądra i świadoma matka troszczy się nie tylko o ciała swoich dzieci, ale także o ich umysły i serca. Myśli i pragnienia człowieka są jego dzieci, czyli pole, które ma zaorać, oczyścić i zasiać.

Kiedy miłość działa wśród ludzi i podnosi na duchu ich dusze, ludzie się radują. W tej sytuacji nie ma chorób, sprzeczności, rozczarowań.

3.2. Ćwiczenia do realizacji na zajęciach

1. Wszystko zaczyna się ode mnie i nic się na mnie nie kończy

Najpierw przestuduj elementy swoich myśli, uczuć i działań, abyś mógł później tworzyć złożone związki. Zacznij od nauczenia się elementów cierpliwości, aby poradzić sobie z niecierpliwością. Jest to nauka, do zastosowania której istnieją różne metody.

Aby rozwinąć cierpliwość, wykonaj następujące ćwiczenie: stań prosto na jednej nodze, a drugą zegnij pod kątem prostym. Stojąc w ten sposób, będziesz wyprostowany bez kołysania się w jedną lub drugą stronę. Ucząc się, nie będziesz

przestępować z nogi na nogę, ale staniesz nieruchomo i spokojnie, będziesz obserwował, w którą stronę przechyla się twoje ciało: w prawo, w lewo, do przodu czy do tyłu. Jeśli nie staniesz się panem prawej lub lewej stopy, jak staniesz się panem całego ciała, swoich myśli, uczuć i działań? („Otwarte formy”, „Alfabet natury”, Dunov)

Zadaj poniższe pytania i poproś wszystkich o zapisanie odpowiedzi:

- Jaki jest mój cel?
- Jaka jest moja misja?
- Jakie są moje wartości?
- Jakie są moje przekonania?

2. Zaczynj marzyć, planować, wyznaczać cele, osiągać i celebrować

Zdolność do marzeń czyni życie pięknym.

Spójrz na swoje życie nie jak na sprint, ale jak na maraton.

- Udawaj, że tej nocy wydarzył się cud i spełniło się wszystko, o czym marzyłeś. Jak wygląda Twoje „udane życie”? Zapisz to szczegółowo na kartce papieru.
- Zadaj poniższe pytania i poproś wszystkich o zapisanie odpowiedzi:
 - Co ja robię?
 - Gdzie jestem?
 - Jaki jest mój najlepszy plan?
 - Jakie mam środki, jakie mam narzędzia?
 - Jakie są moje mocne strony?

- Zapisz cele SMART – mierzalne, wystarczająco jasne, kompatybilne, konkretne, osiągalne i weryfikowalne. Mózg nie może pracować bez celu.

Zdefiniuj kilka ważnych celów strategicznych, które chcesz osiągnąć zawodowo i prywatnie, a następnie zacznij do nich dążyć.

3. Zarządzaj lepiej swoim czasem

Nie skupiaj się tylko na rzeczach pilnych, skup się na mniejszej liczbie, ale kosztem tych ważnych czynności i zadań. To da ci poczucie większego porządku i kontroli.

Skoncentruj się na czymś małym. Na przykład długo obserwuj naturalny widok, narysuj lub pokoloruj obrazek, posprzątaj swój pokój do połysku... Nic nie sprawia, że się spieszysz, więc dlaczego nie skupić się na swojej aktywności i cieszyć się każdą chwilą?

4. Wyższy cel. Podkreśl długoterminowe korzyści

Inną sugerowaną rzeczą jest powiązanie cierpienia, oczekiwania lub problemu z wyższym celem, korzyścią, do której dąży uczestnik. Zadać sobie pytanie, czy wszystko, przez co teraz przechodzi, ma sens. Jeśli istnieje – skupić się na tym, jako sposobie radzenia sobie z negatywnością w chwili obecnej.

5. Ponowna ocena poznawcza

Oznacza ponowne przemyślenie tego, co się dzieje, spojrzenie na to z innej perspektywy i próba znalezienia pozytywów. W ten sposób będziemy w stanie uspokoić emocje i zyskać czas przed reakcją. Warto zauważyć, że uważność bardzo pomaga również w trudnych chwilach – rozpoznać to, czego doświadczamy, aby to opanować.

Ćwicz ekspresyjne pisanie. Zapisywanie traumatycznych przeżyć przez 15-20 minut w ciągu 3-4 dni może mieć realny wpływ na zdrowie fizyczne i psychiczne. Emocjonalne pisanie może mieć również pozytywny wpływ na nawyki związane ze snem, zdolność do pracy i sposoby komunikowania się z innymi ludźmi.

6. Ćwicz w mniej krytycznych momentach

Naukowcy uważają jednak, że tworzenie nawyków kontrolowania gniewu i zniecierpliwienia wymaga znacznie więcej, ale jest również znacznie skuteczniejsze. Aby nauczyć się zachowywać samokontrolę, musimy ćwiczyć w chwilach, które nie wydają nam się bardzo stresujące. Chwile z życia codziennego. Możemy spróbować być bardziej zrelaksowani, czekając na windę. Kiedy rozwiniemy tę umiejętność w nieszkodliwych sytuacjach, będziemy lepiej przygotowani na duże wyzwania.

7. Wsparcie bliskich

Warto podzielić się z najbliższymi, że chcemy uczyć się cierpliwości i stale ćwiczyć, a nie tylko próbować. Regularna medytacja lub praktyka uważności również przyczynia się do bycia spokojniejszym.

8. Wyzwania - indywidualne i grupowe:

- metoda pracy nad cierpliwością – „ziarna pszenicy”.

Niech każdy z was weźmie tysiąc ziaren pszenicy. Jeśli nie masz cierpliwości, zacznij liczyć ziarna pszenicy. Najpierw policzysz do dziesięciu. Jeśli minie twoja niecierpliwość, przestaniesz liczyć fasolki. Dziesięć ziaren odsuniesz na bok. Jeśli twoja niecierpliwość nie ustąpi, policzysz do stu ziaren. Nawet jeśli nadal będziesz niecierpliwy, będziesz nadal liczyć ziarna, aż całkowicie się uspokoisz. Zauważysz, ile ziarenek pszenicy odzyskałeś cierpliwość. Będziesz przeprowadzać ten eksperyment przez dziesięć dni. Im więcej razy okażecie niecierpliwość w ciągu tych dziesięciu dni, tym więcej razy policzycie ziarna pszenicy. Liczenie koralików będzie powolne, spokojne, z pełną świadomością przeżywanego doświadczenia. W ten sposób będziesz pielęgnować swoją cierpliwość. Im więcej ziaren policzyłeś w ciągu tych dziesięciu dni, tym więcej pracowałeś nad sobą. Licząc ziarna, okaż szacunek każdemu z nich. To żywe istoty, a każda jagoda da ci coś od siebie. Zmuszą cię do myślenia. Sprawdziłeś to prawo dotyczące twoich przyjaciół. Kiedy rozmawiasz z przyjacielem, przychodzą ci do głowy jasne myśli. W jego obecności czujesz się umiejscowiony. Gdy tylko zostanie od ciebie oddzielony, twoje usposobienie znika, jak gdyby w twoim umyśle i w twoim sercu pojawiło się coś w rodzaju pustki. Dlatego myśląc o tobie, każda dobra istota wnosi do twojego umysłu jakąś jasną ideę. („Kierunek wzrostu”, „Zdobywanie cierpliwości”, Danov)

- Mam pytanie, czy ktoś z Was policzył, ile ma włosów na głowie?

Mówi się, że człowiek ma na głowie około 250 000 włosów. W takim razie dam ci następujące małe zadanie: policz, ile masz włosów na głowie. W tym celu, jeśli ktoś z was zdecydował się ściąć włosy, niech to zrobi, wracając teraz do swojego domu, i rozdaj każdemu z was małą część włosów, aby można je było dokładnie policzyć. To zadanie wystawi na próbę Twoją cierpliwość. Masz czas do następnej niedzieli, żeby policzyć włosy, a potem, kiedy pewnego dnia pojedziemy do Witoszy, spalimy je. („Nowe koncepcje ucznia”, „Transformatory słoneczne”, Danov)

- Eksperymentuj ze sobą, aby przetestować swoją cierpliwość. Wyobraź sobie, że masz ważną pracę, którą musisz wykonać w określonym czasie. Wtedy przychodzi do ciebie przyjaciel, żeby z tobą porozmawiać. Mija 5-10 minut, siedzi spokojnie i mówi.

Wyjmij zegarek i śledź, jak długo twój przyjaciel wytrzyma i jak długo możesz wytrzymać bez utraty równowagi.

Zauważ też, że jeśli życzysz sobie, żeby twój przyjaciel odszedł wcześniej, to pojawi się w nim pragnienie przeciwne, będzie chciał zostać z tobą dłużej. Im silniejsze jest twoje pragnienie uwolnienia cię, tym silniejsze jest jego pragnienie pozostania z tobą. A dzieje się odwrotnie: jesteś wolny, masz czas na rozmowę z przyjacielem, lubisz spędzać więcej czasu razem, ale jest w nim raczej chęć uwolnienia cię. Jest to prawo regulujące życie psychiczne człowieka. Musisz znać to prawo i przestrzegać go. Tylko w ten sposób możesz stworzyć w sobie charakter. Trzy życia, przekształcanie energii

- Spróbuj: przez rok każdego ranka powtarzaj dziesięć razy słowo „radość”; zobaczyć, jaka zmiana nastąpi w Tobie.

Każde słowo ma pewną moc, zwłaszcza jeśli jest poprawnie wymawiane. Na przykład, jeśli usłyszysz słowo „wolny”, natychmiast dostaniesz gęziej skórki. Wywołuje strach w człowieku. Kiedy usłyszysz słowo „hurra”, od razu się uradujesz. Wnosi radość do ludzkich serc. Każde słowo ma moc, gdy stosuje się je w czasie i miejscu. Radujcie się, gdy wasze słowa i czyny są na swoim miejscu i w swoim czasie.

Wypowiedz słowo „radość” z wiarą i nie myśl, co to w tobie wywoła. Twój duch będzie czerpał soki i uczyni cię potężnym. Kiedy wypowiesz słowo i zobaczysz rezultat, podziękuj.

- Powtarzaj formułę (po każdym przebudzeniu i przed każdym snem, jeśli to konieczne, ale nie krócej niż przez 21 kolejnych dni)

„Cierpliwość to potęga, ja jestem cierpliwy. Cierpliwość to sukces, odniosłem sukces.

Cierpliwość to potęga, z cierpliwością jestem potężny."

- Gra w szachy

Oczywiście możesz grać w inne gry umysłowe, ale szachy są jednymi z najlepszych. Rozwijają umiejętność myślenia przed działaniem. Jeśli wolisz gry karciane, poker jest doskonałą alternatywą.

3.3. Wytyczne do ewaluacji ćwiczeń realizowanych w warunkach klasowych

Mającą zastosowanie tutaj znajduje się lista podstawowych sugestii dotyczących zrozumienia i zaleceń dotyczących oceny, które mają zastosowanie w większości sytuacji wdrożeniowych w klasie, znajdujących się dokładnie w punkcie 1.3. modułu 1 „Od stanowiska do pozwolenia na wpływ i zmianę”.

3.4. Propozycje trenera do zarządzania grupą

Przede wszystkim pamiętaj, że zmiana/osiągnięcia powinny być pożądane przez Ciebie, przez uczestnika. Niemożliwe jest wychowanie osoby, która nie chce się kształcić. W tym toku myślenia sprawdź gotowość uczestników do zmiany i chęć rozwoju, budowania zdolności i pracy na tym poziomie.

Obowiązuje tutaj lista sugestii dotyczących podstawowego zrozumienia i zaleceń dotyczących wdrażania w klasie, która znajduje się dokładnie w 1.4. modułu 1 „Od pozycji do pozwolenia”.

Zalecane oglądanie filmów:

- Utalentowani, 2017, USA, reżyser: Marc Webb
- August Rush, 2007 (USA), reżyser: Kirsten Sheridan

Bibliografia modułu Cierpliwość

W. E. Craighead, C. B. Nemeroff, Encyclopedia of Psychology and Behavioral Science, Science and Art, Sofa, 2008

Beinsa Dano, The Light of Thought, 1996, Alpha Dar, Sofa, Berlin

"The Intelligent Life. The Three Foundations of Life." Second edition. Sofa, Janua-98 Publishing House, 2002

Dunov, Petar Konstantinov. The hour of Love. Congregational Discourses (1934). Sofa, 1934.

O., G., J., Al-Ubaydli, Jones, Weel (2013). "Patience, cognitive skill, and coordination in the repeated stag hunt" (PDF). Journal of Neuroscience, Psychology, and Economics. 6 (2): 71-96. doi:10.1037/npe0000005

Brown, B. (2010) The gift of imperfection: Letting go of who we think we should be and embracing who we are. Center City, MN: Hazelden.

Brown, B. (2016), Daring Greatly, PRD LLC

Maxwell, John, The 5 Levels of Leadership, Anhira, Sofa, 2017

Pennebaker, J.W, 2010, Writing to heal: A guided journal for recovering from trauma and emotional upheaval.

Karlheinz Biller, Maria de Lourdes Stiegeler, Wörterbuch der Logotherapie und Existenzanalyse von Viktor Emil Frankl, Böhlaus, 2008

<https://en.wikipedia.org/wiki/Patience>

<https://www.gnezdoto.net/mydrost/3109-mudrostta-se-krie-v-turpenieto>

<https://edition.cnn.com/2021/10/19/health/how-to-be-patient-benefits-wellness/index.html>

<https://www.novavizia.com/tyrpenie-predpazlivost-i-uravnovesenost/>

<https://slideplayer.bg/slide/17130068/>

Dodatek Cierpliwość

❖ Cierpliwość w literaturze

Fragment wiersza „MĄDROŚĆ UKRYTA W CIERPLIWOŚCI: autor: Darini - D. Todorova:

„Bycie cierpliwym jest siłą charakteru. Hartowanie ducha, ujarzmianie ego, milczenie, gdy masz ochotę krzyknąć, to krople odwagi, które odnajdujesz w sobie za każdym razem, gdy okazujesz cierpliwość.

Nie oznacza to, że należy stać w miejscu, zacisnąć zęby i nic nie robić. Oznacza to, że musisz się po prostu zrelaksować, uwierzyć w dobry wynik i wiedzieć, że w końcu cierpliwość zwycięża wszystko”.

❖ Cierpliwość w świecie okultystycznym i filozofii

Cierpliwość jest „największą cnotą ziemskiego życia”. Reprezentuje kręgosłup człowieka. Bycie cierpliwym to cała nauka, cała filozofia. Trzeba pracować nad cierpliwością, nie czekając, aż ludzie przypomną mu o cierpliwości.

Cierpliwości nie można osiągnąć nagle, ale stopniowo i poprzez wytrwałość.

Cierpliwość jest niezbędna w budowaniu charakteru. To podstawa rzeczy. Cierpliwość to cecha charakteru, z którą człowiek się nie rodzi, ale którą nabywa się poprzez wysiłek.

Człowiek, aby zdobyć cierpliwość, musi najpierw przejść przez ucisk. Tak więc

ucisk można zamienić w cierpliwość dzięki rozsądkowi i rozsądnemu życiu. Wiedzę, moc i miłość zdobywa się dzięki cierpliwości.

❖ **Cierpliwość w chrześcijaństwie**

W religii chrześcijańskiej cierpliwość jest jedną z najcenniejszych cnót życiowych. Rosnąca cierpliwość jest postrzegana jako dzieło Ducha Świętego w chrześcijaninie, który przyjął dar zbawienia. Chociaż cierpliwość nie jest jedną z tradycyjnych biblijnych trzech cnót teologicznych ani jedną z tradycyjnych cnót kardynalnych, jest ona częścią owocu Ducha Świętego, według Apostoła Pawła w Liście do Galacjan. W Księdze Przysłów czytamy, że „cierpliwością można przekonać władcę, a łagodny język może złamać kość”. 1 Tesaloniczan stwierdza, że powinniśmy „być cierpliwi wobec wszystkich. Baczcie, aby nikt złem za złe nie odpłacał; raczej szukajcie zawsze tego, co jest dobre dla siebie nawzajem i dla wszystkich”. W Liście do Galacjan cierpliwość jest wymieniona jako część „owocu Ducha”: „miłość, radość, pokój, cierpliwość, uprzejmość, dobroć, wierność, łagodność, opanowanie. Przeciwno takim rzeczom nie ma prawa”.

❖ **Cierpliwość w islamie**

Cierpliwość z niezłomną wiarą w Allaha nazywa się sabr (arab. ج / "" Šabr), jedną z najlepszych cnót życiowych w islamie. Poprzez sabr muzułmanin wierzy, że jednostka może zbliżyć się do Boga i w ten sposób osiągnąć prawdziwy pokój. W islamie podkreśla się również, że Allah jest z cierpliwymi, szczególnie w czasie nieszczęścia i cierpienia.

❖ Cierpliwość w buddyzmie

W buddyzmie cierpliwość (skt.: kshanti; pali: khanti) jest jedną z „doskonałości” (paramitas), którą bodhisattwa trenuje i praktykuje, aby osiągnąć doskonałe oświecenie (bodhi). Buddyjska koncepcja cierpliwości różni się od angielskiej definicji tego słowa. W buddyzmie cierpliwość odnosi się do nieodwzajemniania krzywdy, a nie tylko do znoszenia trudnej sytuacji. Jest to umiejętność panowania nad emocjami, nawet gdy jest się krytykowanym lub atakowanym. W wersecie 184 Dhammapady jest powiedziane, że „wytrwała cierpliwość jest najwyższą wyrzeczeniem”.

❖ Cierpliwość i hinduizm

Cierpliwość i wyrozumiałość są uważane za podstawową cnotę w hinduizmie. Cierpliwość w filozofii hinduskiej to radosne znoszenie trudnych warunków i konsekwencji działań i czynów (karma). To także umiejętność czekania, znoszenia przeciwieństw – takich jak ból i przyjemność, zimno i gorąco, smutki i radości – spokojnie, bez niepokoju i chęci zemsty. W relacjach międzyludzkich cnotliwa titiksha oznacza, że jeśli ktoś atakuje lub obraża bez powodu, należy to znosić bez odczuwania wrogości, złości, urazy czy niepokoju. Pojęcie cierpliwości jest wyjaśniane jako coś więcej niż zaufanie i jako wartość odzwierciedlająca

stan czyjegoś ciała i umysłu. Termin parikszaha jest czasami tłumaczony jako test lub egzamin w innych kontekstach. Niektóre z tych koncepcji zostały przeniesione do duchowego rozumienia jogi.

❖ **Cierpliwość w psychologii i neuronauce poznawczej**

W psychologii i neurobiologii poznawczej cierpliwość jest badana jako wybór rozwiązania problemów, które w krótkim okresie nie przynoszą żadnych korzyści lub są niewielkie, w porównaniu z alternatywami przynoszącymi bardziej wartościowe zyski w dłuższej perspektywie.

Pytania o cierpliwość i zachowanie ludzi i zwierząt budzą zainteresowanie naukowców od czasów Darwina aż do dziś. Podsumowanie tych badań jest takie, że mając wybór, wszystkie zwierzęta i ludzie preferują nagrody krótkoterminowe zamiast nagród długoterminowych. Dzieje się tak pomimo często większych korzyści związanych z długoterminowym wyborem.

Cierpliwość ludzkich użytkowników w świecie online była przedmiotem wielu ostatnich badań naukowych. W badaniu z 2012 r. Badanie pokazuje również, że użytkownicy, którzy są podłączeni do Internetu z większą szybkością, są mniej cierpliwi niż ich odpowiednicy korzystający z niższych prędkości, co wskazuje na związek między ludzkimi oczekiwaniami co do szybkości a ludzką cierpliwością. Te i inne naukowe badania nad cierpliwością doprowadziły wielu komentatorów społecznych do wniosku, że szybkie tempo rozwoju technologii sprawia, że ludzie stają się coraz mniej cierpliwi. Sarah Schnitker jest profesorem nadzwyczajnym psychologii i neuronauki na Baylor University. W 2012 roku prowadziła badania nad spokojem i dobrostanem ludzi. Wywnioskowała, że ludzie mają różne progi cierpliwości i możliwości ćwiczenia jej w różnych sytuacjach. Cierpliwość można rozwijać i trenować konsekwentnym, celowym wysiłkiem, aż cierpliwość stanie się częścią naszej natury – nawykiem. W ten sposób

każdy mógł wykazać się niezbędną cierpliwością - czekając, aby wytrzymać wszystkie sprzeczności i wysłuchać wszystkich.

Cierpliwość wiąże się również z mniejszym prawdopodobieństwem wystąpienia depresji.

Streszczenie. Przyjęcie roboczej definicji cierpliwości.

Po dokonaniu przeglądu literatury dotyczącej różnych koncepcji naukowych, religijnych, filozoficznych i interpretacyjnych, możemy podsumować na potrzeby szkolenia to, co ogólnie rozumiemy pod hasłem Cierpliwość: zdolność do wytrzymania trudnych okoliczności, takich jak wytrwałość w obliczu opóźnienia; tolerowanie prowokacji bez reagowania irytacją lub złością; lub cierpliwość, gdy znajdujesz się pod presją, zwłaszcza w obliczu długotrwałych trudności. Cierpliwość to poziom wytrzymałości, jaki można osiągnąć w obliczu negatywności. Jest również używany do określenia niezłomności jako cechy charakteru. Przeciwnością Cierpliwości jest pochopność i żywiołowość.

Warunkowo w kolejnych trzech modułach praktycznych rozważamy złożone zjawiska, czynniki predysponujące i możliwe scenariusze potencjalnych wewnętrznych i zewnętrznych okoliczności w życiu i pracy w celu rozwijania Cierpliwości:

1. Od stanowiska do przyzwolenia na wywieranie wpływu i zmianę;
2. Tolerancja i asertywność – trening asertywności;
3. Zasady fne "strojenia częstotliwości".

Jak pokonać bezradność i frustrację

Moduł 1 Darini - D. Todorova - Stowarzyszenie Młodych Psychologów 4th April (Bułgaria)

Treść modułu do wykorzystania na wykładzie

Aby zminimalizować frustrację i bezradność w roli opiekuna, musisz poznać Seniora. Aby to osiągnąć, musisz stworzyć ankietę.

Ankieta jest sposobem na zebranie informacji o Seniorach i powinna być wypełniona przy wstępnej ocenie Seniora. Powinien to być ciągły proces gromadzenia informacji. Można go nazwać „To ja” (patrz Dodatek 1 TO JA). Zestaw pytań da pewną wiedzę na temat upodobań i antypatii Seniora, tła jego życia, związków, rodzin, chorób, hobby i ogólnego zarysu osoby, którą się opiekujesz.

Pytania można ułożyć w następujący sposób:

- *"Powiedz mi coś o sobie.*
- *Jak chcesz, żebym cię nazywał*
- *O której zazwyczaj wstajesz rano?*
- *Jak ci smakuje herbata/kawa? Jakie jest twoje ulubione jedzenie/napój?*
- *Jaka jest pierwsza rzecz, którą chciałbyś zrobić, gdy wstaniesz rano?*
- *Co chciałbyś robić w wolnym czasie?*
- *Jakie masz hobby?*
- *Czym się zajmujesz?*

- *Jakie są twoje relacje z rodziną?*
- *Z kim mogę się skontaktować w nagłych przypadkach?"*

Stworzony kwestionariusz „To Ja” jest pomocnym narzędziem w zapewnianiu i promowaniu podejścia skoncentrowanego na osobie, dającego możliwość traktowania ludzi jako wyjątkowych jednostek.

Niemniej jednak narzędzie to może promować zadowolenie opiekunów i zapobiegać frustracji zarówno opiekunów, jak i Seniorów. (Załącznik 3 TO JA)

** Aby przybliżyć pojęcia związane z modułem i dać uczestnikom większą jasność co do definicji i istoty, podziel się z nimi faktami z „Poczucia bezradności i frustracji” Załącznika 1, Kompetencja 9 , znajdującego się na początku Kompetencja „Poczucie bezradności i frustracji ”.*

1.2. Ćwiczenia do realizacji na zajęciach

Ćwiczenie 1: Poznaj Seniora – „To ja” – Odgrywanie ról

1. Trener musi przedstawić uczestnikom scenariusz. Rolę „Pani X” i opiekuna „Y” muszą odegrać wszyscy uczestnicy. Trener musi wyjaśnić zasady gry w role, czego się oczekuje i jaki ma być rezultat. Na koniec szkolenia jest potrzeba dyskusji, pozytywnego wyniku i informacji zwrotnej na temat szkolenia oraz sugestii dotyczących przyszłych ulepszeń.
2. W grupie 6-8 osób wykonaj zaproponowany scenariusz. Przećwiczcie podany scenariusz w parach. Celem odgrywania ról jest przeżycie przez

opiekunów emocji, uczuć i myśli, jakie może mieć Twój potencjalny Senior w wyniku Twojej opieki i stosunku do niego. Innymi słowy „postawić się w sytuacji Seniora”.

To ćwiczenie dałoby jasny obraz tego, jak opiekunowie mogą wpływać pozytywnie i negatywnie na codzienne życie. Jednak wpływ działań, wiedzy i umiejętności opiekuna może mieć wpływ na zdrowie fizyczne i psychiczne obu stron, opiekuna i Seniora.

3. Po rozegraniu sugerowanego scenariusza zrób sobie 10 minut przerwy. Wykorzystaj ten czas mądrze, czas dla siebie na przemyślenia i relaks.

4. Pozwól grupie ponownie się połączyć. Dziel się swoimi przemyśleniami, emocjami i działaniami. Nie przerywaj, słuchaj doświadczeń innych. Niektórzy uczestnicy mogą być emocjonalni, niech tak będzie. Wyrzuć myśli i uczucia z klatki piersiowej.

Podsumuj na koniec dyskusji, jak ważne jest poznanie codziennego życia Seniorów, ich wyborów i preferencji. W życiu istnieje wiele różnych sytuacji życiowych, z którymi ludzie muszą się mierzyć każdego dnia.

Oto sugerowany scenariusz:

„Pani X to 80-letnia kobieta, która lubi, aby jej higiena osobista była sprawowana przez opiekunkę płci żeńskiej. We wstępnej ocenie stwierdziła, że lubi pić kawę o 8 rano bez mleka, ponieważ jest uczulona na mleko. Lubi wyrażać swoją seksualność poprzez układanie włosów w określony sposób, lubi wyglądać reprezentacyjnie, a także lubi mieć szminkę na ustach, pani X lubi czytać gazetę

przy kawie, czuje się bardzo szczęśliwa i zadowolona, że opiekunowie respektują jej życzenia i zawsze ją wysłuchują i pytają o preferencje. Czuje się jak w domu. Jej bliscy są bardzo zapracowani i nie odwiedzają jej zbyt często. Przed przyjęciem Pani X przebywała w formularz „To ja”, a wszyscy opiekunowie przeczytali formularz i zastosowali się do niego. Obie strony czuły się ze sobą pewnie i dobrze.

Pewnego dnia nowy członek personelu odwiedził osobistą opiekę pani X. Opiekun „Y” był mężczyzną. Pani X była zdenerwowana i powiedziała coś do opiekuna i on też się zdenerwował. Jednak zrobił jej kawę z mlekiem. Dał jej śniadanie, ale nie zapytał, co chciałyby zjeść na śniadanie. Opiekun rozdawał gazetę w porze lunchu.

W rezultacie zarówno pani X, jak i opiekun byli niezadowoleni, zdenerwowani i niezadowoleni. Pani X była bardzo zdenerwowana i złożyła skargę do kierownika. Czuła, że jej potrzeby nie zostały zaspokojone, czuła się sfrustrowana. Po tym incydencie pani X miała wiele otuchy od kilku członków personelu. Opiekun musiał przeprosić panią X. Opiekun czuł, że nie jest wystarczająco dobry, aby opiekować się panią X. Był również zdenerwowany i potrzebował wsparcia ze strony swoich kolegów”.

5. Przeanalizuj sytuację. Zadaj sobie i grupie pytania, takie jak:.

A. A co jeśli to byłem ja? Jak bym się czuł? Jak bym zareagował?

B. Jak temu zapobiec?

C. Co można zrobić inaczej?

D. Co poszło nie tak i gdzie?

mi. Przeprowadź dyskusję w grupie, posłuchaj wzajemnych doświadczeń w wyniku gry fabularnej

6. Efekt szkolenia

7. Czas na pytania

8. Informacje zwrotne na temat szkolenia i sugestie dotyczące ulepszeń

9. Daj uczestnikom wskazówki, gdzie znaleźć więcej informacji związanych z tematyką szkolenia, np. strony internetowe, książki, czasopisma, filmy online

Dane osobowe i wiedza o Seniorze są kluczem do bezpiecznej, skoncentrowanej na osobie opieki, wolnej od frustracji, bezradności i niezadowolenia.

Podsumowując, nowy opiekun powinien mieć czas na zapoznanie się z Seniozem. Opiekun płci męskiej powinien otrzymać ustne wyjaśnienie preferencji wyrażonych przez panią X w pierwszej kolejności lub otrzymać polecenie przeczytania formularza „To ja”. Ten scenariusz nigdy nie powinien być się wydarzyć.

Brak wiedzy na temat Seniora może prowadzić do niezadowolenia obu stron. Niezaspokojone potrzeby mogą stać się ogromnym problemem zaniedbań instytucjonalnych i mogą prowadzić do frustracji i poczucia bezradności po obu stronach, opiekuna i Seniora.

Proponowane odgrywanie ról jest okazją do podkreślenia, jak ważne jest poznanie Seniora, aby zapobiegać i minimalizować poczucie bezradności i frustracji. Znajomość potrzeb i pragnień Seniora sprzyja budowaniu zaufania i poczucia własnej wartości po obu stronach.

** Aby uzyskać więcej ćwiczeń i przykładowych działań, które mogą wzbogacić Twój program i cele dla tego modułu tej kompetencji, przejdź do „Wyłącznej listy zjawisk, wskazówek i ćwiczeń związanych z różnymi czynnikami i przejmowaniem kontroli nad okolicznościami prowadzącymi do zmniejszenia uczucia frustracji i bezradności” – Załącznik nr 2, Kompetencja 9, znajdująca się na początku Kompetencji „Poczucie bezradności i frustracji”.*

Wytyczne do ewaluacji ćwiczeń realizowanych w warunkach klasowych

Ocenę skuteczności ćwiczeń można przeprowadzić na wiele różnych sposobów.

Prowadzący szkolenie musi znać uczestników.

Trener może udzielić krótkiej ankiety na początku szkolenia, aby zebrać od uczestników informacje na temat ogólnej wiedzy na dany temat. Ankieta musi być związana z tematem. To mogą być pytania:

- Co wiesz o frustracji?
- Jak często czujesz się sfrustrowany?
- Co robisz, kiedy czujesz się sfrustrowany?
- Co sprawia, że czujesz się sfrustrowany?
- Jakie jest prawdopodobieństwo, że zareaguje agresywnie?
- Jakie jest prawdopodobieństwo, że podzielisz się swoimi odczuciami ze współpracownikami, kierownikiem lub przyjacielem?
- Co wiesz o bezradności?
- Czy możesz opisać niektóre oznaki bezradności?
- Czy uważasz, że pani X czuła się sfrustrowana?
- W skali od 1 do 5, jak bezradna czuła się pani Kowal w wyniku niezaspokojonych potrzeb?
- Jakie jest prawdopodobieństwo, że będziesz potrzebować dodatkowego szkolenia na ten temat?
- Jakie jest prawdopodobieństwo, że opiekun podzieli uczucia pani X?

Celem kwestionariusza „wstępnego” jest „przełamanie lodów”, a także

uspokojenie uczestników i skupienie ich na temacie, a także zebranie przez trenera informacji o wiedzy uczestników na dany temat.

Po szkoleniu trener może oddać ankietę, a uczestnicy muszą odpowiedzieć na pytania stworzone na koniec szkolenia. Oczekiwane wyniki ankiety na koniec szkolenia powinny być znacznie bardziej pozytywne w porównaniu z ankietą wstępną na początku szkolenia.

Celem jest uświadomienie im wagi tematu i znaczenia skutecznej komunikacji, wspólnego celu i strategii zmniejszania frustracji i bezradności.

Trener mógł poprosić uczestników o informację zwrotną na temat szkolenia, działania trenera i przydatności szkolenia, a także sposobu, w jaki zostało ono im dostarczone.

Trener mógłby wprowadzić do szkolenia samoocenę, zajęcia integracyjne, jasne instrukcje, zasady wzajemnego szacunku.

Ponadto trener musi podkreślać znaczenie ciągłego rozwoju osobistego, znaczenie tworzenia pozytywnych i konstruktywnych relacji ze współpracownikami, Seniorami i ich bliskimi.

Propozycje trenera do zarządzania grupą

Trener musi mieć temat, jasny pomysł i strukturę, w jaki sposób przeprowadzić szkolenie, aby uczestnicy czuli się usatysfakcjonowani ze szkolenia. Korzystna byłaby praca w małej grupie 6-8 uczestników. Prowadzący powinien poprosić

uczestników, aby pracowali w parach. Korzyści płynące z pracy w małej grupie mogą przynieść korzyści w dalszej części zajęć, kiedy prowadzący zaprosi do dyskusji w grupie.

Trener musi wcześniej ogłosić temat. Na zaproszeniu należy wyraźnie określić czas i miejsce szkolenia.

Zaleca się, aby szkolenie odbywało się w cichym miejscu, łatwo dostępnym, dobrze wyposażonym i w miarę możliwości poczęstunek w przerwach.

Lider musi mieć jasne zasady, które powinny obejmować wzajemny szacunek między trenerem a uczestnikami, a zasady etyczne powinny być jasne.

Na etapie wprowadzenia trener musi się przedstawić. Obejmuje to krótkie doświadczenie zawodowe, stanowisko w organizacji i doświadczenie osobiste.

To czas „przełamywania lodów” z ogólną rozmową typu: „Jak się masz? Jak Ci minął dzień? Czy zrobiłeś dzisiaj coś ważnego? Czy nie możesz się doczekać udziału w szkoleniu”.

Trener musi posiadać solidne umiejętności komunikacyjne i interpersonalne, aby móc zrealizować cel szkolenia. Pozytywne nastawienie jest niezwykle zaraźliwe i może zachęcić do dalszego rozwiązywania problemów i współpracy. Istotne jest, aby lider był dobrym słuchaczem oraz rozważał i rozumiał inne punkty widzenia. Poświęcanie czasu na słuchanie innych jest również wyrazem szacunku, który może stanowić podstawę zdrowych relacji podczas szkolenia.

Ważne jest, aby być osobą, która potrafi usłyszeć informację zwrotną, czy to pozytywną na szkoleniu, czy bardziej krytyczną radę, jak skuteczniej zlecać zadania.

Ponadto szczerą informacją zwrotną na koniec szkolenia jest cenna dla określenia

mocnych i słabych stron zarówno trenera, jak i uczestników.

Trener powinien zostawić wystarczająco dużo czasu na koniec szkolenia na pytania i odpowiedzi.

Grupa powinna nagrodzić się za przekazaną wiedzę i informacje, powinna zakończyć szkolenie w konstruktywny i pozytywny sposób.

Zaproponuj obejrzenie filmu o wspieraniu pozytywnego zachowania na stronie www.bild.org.uk

Jak pokonać bezradność i frustrację

Moduł 2 Darini - D. Todorova - Stowarzyszenie Młodych Psychologów 4th April (Bułgaria)

Treść modułu do wykorzystania na wykładzie

Aby przybliżyć pojęcia związane z modułem i dać uczestnikom większą jasność co do definicji i istoty, podziel się z nimi faktami z „Poczucia bezradności i frustracji” – Załącznik 1, Kompetencja 9, znajdującego się na początku Kompetencja „Poczucie bezradności i frustracji”.

Ćwiczenia do realizacji na zajęciach

Ćwiczenie 1

- W psychologii istnieje praktyka, która pomaga przezwyciężyć wyuczoną bezradność. Praktyka polega na zadawaniu prostych pytań w grupie. Uczestnicy mogą dzielić się pisemnymi odpowiedziami lub dyskutować nad nimi. Najlepszą praktyką jest zapisywanie odpowiedzi na kartce papieru. Najlepszym sposobem jest praca w parach.
- Spróbuj wyobrazić sobie, że jesteś w łóżku. Właśnie się obudziłeś. W nocy zdarzył się cud, twoje marzenia się spełniły. Wszystkie lęki, przeszkody, przerażające wydarzenia odeszły na zawsze. Spróbuj opisać swoje uczucia, myśli, emocje i działania. Pytania pomocnicze: Co jest wokół

ciebie? Jacy ludzie są wokół ciebie? Jak wyglądasz? Jak się czujesz?

Ćwiczenie 2:

Wydobywanie mocnych stron osoby i budowanie tarczy przed okolicznościami wywołującymi poczucie bezradności – ćwiczenia w grupie.

Na to ćwiczenie mają wpływ sposoby radzenia sobie z frustracją. Jednym z nich jest „imputacja cechu”. Występują tu wszelkiego rodzaju obelgi. Skierowane są do jednostek, do grupy ludzi, życia codziennego, środowiska pracy itd.

Innym sposobem przezwyciężenia frustracji jest wzięcie odpowiedzialności za osobę, którą każdy chce być.

1. Prowadzący rysuje okrąg na dużej kartce papieru lub na tablicy, tak aby wszyscy uczestnicy w grupie mogli go zobaczyć. Uczestnicy otrzymują małe karteczki samoprzylepne.
5. Następnym krokiem jest poproszenie uczestników przez lidera o zapisanie faktów, pomysłów na temat niektórych wydarzeń, takich jak wojna na Ukrainie, pandemia Covid-19, kryzys paliwowy, globalna inflacja, zmiany klimatyczne i tak dalej. Uczestnik zostanie również poproszony o napisanie karteczek samoprzylepnych na temat mikroczynników, takich jak edukacja, rodzina, zdrowie, dzieci, współpracownicy, przyjaciele i tak dalej. Należy to zrobić w ciągu 5 minut. Karteczki samoprzylepne należy wkleić w duże kółko.
6. Prowadzący powinien narysować jeszcze 2 kółka z wyjaśnieniem, że pierwsze koło, które jest wypełnione karteczkami samoprzylepnymi, przedstawia

nasz mózg. Przez większość czasu nasz mózg/pierwszy krąg pełen jest lęków, problemów, negatywnych emocji, negatywnych uczuć. Duże koło pełne karteczek samoprzylepnych wygląda jak Wszechświat pełen gwiazd. Nadszedł czas, aby oczyścić nasz Wszechświat, wysyłając wszystkie te gwiazdy we właściwym kierunku we właściwym kole.

- i. W pierwszym kręgu, zwanym „białą dziurą”, należy umieścić problemy, nad którymi uczestnicy mogą zapanować dzięki własnym wysiłkom, umiejętnościom, wiedzy, decyzjom.
- ii. W drugim kręgu, zwanym „Czarną dziurą”, musisz umieścić karteczki samoprzylepne z obawami, na które uczestnicy nie mają wpływu, w celu poprawy.

Każdy uczestnik musi przenieść jedną karteczkę samoprzylepną i podać sugestie ulepszeń oraz zapisać sugerowane ulepszenia. Reszta grupy może udzielić wsparcia i opinii. To powinna być praca zbiorowa. Pogrupuj te samoprzylepne karteczki, które są takie same lub podobne i usuń duplikaty.

Prowadzący szkolenie mógłby zamieścić wspierające filmy, takie jak: Circle of influence Steven Covey - wideo w Bing.

Kolejnym krokiem jest: dyskusja. Zachęć grupę do zastanowienia się:

- Jaka część wszystkich obaw w „Czarnej dziurze”/pierwszym kręgu jest przez nas kontrolowana w celu dokonania pozytywnych zmian?
- Jakie działania są potrzebne, aby przezwyciężyć nasze obawy w „czarnej dziurze”? Circle of Control, polecany film na Youtube

- Jak reagujemy na nasze obawy w „czarnej dziurze”? Czy rozmyślanie jest praktyczne?
- Jak możesz ponownie ocenić nasz priorytet, cel i wysiłek?
- Jakie jest ukryte znaczenie „białego koła” i „czarnego koła”? „Czarna dziura”, co to jest? Co by się stało, gdybyśmy starali się zmienić coś, na co nie mamy wpływu?

Podjmij wszystkie pozytywne działania w wyniku dyskusji. Zapisz to w innym miejscu na kartce. Podaj jasne instrukcje działania, nakreśl nieprzekraczalną granicę i wskaż osobę odpowiedzialną za to zadanie.

** Aby uzyskać więcej ćwiczeń i przykładowych działań, które mogą wzbogacić Twój program i cele dla tego modułu tej kompetencji, przejdź do „Wyłącznej listy zjawisk, wskazówek i ćwiczeń związanych z różnymi czynnikami i przejmowaniem kontroli nad okolicznościami prowadzącymi do zmniejszenia uczucia frustracji i bezradności” – Załącznik nr 2, Kompetencja 9”, znajdującej się na początku Kompetencji „Poczucie bezradności i frustracji”.*

Wytyczne do ewaluacji ćwiczeń realizowanych w warunkach klasowych

Skuteczność i korzyści płynące ze szkolenia można stwierdzić na podstawie informacji zwrotnej na koniec szkolenia. W większości szkoleń dobrą praktyką dla prowadzącego szkolenie było stworzenie kwestionariusza wraz z kwestionariuszem wejścia na przełamanie lodów.

Pytania typu: Co sądzisz o temacie tego szkolenia? Co już wiesz o frustracji i bezradności? Czy wiesz, jak pokonać frustrację i bezradność? Kiedy ostatnio doświadczyłeś tych emocji i jak zareagowałeś?

Ankieta może zawierać pytania zamknięte lub otwarte.

Wynik informacji zwrotnej może być pozytywny lub negatywny. Reakcja lidera na informację zwrotną jest ściśle związana z jego inteligencją emocjonalną.

Lider musi być również otwarty na rozważenie i zrozumienie innych punktów widzenia. W sytuacji szkoleniowej lider jest również otwarty na uczenie się nowych rzeczy i przyjmowanie pomysłów. Dzieje się tak najczęściej po zastanowieniu się nad opiniami uczestników.

Trener musi stwarzać możliwości otwartej informacji zwrotnej. Ważne jest, aby być typem osoby, która potrafi usłyszeć informację zwrotną, niezależnie od tego, czy jest ona pozytywna, czy negatywna.

Otwartość na informacje zwrotne oznacza branie odpowiedzialności za swoje działania i chęć doskonalenia się jako lider grupy szkoleniowej. Ludzie mają różną wiedzę, zrozumienie i doświadczenia. Na podstawie tego stwierdzenia lider powinien wziąć to pod uwagę przed i w trakcie szkolenia.

Ponadto szkolenie powinno być postrzegane jako szansa na rozwijanie nowych umiejętności i wiedzy, doskonalenie istniejących umiejętności wdrażania inteligencji emocjonalnej w środowisku pracy i życiu codziennym.

Sugerowany kwestionariusz, może być modyfikowany w zależności od
pożądanego wyniku:

P1: Jaka jest Twoja wiedza na temat bezradności?

Niewystarczająca		Wymaga poprawy			Dobra		
1	2	3	4	5	6	7	8

P2: Jak rozumiesz, jak i gdzie uzyskać wsparcie?

Niewystarczająca		Wymaga poprawy			Dobra		
1	2	3	4	5	6	7	8

P3: Czy czujesz, że słuchasz i czujesz, że jesteś ważny?

Niewystarczająca		Wymaga poprawy			Dobra		
1	2	3	4	5	6	7	8

P4: Czy czujesz się wykwalifikowany, kompetentny i kompetentny?

Niewystarczająca		Wymaga poprawy			Dobra		
1	2	3	4	5	6	7	8

P5: Czy czujesz się świadomy swoich uczuć, emocji i działań?

Niewystarczająca		Wymaga poprawy			Dobra		
1	2	3	4	5	6	7	8

P6: Jakie szkolenie jest dla Ciebie przydatne w budowaniu wiedzy, pewności siebie i lepszego zrozumienia poczucia bezradności?

Niewystarczająca		Wymaga poprawy			Dobra		
1	2	3	4	5	6	7	8

P7: Czy szkolenie zostało przeprowadzone w pozytywny i pouczający sposób?

Niewystarczająca		Wymaga poprawy			Dobra		
1	2	3	4	5	6	7	8

P8: Czy Twoja wiedza na ten temat wzrosła i poprawiła się po szkoleniu?

Niewystarczająca		Wymaga poprawy			Dobra	
1	2	3	4	5	6	7

P9: Co zrobiłbyś inaczej pod wpływem szkolenia?

Niewystarczająca		Wymaga poprawy			Dobra		
1	2	3	4	5	6	7	8

P10: Czy polecilibyś to szkolenie swoim współpracownikom, rodzinie i przyjaciołom?

Niewystarczająca		Wymaga poprawy			Dobra		
1	2	3	4	5	6	7	8

P11: Proszę przekazać trenerowi swoją osobistą opinię i sugestie.

* Ten kwestionariusz jest przykładem, jak mógłby wyglądać kwestionariusz, można go modyfikować i można go wykorzystać do wszystkich proponowanych ćwiczeń.

Propozycje trenera do zarządzania grupą

Trener musi znać publiczność. Bardzo ważne jest przewidzenie poziomu wiedzy uczestników. Cel szkolenia musi być jasny i nie należy go oceniać. Trener musi mieć na uwadze, że ludzie mają różny poziom wiedzy, różne doświadczenia życiowe, różne style uczenia się, innymi słowy różnice należy doceniać.

Trener musi pomyśleć o tym, jak zorganizować szkolenie. Korzystna byłaby praca w małej grupie 6-8 osób. Uczestnicy muszą pracować w parach, ważne jest, aby zaangażować się w dyskusję między nimi, a następnie podzielić się swoimi odkryciami z resztą grupy.

Trener musi ogłosić temat z co najmniej tygodniowym wyprzedzeniem. Na zaproszeniu należy wyraźnie określić czas i miejsce szkolenia.

Zaleca się, aby szkolenie odbywało się w cichym miejscu, łatwo dostępnym, dobrze wyposażonym i w miarę możliwości poczęstunek w przerwach.

Ponadto trener musi określić jasne zasady, które powinny obejmować wzajemny szacunek między trenerem a uczestnikami, a zasady etyczne powinny być jasne.

Na etapie wprowadzenia trener musi się przedstawić. Obejmuje to krótkie doświadczenie zawodowe, stanowisko w organizacji i doświadczenie osobiste.

To czas „Przełamywania lodów” z ogólną pogadanką typu: „Jak się masz? Jak Ci minął dzień? Czy zrobiłeś dzisiaj coś ważnego? Czy nie możesz się doczekać udziału w szkoleniu? Kiedy ostatnio czułeś się sfrustrowany? Czy wiesz, jak pokonać frustrację i bezradność?”

Trener musi posiadać doskonałe umiejętności komunikacyjne i interpersonalne, aby móc zrealizować cel szkolenia.

Dobrą praktyką trenera jest jednak sprawdzenie, jaką wiedzę mają uczestnicy na temat szkolenia. Dlatego trener powinien stworzyć ankietę z poziomem początkowym i na koniec szkolenia ankietę z wynikiem zdobytej wiedzy.

Lider szkolenia musi być inteligentny emocjonalnie, musi być świadomy własnych uczuć. W środowisku szkoleniowym lider musi rozpoznać, co inni myślą o szkoleniu. Mogłoby to być możliwe dzięki wprowadzeniu ankiety wstępnej do łamania lodów. Pozytywne nastawienie lidera jest niesamowicie zaraźliwe. Emocjonalnie inteligentni liderzy rozumieją moc pozytywnych słów, przyjaznych gestów. Może to również zachęcić do dalszego rozwiązywania problemów i współpracy.

Solidne umiejętności komunikacyjne są kluczowe dla inteligencji emocjonalnej. Wiedza o tym, co należy wyrazić lub napisać oraz kiedy oferować informacje i wsparcie, ma kluczowe znaczenie dla zapewnienia skutecznego szkolenia.

Lider musi ćwiczyć i wdrażać aktywne słuchanie. Ludzie komunikują się werbalnie i niewerbalnie, dlatego niezbędne jest słuchanie i monitorowanie potencjalnie pozytywnych lub negatywnych reakcji. Poświęcanie czasu na słuchanie

i odpowiadanie na pytania dotyczące szkolenia jest również wyrazem szacunku dla uczestników.

Ponadto szczerą informacją zwrotną na koniec szkolenia jest cenna dla określenia mocnych i słabych stron zarówno trenera, jak i uczestników.

Trener powinien zostawić wystarczająco dużo czasu na koniec szkolenia na pytania i odpowiedzi.

Grupa musi się nagrodzić za wspólną wiedzę, informacje i czas. Szkolenie musi zakończyć się w konstruktywny i pozytywny sposób.

Jak pokonać bezradność i frustrację

Moduł 3 Darini - D. Todorova - Stowarzyszenie Młodych Psychologów 4th April (Bułgaria)

Treść modułu do wykorzystania na wykładzie

Aby przybliżyć pojęcia związane z modułem i dać uczestnikom większą jasność co do definicji i istoty, podziel się z nimi faktami z „Poczucia bezradności i frustracji” – Załącznik 1, Kompetencja 9, znajdującego się na początku Kompetencja „Poczucie bezradności i frustracji”.

Ćwiczenia do realizacji na zajęciach

Czy chcesz zastosować filozofię życia bez przemocy Marshalla Rosenberga? Jakie ćwiczenia z komunikacji bez przemocy możesz wykonać?

Wypróbuj te ćwiczenia komunikacji bez przemocy (NVC), aby lepiej zrozumieć kluczowe pojęcia.

Ćwiczenie 1: Przeciwicz obserwacje, a nie osądy

Dokonywanie obiektywnych obserwacji zamiast oceniania ludzi, z którymi się nie zgadzasz, jest trudne. Ćwicz tę umiejętność, zaczynając od pozytywnych ocen, które zrobiłeś.

- Pomyśl o osobie lub grupie, o której ostatnio wydałeś pozytywną moralistyczną ocenę. Na przykład: „Moja córka jest taka mądra” lub „Drużyna piłkarska kobiet Arsenalu to najlepsza drużyna w historii”. Zapisz ten wyrok poniżej.
- Jak możesz przeformułować ten osąd jako obserwację? Na przykład: „Moja córka dostała szóstkę z testu z fizyki” lub „Drużyna piłkarska kobiet Arsenalu zdobyła pięć złotych medali”.
- Pomyśl teraz o negatywnych ocenach moralistycznych, które wydałeś w przeszłości. Na przykład „Mój sąsiad to zły człowiek” lub „Ludzie, którzy popierają wojnę na Ukrainie, to źli ludzie”. Zapisz ten wyrok poniżej.
- Jak możesz sparafrazować ten osąd jako obserwację? Na przykład: „Mój sąsiad zdmuchnął wszystkie swoje liście do mojego ogrodu” lub „Niestosowanie przemocy jest dla mnie ważne, więc nie popieram posiadania broni”.

Ćwiczenie 2: Zidentyfikuj uczucia i potrzeby

Rozpoznawanie uczuć i potrzeb wymaga praktyki. Wypróbuj to teraz, wracając do wcześniejszych rozmów.

- Pomyśl, kiedy ostatnio pokłóciłeś się z kimś bliskim (może to być partner, żona, dziecko, przyjaciel lub współpracownik). Co czułeś podczas tej niezgody? Jaka potrzeba zrodziła te uczucia?
- Pomyśl teraz o osobie, z którą się nie zgadzałeś. Co oni wtedy czuli?

Czego potrzebowali?

Ćwiczenie 3: Ćwicz empatię w nagłych wypadkach

Czasami możesz czuć się tak zagrożony lub zdenerwowany przez kogoś, że nie jesteś w stanie zaoferować prawdziwej empatii. To ćwiczenie pomoże ci przygotować plan na takie sytuacje.

- Pomyśl o osobie lub grupie, która narusza twoje wartości tak głęboko, że nie możesz się z nią wczuć. Kiedy w przeszłości wchodziłeś w interakcję z tą osobą lub grupą, jakie emocje odczuwałeś?
- Kiedy myślisz teraz o tej osobie lub grupie, jakie emocje się pojawiają?
- Myśląc o tej osobie lub grupie w tej chwili, kiedy nie wchodzisz z nimi w bezpośrednie interakcje, czy nadal nie jesteś w stanie wczuć się w ich sytuację? Jakie ich uczucia lub potrzeby możesz zidentyfikować?
- Następnym razem, gdy będziesz musiał wejść w interakcję z tą osobą lub grupą, jak możesz okazać sobie trochę empatii w zakresie udzielania pierwszej pomocy?

** Aby uzyskać więcej ćwiczeń i przykładowych działań, które mogą wzbogacić Twój program i cele dla tego modułu tej kompetencji, przejdź do „Wyłącznej listy zjawisk, wskazówek i ćwiczeń związanych z różnymi czynnikami i przejmowaniem kontroli nad okolicznościami prowadzącymi do zmniejszenia uczucia frustracji i bezradności – Załącznik”, znajdującej się na początku Kompetencji „Poczucie bezradności i frustracji”.*

Wytyczne do oceny ćwiczenia realizowanego na zajęciach

Dyskusja grupowa i indywidualna. Ankieta wstępna i informacja zwrotna na koniec szkolenia. Dzielenie się odczuciami i poziomem wiedzy przed i po szkoleniu.

Sugerowany kwestionariusz, może być modyfikowany w zależności od pożądanego wyniku.

Propozycje trenera do zarządzania grupą

Trener musi zorganizować szkolenie z NVC w taki sposób, aby uczestnicy czuli się usatysfakcjonowani i zdobyli wiedzę do praktycznego zastosowania w roli opiekuńczej i życiu codziennym.

Lider musi wprowadzić temat i przeprowadzić szkolenie z wykorzystaniem własnych umiejętności inteligencji emocjonalnej. Grupa może liczyć 6-9 osób. Dobrą praktyką jest utworzenie 3 lub 2 małych grup po 3 uczestników, pracujących w trio. Trener może również dołączyć indywidualne ćwiczenie.

Na początku treningu tuż po wejściu do sali uczestnicy proszeni są o wizualne połączenie się ze sobą. W tym celu tworzy się krąg i każdy uczestnik po kolei powinien zająć miejsce na środku i wizualnie bez słów przywitać się ze wszystkimi oczami.

Następnie mają więcej czasu (około 3 minut) na nawiązanie kontaktu w jakikolwiek inny sposób, który uznają za odpowiedni dla wszystkich osób w grupie, starając się bardziej skupić na osobach, z którymi do tej pory nie mieli zbyt wiele kontaktu. Po tej czynności powinna nastąpić krótka informacja

zwrotna. Zadawaj pytania typu: Co zrobiliśmy? Dlaczego? Jak to się ma do NVC?

W ćwiczeniach aktywnego słuchania i obserwacji trener może zmusić uczestników do pracy w trójkach. Dwóch uczestników rozmawia przez 3 minuty na dowolny temat, jeden powinien mówić, jeden słuca. Trzeci uczestnik jest obserwatorem i ma obserwować i udzielać krótkiej informacji zwrotnej każdej osobie w parze, skupiając się na umiejętności aktywnego słuchania. Para powinna również wymienić swoje uczucia, w którym momencie czuli, że partner słuca uważnie, a kiedy nie mieli tego uczucia i dlaczego?

Zadawaj pytania i zapisuj odpowiedzi na flipcharcie. Pytania typu: Czy było to trudne czy łatwe dla wszystkich?

Jakich technik używamy, aby być aktywnym słuchaczem?

Jaka była różnica między obserwacją a oceną? Czy czułeś, że zostałeś zrozumiany i wysłuchany?

Trener powinien dodać te zasady, których brakuje uczestnikom, a także podzielić się kilkoma wskazówkami.

Cele szkolenia:

1. Zapewnienie przestrzeni do aktywnego słuchania, wolnego od umiejętności obserwacji oceny
2. Zwrócenie uwagi uczestników na znaczenie identyfikowania i otwartego wyrażania potrzeb i związanych z nimi uczuć stron zaangażowanych w komunikację w sposób, który nie implikuje osądzania, krytykowania lub obwiniania/karania.
3. Zajęcie się kwestią więzi i empatii w komunikacji

4. Zapewnić przestrzeń do nauki składania otwartych próśb bez żądań.

Trener powinien dać czas na pytania i odpowiedzi. Musi również podać pewne informacje do dalszego czytania, mogą to być książki, strony internetowe, filmy.

Informacje zwrotne dotyczące realizacji szkolenia i treści.

Podsumowując, wdrożenie w praktyce sugerowanych powyżej podejść opartych na dowodach będzie zapobiegać i promować dobrostan opiekunów. Powinna to być podstawowa koncepcja leżąca u podstaw polityki zdrowotnej. Dobre samopoczucie należy postrzegać jako „dobre samopoczucie i dobre funkcjonowanie”. Według niektórych badań opiekunowie są określanii jako „pomagacze szczęścia”.

Inteligentni emocjonalnie opiekunowie powinni być w stanie rozpoznawać emocje własne i innych osób, rozróżniać różne emocje i odpowiednio je nazywać oraz wykorzystywać informacje emocjonalne do kierowania myśleniem i zachowaniem”.

Bibliografia „Jak przezwyciężyć frustrację i bezradność”

Basics of Nonviolent Communication-BayNVC.[online] Available at:<
<https://baynvc.org/basics-of-nonviolent-communication/>> [Accessed 2
December 2022]

Department of Health, 2014. *Wellbeing Why it matters to health policy*. [pdf]
Available
at:<[www.https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/syste
m/uploads/attachment_data/file/277566/Narrative January 2014 .pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/277566/Narrative_January_2014.pdf)>
[Accessed 31 October 2022]

Frothingham, M.B. (2022, June 26). *Emotional Intelligence: Definition,
Components & Examples*. Simply Psychology.
www.simplypsychology.org/emotional-intelligence.html> [Accessed 17
November]

Grafton, H., Hofland, J., Lister, S., 2020. *The Royal Marsden Manual of Clinical
Nursing Procedures*. Tenth Edition. London: Wiley Blackwell.

Leonard, J. 2022. Medical News Today. *Learned helplessness: Examples,
symptoms, and treatment*. [online] Available at:
<www.medicalnewstoday.com> [Accessed 22 November 2022]

NHS.UK. *Better health every mind matters* [online] Available
at:<[www.https://Every mind matters Support-NHS Tips for Mental Health](https://www.nhs.uk/health-every-mind-matters/)>
[Accessed 6 December 2022]

Nickerson, C. (2021, Dec17). *Frustration- Aggression Hypothesis*. Simply
Psychology [online] Available at
:<[www.https://simplypsychology.org/frustration-
aggression-
hypothesis.html](http://www.https://simplypsychology.org/frustration-aggression-hypothesis.html)> [Accessed 10 November 2022]

Kashtan, I. and Kashtan, M., 2021. Basics of Nonviolent Communication. [online] Available at: <[www.https://baynvc.org/basics-of-nonviolent-communication/](https://baynvc.org/basics-of-nonviolent-communication/)> [Accessed 7 December 2022]

Positive Behavior Support (PBS) | bild [online] Available at: <<https://www.bild.org.uk>>

The Nonviolent Communication Model - Sprouts Learning Videos - Social Sciences Available at: <<https://sproutsschools.com/the-nonviolent-communication-model/>> [Accessed 7 December 2022]

Wallston, K., 2001. Helplessness. International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences. [online] Available at: <<https://www.sciencedirect.com/topics/medicine-and-dentistry/helplessness-Helplessness-an-overview>> | ScienceDirect Topics [Accessed 20 November]

Dodatek Modułu - Jak pokonać bezradność i frustrację

Literatura sugeruje, że praca w roli opiekuna może być niezwykle satysfakcjonująca i satysfakcjonująca. Większość wybrała zawód opiekuna, ponieważ chce pozytywnie odpowiedzieć na ludzkie potrzeby (Grafton i in., 2020).

Istnieją cztery sposoby, zaproponowane przez Skovholta i Trotter-Mathison (2020), w których osoby pełniące role opiekuńcze są nagradzane:

- Role opiekuńcze zapewniają poczucie tożsamości i więzi z innymi;
- Opiekunowie otrzymują pewnego rodzaju miłość i status w oczach tych, którymi się opiekują;
- Rola opiekuńcza daje możliwość uczenia się od osób sprawujących opiekę, co jest ważne i co nadaje sens życiu;
- Role opiekuńcze zapewniają bezpośrednie wzmocnienie społeczne poprzez afirmację, pozytywną informację zwrotną, co daje cel i poczucie własnej wartości.

Na początku kariery w opiece ludzie często mają wobec siebie bardzo wysokie oczekiwania i niewiele uwagi poświęca się efektom pracy, zarówno fizycznym, jak i emocjonalnym.

Opiekun może mieć wiele wyzwań w swojej roli i może doświadczyć głębokiego negatywnego wpływu na jego zdrowie fizyczne i psychiczne.

Wiele badań pokazuje, że praca opiekuńcza ma wpływ na samopoczucie

opiekunów. Negatywny wpływ może prowadzić do stresu, poczucia bezradności, frustracji, niezdrowego trybu życia prowadzącego do negatywnego wpływu na samopoczucie. Celem tej pracy jest wskazanie opiekunom, jak zminimalizować wpływ frustracji i bezradności na nich oraz jak promować szczęście, dobre samopoczucie, satysfakcję, wzmocnienie, motywację i uznanie.

Co to jest frustracja?

Dollard (1939) opisuje frustrację jako uczucie napięcia, które pojawia się, gdy nasze wysiłki zmierzające do osiągnięcia celu zostają zablokowane.

Kiedy ludzie są sfrustrowani, odczuwają potrzebę bycia agresywnym w stosunku do obiektu swojej frustracji, co jest niewłaściwe i nie do zaakceptowania.

Dollarda i in. przedstawiają frustrację jako zdarzenie, a nie stan afektywny (Breuer i Elson, 2017).

Dollard (1939) uważał frustrację za nieoczekiwane zablokowanie celu, którego osiągnięcie ktoś przewidywał” (Nickerson 2021).

Frustracja to emocja, która pojawia się w sytuacji, gdy ktoś nie może osiągnąć pożądanego rezultatu swojego działania. Przyczyną Frustracji może być brak pewności siebie, niezdolność do skutecznego komunikowania się oraz nieumiejętność wyrażania uczuć i emocji. Frustracja może być użytecznym wskaźnikiem problemów, przed którymi stoi, a także może działać jako motywator do zmiany.

Oznaki frustracji

Oznaki frustracji mogą się różnić w zależności od osoby. Typowymi objawami są złość, niepokój lub zdenerwowanie. Mogą wystąpić objawy fizyczne, takie jak zaczerwieniona twarz, wysokie ciśnienie krwi, zawroty głowy, uczucie pustki w

głowie, nieregularny puls.

Jednak frustracja może być destrukcyjna, może skutkować gniewem, stresem, niechęcią, depresją, utratą poczucia własnej wartości i pewności siebie oraz poczuciem poddania się.

Frustracja jest spowodowana włożeniem zbyt dużego wysiłku i uzyskaniem w zamian zbyt małych rezultatów.

Przyczyny frustracji – czynniki wewnętrzne i zewnętrzne

Poczucie frustracji może być spowodowane czynnikami wewnętrznymi i zewnętrznymi.

Szereg czynników wewnętrznych, które mogą powodować frustrację, związanych jest z osobistymi brakami, takimi jak niska samoocena, brak wiedzy, ograniczone informacje o Seniorach, brak wykszolenia i pewności siebie w radzeniu sobie z wyzwaniami.

Niektóre czynniki zewnętrzne są związane z warunkami zewnętrznymi danej osoby, takimi jak niejasne wytyczne dotyczące zapewnienia bezpiecznej i wysokiej jakości opieki, długie godziny pracy, niedobór personelu i zasobów informacji, brak wsparcia ze strony współpracowników i kierownictwa.

Czym jest bezradność?

Według Wallstona (2001) „bezsilność to przekonanie, że nikt nie jest w stanie nic zrobić, aby poprawić złą sytuację. Bezradność to przekonanie, że kontrola nad sytuacją lub jej skutkami jest niemożliwa. Jak wszystkie przekonania, bezradności

można się nauczyć (Seligman 1975)”.

Wallston (2001) zasugerował, że bezradność może być osobista lub uniwersalna. Każdy rodzaj przekonania o bezradności wiąże się z deficytami motywacyjnymi, behawioralnymi i/lub afektywnymi. Osoby z wyuczoną bezradnością nie zamierzają angażować się w nowe, potencjalnie skuteczne zachowania, mają wyższy niż normalnie poziom lęku i depresji.

Amerykańskie Towarzystwo Psychologiczne zasugerowało, że stan wyuczonej bezradności pojawia się, gdy ktoś wielokrotnie staje w obliczu niekontrolowanej, stresującej sytuacji, a następnie nie sprawuje kontroli, gdy staje się ona dostępna. Osoba zaczyna wierzyć, że nie jest w stanie kontrolować ani zmienić sytuacji (Leonard, 2022).

Historycznie teorię wyuczonej bezradności opisali Seligman i Maier w 1967 roku. Przeprowadzili oni badanie na psach. Naukowcy poddali zwierzęta serii wstrząsów elektrycznych. Psy nie mogły zapanować nad szokiem, nie próbowały go uniknąć, mogły to zrobić przeskakując przez barierkę. Wniosek wyciągnięty przez dwóch badaczy był taki, że psy nauczyły się być bezradne. Zasugerowali, że ta teoria odnosi się również do ludzi.

Objawy wyuczonej bezradności

Wyuczona bezradność może mieć negatywny wpływ na zdolność osoby do radzenia sobie w stresujących sytuacjach. Może również zwiększać ryzyko chorób psychicznych.

Objawy związane z wyuczoną bezradnością to m.in:

- obniżona motywacja
- niska samo ocena
- nieprośenie o pomoc
- poczucie frustracji
- zwiększyć bierność
- łatwo się poddaje
- brak kontroli nad wynikami zadań

Przyczyny wyuczonej bezradności

Wyuczona bezradność może pojawić się w odpowiedzi na stresujące wydarzenia lub traumatyczne doświadczenia, w których osoba czuje się niezdolna do kontrolowania sytuacji. Prowadzi to do poczucia bezradności, utraty motywacji, które pozostają nawet po nadarżających się okazjach do zmiany okoliczności.

Lekarze uważają wyuczoną bezradność za rodzaj zaburzenia myślenia, a nie stan zdrowia psychicznego. Może jednak pogorszyć objawy istniejących schorzeń psychicznych, w tym zespołu stresu pourazowego, depresji i innych problemów zdrowotnych.

Często wyuczona bezradność zaczyna się w dzieciństwie. Gdy opiekunowie nie reagują na potrzebę pomocy dziecka, dziecko może się nauczyć, że nie mogą zmienić swojej sytuacji. Jeśli zdarza się to regularnie, stan wyuczonej

bezradności może utrzymywać się do dorosłości. Oto niektóre cechy wyuczonej bezradności u dzieci: niska samoocena, niska motywacja, niskie oczekiwania na sukces, brak proszenia o pomoc.

W dzieciństwie wyuczona bezradność często objawia się w szkole. Jeśli dziecko ciężko się uczy, aby dobrze sobie radzić w szkole, ale ostatecznie radzi sobie słabo, może czuć się bezradne i beznadziejne.

Sposobem na uniknięcie wyuczonej bezradności w dzieciństwie jest budowanie odporności, pozytywnego przywiązania do opiekunów, poczucia humoru i niezależności.

Wpływ wyuczonej bezradności na dorosłych

U dorosłych wyuczona bezradność przejawia się jako osoba, która nie stosuje lub nie uczy się adaptacyjnych reakcji na trudne sytuacje. W tym stanie ludzie akceptują, że złe rzeczy będą się dziać i że mają nad nimi niewielką kontrolę. Nie udaje im się rozwiązać problemu, nawet jeśli istnieje potencjalne rozwiązanie.

Doświadczenia danej osoby mogą zwiększyć ryzyko wystąpienia wyuczonej bezradności po traumatycznym wydarzeniu, znęcaniu się w dzieciństwie lub przemocy domowej. Styl wyjaśniający również odgrywa rolę w jego rozwoju. Styl wyjaśniający to sposób, w jaki osoba wyjaśnia sobie zdarzenie.

Osoby o pesymistycznym stylu wyjaśniania powodują, że postrzegają zdarzenie negatywne jako nieuniknione i wynikające z ich braków, przez co częściej doświadczają wyuczonej bezradności. Osoby o optymistycznym stylu wyjaśniania są mniej skłonne do tego.

Dodatkowo wyuczona bezradność może wiązać się z takimi problemami jak niska samoocena, bierność i obniżona motywacja.

Wyuczona bezradność może wpływać na codzienne życie, wyniki w pracy, relacje, dobrostan społeczny i psychiczny. Może również zaostriżyć ryzyko wystąpienia pewnych chorób psychicznych.

Komunikacja

Łącznikiem między wewnętrznymi i zewnętrznymi przyczynami poczucia frustracji i bezradności jest komunikacja.

Komunikacja polega na nawiązywaniu kontaktu z innymi i byciu rozumianym. Dobre umiejętności komunikacyjne pomogą ci rozwijać relacje zawodowe, dostarczać jasnych informacji, przekazywać i otrzymywać informacje o świadczonej opiece i wsparciu, zapewniać wsparcie emocjonalne osobom, z którymi pracujesz, oraz przeprowadzać ocenę indywidualnych potrzeb w zakresie opieki.

W naszej codziennej pracy posługujemy się różnymi rodzajami komunikacji werbalnej, niewerbalnej i innymi formami komunikacji.

Istnieją bariery w komunikacji, które mogą powodować frustrację i bezradność (znaczenie komunikacji zostało omówione w innym miejscu tego dokumentu).

- To miejsce, w którym można docenić znaczenie i korzyści płynące z autentycznej komunikacji i komunikatów „ja” w odniesieniu do poprawy i minimalizacji negatywnego wpływu frustracji i bezradności na jednostki.

Autentyczna komunikacja to styl komunikacji charakteryzujący się szczerością, integralnością, empatią i samoświadomością. Duża część autentycznej

komunikacji polega na skutecznym dzieleniu się własnymi uczuciami, wymaga także aktywnego słuchania i tworzenia bezpiecznej przestrzeni dla innych do dzielenia się swoimi opiniami i uczuciami.

Korzyści z autentycznej komunikacji:

- Tworzy integracyjne środowisko. W środowisku, w którym autentyczna komunikacja jest priorytetem, wszyscy członkowie czują, że ich głos jest cenny i brany pod uwagę.
- Autentyczna komunikacja buduje zaufanie. Jasna i uczciwa komunikacja zapobiega nieporozumieniom i nieporozumieniom oraz tworzy poczucie pewności siebie.
- Autentyczna komunikacja jest godna.

Istnieją dobrze znane sposoby doskonalenia autentycznych umiejętności komunikacyjnych, np:

- Bądź otwarty i wyraźny: mów powoli i otwarcie, wybierz odpowiedni czas i miejsce na rozmowę.
- Bądź uczciwy: uczciwość i przejrzystość są integralną częścią budowania relacji w pracy opartych na wzajemnym zaufaniu. Mów za siebie
- Słuchaj: zwracaj szczególną uwagę na to, co zostało powiedziane i spraw, aby inni poczuli się wysłuchani i wzięci pod uwagę.
- Empatia: Zdolność rozumienia uczuć otaczających cię osób jest integralną częścią posiadania wysokiej inteligencji emocjonalnej. Zdolność do empatii buduje relacje między tobą a innymi.
- Zastanów się, w jaki sposób się komunikujesz: nie chodzi tylko o to, co mówisz, ale także o to, jak to mówisz. Weź również pod uwagę język ciała i ton głosu.
- Angażuj się w działania związane z budowaniem zespołu, współpracuj

ze współpracownikami. Pracuj nad wspólnymi celami.

Zdrowa komunikacja może być wyzwaniem w każdym rodzaju relacji, zwłaszcza gdy osoba jest sfrustrowana zachowaniem innej osoby. Używanie komunikatów typu „ja” może być skutecznym sposobem promowania konstruktywnych rozmów, które nie powodują złości i urazy. Komunikaty „ja” mają być mniej prowokujące niż te, które zaczynają się od „ty”. W istocie mówca odnosi się do niepożądanego zachowania innej osoby, używając słów, które są mniej oskarżycielskie i bardziej prawdopodobne, że wywołają bardziej empatyczną reakcję. Na przykład:

- „Nigdy nie słuchasz” vs. „Czuję się niesłyszany, możemy porozmawiać?”
- „Nigdy nie pomagasz w domu” vs. „Czuję się przepracowany i byłbym wdzięczny za dodatkową pomoc”.
- „Nie rozumiesz, jak się czuję” vs. „Czuję się niezrozumiany i to mnie denerwuje”.

Niezależnie od tego, czy jest to Senior, współpracownik, czy dziecko, kiedy zaczynamy pewną wypowiedź od „ty”, mamy tendencję do stawiania ludzi w pozycji obronnej. Z drugiej strony komunikaty „ja” mogą być używane do wyrażania uczuć, trosk, potrzeb i oczekiwań bez powodowania, by druga osoba czuła się atakowana.

Najskuteczniejsze komunikaty „ja” będą zawierały trzy elementy:

- Co myślę o pewnych zachowaniach
- Opis danego zachowania
- Namacalne efekty zachowania

Na przykład: „Czuję (wyrażam swoje uczucia), kiedy ty (opisujesz zachowanie),

ponieważ (wyjaśnij, jak zachowanie wpływa na twoje uczucia lub samopoczucie).

Komunikaty „ja” są świetną techniką komunikacji i działają jak dwukierunkowa ulica. Ogólnie rzecz biorąc, ta technika działa najlepiej, gdy używają jej obie osoby.

- Innymi przyczynami doświadczania frustracji i bezradności może być brak wiedzy i brak praktyki Porozumienia bez Przemocy (NVC).

NVC został opracowany przez dr Marshalla B. Rosenberga. Opisał NVC jako język współczucia, narzędzie pozytywnej zmiany społecznej i praktykę duchową. NVC daje nam narzędzia i świadomość, aby zrozumieć, co powoduje, że bierzemy odpowiedzialność za nasze reakcje i pogłębiamy naszą więź z samym sobą i innymi. Ostatecznie wiąże się to z radykalną zmianą sposobu, w jaki myślimy o życiu i sensie.

NVC opiera się na fundamentalnej zasadzie wzajemnego zrozumienia na poziomie naszych potrzeb. To tworzy głębsze połączenie, podobieństwa między nami przeważają nad różnicami, powodując większe współczucie. Kiedy koncentrujemy się na potrzebach, bez interpretowania lub przekazywania krytyki, obwiniania lub żądań, nasza głębsza kreatywność rozkwita i pojawiają się rozwiązania, które wcześniej były zablokowane przed naszą świadomością. Na tej głębokości konflikty i nieporozumienia mogą być rozwiązywane z większą łatwością.

Język NVC składa się z dwóch części: szczerego wyrażania się wobec innych i empatycznego słuchania innych. Oba wyrażane są przez cztery komponenty – obserwacje, uczucia, potrzeby i prośby.

Praktykowanie NVC polega na odróżnianiu tych komponentów od osądów, interpretacji, żądań i uczeniu się ucieleśniania świadomości osadzonej w tych komponentach. Aby wyrażać siebie i słyszeć siebie i innych w sposób bardziej sprzyjający zrozumieniu i nawiązaniu więzi, wspieraniu wszystkich zaangażowanych w zaspokajanie ich potrzeb i pielęgnowaniu w nas wszystkich radości z dawania i otrzymywania. (Więcej szczegółów na temat NVC gdzie indziej w dokumencie).

Ponadto założenie, że możesz pozbyć się frustracji, nie jest realistyczne, ale możesz nauczyć się robić rzeczy, aby zminimalizować frustrację i upewnić się, że nie angażujesz się w niezdrowe reakcje na frustrację.

„Ekskluzywna lista zjawisk, wskazówek i ćwiczeń związanych z różnymi czynnikami i przejmowaniem kontroli nad okolicznościami prowadzącymi do zmniejszenia uczucia frustracji i bezradności” Załącznik 2, Kompetencja 9

Kluczem do radzenia sobie z frustracją jest zrozumienie swoich uczuć poprzez ich identyfikację, a także zmiana sposobu, w jaki wpływają one na Twoje codzienne życie.

Frustracja i związana z nią złość są często trudnymi emocjami do kontrolowania, ale możesz nauczyć się kierować swoją frustracją i złością w bardziej pozytywny sposób.

- **Intencjonalność** - zdolność do przestrzegania celu i wartości, które są dla nas ważne w wykonywaniu naszego obowiązku staranności. Kiedy ktoś ignoruje twoje wartości, gniew, który czujesz, mówi ci, jak

ważne są dla ciebie te wartości. W takich sytuacjach zamiast gniewać się, spróbuj wyznaczyć granice, a jeśli to nie zadziała, zdystansuj się od tej osoby.

Spróbuj tego:

Wyobraź sobie, że spotykasz bardzo mądrą osobę, która jest niezwykle życzliwa i ma na sercu twoje dobro. Ta osoba ma zdolność zaglądania do twojego umysłu.

Ta osoba chce wiedzieć, dlaczego wykonujesz swoją pracę, co jest dla Ciebie ważne i jak sobie z tym radzisz na co dzień, jak odnosisz się do Seniorów i ich rodzin, jak wchodzisz w interakcje ze współpracownikami. Co byś powiedział?

Kiedy jesteśmy sfrustrowani i bez motywacji, mamy tendencję do nieświadomego reagowania impulsywnie w sytuacjach, w których czujemy się zestresowani, próbując ograniczyć lub uciec od „zagrożenia” lub trudnej sytuacji. Może to przybrać formę zirytowanej prośby skierowanej do kolegi lub pocieszenia się podczas przerwy, jedząc więcej czekolady lub ciastek, niż zamierzaliśmy. Dowodzi to, że im większy stres, frustracja i bezradność doświadczamy, tym większe prawdopodobieństwo, że nasze zachowanie będzie reaktywne..

Spróbuj tego:

Zrób listę z cechami, które posiadasz jako istota ludzka i jako opiekun. Jakość, którą musi posiadać opiekun, aby móc zapewnić bezpieczną i dopasowaną opiekę. Zapytaj sąsiada, przyjaciela lub po prostu nieznanego w kawiarni, jakie są cechy opiekuna. Jak myślisz, co by powiedzieli? Zapisz listę cech, o których mogą wspomnieć.

Przejrzyj swoją listę i zastanów się:

- Z jakimi cechami się zgadzasz i jak kształtują one Twoje wartości i

dla czego wykonujesz swoją pracę?

- Które z nich są realistyczne i możliwe w pracy, którą wykonujesz?
- Czy uwzględnienie tych cech zmieniło twoje wartości i sposób postrzegania siebie?

Nie ma znaczenia, czy na liście jest wiele różnic, ważne jest, abyś mógł również rozwinąć nierealistyczne postrzeganie siebie jako opiekuna. Nie możesz zapominać, że jesteś kimś więcej niż tylko opiekunem. Jesteś człowiekiem, czyimś mężem, żoną, siostrą, bratem lub przyjacielem, lista nie ma końca.

- **Samowspółczucie** - bądź dla siebie dobry, uważaj się za część większego ludzkiego doświadczenia, zamiast postrzegać siebie w izolacji. Udowodniono, że rozwijanie samowspółczucia zwiększa zdolność uczenia się na błędach i utrzymywania bolesnych myśli i uczuć w zrównoważonej świadomości, zamiast nadmiernej identyfikacji z nimi. Samowspółczucie polega na zrozumieniu samego siebie.

W roli opiekuna troszczymy się o naszych Seniorów tak, jak sami chcielibyśmy być na ich miejscu. Aby to osiągnąć, musimy najpierw zadbać o siebie z życzliwością i współczuciem.

Jednym z ważnych sposobów, w jaki możesz zacząć okazywać sobie współczucie, jest uświadomienie sobie, jak mówisz do siebie, gdy jesteś pod presją. Czy twoja wewnętrzna narracja jest pomocna czy nieprzydatna w chwilach stresu? Pomyśl o języku, którego używasz pod presją.

Spróbuj tego:

Znajdź notatnik lub skorzystaj z telefonu i każdego dnia po zakończeniu pracy zapisz trzy rzeczy, które zrobiłeś dobrze lub napisz podziękowanie lub komentarz wdzięczny na Twój temat od Seniorów lub współpracowników, lub po prostu zrób zdjęcie kartki z podziękowaniami.

Spróbuj zapisać kilka dobrych rzeczy o sobie i dobrych rzeczach, które zrobiłeś dzisiaj i przeczytaj to na głos, kiedy naprawdę myślisz o sobie negatywnie.

Zapytaj siebie:

- • Czy jestem dobrym słuchaczem?
- • Czy jestem dobrym organizatorem?
- • Czy jestem zabawny?

Powiedz swoim przyjaciołom, że masz tę listę, aby przypominali ci, abyś na nią spojrzął, gdy poczujesz się źle, aby otrzymać małe przypomnienie, abyś był dla siebie dobry.

Połączenie i wsparcie - poczucie wsparcia, wysłuchania i troski ze strony współpracowników ma kluczowe znaczenie dla utrzymania naszej odporności i pomaga przetrwać frustrację i bezradność. Jednym ze skutecznych sposobów przezwyciężenia negatywnych emocji i zminimalizowania ich wpływu jest dzielenie się tymi trudnymi doświadczeniami z innymi w zrelaksowanym, wspierającym i nieoceniającym środowisku. Istotne jest, aby grupa znajdowała się w środowisku, w którym wszyscy czują się bezpiecznie psychicznie, aby mogli rozmawiać otwarcie i szczerze. Musimy być świadomi i pielęgnować naszą profesjonalną sieć wsparcia.

Spróbuj tego:

Zrobić notatkę z:

1. Profesjonalny współpracownik, do którego możesz zadzwonić w „nagłej sytuacji”, kiedy Twoje uczucia i przemyślenia na temat pracy stały się zbyt silne i musisz komuś o tym powiedzieć. Musisz sprawdzić z nimi, czy to jest w porządku z nimi. Możesz zaoferować im takie samo wsparcie.
 2. Źródła wsparcia, o których wiesz, że Cię wysłuchają, np. służba zdrowia w miejscu pracy, poradnia pracownicza, związek zawodowy.
 3. Czy dla twojej roli jest jakaś regularna superwizja lub refleksyjna praktyka? Czy uczęszczasz? Kto może Cię w tym wesprzeć?
 4. Co robicie jako zespół, żeby się razem dobrze bawić? Czy często to robisz?
- **Samoopieka i rewitalizacja** - w naszej roli opiekuna troszczymy się o Seniorów, daliśmy swoją energię emocjonalną i fizyczną, dlatego musimy mieć plan na uzupełnianie lub rewitalizację poprzez regularne przerwy, ćwiczenia, odpowiednią ilość snu oraz dobre odżywianie i nawadnianie, ćwiczenia oddechowe, arteterapię oraz inne wybrane zajęcia.

Spróbuj tego:

1. Zrób listę rzeczy, które robisz w typowy dzień, kiedy pracujesz od wstania do pójścia spać, na przykład: pobudka, słuchanie muzyki, picie herbaty/kawy, branie prysznica, chodzenie do pracy i tak dalej.

2. Spójrz na listę na koniec dnia i zadaj sobie pytanie: Co zauważam? Czego jest więcej? Czy niektóre mogą być lepsze, w zależności od twojego stosunku do nich? Czy jest coś na liście, co wysysa twoją energię, wyczerpuje cię. Zrób obserwację, co możesz zmienić, aby lepiej o siebie dbać.

Innymi pomocnymi narzędziami, które można wykorzystać do zapobiegania frustracji i bezradności, minimalizowania negatywnych skutków oraz promowania satysfakcji, szczęścia, sukcesu i zwiększania motywacji, są ćwiczenia Samoregulacji, Samoświadomości, Samoopieki, Intencjonalności, Samowspółczucia, uważność, umiejętności społeczne, połączenie i wsparcie.

a. **Samoświadomość** - umiejętność rozpoznawania i rozumienia własnych emocji jest istotną umiejętnością inteligencji emocjonalnej. Aby stać się samoświadomym, trzeba być w stanie monitorować swoje emocje, jednocześnie rozpoznawać różne reakcje emocjonalne i poprawnie identyfikować każdą odrębną emocję.

Samoświadomość to także umiejętność rozpoznawania własnych mocnych i słabych stron, a następnie staje się zdolnością do bycia bardziej otwartym na nowe dane, doświadczenia i uczenia się na podstawie wymiany z innymi.

Samoświadomość może być bardzo pomocną umiejętnością skutecznego kontrolowania emocji w chwili złości. Jeśli możesz dowiedzieć się, dlaczego jesteś zdenerwowany, być może będziesz w stanie dowiedzieć się więcej o

swoich słabych punktach i katalizatorach emocjonalnych. To może przygotować cię na następny raz, gdy znajdziesz się w podobnej sytuacji. Pomocnym działaniem jest zapisywanie, kiedy czujesz się zdenerwowany.

Ponadto osoby zachowujące samoświadomość mają poczucie humoru, są pewne siebie i swoich możliwości.

Proponowane sposoby na poprawę samoświadomości.

Spróbuj tego: Zapisz na małej kartce kilka emocji i myśli, których do tej pory doświadczyłeś. Złóż listę i włóż do pojemnika (tę czynność muszą wykonać wszyscy opiekunowie), następnie wszyscy opiekunowie powinni wybrać listę z pojemnika. Chodzi o to, aby pomieszać papiery i każdy opiekun podzielił się uczuciami, myślami i emocjami, chociaż nie były to rzeczy, które zapisali. Celem tej odprawy jest sprawienie, by opiekunowie poczuli się pewnie, dzieląc się uczuciami, emocjami i myślami z resztą zespołu.

Skutecznym sposobem na poprawę samoświadomości jest komunikowanie się ze współpracownikami, Seniorami, ich rodzinami, przełożonymi i innymi osobami zaangażowanymi w działania opiekuńcze.

Spróbuj tego: Skuteczne jest organizowanie codziennych odpraw z ludźmi w pracy. Możesz uzgodnić 10-15 minut na podzielenie się przemyśleniami, uczuciami i emocjami. Koncentracja na pozytywach i osiągnięciach jest głęboka. Unikaj konfliktów, ale rozwiązuj problemy

w spokojny sposób. Sugerowane główne punkty są takie:

1. Poproś innych o konstruktywną informację zwrotną.

Ask questions like: How did I do today? Do you think I lack knowledge in some areas? Do you think I need to improve my listening skills? Did you find my suggestion useful to change the way we approach Seniors?

2. Zwracaj uwagę na myśli i uczucia innych.

Możesz się tego dowiedzieć, zadając pytania typu: Jak się czułeś, kiedy korygowałem twoje zachowanie? Jak się czułeś, kiedy nie odpowiedziałem na czas? Jakie były twoje pierwsze myśli o mnie?

3. Ucz się nowych umiejętności i wyznaczaj sobie cele.

Wyznaczanie celów i nauka nowych umiejętności może być świetnym sposobem na poznawanie nowych ludzi, budowanie pewności siebie i poczucia celu. Nauka pomaga łączyć się z innymi i jest świetnym sposobem na budowanie relacji z nowymi ludźmi. Zadaj sobie pytanie, kiedy ostatnio zrobiłeś coś po raz pierwszy? Kiedy ostatnio czegoś się nauczyłeś i rozwinąłeś nowe umiejętności?

4. Zastanów się nad swoim doświadczeniem i bądź wdzięczny.

Zadaj sobie pytanie, jak mi dzisiaj poszło? Czy jest coś, co mogę poprawić? Jak sprawiłem, że inni ludzie o mnie myśleli? Nagradzaj się za każde dokonane osiągnięcie.

Uważność to zdolność zwracania uwagi na chwilę obecną w określony sposób, celowo, bez osądzania lub krytykowania siebie lub innych. Pozwala nam przestać żyć na autopilocie i zacząć żyć pełniej i bardziej responsywnie niż reaktywnie.

Uważność to utrzymywanie nas w chwili obecnej, uczy skupienia na oddechu czy dostrojenia się do ciała. Pozwala nam rozpoznać, kiedy jesteśmy na automatycznym pilocie, a nasza reakcja na innych i na siebie nie jest zamierzona i nie odzwierciedla naszej wartości. Poprzez uważność obserwujemy i akceptujemy nasze myśli, uczucia i reakcje zmysłowe na doświadczenia oraz pozwalamy fluktuacjom przeminąć lub po prostu tolerujemy je i pozostajemy z nimi, niezależnie od tego, czy są przyjemne, niewygodne czy neutralne.

Praktyka uważności uczy nas radzenia sobie z codziennymi frustracjami, lękami i stresem z życzliwością i współczuciem wobec siebie i innych.

Podczas praktykowania uważności nie ma określonych celów ani celów, w przeciwieństwie do innych technik, takich jak relaksacja czy medytacja.

Weźmy ten prosty przykład: kiedy myjemy ręce, nasze umysły często myślą o tym, co będziemy robić dalej lub później w ciągu dnia, zamiast zwracać uwagę na temperaturę wody, delikatny i przyjemny zapach mydła, dźwięki wody leje się z kranu. Musimy zadać sobie pytanie, ile czasu spędzamy myśląc o tym, co jest tu i teraz?

Uważność wykorzystuje metodę S.T.O.P. Wypróbuj to narzędzie:

S-STOP: przerwij to, co robisz i zauważ, co dzieje się w twoim umyśle i ciele. Nic nie rób, tylko zauważ.

T-THINK: pomyśl, o czym myślałeś, czy twój umysł koncentrował się na przeszłości, teraźniejszości czy przyszłości? Jaki był nastrój tych myśli?

O-OPTIONS: jeśli stwierdzisz, że twój umysł nie był tam, gdzie chciałeś być, możesz przenieść go do „tu i teraz”. Użyj swoich zmysłów, aby przenieść go do „tu i teraz”

P-PROCEED: wróć do tego, co robiłeś, świadomy swoich wartości i tego, co jest dla Ciebie ważne w codziennym życiu.

Sugestie, jak ćwiczyć uważność za pomocą prostych zadań:

Wypróbuj uważne mycie rąk:

1. Wyłącz autopilota i umyj ręce tak, jakbyś robił to pierwszy raz. Zwolnij i rozważ swoje działania
2. Poczuj każde doznanie: ciepłą wodę, zapach mydła, poświęć czas na umycie każdego palca, grzbietu dłoni
3. Stań się świadomy poczucia życia i witalności w dłoniach, gdy przesuwają się po sobie, zauważając prostą przyjemność ciepłej wody na skórze, ciesz się uczuciem czystej skóry.
4. Wyobraź sobie cały stres, złość, zmartwienie, frustrację spływającą spiralą do ścieku wraz z wodą.
5. Kiedy wycierasz ręce, pozostań w uważnej obecności, zauważając wszystkie doznania

Bez względu na to, ile razy myjesz i suszysz ręce, każda chwila jest odświeżająco wyjątkowa. (Źródło:Adapted from Sheridan)

Spróbuj tego: 3-minutowa medytacja przestrzeni oddechowej:

1. Rozmyślnie przyjmij wyprostowaną i pełną godności postawę, zarówno siedzącą, jak i stojącą.
2. Zamknij oczy. Przenieś swoją wewnętrzną świadomość do swojego wewnętrznego doświadczenia i potwierdź je, pytając: jakie jest moje doświadczenie w tej chwili? Jakie myśli przechodzą ci przez głowę? Uznaj je za zdarzenia mentalne.
3. Jakie są uczucia? Zwracając się do jakiegokolwiek poczucia dyskomfortu lub nieprzyjemnych uczuć, uznaj je, nie starając się, aby były inne.

4. Jakie doznania cielesne są tutaj w tej chwili? Zaakceptuj je, nie zmieniaj ich.

Więcej sposobów na pokonanie frustracji i wyuczonej bezradności

Seligman zidentyfikował również wyuczony optymizm, który jest biegunowością wyuczonej bezradności, w której internalizujesz poczucie beznadziejności w swojej sytuacji. Nadszedł czas, aby rzucić wyzwanie twoim procesom myślowym, w wyniku czego zmienią się twoje zachowania i wyniki.

Pomocnymi narzędziami, które można wykorzystać, aby zapobiegać frustracji i bezradności, minimalizować ich wpływ na opiekunów oraz promować satysfakcję, szczęście, motywację i sukces, jest praktykowanie samoregulacji, samoświadomości, troski o siebie, intencjonalności, samowspółczucia, uważności, Umiejętności społeczne, Połączenie i wsparcie, Terapia poznawczo-behawioralna (CBT), zdrowy tryb życia, medytacja, ćwiczenia oddechowe, więź społeczna, techniki samopomocy.

Terapia poznawczo-behawioralna (CBT) to rodzaj terapii rozmową, której celem jest zmiana sposobu myślenia, aby pomóc w radzeniu sobie z trudnymi sytuacjami.

Opiera się na założeniu, że nasze myśli, uczucia i zachowania są ze sobą ściśle powiązane i wzajemnie na siebie wpływają.

Jeśli mamy nieprzydatne myśli i uczucia, może to prowadzić do nieprzydatnych zachowań, które mogą przekształcić się w błędne koło dalszych negatywnych myśli i tak dalej.

CBT ma na celu pomóc nam nauczyć się rozpoznawać te niepomocne wzorce oraz rozbijać i podchodzić do problemów w inny sposób, aby poprawić nasze samopoczucie. CBT można ćwiczyć z terapeutą lub możesz ćwiczyć samopomocowe techniki CBT.

Naucz się przekształcać nieprzydatne myśli, stosując podejście „złap, sprawdź i zmień”.

Rzucanie wyzwań i nauka zastępowania negatywnych myśli to jeden z najlepszych sposobów radzenia sobie ze stresem i lękiem oraz poprawy nastroju.

Innymi słowy, podejście to polega na cofnięciu się o krok i kwestionowaniu nieprzydatnych myśli, zastanawiając się, jakie dowody masz na ich poparcie. Z czasem uda ci się zmienić je na bardziej pozytywne. Możesz zacząć zapisywać swoje myśli, tworząc „Mój zapis myśli”. Może on zawierać sekcje takie jak:

1. Sytuacja - co się stało?
2. Moje uczucia
3. Niepomocne myśli, które miałem
4. Dowody na poparcie moich myśli
5. Dowody przeciwko moim niepomocnym myślom
6. Alternatywne, bardziej realistyczne lub neutralne myśli
7. Jak się teraz czuję

Inną techniką oduczania bezradności jest uważne oddychanie. Uważność i medytacja pomagają być w terażniejszości. Skupienie się na terażniejszości oznacza zwracanie uwagi na swoje myśli i uczucia tu i teraz. Ćwiczenia oddechowe to świetny sposób na skupienie się na terażniejszości i bycie bardziej uważnym.

Spróbuj zrozumieć, dlaczego możesz opierać się zmianom.

Kiedy doświadczasz trudnej lub negatywnej emocji, takiej jak bezradność, pomocne może być przyjrzenie się niektórym powodom, dla których możesz opierać się poczuciu siły. Nie oznacza to, że wybierasz bezradność, ale może to być coś, czego nie chcesz zmienić, ponieważ alternatywa jest przerażająca.

Brak poczucia bezradności może oznaczać, że jesteś gotowy na zmianę w swoim życiu. Z drugiej strony przezwyciężenie tych negatywnych uczuć może zmusić cię do podjęcia wyzwań, które mogą być również trudne, wymagające lub przytłaczające.

Ważną rzeczą do zapamiętania jest to, że zmiana nastawienia może być trudna i wiąże się z własnym zestawem wyzwań. Ale także otwiera nowy świat możliwości.

Spróbuj skupić się na tym, co możesz kontrolować

Kiedy spędzasz zbyt dużo czasu na rozmyślaniach nad rzeczami, których nie możesz zmienić, bardziej prawdopodobne jest, że spotęgujesz poczucie bezradności. Skupienie się na tych niezmiennych rzeczach sprawia, że czujesz się jeszcze bardziej pokonany.

Poświęcanie uwagi rzeczom, które możesz kontrolować, może pomóc ci poczuć się bardziej zdolnym. Zapewnia większe poczucie sprawczości i może dać motywację i energię do pracy nad wprowadzeniem zmian.

Pamiętaj, że Twoje myśli mogą nie być trafne

Zniekształcenia poznawcze to sposób, w jaki twój mózg błędnie interpretuje wydarzenia, dochodzi do błędnych wniosków i wierzy, że rzeczy są po prostu błędne. Kiedy masz do czynienia z trudną emocją, taką jak bezradność, ważne jest, aby pamiętać, że twój mózg nie zawsze mówi ci prawdę.

Następnym razem, gdy złapiesz się na tym, że „nic się nigdy nie zmieni” lub „nic nie mogę zrobić, co mogłoby coś zmienić” w króliczej norze negatywnych myśli, spróbuj cofnąć się na chwilę i spojrzeć bardziej realistycznie.

Rzuć wyzwanie swoim bezradnym uczuciom

Gdy rozpoznasz te bezradne myśli i uczucia, nadszedł czas, aby zacząć aktywnie stawiać im wyzwania i zastępować je bardziej trafnymi, wzmacniającymi.

Zacznij szukać dowodów wskazujących na coś przeciwnego. Na przykład, jeśli czujesz się bezradny, gdy próbujesz osiągnąć konkretny cel, pomyśl o sytuacjach, w których osiągnąłeś coś, co sobie zaplanowałeś. Pomyśl o czymś, co dowodzi twojej osobistej wolnej woli. Aktywnie poszukując informacji, które sprawią, że poczujesz się silniejszy i zdolny, będziesz w stanie lepiej wyrwać się z bezsilnego sposobu myślenia.

Pamiętaj o swoich mocnych stronach

Jeśli czujesz się bezradny, korzystne może być rozpoznanie własnych unikalnych talentów, mocnych stron i zdolności. Podkreślanie tych możliwości to świetny sposób na zdobycie większej siły i motywacji do stawienia czoła wyzwaniom, przed którymi możesz stanąć.

Zrób listę rzeczy, w których jesteś dobry i zastanów się, jak możesz wykorzystać tę listę do rozwiązania problemu. Zamiast koncentrować się na swoich słabościach, skup się na docenianiu i doskonaleniu swoich mocnych stron.

Praktykuj akceptację

Przyznanie się do rzeczy, na które nie masz wpływu, w rzeczywistości poprawia twoją zdolność do ich zaakceptowania. Poczucie, że musisz wszystko kontrolować, może w rzeczywistości sprawić, że poczujesz się bardziej bezradny, a nawet beznadziejny, gdy znajdziesz się w rzeczywistości sytuacji.

Skupienie się na teraźniejszości, na rzeczach, które możesz kontrolować tu i teraz, może być bardziej efektywne. Praca nad kontrolowaniem rzeczy w teraźniejszości może pomóc ludziom czuć się mniej zestresowanym i bardziej zadowolonym z życia.

Inne pomocne narzędzia, które można wykorzystać, aby zapobiegać frustracji i bezradności, minimalizować ich wpływ na opiekunów oraz promować satysfakcję, szczęście, motywację i sukces, to praktykowanie samoregulacji, samoświadomości, troski o siebie, intencjonalności, samowspółczucia, Uwaga, umiejętności społeczne, połączenie i wsparcie.

Brak samokontroli w starszym wieku



Moduł 1 stworzony przez Igor Vitale International s.r.l. (Włochy)

Zdjęcie z iStock

Samokontrola jest również często określana jako siła woli, kontrola wykonawcza, kontrola wysiłku, opóźnianie gratyfikacji, samodyscyplina, preferencja czasowa, siła ego i samoregulacja. Jest to niezbędna umiejętność podejmowania optymalnych decyzji, niezbędna do realizacji każdego osobistego wyboru dotyczącego np. wyborów ekonomicznych, moralnych, preferencji osobistych czy decyzji dotyczących preferencji stylu życia.

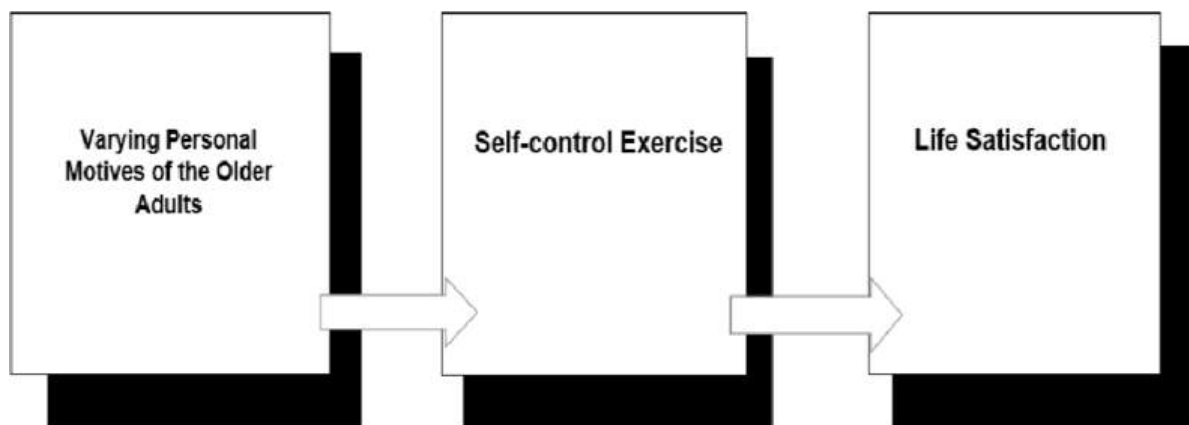
Samokontrola jest głównym hamulcem, którego ludzie używają dla swoich impulsów i pragnień, a dokładniej dotyczy zdolności do ignorowania lub gaszenia pewnych automatycznych reakcji.

Panowanie nad sobą jest podstawowym elementem dążenia do celu, przeciwstawienia się samolubnym i potencjalnie szkodliwym popędom oraz odniesienia sukcesu w życiu: ponieważ pragnienia i pokusy są zawsze obecne i konieczna jest samokontrola, zwłaszcza w zakresie starość, gdy jest ona fizjologicznie upośledzona, jak również wszelkie zdolności człowieka związane z autonomią w ogóle.

Na przykład samokontrola w podeszłym wieku może być wyrażona jako zwracanie uwagi na przyjmowanie pokarmu: może się okazać, że osoby te będą musiały unikać robienia rzeczy, które mogłyby pogorszyć ich stan zdrowia, takich jak unikanie pokarmów, które mimo to nie są zalecane. Im się podoba lub muszą angażować się w ćwiczenia fizyczne w celu poprawy metabolizmu. Ponadto samokontrolę w starszym wieku można wytłumaczyć motywacjami duchowymi: osoby starsze są na ogół świadome, że są w schyłkowym wieku, świadomość, która zwiększa ich duchową więź, tak wielu powstrzymuje się od ulegania niektórym pragnieniom, ponieważ boją się popełniania grzechów z obawy przed boskim sądem.

Można argumentować, że istnieją różne przyczyny sprawowania samokontroli przez jednostkę. Wewnętrzne motywacje i popędy przybierają różne formy, ponieważ istoty ludzkie mają różne cele, aspiracje i zamiary, i w związku z tym samokontrola pojawia się jako zdolność do regulowania własnych działań, uczuć i myśli. Ponadto pomaga jednostce rozwiązywać konflikty między celami krótko- i długoterminowymi, w rzeczywistości ludzie, którzy są dobrzy w kontrolowaniu siebie, łatwo opierają się pokusom.

Zgodnie z „teorią samokontroli na starość” Caorong Laarniego (2021), samokontrola to samoregulujący się proces dotyczący zarządzania własnymi działaniami, uczuciami i emocjami, kierujący się osobistymi motywacjami. Twórcy teorii zakładają również, że osoby starsze sprawują samokontrolę w odmienny sposób, gdyż istnieją różne motywacje osobiste jej sprawowania, co prowadzi do zadowolenia z życia w odniesieniu do osobistych celów i zamierzeń. Samokontrola obejmuje również introspekcję, ocenę i proces myślowy, które pozwalają decydować i wybierać, które zachowania i działania należy wdrożyć.



Obraz 1: Schematyczny diagram teorii samokontroli w starszym wieku. W: Caorong, LA (2021). Samokontrola w starszym wieku: ugruntowane badanie teoretyczne. Belitung Nursing Journal, 7(3), 151-162.

Zawsze ten sam autor, jak widać z powyższego diagramu, sprawowanie samokontroli wśród osób starszych wiąże się z zaangażowaniem różnych czynników motywacyjnych: zgodnie z teorią przyjmuje się, że czynnikami motywującymi są chęć zachowania zdrowia, państwa opiekuńczego, wypełniania zobowiązań, osiągnięcia ogólnego dobrobytu i utrzymywania jak najlepszych relacji. Osiągnięcie satysfakcji w życiu jest zatem wynikiem

samokontroli.

W dziedzinie filozofii i psychologii istnieje teza, zgodnie z którą samokontrola jest niezbędna do stłumienia natychmiastowego pragnienia spożycia: przykłady samokontroli można znaleźć w niepaleniu, niespożywaniu tłustych potraw czy niepicciu napojów alkoholowych, decyzje podejmowane głównie przez tych, którzy preferują korzyści lub nagrody w przyszłości, takie jak lepsze zdrowie lub dłuższe życie.

Według Terrie Moffitt i współpracowników (2011) termin samokontrola jest synonimem sumienności, czyli cechy osobowości, która obejmuje porządek, odpowiedzialność i pracowitość.

Poza różnymi konceptualizacjami, samokontrola jest powszechnie definiowana jako zdolność do samodzielnego regulowania siebie.

Ogólnie rzecz biorąc, osoby o większej samokontroli są bardziej wykwalifikowane niż osoby impulsywne w regulowaniu impulsów behawioralnych, uwagi i emocji, aby dążyć do celów długoterminowych.

Zdolność do sprawowania kontroli nad środowiskiem została uznana w różnych badaniach za zaspokojenie podstawowej potrzeby psychologicznej, ale także biologicznej, w istocie zgodnie z ramami fundamentalnych potrzeb psychologicznych Edwarda Deciego i Richarda Ryana (2008), autonomia, satysfakcja, kompetencje i relacje społeczne dobrostanu człowieka oraz podstawowe czynniki optymalnego uczenia się i funkcjonowania.

Według różnych badań zarówno ludzie, jak i zwierzęta potrzebują możliwości wyboru, chociaż może to wiązać się z większym zaangażowaniem lub większą pracą, co sugeruje istnienie nagrody za sprawowanie kontroli. W związku z tym badacze samokontroli podkreślili, że jest to kwestia „teraz”: ludzie wykazują samokontrolę, gdy wolą większe nagrody w przyszłości niż mniejsze nagrody,

które mogliby otrzymać natychmiast. Więc różnica między kimś, kto kontroluje siebie, a kimś, kto nie może kontrolować leży w czynniku czasu.

Zdolność wyboru wiąże się z większą aktywnością obszarów mózgu bezpośrednio zaangażowanych w przetwarzanie nagrody, która jest postrzegana jako większa niż w sytuacjach braku wyboru. Rzeczywiście, samokontrola dotyczy funkcji poznawczych, jednak związek między pogorszeniem funkcji poznawczych w procesie starzenia a zdolnością do sprawowania samokontroli w starszym wieku pozostaje w dużej mierze nieznany, chociaż ma duży wpływ na decyzje osób starszych dotyczące finansów, zdrowia, społeczeństwa i innych domeny życia.

Co więcej, osoby posiadające własną autonomię wykazują lepszą zdolność uczenia się i lepsze wyniki w porównaniu z osobami, które nie mają możliwości wyboru. Na przykład w badaniu Jing Zhou (1998) osoby dorosłe pracujące w warunkach dużej autonomii zadania, w których uczestnikom pozostawiono dużą swobodę i samodzielność w decydowaniu o sposobie jego wykonania, znalazły bardziej kreatywne rozwiązania niż zadanie, które pomimo tego, że było prostsze, wymagało ograniczonej autonomii.

Albo pomyślmy na przykład o dzieciach, które w analizie Cordovy i Leppera (1996) wykazały wzrost wewnętrznej motywacji, postrzeganej kompetencji, głębokości zaangażowania i uczenia się zadań arytmetycznych, które wymagały wyższego poziomu autonomii.

Nauka umiejętności samokontroli (zwłaszcza w wieku rozwojowym) lub jej odzyskanie po zdarzeniach psychopatologicznych przynosi korzyści dzieciom, dorosłym, osobom niepełnosprawnym, a nawet starszym. W rzeczywistości wspieranie zdolności samokontroli swoich działań przez osoby starsze pozwala im na lepsze wykonywanie zadań, z którymi mają trudności. Istotne jest, aby nie zastępować osób starszych w wykonywaniu tych zadań, ponieważ one same muszą być w stanie je wykonać, aby wieść egzystencję wolną od ograniczeń związanych

ze wsparciem opiekuna.

Jeśli chodzi o obecność samokontroli u dzieci, jeśli jest słaba, stwierdzono, że przewiduje ona dewiacyjne lub szkodliwe zachowania dla siebie, takie jak porzucenie szkoły lub używanie substancji. Z drugiej strony wykazano, że bardziej opanowane dzieci w wieku dorosłym osiągają lepsze wyniki w szkole, mają lepsze zdrowie fizyczne i nawiązują bardziej znaczące relacje międzyludzkie.

Według badań Leah Richmond-Rakerd i współpracowników (2021), przeprowadzonych na kohorcie 1037 reprezentatywnych dla populacji dzieci, którym śledzono od urodzenia do 45 roku życia, zdolność do kontrolowania swoich ruchów, zachowania i swoich myśli we wczesnym dzieciństwie przewidują szereg pozytywnych skutków życiowych, w tym długowieczność. Ponadto badanie to wykazało, że dzieci, które mają lepszą samokontrolę, starzeją się wolniej w swoich ciałach i dodatkowo wykazują mniej oznak starzenia się mózgu: w wieku średnim te dzieci były również lepiej przygotowane do radzenia sobie z wszelkimi potrzebami zdrowotnymi, społecznymi i finansowymi w starszym wieku, które zwykle występują w tej grupie wiekowej. W szczególności zbadano tempo starzenia się różnych osób biorących udział w badaniu, porównując szerokie spektrum wskaźników fizjologicznych, biologicznych i psychologicznych: badano rezonanse mózgu, mierzono objętość nadciśnienia istoty białej, czyli wskaźnika mikrouszkodzeń, które wzrasta w ciągu życia i jest predyktorem ewentualnego przyspieszenia spadku funkcji poznawczych, porównano wizerunki twarzy w czasie i uzyskano informacje od samych uczestników, ich rodziców, krewnych, nauczycieli. W celu określenia zachowań agresywnych, nadpobudliwych i nieuważnych monitorowano zachowania. Uczni doszli zatem do wniosku, że samokontrola może być kluczowym składnikiem zdrowego starzenia się.

Jednym z powodów braku zdolności do samokontroli u osób starszych jest starzenie się poznawcze; ta ostatnia została powiązana z utratą pamięci, zmniejszoną zdolnością koncentracji, mniejszą kontrolą nad procesami

odzyskiwania pamięci i wolniejszymi prędkościami przetwarzania neuronowego. Starzenie poznawcze oprócz ogólnego upośledzenia procesów jednostki, wiąże się również z pojawieniem się różnych zaburzeń zachowania, w tym agresji fizycznej i słownej, drażliwości, pobudzenia, a co za tym idzie ogólnego braku kontroli nad własnym ciałem i umysłem. Osoby starsze, które stają się agresywne, mogą sprzeciwiać się wykonywaniu codziennych czynności, takich jak ubieranie się i mycie, mogą odmawiać jedzenia, być agresywne fizycznie i słownie nawet w stosunku do członków rodziny i znajomych, mogą podnosić ton głosu, a wszystko to pomimo, że nigdy przejawiał takie zachowania w swoim życiu.

Ponadto zmniejszona zdolność do kontrolowania impulsów jest generalnie związana również ze zmniejszoną zdolnością motoryczną, wynikającą ze starzenia się, która objawia się w różnych kontekstach.

Równolegle z utratą kontroli, osoba starsza musi także liczyć się z istotnymi reperkusjami psychologicznymi, zwłaszcza jeśli jest zmuszona mieszkać z dala od domu, w placówce opiekuńczej, z uwagi na to, że bliscy, oderwani od pracy i codziennej dynamiki, są nie jest w stanie się nim zająć. W związku z tym osoba starsza umieszczona w strukturze może łatwiej stracić zdolność wykonywania codziennych zadań i kontrolowania swoich impulsów fizycznych i psychicznych, ponieważ musi przejść inną rutynę niż ta, którą żyła w domu, a często bardziej dynamiczną. W rzeczywistości bardzo często pracownicy służby zdrowia są bardziej skoncentrowani na zaspokajaniu potrzeb pacjentów niż na stymulowaniu ich zdolności i umiejętności.

Szpecially w kontekście psychologicznych reperkusji wspierania autonomii pacjenta dotyczą one regresji, wpływu na nastrój oraz reperkusji na poziomie poznawczym. W szczególności regresja występuje, gdy potrzeba pomocy determinuje potrzebę otrzymania większej uwagi i stania się bardziej „kapryśnymi” w celu uzyskania pożądanej uwagi. Wpływ na nastrój dotyczy

ciągłego doświadczania wahań nastroju, które dotyczą w szczególności niepokoju, złości, smutku i agresji. Wreszcie reperkusje na poziomie poznawczym dotyczą np. dezorientacji na poziomie przestrzenno-czasowym i wystąpienia dalszych objawów, takich jak zaniki pamięci, urojenia, trudności w produkcji i rozumieniu języka, trudności w koncentracji.

Słaba samokontrola u osoby starszej może objawiać się ograniczeniem autonomicznych decyzji, ze szkodą dla własnej woli, ograniczeniem spontaniczności działania lub ogólną biernością. W szczególności ograniczenie autonomicznych decyzji dotyczy nałożenia ograniczeń lub konieczności ciągłego proszenia innych o pomoc ze względu na trudności w samodzielnym poruszaniu się, np. po posiłkach; chociaż korzystanie z wózka inwalidzkiego może wiązać się z możliwością bezproblemowego poruszania się, nadal istnieją ograniczenia w zakresie swobody działania i autonomicznych ruchów. Ograniczenie spontaniczności działania dotyczy konieczności wcześniejszego zorganizowania się osoby starszej dla własnych potrzeb; pomyślmy na przykład o starszej osobie, która wychodzi z domu bez kapelusza, a potem zdaje sobie sprawę, że go potrzebuje, w takim przypadku trudno będzie mu wrócić w krótkim czasie i odzyskać swój kapelusz. Wreszcie bierność wobec tego, że dla osoby starszej ograniczenie ruchowe bardzo często wiąże się z przejściem w stan bezwładu, czyli na każdą potrzebę i konieczność oczekiwania na dostępność swojego opiekuna, co nie jest zawsze możliwe.

Według włoskiego badania przeprowadzonego wśród 233 osób w wieku powyżej 70 lat w gminie Caltanissetta (Sycylia) na temat autonomii i integracji społecznej osób starszych (2001), 22% osób w wieku powyżej 70 lat nie jest samowystarczalnych: ryzyko utraty autonomii jest wysoka, 50%, w wieku powyżej 80 lat, podczas gdy między 70 a 80 rokiem życia 10% nie jest samowystarczalnych,

a 36% jest w niewielkim stopniu zależnych od opiekuna. Badanie to było kontynuacją odpowiedzi na zmiany demograficzne, które uwidoczniły zły stan zdrowia osób starszych, w związku z czym pojawiła się potrzeba opisu stanu zdrowia, jakości włączenia społecznego oraz poziomu samowystarczalności osób starszych. , dostarczając w ten sposób danych o aktualnych warunkach ich życia. Na poziomie europejskim koncepcja autonomii w starszym wieku jest uważana za centralną podczas Konferencji Ministerialnej UE pt. „Poprawa współpracy w celu zapobiegania utracie autonomii spowodowanej upadkami”, która odbyła się 27 stycznia 2022 r. i była okazją do przypomnienia wieloczynnikowego wymiaru samodzielności na starość.

W rzeczywistości upadki, które są bardzo częste u osób w podeszłym wieku, nie są jedyną przyczyną utraty autonomii i związanych z tym trudności w kontrolowaniu swoich impulsów fizycznych i umysłowych: mogą ją również osłabić choroby neurodegeneracyjne, takie jak choroba Alzheimera czy Parkinsona, z innych zdarzeń psychopatologicznych.

Również przy okazji Konferencji Ministerialnej UE zarekomendowano stosowanie poniższych zasad w celu promowania umiejętności panowania nad swoimi popędami, a co za tym idzie, samodzielnego kierowania życiem codziennym w starszym wieku:

- Zwalczanie stereotypów i uprzedzeń dotyczących osób starszych oraz walka z dyskryminacją, z którą należy się zmierzyć: możliwość pozytywnego starzenia się jest bezpośrednio związana z zasadą równych szans, która z kolei jest hamowana przez negatywne stereotypy związane z wiekiem, które wpływają na niezależność podmiotu pod względem zarówno zdrowia fizycznego, jak i psychicznego, a także udziału w życiu społecznym;

- Rozpoznawać osoby starsze, ich potrzeby, różnorodność i wielorakie doświadczenia życiowe, które prowadziły; podejście to ma zasadnicze znaczenie dla zwalczania nierówności społeczno-ekonomicznych i lepszego zrozumienia systemów wsparcia często potrzebnych przez całe życie, a w szczególności w okresach przejściowych;
- Kluczową rolą dostosowanych środowisk dla osób starszych jest promowanie godnego starzenia się oraz dobrego zdrowia fizycznego i psychicznego, co powinno oznaczać dodanie szczęścia, dobrego samopoczucia i wynagrodzenia do życia osób starszych oraz umożliwienie im robienia tego, co kochają bardziej. Pod tym względem środowiska „przyjazne starzeniu” zaproponowane przez Światową Organizację Zdrowia mają na celu realizację tego celu.

Środowiska przyjazne starzeniu są częścią programu miast przyjaznych starzeniu, inicjatywy, która miała miejsce w 2006 roku: pierwszym etapem programu było powołanie komisji złożonej z przedstawicieli 33 miast z 22 krajów z całego świata, która określiła checklista i przewodnik mający na celu zebranie świadectw seniorów, które miały na celu wprowadzenie fundamentalnych zmian w miastach, aby były bardziej odpowiednie dla osób powyżej 60 roku życia. W szczególności aspekty, w których odnotowano największe niezadowolenie i nad którymi należy pracować, to szacunek i integracja społeczna, partycypacja społeczna, komunikacja i informacja, dostęp do transportu publicznego, wsparcie ze strony służby społecznej i służby zdrowia oraz obecność ławek w których można usiąść na otwartej przestrzeni. Można sobie wyobrazić, jak fundamentalne znaczenie dla promocji umiejętności spokojnego życia codziennego ma zaspokojenie potrzeb osób starszych.

Wciąż brakuje badań, których celem jest zbadanie efektów wspierania autonomii

w procesie uczenia się osób starszych cierpiących na choroby lub odczuwających skutki starzenia.

W tym zakresie badanie przeprowadzone przez Suzete Chiviackowsky i współpracowników (2012) ma na celu zbadanie zalet samodzielnego korzystania z urządzenia wspomagającego ruch w trakcie nauki zadania równowagi u osób starszych z chorobą Parkinsona; w tym badaniu korzyści wynikające ze wspierania autonomii były bardziej decydujące niż inna ważna zmienna, a mianowicie samokontrolowana informacja zwrotna.

Jak poprawić samokontrolę u osób starszych?

Dla osoby, która nie ma psychopatologii, bezpośrednią przyczyną zachowań samokontrolnych jest długoterminowa korelacja między zachowaniem a jego konsekwencjami, np. . Jednak nawet „normalnej” osobie nie zawsze łatwo jest ćwiczyć samokontrolę, zwłaszcza gdy przybiera ona formę proaktywnego modyfikowania lub wybierania sytuacji w sposób, który wzmacnia pożądane impulsy lub osłabia niepożądane, jak na przykład siedzenie przy imprezowaniu w miejscu oddalonym od miejsca serwowania drinków lub wejście do biblioteki bez telefonu komórkowego.

Ponieważ impulsy mają tendencję do wzmacniania się z czasem, strategie samokontroli, które ćwiczą, aby zdusić kuszący impuls w zarodku, mogą być szczególnie skuteczne w zapobieganiu wszystkim tym działaniom, które mogą być niepożądane, więc jednostka może być w stanie zminimalizować przejściowe doświadczenie intrapsychiczne walka, która zazwyczaj wiąże się z ćwiczeniem samokontroli.

Ilość praktyki od dawna uznawana jest za ważny czynnik autonomii uczenia się, czego dowodem są badania Phillipa Posta i współpracowników z 2011 i 2014 roku: u obu uczestników, którzy mieli możliwość sprawdzenia liczby prób w trakcie

praktyki, wykazali się lepszą wyniki w nauce niż ci, którzy nie mogli wybrać, kiedy przestać ćwiczyć, wyniki wskazują, że taka sama ilość ćwiczeń nie zawsze może prowadzić do podobnej nauki.

W przeciwieństwie do tego, co sądzono jeszcze kilka lat temu, kilka badań naukowych wykazało, że neurony regenerują się nawet do około osiemdziesięciu lat, w szczególności te w hipokampie, który jest obszarem mózgu kluczowym dla pamięci i uczenia się.

Chociaż nie ma swoistych metod leczenia zaburzeń funkcji poznawczych, które warunkują upośledzenie autonomii, możliwe jest maksymalne spowolnienie tego spadku, aby nie doprowadził on do rzeczywistego stanu otępienia, dlatego w literaturze podkreśla się znaczenie prowadzenia ćwiczenia fizyczne i umysłowe mające na celu ogólny trening mózgu, a w szczególności hipokamp, w tym czytanie, rozwiązywanie krzyżówek, granie w karty, korzystanie z urządzeń technologicznych, utrzymywanie znaczących relacji społecznych, uczęszczanie na kursy, przeprowadzanie testów usprawniających funkcje poznawcze.

W szczególności dobrze jest zachęcać osoby starsze do wykonywania drobnych codziennych czynności, które muszą być wykonywane głównie samodzielnie, przy wsparciu i zachętach osoby referencyjnej (opiekuna) lub pracownika służby zdrowia. Ci ostatni powinni być w stanie zapewnić strategie lub schematy, które są w stanie ułatwić autonomię, na przykład dostarczając osobom starszym sekwencje zapisane na kartce w celu ułatwienia wykonania określonego zadania, upewniając się, że z nich korzystają. ubrania bez sznurowadeł lub zbyt skomplikowane w noszeniu,

uspokoienie osoby afektywnym, ciepłym i pomocnym nastawieniem. W rzeczywistości ważne jest, aby być obecnym tam, gdzie dana osoba nie jest w stanie, ale nie zastępować jej.

Zasadniczym aspektem jest umiejętność przewidywania utraty samokontroli przez osoby starsze, przewidywania, co może wywołać w nich złość, aby spróbować pomóc im w regulowaniu złości. Na przykład w domach opieki istnieją codzienne procedury, których osoby starsze muszą przestrzegać, a których naruszenie może skutkować reakcją dyskomfortu, wyrażającą się w zachowaniach i działaniach werbalnych. W tych kontekstach przydatne może być zastosowanie technik relaksacyjnych, realizowanych przez wykwalifikowany personel.

W niektórych przypadkach, jeśli sytuacja jest trudna do rozwiązania, możliwe jest zastosowanie leków stabilizujących nastrój w celu opanowania wahań nastroju, leków przeciwpsychotycznych w przypadku halucynacji lub urojeń, benzodiazepin lub leków przeciwdepresyjnych w przypadku nadmiernego pobudzenia lub zaburzeń snu.

W ramach ukierunkowanych oddziaływań wzmacniających zdolność samokontroli u pacjenta w podeszłym wieku można odnieść się do Terapii Zajęciowej (TO), która leczy osoby z deficytami, o obniżonym poziomie aktywności psychospołecznej, z ograniczoną zdolnością do wykonywania codziennych czynności i dbania o siebie oraz dąży do osiągnięcia najwyższego poziomu samokontroli i autonomii. W szczególności TO ma na celu odzyskanie umiejętności funkcjonalnych oraz zdolności motorycznych i poznawczych, obecnych ograniczeń funkcjonalnych i opracowanie strategii kompensacyjnych, stymulowanie i utrzymanie obecnych zdolności oraz interwencję w celu przystosowania się do środowiska.

OT zamierza interweniować poprzez dwa kluczowe elementy: ocenę i metody interwencji.

W szczególności ocena dotyczy zdolności fizycznych, takich jak koordynacja, siła i równowaga, zdolności poznawczych, takich jak rozwiązywanie problemów i

pamięć, oraz umiejętności społeczno-emocjonalnych, takich jak poczucie własnej wartości i komunikacja. Ocena wykorzystuje analizę czynności w celu podkreślenia ograniczeń, jakie przedstawia osoba badana podczas ich wykonywania, oraz podkreśla umiejętności, które mają wpływ na czynność, takie jak deficyty poznawcze, percepcyjne, czuciowo-ruchowe i psychomotoryczne. - społeczny. Ocenia również umiejętności wykonywania czynności domowych, takich jak gotowanie, zakupy spożywcze lub sprzątanie, czynności związane z wypoczynkiem i samoobsługą, takie jak jedzenie, mycie i ubieranie się, oraz ocenia środowisko społeczne, w którym znajduje się osoba starsza, oraz specyficzne środowisko fizyczne takich jak dom lub placówka opiekuńcza, która go przyjmuje.

Jeśli chodzi o metody interwencji, są one uzgadniane z pacjentem w zależności od konkretnych potrzeb osobistych i rodzinnych. Są one zróżnicowane i obejmują:

- Trening samokontroli poprzez wykonywanie czynności życia codziennego, takich jak ubieranie się i rozbieranie, jedzenie, picie, zakupy, gotowanie czy higiena osobista;
- Trening motoryki sensorycznej poprzez wykonywanie ćwiczeń siłowych, sprawnościowych, koordynacyjnych, stałości i percepcji własnego ciała;
- Trening poznawczy poprzez ćwiczenia uwagi, koncentracji, orientacji, pamięci, percepcji itp.;
- Pobudzanie zainteresowań ze szczególnym odniesieniem do własnych doświadczeń;
- Ocena i personalizacja wszelkich pomocy;
- Stymulacja umiejętności społeczno-emocjonalnych poprzez wzmacnianie poczucia własnej wartości, kreatywności, komunikacji, motywacji itp.;

- Ocena własnego środowiska życia i usuwanie barier architektonicznych.

Interwencje te mogą być realizowane poprzez szkolenia, edukację i kursy informacyjne dla pacjenta, ale także dla jego rodziny, w celu osiągnięcia sojuszu terapeutycznego, tak jakby cele były wspólne dla wszystkich, którzy uczestniczą w leczeniu osób starszych i na drodze do przywrócić autonomię, masz większe szanse powodzenia.

Ponadto mogą być realizowane konsultacje i szkolenia dla członków rodziny w zakresie czynności życia codziennego w celu poprawy sprawności funkcjonalnej pacjenta i zrozumienia najlepszych praktyk, które należy podjąć, a także szkolenia w zakresie korzystania z pomocy przez pacjenta, oraz tych, którzy uczestniczą w procesie leczenia.

BIBLIOGRAFIA I SITOGRAFIA

AGE Platform Europe (2022). *EU ministerial conference discussed autonomy in older age with a focus on the prevention of falls*. In <https://www.age-platform.eu/policy-work/news/eu-ministerial-conference-discussed-autonomy-older-age-focus-prevention-falls> Dostęp we wrześniu 2022 r.

Boldrini, M., Fulmore, C. A., Tartt, A. N., Simeon, L. R., Pavlova, I., Poposka, V., ... & Mann, J. J. (2018). Human hippocampal neurogenesis persists throughout aging. *Cell stem cell*, 22(4), 589-599.

Caorong, L. A. (2021). Self-control in old age: A grounded theory study. *Belitung Nursing Journal*, 7(3), 151-162.

Chiviawosky, S., Wulf, G., & Lewthwaite, R. (2012). Self-controlled learning: The importance of protecting perceptions of competence. *Frontiers in Psychology*, 3, 1-8 [Article 458].

Coats, R. O., Wilson, A. D., Snapp-Childs, W., Fath, A. J., & Bingham, G. P. (2014). The 50s cliff: perceptuo-motor learning rates across the lifespan. *PLoS one*, 9(1), e85758.

Cordova, D. I., & Lepper, M. R. (1996). Intrinsic motivation and the process of learning: Beneficial effects of contextualization, personalization, and choice. *Journal of educational psychology*, 88(4), 715.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macro theory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology*, 49, 182-185.

Duckworth, A. L. (2011). The significance of self-control. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 108(7), 2639-2640.

Duckworth, A. L., Gendler, T. S., & Gross, J. J. (2016). Situational strategies for self-control. *Perspectives on Psychological Science*, 11(1), 35-55.

Epicentro, Istituto Superiore di Sanit. (2001). *Salute, Autonomia e Integrazione Sociale degli Anziani, Comune di Caltanissetta*. In https://www.epicentro.iss.it/ben/2001/luglio_ago/2 Dostęp we wrześniu 2022 r.

Epicentro, Istituto Superiore di Sanit. (2006). *Citta a misura di anziano: il programma dell'Oms*. In <https://www.epicentro.iss.it/ambiente/OmsAgeFriendly> Dostęp we wrześniu 2022 r.

Leotti, L. A., & Delgado, M. R. (2011). The inherent reward of choice. *Psychological Science*, 22, 1308-1310.

Mofftt, T. E., Arseneault, L., Belsky, D., Dickson, N., Hancox, R. J., Harrington, H., ... & Caspi, A. (2011). A gradient of childhood self-control predicts health, wealth, and public safety. *Proceedings of the national Academy of Sciences*, 108(7), 2693-2698.

Pedrinelli Carrara, L. (2018). Allenamento cognitive a circuito. Training per il potenziamento delle abilit. intellettive in adulti e anziani. Erickson.

Post, P. G., Fairbrother, J. T., Barros, J. A., & Kulpa, J. D. (2014). Self-controlled practice within a fixed time period facilitates the learning of a basketball set shot. *Journal of Motor Learning and Development*, 2, 9-15.

Post, P., Fairbrother, J., & Barros, J. (2011). Self-controlled amount of practice benefits learning of a motor skill. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 82, 474-481.

Rachlin, H. (1974). Self-control. *Behaviorism*, 2(1), 94-107.

Richmond-Rakerd, L. S., Caspi, A., Ambler, A., d'Arbeloff, T., de Bruine, M., Elliott, M., ... & Moffitt, T. E. (2021). Childhood self-control forecasts the pace of midlife aging and preparedness for old age. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 118(3).

Smyth, A. C., & Shanks, D. R. (2011). Aging and implicit learning: explorations in contextual cuing. *Psychology and Aging*, 26(1), 127.

Tafarodi, R. W., Milne, A. B., & Smith, A. J. (1999). The confidence of choice: Evidence for an augmentation effect on self-perceived performance. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25, 1405-1416.

Zhou, J. (1998). Feedback valence, feedback style, task autonomy, and achievement orientation: Interactive effects on creative performance. *Journal of applied psychology*, 83(2), 261.

Równowaga i stabilność opiekuna jako czynnik budowania zaufania u osób starszych



Moduł 2 stworzony przez Igor Vitale International s.r.l. (Włochy)

Zdjęcie z www.pragna.net

Treść modułu do wykorzystania podczas wykładu/prezentacji

Celem tego modułu jest:

- zapoznanie uczestników z wiedzą na temat wpływu stabilności i równowagi opiekuna na budowanie zaufania w relacji opieki nad osobą starszą
- uświadomienie uczestnikom, że mają wpływ na ich stabilność emocjonalną
- wyposażenie uczestników w podstawowe strategie zmniejszania napięcia i

przywracania równowagi psychicznej, które mogą wykorzystać podczas pracy

Po ukończeniu modułu 2 „Równowaga i stabilność opiekuna jako czynnik budowania zaufania u osób starszych” uczestnik będzie:

- zna wpływ swojego stanu psychicznego i emocjonalnego na poczucie bezpieczeństwa seniora
- być w stanie osiągnąć równowagę emocjonalną dzięki poznanym strategiom
- wykorzystywać swoją równowagę i stabilność do budowania relacji zaufania z seniorem

Aby zapewnić integrację grupy i zbudować zaufanie między uczestnikami, prowadzący wprowadza ćwiczenie z zakresu „przełamywania lodów” (np. prosi każdego uczestnika o opowiedzenie o najbardziej zaskakującej rzeczy, która go spotkała w ciągu ostatniego roku). . Dodatkowo instruktor pyta o 1 oczekiwanie dotyczące szkolenia.

Instruktor przedstawia również podstawowe zasady w ramach umowy na czas trwania spotkania:

- uczestnicy aktywnie uczestniczą w ćwiczeniach
- uczestnicy rozmawiają z wzajemnym szacunkiem
- uczestnikom zależy na zaufaniu, tzn. prywatne historie innych zachowują dla siebie

Zgodnie z zasadą „od ogółu do szczegółu”, instruktor prosi grupę o zdefiniowanie terminu zaufanie. Prosi uczestników o podanie definicji, skojarzeń i zapisuje je na tablicy.

Facylitator przedstawia uczestnikom następujące definicje:

Zaufanie to stan psychiczny wyrażający się pozytywnymi oczekiwaniami co do motywów zachowania innych ludzi i wyniku interakcji oraz gotowością do zaakceptowania zachowania drugiej osoby.

Zaufanie definiowane jest również jako stan psychiczny wyrażający się akceptacją słabości wynikających z interakcji oraz oczekiwaniem na zachowanie drugiej osoby.

Zaufanie to także „postawa oparta na przeszłości, ale rozciągająca się na przyszłość”

„Bycie osobą godną zaufania wiąże się z warunkami zewnętrznymi (umawianie się na spotkania, respektowanie poufności treści rozmów) i wewnętrznymi (akceptowanie zachowania, gdy jestem zirytowany lub sceptyczny). Carl Rogers (twórca psychologii pozytywnej). Carl Rogers jest jednym z założycieli podejścia humanistycznego i z pewnością twórcą podejścia skoncentrowanego na osobie) pisze: Bycie więc godnym zaufania nie wymaga ode mnie bycia konsekwentnym, ale „że jestem zawsze prawdziwy, autentyczny. Rozumiem przez to, że niezależnie od tego, jakie uczucia lub postawy doświadczam w danej chwili, moja świadomość dostosowuje się do nich. Kiedy ten warunek jest spełniony, jestem w tym

momencie osobą zintegrowaną. Więc mogę być tym, kim jestem w głębi duszy. Ten rodzaj autentyczności jest postrzegany przez innych jako postawa godna zaufania”.

Wiele definicji zaufania odwołuje się do elementów takich jak autentyczność, szczerość intencji, wiarygodność i prawdomówność. Elementy te mają szansę ujawnić się w relacji z osobą starszą, kiedy jej opiekun jest w pełni sił, w równowadze emocjonalnej i dobrym samopoczuciu psychicznym.

Dzisiejsze spotkanie będzie poświęcone dbaniu o równowagę, aby móc wykorzystać swój potencjał do bycia bezpiecznym i stabilnym punktem odniesienia w relacji dla osoby starszej.

Współczesne podejście do psychoterapii (w tym traumy) często opiera się na rozwijaniu zasobów, wzmacnianiu mocnych stron, nauce dystansowania się i wypracowaniu technik stabilizacji. Wszystkie te elementy mogą być dobrym źródłem równowagi i stabilności dla opiekuna osoby starszej. Podstawą teoretyczną dzisiejszego spotkania jest założenie, że tylko stały opiekun może zagwarantować poczucie bezpieczeństwa, a co za tym idzie zbudować z seniorem relację opartą na zaufaniu. W literaturze parentingowej często przytaczana jest metafora zakładania maski w samolocie, gdy spada ciśnienie w kabinie: najpierw maskę zakłada rodzic, potem dziecko. Tylko wtedy może zapewnić sobie przetrwanie. Przeformułując to stwierdzenie, można dojść do wniosku, że tylko stabilny, zrównoważony opiekun może dać podopiecznemu poczucie bezpieczeństwa.

Podczas tego spotkania wykonasz ćwiczenia z każdego obszaru w formie pracy indywidualnej. Część z nich będzie dotyczyła wyobraźni, część wykorzysta arteterapię do wzmocnienia efektu wyobraźni. Wszystkie te techniki możesz również zastosować w swojej relacji z podopiecznym, aby wesprzeć go w redukcji napięcia i odzyskaniu wewnętrznej równowagi.

Zacznijmy więc od pierwszego ćwiczenia.

ĆWICZENIE NR 1

Zamknij oczy. Weź głęboki oddech. Wyobraź sobie jedną z trudności, które pojawiają się w relacji z podopiecznym. Przypomnij sobie swoje uczucia związane z tą sytuacją. Pamiętaj, jak reagował twój organizm. Oceń w skali od 0 do 10, jak trudne było to zadanie (0 oznacza bardzo łatwe, a 10 bardzo trudne). Pozostań w tej pamięci. Pamiętaj o słowach swoich i swojego protegowanego.

Teraz wyobraź sobie, że z każdym oddechem zyskujesz pozytywne nastawienie i spokój. Każdy wydech uwalnia napięcie i trudność. Weź kilka uważnych oddechów i wizualizuj napięcie, stres, nerwowość i trudności wychodzące z twojego ciała. Wyobraź sobie, jak z każdym oddechem Twoja unosząca się klatka piersiowa wypełnia się spokojem i pozytywną energią.

Być może spokój i pozytywna energia, które napętniają Cię z każdym oddechem, mają określony kolor? Wybierz który. Poczuj kolor spokoju wypełniający cię z każdym oddechem, stajesz się spokojniejszy. Poczuj spokój, który staje się częścią ciebie. Weź jeszcze 3 wolne i głębokie oddechy. Otwórz oczy.

Instruktor czeka na powrót wyobraźni wszystkich uczestników. Zadawaj pytania:

- Jakie było dla ciebie to doświadczenie?
- Czy było to dla kogoś trudne?
- Czy nadal odczuwasz ten sam poziom wzburzenia i niepokoju, jak wtedy, gdy przypominasz sobie trudności w relacji z podopiecznym?

ĆWICZENIE NR 2

Wróćmy więc do trudności, którą przypomniałeś sobie w poprzednim ćwiczeniu. Spróbuj wyobrazić sobie niektóre umiejętności/kompetencje, które musisz posiadać, aby poradzić sobie z taką trudnością. Zapisz je na kartce papieru.

Prowadzący czeka, aż uczestnicy wygenerują swoje pomysły. W razie trudności przychodzi i pomaga.

Instruktor przechodzi do dalszej części ćwiczenia. Teraz wybierz 2 z wymienionych umiejętności potrzebnych do poradzenia sobie z tą trudnością. Skoncentruj się na pierwszym.

Zamknij oczy. Przypomnij sobie ten wspaniały dzień, kiedy miałeś okazję tak się poczuć. Miałeś tę umiejętność. Niech twój umysł zapamięta ten dzień. Poczuj emocje, które powstały w Tobie w związku z tą umiejętnością. Czy to radość, duma czy satysfakcja? Spróbuj je nazwać i

poczuć. W której części ciała czujesz je najbardziej? Możesz położyć tam rękę, jeśli chcesz. Ciesz się tym dobrym uczuciem. Być może uczucie, jakie budzi ta konkretna umiejętność, przywodzi na myśl określony kolor, a może znajdujesz dla niego symbol.

Poczuj teraz, że ta umiejętność, której potrzebujesz do rozwiązywania problemów z podopiecznym, jest częścią Ciebie, już raz jej użyłeś. Poczuj, jak wspaniale było, gdy udało Ci się go wykorzystać. Pozostań z tym uczuciem przez chwilę.

Weź trzy głębokie oddechy i otwórz oczy.

Facylitator prowadzi ten sam protokół dla drugiej kompetencji/umiejętności, której uczestnik potrzebuje do poradzenia sobie z trudnością w relacji z podopiecznym.

Instruktor pyta uczestników:

- Jakie było dla ciebie to doświadczenie?
- Czy było to dla kogoś trudne? Czy ktoś miał trudności z tym poziomem wyobraźni?
- Jak to jest doświadczyć, że wszystko, czego potrzebujesz do rozwiązania problemu, jest w tobie i że używałeś tego wcześniej?

Lider zwraca uwagę na potencjał każdego z uczestników, zachęcając ich tym samym do poszerzania wiary we własne mocne strony i możliwości w relacji z seniorem.

Prowadzący przechodzi do ćwiczenia nr 3

ĆWICZENIE NR 3

Kolejnym ćwiczeniem będzie technika przywracająca poczucie bezpieczeństwa i wyciszenia. W psychoterapii nazywa się to „Miejscem dobrego samopoczucia”.

Do tego zadania potrzebne będą kredki i papier.

Prowadzący rozpoczyna ćwiczenie słowami:

Usiądź wygodnie. Zamknij oczy. Poczuj swoje ciało - poczuj, jak Twoje plecy dotykają oparcia, pośladki dotykają siedziska, a stopy dotykają podłoga. Weź głęboki oddech. Wyobraź sobie miejsce, w którym czujesz błogość, spokój, jesteś bezpieczny i czujesz się dobrze. Może to być miejsce rzeczywiste, takie, które istnieje lub miejsce z Twojej wyobraźni. To miejsce jest dla Ciebie przyjazne, dobrze się tam czujesz. Rozejrzeć się. Zobacz co najmniej 5 różnych przedmiotów. Obserwuj je dobrze i zapamiętaj.

Teraz spróbuj usłyszeć 4 różne dźwięki. Skoncentruj się na tym dobrze.

Teraz dotknij 3 różnych obiektów - sprawdź ich temperaturę, teksturę i wilgotność.

Spróbuj powąchać 2 różne zapachy. Posmakuj jednej rzeczy.

Usiądź wygodnie w swoim miejscu dobrego samopoczucia. Rozkoszuj się jego bezpieczną, kojącą atmosferą. Pomyśl o jednym słowie kluczowym, które kojarzy Ci się z tym miejscem. Rozejrzyj się po tym miejscu, bądź w nim i powtórz w myślach słowo-klucz. Oddychaj spokojnie.

Weź jeszcze 3 głębokie oddechy i wróć do pokoju, otwórz oczy.

Prowadzący daje uczestnikom chwilę na powrót z wyobraźni.

Mówi do uczestników: Proszę teraz na kartce narysować swoje bezpieczne miejsca.

Po wykonaniu rysunków prowadzący zaprasza uczestników do pokazania swoich prac. Uczestnicy mogą chodzić między stolikami, aby zobaczyć pracę innych uczestników.

Prowadzący pyta uczestników:

- jak czuliście się na swoim miejscu?
- czy udało Ci się znaleźć słowo kluczowe?

Instruktor komunikuje uczestnikom, że każda z podanych dziś technik wymaga praktyki i ugruntowania. Jednorazowe wykonanie danej techniki nie wystarczy, aby była skuteczna. Miejsce dobrego samopoczucia warto odwiedzać za każdym razem, gdy uczestnicy zmagają się z czymś trudnym lub czują narastające napięcie. Jest to również technika, którą można pokazać podopiecznemu.

Prowadzący prosi uczestników o refleksję nad dzisiejszym spotkaniem w formie jednego zdania.

Ćwiczenia do wykonania w trakcie zajęć

ĆWICZENIE NR 1

Instrukcja:

Instruktor czyta go powoli i spokojnie, uwzględniając przerwy.

Zamknij oczy. Weź głęboki oddech. Wyobraź sobie jedną z trudności, które pojawiają się w relacji z podopiecznym. Przypomnij sobie swoje uczucia związane z tą sytuacją. Pamiętaj, jak reagował twój organizm. Oceń w skali od 0 do 10, jak trudne było to zadanie (0 oznacza bardzo łatwe, a 10 bardzo trudne). Pozostań w tej pamięci. Pamiętaj o słowach swoich i swojego protegowanego.

Teraz wyobraź sobie, że z każdym oddechem zyskujesz pozytywne nastawienie i spokój. Każdy wydech uwalnia napięcie i trudność. Weź kilka uważnych oddechów, wizualizuj napięcie, stres, nerwowość i trudności wychodzące z twojego ciała.

Wyobraź sobie, jak z każdym oddechem Twoja unosząca się klatka piersiowa wypełnia się spokojem i pozytywną energią.

Być może spokój i pozytywna energia, które napętniają Cię z każdym oddechem, mają określony kolor? Wybierz który. Poczuj kolor spokoju wypełniającego cię z każdym oddechem, stajesz się spokojniejszy. Poczuj spokój, który staje się częścią ciebie. Weź jeszcze 3 wolne i głębokie oddechy. Otwórz oczy.

Jakie to było dla ciebie doświadczenie? Czy było to dla kogoś trudne? Czy nadal odczuwasz ten sam poziom wzburzenia i niepokoju, jak wtedy, gdy przypominasz sobie trudności w relacji z podopiecznym?

ĆWICZENIE NR 2

Instrukcja:

Wróćmy więc do trudności, którą przypomniałeś sobie w poprzednim ćwiczeniu. Spróbuj wyobrazić sobie niektóre umiejętności/kompetencje, które musisz posiadać, aby poradzić sobie z taką trudnością. Zapisz je na kartce papieru.

Teraz wybierz 2 z wymienionych umiejętności potrzebnych do poradzenia sobie z tą trudnością. Skoncentruj się na pierwszym.

Zamknij oczy. Przypomnij sobie ten wspaniały dzień, kiedy miałeś okazję tak się poczuć. Miałeś tę umiejętność. Niech twój umysł zapamięta ten dzień. Poczuj emocje, które powstały w Tobie w związku z tą umiejętnością. Czy to radość, duma czy satysfakcja? Spróbuj je nazwać i poczuć. W której części ciała czujesz je najbardziej? Możesz położyć tam rękę, jeśli chcesz. Ciesz się tym dobrym uczuciem. Być może uczucie, jakie budzi ta konkretna umiejętność, przywodzi na myśl określony kolor, a może znajdujesz dla niego symbol.

Poczuj teraz, że ta umiejętność, której potrzebujesz do rozwiązywania problemów z podopiecznym, jest częścią Ciebie, już raz jej użyłeś. Poczuj, jak wspaniale było, gdy udało Ci się go wykorzystać. Pozostań z tym uczuciem przez chwilę.

Weź trzy głębokie oddechy i otwórz oczy.

Facylitator prowadzi ten sam protokół dla drugiej kompetencji/umiejętności, której uczestnik potrzebuje do poradzenia sobie z trudnością w relacji z podopiecznym.

ĆWICZENIE NR 3

Instrukcja:

Usiądź wygodnie. Zamknij oczy. Poczuj swoje ciało - poczuj, jak Twoje plecy dotykają oparcia, pośladki dotykają siedziska, a stopy dotykają podłoga. Weź głęboki oddech. Wyobraź sobie miejsce, w którym czujesz błogość, spokój, jesteś bezpieczny i czujesz się dobrze. Może to być miejsce rzeczywiste, takie, które istnieje lub miejsce z Twojej wyobraźni. To miejsce jest dla Ciebie przyjazne, dobrze się tam czujesz. Rozejrzeć się. Zobacz co najmniej 5 różnych przedmiotów. Obserwuj je dobrze i zapamiętaj.

Teraz spróbuj usłyszeć 4 różne dźwięki. Skoncentruj się na tym dobrze.

Teraz dotknij 3 różnych obiektów - sprawdź ich temperaturę, teksturę i wilgotność.

Spróbuj powąchać 2 różne zapachy.

Posmakuj jednej rzeczy.

Usiądź wygodnie w swoim miejscu dobrego samopoczucia. Rozkoszuj się jego bezpieczną, kojącą atmosferą. Pomyśl o jednym słowie kluczowym, które kojarzy Ci się z tym miejscem. Rozejrzyj się po tym miejscu, bądź w nim i powtórz w myślach słowo-klucz. Oddychaj spokojnie.

Weź jeszcze 3 głębokie oddechy i wróć do pokoju, otwórz oczy.

Weź kartkę i kredki i narysuj swoje miejsce dobrego samopoczucia.

Wytyczne do oceniania ćwiczeń wykonywanych na zajęciach

Instruktor podczas ćwiczeń aktywnie uczestniczy w ich realizacji. Jeżeli ćwiczenia prowadzone są w grupach, nauczyciel podchodzi do każdej grupy, słucha i parafrazuje usłyszane treści. Jeśli praca jest wykonywana indywidualnie, wykazuje również postawę aktywną.

Informacja zwrotna jest przekazywana grupie w sposób skłaniający uczestników do wyciągania wniosków. Używa pytań:

- Jak do tego doszedłeś?
- Jakie masz doświadczenie w tym temacie?
- Jak to odzwierciedla się w Twojej pracy/doświadczeniu?
- Czy możesz mi powiedzieć, jak to brzmi dla Ciebie?
- Czy ta metoda może być przydatna w Twoim przypadku?

Propozycje dla trenera dotyczące kierowania grupą biorącą udział w zajęciach

Podstawową wartością podczas szkolenia jest nawiązanie dobrego, bezpiecznego kontaktu z grupą. W tym celu warto poświęcić kilka minut na poznanie się za pomocą pytania „przełamującego lody”. Trener musi być aktywnym uczestnikiem tej rundy szkolenia. Wpisując każdy element warto zapytać, czy są jakieś pytania lub niejasności. Jeśli pojawią się pytania, dobrą praktyką jest sparafrazowanie ich (mówienie własnymi słowami), aby upewnić się, że intencja została właściwie zrozumiana. Wiarygodność i autentyczność to ważne elementy budowania relacji podczas warsztatu. Jeśli trener nie zna odpowiedzi na zadane pytanie, warto to jasno i szczerze przyznać, obiecując sprawdzenie treści w merytorycznych źródłach.

Bibliografia

Bugdol M., Zaufanie jako element systemu wartości organizacyjnych, Współczesne zarządzanie, nr 1, 2010

Czapiński J., Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu, zdrowiu, sile i cnotach człowieka. PWN, Warszawa 2022

Lederer D., Hall M., Relaksacja w pigułce: jak zmniejszyć stres w pracy i w życiu codziennym. Gdańsk : Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne 2008
Rothschild B., Ciało pamięta., Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, 2014

Wójcicka M., Szczuka J., Opiekun szyty na miarę. Poradnik dla opiekunów osób z chorobami otępiennymi. Fundacja na rzecz standardów opieki Wyspy Pamięci, Warszawa 2019

Rozumienie potrzeb seniorów



Moduł stworzony przez Centrum Spotkań Europejskich Światowid w Elblągu (Polska)

Zdjęcie: Pixabay

Moduł 1: Diagnozowanie potrzeb seniorów

1.1 Treść modułu do wykorzystania podczas wykładu/prezentacji

Celem tego modułu jest:

- zapoznanie uczestników z definicją potrzeb w życiu człowieka
- Przedstawienie potrzeb ujawniających się w toku życia

- zaprezentowanie potrzeb rozwojowych typowych dla wieku senioralnego
- wskazanie zadań rozwojowych osób starszych i wpływających z nich potrzeb
- nauka rozpoznawania potrzeb poprzez wykorzystanie odpowiednich pytań i łączenie zaobserwowanych zachowań i emocji/uczuć z potrzebami

Po ukończeniu modułu 1 pt.: “Diagnozowanie potrzeb seniorów”, uczestnik będzie:

- rozpoznawał potrzeby u swojego podopiecznego
- nazywać potrzeby swojego podopiecznego
- nazywać emocje swojego podopiecznego
- łączyć uczucia i zachowania z potrzebami
- wykorzystywać zaobserwowane uczucia i zachowania do oceny spełnienia lub niespełnienia potrzeby u podopiecznego

W celu zadbania o zintegrowanie grupy, wzbudzenia zaufania pomiędzy uczestnikami, prowadzący wprowadza ćwiczenie z obszaru ‘ice breaking’ (np. prosi każdego z uczestników o opowiedzenie, co widział w drodze na spotkanie). Dodatkowo Prowadzący prosi o podanie 1 oczekiwania odnośnie do szkolenia.

Prowadzący prezentuje również podstawowe zasady w ramach kontraktu na czas spotkania:

- uczestnicy aktywnie biorą udział w ćwiczeniach
- uczestnicy wypowiadają się ze wzajemnym szacunkiem
- uczestnicy dbają o zaufanie tj. prywatne historie współuczestników zostawiają dla siebie

Kierując się zasadą od ogółu do szczegółu, pierwszym krokiem, by dobrze rozumieć potrzeby seniorów jest ustalenie definicji potrzeby.

Ćwiczenie nr 1.

Prowadzący zachęca uczestników spotkania do podzielenia się na grupy trzyosobowe. Wręcza grupom czystą kartkę A4 oraz długopisy/mazaki. Zadaniem grup jest wypracowanie definicji potrzeby. By ułatwić grupie podział na podgrupy, prowadzący może dokonać tego arbitralnie. Każda z grup przedstawia swoją definicję, Prowadzący zapisuje je na tablicy.

Literatura, psychologowie i badacze różnie opisują ten termin.

Dla jednych jest to:

Potrzeba to: “naturalnie odczuwalny brak organizmu, bez zaspokojenia którego życie ludzkie staje się utrudnione lub wręcz niemożliwe” (H. Hrapkiewicz, Potrzeby osób w wieku starszym i próba ich realizacji, w: A.Fabiś (red.), Seniorzy w rodzinie, instytucji i społeczeństwie. Wybrane zagadnienia współczesnej gerontologii, Sosnowiec: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Zarządzania i Marketingu 2005, s. 104)

Inni definiują ją następująco:

“brak, który organizm chce uzupełnić lub niepożądany stan, który człowiek chce odmienić” (A. Kamiński w: A.Kamiński, Funkcje pedagogiki społecznej, Warszawa: PWN 1974, s. 47)

Prowadzący przechodzi do teorii:

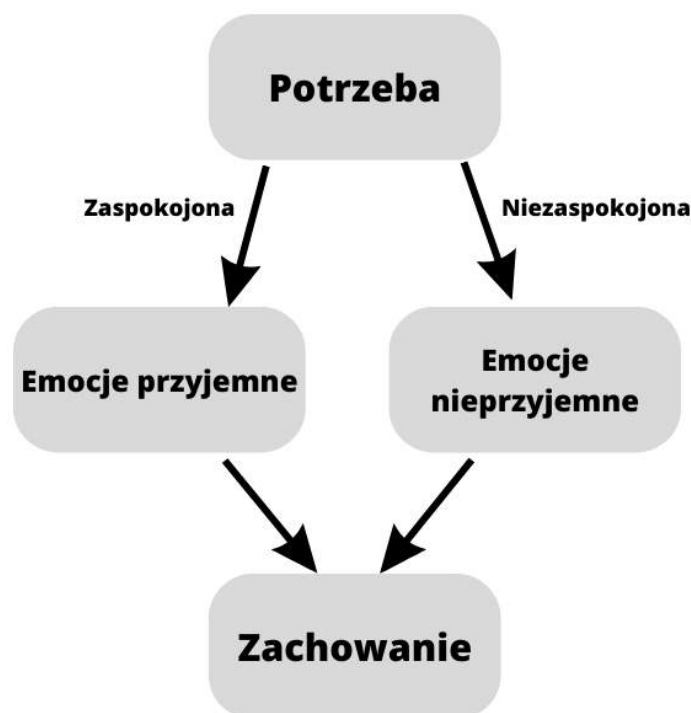
Człowiek w toku swojego rozwoju ujawnia wiele potrzeb. Część z nich pojawia się w związku z zadaniami rozwojowymi, dzięki którym możliwe jest osiągnięcie kolejnych jego etapów. Część z nich, natomiast, związana jest z podstawowymi funkcjami życiowymi takimi jak odżywianie, rozmnażanie czy oddychanie. Wiele skupia się wokół potrzeb kontaktu z innymi ludźmi lub kontaktu z samym sobą.

Potrzeby ujawniają się podczas całego życia człowieka, od jego narodzin do śmierci. Poza potrzebami typowymi dla danego momentu rozwojowego, wszyscy ludzie odczuwają te same potrzeby w toku życia. Zarówno dziecko, jak i senior ma potrzebę bliskości, zrozumienia, rozrywki, celebracji. Jednocześnie dziecko nie ma potrzeby bilansu życia typowego dla wieku senioralnego, a senior nie ma potrzeby ustalania własnej tożsamości jako zachowania typowego dla nastolatka.

Umiejętność rozpoznawania i nazywania potrzeb oraz odpowiadania na nie jest jedną z podstaw bliższych relacji międzyludzkich, również w kontekście pracy opiekuńczej. W świecie psychologii o potrzebach mówił A.H Maslow dzieląc je na potrzeby wzrostu i niedoboru, układając je hierarchicznie od najbardziej podstawowych. Realizacja każdego kolejnego poziomu jest uzależniona od realizacji poprzedniego. Na samym szczycie owej piramidy znajduje się potrzeba samorealizacji, u jej podstawy: potrzeby fizjologiczne. Ideę Maslowa prezentuje poniższa grafika.



O potrzebach przejawiających się w trakcie życia pisał również twórca Nonviolent Communication Marshall Rosenberg. Jednym z założeń tego modelu jest przekonanie, że niespełnione potrzeby generują w jednostce nieprzyjemne uczucia, które ujawniane są za pomocą zachowań, natomiast zaspokojone potrzeby wzbudzają przyjemne uczucia, które również można zaobserwować na poziomie zachowania.



Lista potrzeb, która funkcjonuje w ramach tego modelu (nonviolent communication) zawiera potrzeby pogrupowane w ramach następujących obszarów:

- potrzeby fizyczne
- potrzeby związku z innymi ludźmi
- potrzeby kontaktu z samym sobą
- autonomii

- radości życia
- związku ze światem

Ćwiczenie nr 2.

Prowadzący rozdaje uczestnikom listę potrzeb (załącznik nr 1). Podaje polecenie:

Na liście potrzeb zaznacz te, które są według Ciebie typowe dla wieku senioralnego. Posłuż się przykładem swojego podopiecznego. Czas na wykonanie ćwiczenia to ok 7 minut. Prowadzący po tym czasie prosi uczestników o podzielenie się efektami ćwiczenia, pyta o refleksje.

<p>Potrzeby fizyczne</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Powietrza ● Pożywienia ● Wody ● Schronienia ● Ruchu ● Odpoczynku ● Snu ● Wyrażenia swojej seksualności ● Dotyku ● Bezpieczeństwa fizycznego
<p>Autonomii</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Wybierania własnych planów, celów i marzeń, wartości ● Wybierania własnej drogi prowadzącej do ich realizacji ● Wolności ● Przestrzeni ● Spontaniczności ● Niezależności
<p>Kontakt z samym sobą</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Autentyczności ● Wyzwań ● Uczenia się ● Jasności ● Świadomości ● Kompetencji ● Kreatywności ● Integralności ● Samorozwoju / wzrostu ● Autoekspresji / wyrażania własnego „ja” ● Poczucia własnej wartości

	<ul style="list-style-type: none"> ● Samoakceptacji ● Szacunku dla siebie ● Osiągnięć ● Prywatności ● Sensu ● Poczucia sprawczości i wpływu na swoje życie ● Całości / jedności ● Spójności ● Rozwoju ● Stymulacji, pobudzenia ● Zaufania ● Świątowania zaspokojonych potrzeb, spełnionych marzeń, planów i opłakiwania niezaspokojonych ● Celu
Radości życia	<ul style="list-style-type: none"> ● Zabawy ● Humoru ● Radości ● Łatwości ● Przygody ● Różnorodności / urozmaicenia ● Inspiracji ● Prostoty ● Dobrostanu fizycznego/emocjonalnego ● Komfortu / wygody ● Nadziei
Związku ze światem	<ul style="list-style-type: none"> ● Piękna ● Kontaktu z przyrodą ● Harmonii ● Porządku ● Spójności
Związku z innymi ludźmi	<ul style="list-style-type: none"> ● Przyczyniania się do wzbogacania życia ● Informacji zwrotnej, ● czy nasze działania przyczyniły się do wzbogacania życia ● Przynależności ● Wsparcia ● Wspólnoty ● Kontaktu z innymi ● Towarzystwa ● Bliskości ● Dzielenia się: smutkami i radościami; talentami i zdolnościami ● Więzi ● Uwagi, bycia wziętym pod uwagę ● Bezpieczeństwa emocjonalnego ● Szczerości ● Empatii

	<ul style="list-style-type: none"> ● Współzależności ● Szacunku ● Równych szans ● Bycia widzianym ● Zrozumienia i bycia zrozumianym ● Zaufania ● Ciepła ● Otuchy ● Miłości ● Intymności ● Siły grupowej ● Współpracy ● Wzajemności
--	--

Nie ma tu dobrych i złych odpowiedzi, jednak w związku ze specyficznym czasem w życiu człowieka, jakim jest starość, często to potrzeby związane z:

- przynależnością
- poczuciem bezpieczeństwa
- wspólnotowości
- bycia częścią
- współtworzenia
- zrozumienia
- szacunku
- pomocy

są potrzebami wiodącymi w tym wieku.

W literaturze można odnaleźć zestawienia przedstawiające specyficzne potrzeby pojawiające się w wieku senioralnym (za: Hrapkiewicz, Potrzeby osób w wieku starszym, s. 104)

- wykonywanie społecznie użytecznych działań

- uznanie za część społeczeństwa, społeczności, grupy i odgrywania w nich określonej roli
- wypełnienie zwiększonej ilości czasu wolnego w satysfakcjonujący sposób
- utrzymywanie stosunków towarzyskich
- uznanie za jednostkę ludzką
- stwarzanie okazji i sposobności do poczucia dokonań i autoekspresji
- odpowiednia stymulacja psychiczna i umysłowa
- ochrona zdrowia i dostępu do opieki zdrowotnej
- odpowiedni ustalony tryb życia i utrzymanie stosunków z rodziną
- duchowa satysfakcja

“Obawy przed śmiercią, chorobą, niepełnosprawnością, zwiększają odczuwanie potrzeb akceptacji, afiliacji i miłości. Dysfunkcja organiczna i sprawnościowa seniorów najczęściej zwiększa potrzeby kontaktów z najbliższymi, obecność i życzliwość osób, którym ufają. Seniorzy są zbiorowością społeczną, która potrzebuje tolerancji, aktywności, prawdziwego i w miarę możliwości pełnego uczestnictwa w codziennym życiu wspólnot rodzinnych, religijnych, sąsiedzkich, towarzyskich czy lokalnych. Przychylność rodziny jest bardzo istotna, ale ważne jest również nastawienie otoczenia. Osoby starsze są bardzo czułe i wrażliwe na wszelkie przejawy akceptacji lub jej braku, przeżywają głęboko brak szacunku i empatii”.

Ćwiczenie nr 3

Potrzeby to jeden z ważnych elementów koncepcji Marshalla Rosenberga, drugim są uczucia. Mając na uwadze potrzeby Waszych podopiecznych, które zaznaczyliście w ćwiczeniu 2, przeanalizujcie listę uczuć (załącznik numer 3), w przygotowanej tabeli (załącznik nr 4) wpiszcie uczucia i zachowania, które mogą pojawiać się w sytuacji zrealizowanych i niezrealizowanych potrzeb.

Swoją pracę omówcie w trzosobowych grupach.

Lista uczuć	
Czułość	Obawa
Rozbawienie	Gniew
Poczucie akceptacji	Lęk
Poczucie śmiałości	Niepokój
Spokój	Wstyd
Oddanie	Skrepowanie
Poczucie kompetencji	Rozgoryczenie
Zainteresowanie	Znudzenie
Poczucie pewności	Zmieszanie
Zadowolenie	Pogarda
Zaciekawienie	Poczucie porażki
Zachwył	Przygnębie
Poczucie atrakcyjności	Poczucie zależności
Zapał	Depresja
Podeksytowanie	Rozpacz
Wielkoduszność	Desperacja
Serdeczność	Załamanie
Poczucie spełnienia	Rozczarowanie
Poczucie bezpieczeństwa	Zniechęcenie
Poczucie niezależności	Obrzydzenie
Poczucie siły	Niefuność
Współczucie	Zakłopotanie
Wyrozumiałość	Irytacja
Wdzięczność	Strach
Poczucie szczęścia	Melancholia
Nadzieja	Poczucie nieszczęścia
Radość	Poczucie niezrozumienia
Miłość	Oburzenie
Poczucie bycia kochanym	Poczucie przytłoczenia
Podziw	Panika

Wierność	Rozgorączkowanie
Namiętność	Frustracja
Wesołość	Szał
Przyjemność	Poczucie winy
Duma	Nienawiść
Odprężenie	Bezradność
Poczucie ulgi	Beznadziejność
Przerażenie	Poczucie niekompetencji
Wrogość	Niezdecydowanie
Upokorzenie	Poczucie niższości
Poczucie krzywdy	Zahamowanie
Poczucie lekceważenia	Niepewność
Zniecierpliwienie	Rozdrażnienie
Zazdrość	Poczucie izolacji
Drażliwość	Poczucie nieatrakcyjności
Poczucie znalezienia się w pułapce	Zażenowanie
Zatroskanie	Poczucie niespełnienia
Poczucie niedoceniania	

Załącznik nr 4

Zrealizowane potrzeby		
Potrzeba	Opis emocji	Opis zachowania
Niezrealizowane potrzeby		
Potrzeba	Opis emocji	Opis zachowania

Ciekawe spojrzenie na starość wnosi koncepcja kryzysów psychospołecznych według Erika Eriksona, który wyróżnił osiem etapów w trakcie całego życia człowieka. Ostatnim jest ten przypadający na czas starości: **integralność versus rozpacz**. Według badacza, czas starości to moment, w którym pojawia się bilans życia. Od tego, w jaki sposób osoba starsza ocenia swoje życie zależy, czy odczuje integralność czy też pojawi się rozpacz z powodu niezadowolenia z własnego życia. Poczucie integralności oznacza pogodzenie z wydarzeniami i tokiem swego życia, pogodzenie z nieuchronnością śmierci, brak lęku przed śmiercią. To również poczucie spełnienia, dobrego miejsca w życiu.

Pomocne w bilansowaniu własnego życia, a więc dążeniu do pozytywnego spojrzenia na wszystkie doświadczenia jest ćwiczenie związane z linią życia. Bilans życia to takie całościowe spojrzenie na własne losy, który pomaga dostrzec logiczną całość, wpływ jednych wydarzeń na drugie.

Ćwiczenie nr 4

Prowadzący zachęca Uczestników do stworzenia linii życia swojego podopiecznego, szukając w jego historii wydarzeń, które mogą pozwolić na pozytywny bilans życia. W celu ułatwienia zadania, wręcza załącznik nr 5 - kartę z przygotowaną linią życia.

Linia życia



Polecenie do ćwiczenia:

W każdym z pól wpisz jedno wydarzenie życiowe swojego podopiecznego, które jest dla niego ważne/znaczące.

Prowadzący omawia ćwiczenie z uczestnikami. Pyta o ich wrażenia z tego ćwiczenia, wnioski. Sprawdza, czy przyjrzenie się historii życiowej podopiecznego pomaga zrozumieć jego dzisiejszą postawę.

Prowadzący przechodzi do fragmentu o najczęściej niezaspokojonych potrzebach seniorów. Porusza temat największych trudności, które ujawniają się w tym okresie.

Ćwiczenie nr 5

Rozpoczynając ten temat pyta Uczestników o ich propozycje, wykorzystując do tego **metodę burzy mózgów** w ramach całej grupy. Propozycje uczestników zapisuje na tablicy.

Pilnuje, by dopisać trzy poniższe trudności wynikające z badań Izdebskiego i Polak, jeśli Uczestnicy sami nie wygenerowali takich propozycji.

Badania Pawła Izdebskiego i Anny Polak z lat 2002/2003 wskazują, że największe trudności seniorów to:

- poczucie osamotnienia,
- konieczność opuszczenia własnego środowiska,
- brak kontaktu z rodziną

Oznacza to, że **potrzeba kontaktu z innymi, bliskości, bezpieczeństwa otoczenia, stabilizacji, bliskich kontaktów z rodziną** są kluczowymi potrzebami dla seniora. Uwzględnianie ich w pierwszej kolejności może wspomóc seniorów w budowaniu pozytywnego bilansu życia.

Badacze zauważyli również, że osoby, które mają mniejszą ilość dzieci czują się gorzej. W ich przypadku potrzeba bliskości i relacji z drugim człowiekiem wzrasta.

Te same badania pokazały, że osoby mieszkające w domach seniora mają niższy poziom bilansu życiowego niż osoby mieszkające z rodzinami. To również wzmacnia przekonanie, że mieszkańcy takich placówek potrzebują silnej, bezpiecznej więzi z opiekunem. Wiodącą zmienną wpływającą na dobre samopoczucie w wieku senioralnym jest udane życie rodzinne - stąd w przypadku osób, które nie mają wsparcia członków rodziny ważne jest, by mieć stałego opiekuna, ale również grono bliskich osób - np. współmieszkańców i zespół ośrodka.

Dane z badań Izdebskiego i Polak jednoznacznie wskazują, że potrzeby seniorów skupiają się wokół relacji z drugim człowiekiem. Takiej relacji, która jest powtarzalna, bezpieczna, częsta i stabilna. Poczucie bycia w bliskim związku, a także przynależność i wspólnotowość to najczęstsze potrzeby spotykane w literaturze przedmiotu.

Prowadzący pokazuje Uczestnikom grafikę (załącznik nr 6), która stanowi podsumowanie najważniejszych potrzeb seniorów według zebranych badań.

Potrzeby seniorów

Kontakt z innymi

Bezpieczeństwa otoczenia

Stabilizacji

Bliskich kontaktów z rodziną

Silnej, bezpiecznej więzi z opiekunem

Przynależności

Wspólnotowości

Zaufania

Akceptacji

Ćwiczenie numer 6

Prowadzący zaprasza Uczestników do wygenerowania pytań, które można zadać podopiecznemu seniorowi, by zapytać o jego potrzeby, doprecyzować je, wyciągnąć na wierzch. Zaznacza, że prosi, by Uczestnicy wykorzystali do tego wiedzę z tego spotkania oraz grafikę podsumowującą najważniejsze potrzeby seniora. Każda osoba głośno prezentuje jedno pytanie, rozpoczyna Prowadzący. Dodatkowo, prowadzący zapisuje te pytania na tablicy.

Propozycja pytań:

1. Jak bardzo ważni są dla Pani/Pana inni ludzie?
2. Kto jest Panu/Pani bliski?
3. Kiedy czuje się Pani/Pan bezpiecznie?
4. Kiedy czuje Pan/Pani strach?
5. Co powoduje Pani/Pana niepokój?
6. Co mogę zrobić, by czuł/a się Pan/Pani bezpiecznie?
7. Czy lubi Pan/Pani zmiany?
8. Co Pani/Pan czuje, gdy zmienia się Pani/Pana rutyna?
9. Kiedy jest Pani/Panu dobrze?
10. Po czym Pan/Pani wie, że zaufała Pani/Pan opiekunowi?
11. Czy lubi Pan/Pani być częścią jakiejś grupy?
12. Które grupy są dla Pana/Pani ważne?
13. Po czym Pan/Pani poznaje, że ktoś Panią/Pana akceptuje?

1.2. Ćwiczenia do realizacji podczas zajęć

Przed rozpoczęciem współpracy Prowadzący zawiązuje z Uczestnikami kontrakt, w ramach którego prosi, by każdy z zaangażowaniem brał udział w spotkaniu. Formułuje również zasady dotyczące zaufania i wzajemnego szacunku.

Każde ćwiczenie zakłada wprowadzenie polecenia przez Prowadzącego, część właściwą oraz podsumowanie, w trakcie którego Uczestnicy dzielą się swoimi rezultatami oraz refleksjami. W przypadku, gdy ktoś nie chce udzielić odpowiedzi, Prowadzący przyjmuje to i akceptuje.

Ćwiczenie nr 1

Polecenie:

Podzielcie się na grupy trzyosobowe. Każda z grup otrzyma czystą kartkę A4 oraz długopisy/mazaki. Zadaniem każdej z grup jest wypracowanie definicji potrzeby.

By ułatwić grupie podział na podgrupy, prowadzący może dokonać tego arbitralnie. Każda z grup przedstawia swoją definicję, Prowadzący zapisuje je na tablicy.

Ćwiczenie nr 2

Polecenie:

Na liście potrzeb zaznacz te, które są według Ciebie typowe dla wieku senioralnego. Posłuż się przykładem swojego podopiecznego. Czas na wykonanie ćwiczenia to ok 7 minut. Prowadzący po tym czasie prosi uczestników o podzielenie się efektami ćwiczenia, pyta o refleksje.

Ćwiczenie nr 3

Polecenie:

Potrzeby to jeden z ważnych elementów koncepcji Marshalla Rosenberga, drugim są uczucia. Mając na uwadze potrzeby Waszych podopiecznych, które zaznaczyliście w ćwiczeniu 2, przeanalizujcie listę uczuć (załącznik numer 3), w przygotowanej tabeli (załącznik nr 4) wpiszcie uczucia i zachowania, które mogą pojawiać się w sytuacji zrealizowanych i niezrealizowanych potrzeb.

Swoją pracę omówcie w trzyosobowych grupach.

Po zakończeniu ćwiczenia Prowadzący prosi reprezentanta każdej z grup o podzielenie się refleksjami.

Ćwiczenie nr 4

Polecenie:

W celu lepszego rozumienia etapu bilansu życia zapraszam Was do ćwiczenia 'Linia życia'. W każdym z pól wpiszcie jedno wydarzenie życiowe swojego podopiecznego, które jest dla niego ważne/znaczące. Spróbujcie wczuć się w sytuację Waszego podopiecznego.

Prowadzący omawia ćwiczenie z uczestnikami. Pyta o ich wrażenia z tego ćwiczenia, wnioski. Sprawdza, czy przyjrzenie się historii życiowej podopiecznego pomaga zrozumieć jego dzisiejszą postawę.

Ćwiczenie nr 5

Polecenie:

Zapraszam Was do wspólnej pracy na forum w ramach burzy mózgów. Zastanówmy się wspólnie z jakimi trudnościami zmagają się seniorzy. Innymi słowy, jakie potrzeby seniorów najczęściej są niespełnione. Nasze odpowiedzi będę zapisywać na tablicy.

Ćwiczenie nr 6

Polecenie:

Zapraszam Was do wygenerowania pytań, które można zadać podopiecznemu seniorowi, by zapytać o jego potrzeby, doprecyzować je, wyciągnąć na wierzch. Proszę, byście wykorzystali do tego wiedzę z tego spotkania oraz grafikę podsumowującą najważniejsze potrzeby seniora. Każda osoba będzie głośno

prezentować jedno pytanie, przekazując głos kolejnej osobie. Ćwiczenie rozpocznie ją jako Prowadzący. Dodatkowo, będę zapisywać te pytania na tablicy.

1.3. Wytyczne dotyczące oceny ćwiczeń realizowanych podczas zajęć

Obejmuje to, jak ocenić wykonanie ćwiczeń, metodologie obserwacyjne i jak zgłosić podczas zajęć, co się stało - przekazać informacje zwrotne uczestnikom

Prowadzący podczas przeprowadzania ćwiczeń aktywnie uczestniczy w ich realizacji. Jeśli ćwiczenia prowadzone są w grupach, podchodzi do każdej z grupy, przysłuchuje się, parafrazuje usłyszane treści. Jeśli praca odbywa się indywidualnie, również wykazuje się postawą aktywną.

Informacje zwrotne przekazuje grupie w sposób indukujący wnioskowanie własne uczestników. Wykorzystuje pytania:

- Jak do tego doszedłeś?
- Jakie masz doświadczenia w tym temacie?
- Jak to się odzwierciedla w Twojej pracy/doświadczeniu?
- Czy możesz powiedzieć jak to dla Ciebie brzmi?
- Czy taki sposób może okazać się użyteczny w Twoim przypadku?

1.4. Sugestie dla trenera dotyczące zarządzania grupą biorącą udział w zajęciach

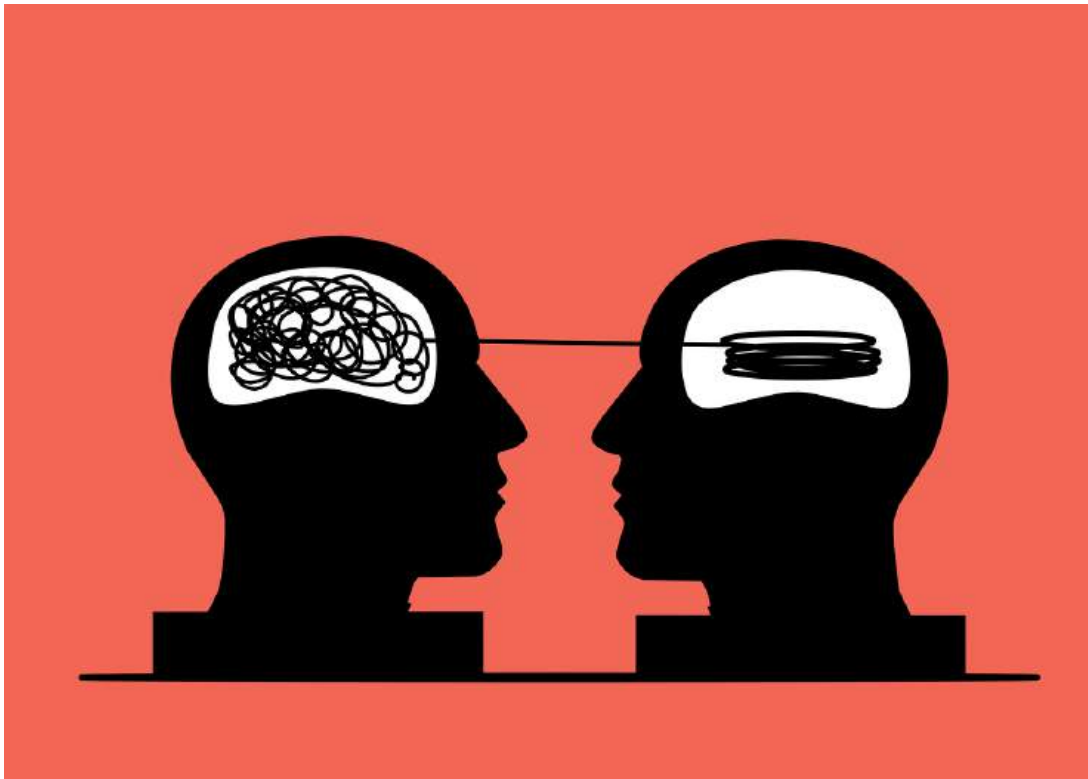
Zawiera ogólne wytyczne dotyczące przeprowadzenia szkolenia, jak radzić sobie z ewentualną sytuacją krytyczną, trudnościami lub blokadą u uczestników w odniesieniu do przyjętych kompetencji

Podstawową wartością w trakcie prowadzenia szkolenia to nawiązanie dobrego, bezpiecznego kontaktu z grupą. W tym celu warto poświęcić kilka minut na wzajemne poznanie się przy pomocy pytania z obszaru 'ice breaking'. Ważne jest, by trener był aktywnym uczestnikiem tej rundy szkolenia. Wprowadzając każdy element, warto dopytywać czy są jakieś pytania lub niejasności. W przypadku pojawienia się pytań, dobrą praktyką jest parafrazowanie go (opowiadanie własnymi słowami), by upewnić się, że intencja została prawidłowo odebrana. Wiarygodność i autentyczność to ważne elementy budowania relacji w trakcie warsztatu. W przypadku, gdy trener nie zna odpowiedzi na zadawane pytanie, warto jasno i uczciwie to przyznać, obiecując przy tym sprawdzenie treści w merytorycznych źródłach.

1.5 Bibliografia

1. H. Hrapkiewicz, Potrzeby osób w wieku starszym i próba ich realizacji, w: A.Fabiś (red.), Seniorzy w rodzinie, instytucji i społeczeństwie. Wybrane zagadnienia współczesnej gerontologii, Sosnowiec: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Zarządzania i Marketingu 2005, s. 104
2. Hrapkiewicz, Potrzeby osób w wieku starszym, s. 104.
3. Izdebski I., Polak A., Bilans życia i poczucie koherencji osób starszych w zależności od ich aktualnej sytuacji życiowej, Gerontologia Polska, Tom 13, nr 3, 188–194
4. Porozumienie bez przemocy. O języku życia, Czarna Owca
5. Spyrka-Chlipała R., Uwarunkowania i struktura potrzeb życiowych seniorów, Roczniki Teologiczne, Tom LXI, zeszyt 1 – 2014
6. Straś-Romanowska M.: Późna dorosłość. Wiek starzenia się. W: Harwas-Napierała B., Trempała J. (red.). Psychologia rozwoju człowieka. PWN, Warszawa 2000; 263–292
7. Strelau J. (red.), Psychologia. Podręcznik akademicki, Gdańsk: GWP 2000.

Rozumienie potrzeb seniorów



Moduł stworzony przez Centrum Spotkań Europejskich Światowid w Elblągu (Polska)

Zdjęcie: Pixabay

Moduł 2: Komunikacja potrzebna do rozumienia potrzeb seniora

1.1 Treść modułu do wykorzystania podczas wykładu/prezentacji

Celem tego modułu jest:

- Wyposażenie Uczestników w wiedzę wspierającą konstruktywną komunikację z seniorem
- Zaprezentowanie praktycznych wskazówek ułatwiających rozmowę z seniorem

- Przećwiczenie w praktyce zaproponowanych strategii komunikacyjnych

Po ukończeniu modułu 2 pt.: “Komunikacja potrzebna do rozumienia potrzeb seniora”, uczestnik będzie:

- potrafił rozmawiać z seniorem w taki sposób, by poznać jego potrzeby
- potrafił rozmawiać z seniorem w taki sposób, by rozumieć sedno przekazu seniora
- potrafił okazać seniorowi zrozumienie poprzez komunikaty słowne
- potrafił aktywnie słuchać i parafrazować usłyszane treści

W celu zadbania o zintegrowanie grupy, wzbudzenia zaufania pomiędzy uczestnikami, prowadzący wprowadza ćwiczenie z obszaru ‘ice breaking’ (np. prosi każdego z uczestników o opowiedzenie, co miłego usłyszał ostatnio na swój temat). Dodatkowo Prowadzący prosi o podanie 1 oczekiwania odnośnie do szkolenia.

Prowadzący prezentuje również podstawowe zasady w ramach kontraktu na czas spotkania:

- uczestnicy aktywnie biorą udział w ćwiczeniach
- uczestnicy wypowiadają się ze wzajemnym szacunkiem
- uczestnicy dbają o zaufanie tj. prywatne historie współuczestników zostawiają dla siebie

Kierując się zasadą od ogółu do szczegółu, pierwszym krokiem, by rozpocząć pracę nad tematem komunikacji ułatwiającej zrozumienie potrzeb seniora jest określenie jej charakteru. Prowadzący zaprasza więc do otwartej dyskusji na temat tego, jaka powinna być komunikacja w relacji z seniorem. Odpowiedzi uczestników zapisuje na tablicy.

Wśród odpowiedzi powinny znaleźć się również sugestie Prowadzącego:

- jasna komunikacja
- dobra intencja komunikacji
- wykorzystująca język osobisty
- autentyczna
- nastawiona na porozumienie
- bezprzemocowa
- wykorzystująca pytania otwarte
- uwzględniająca inny punkt widzenia
- bez oceniania

Prowadzący dopytuje również Uczestników, w komunikacji z seniorem sprawia największy problem. Prosi uczestników o dobranie się w trzyosobowe grupy, w których mają stworzyć listy trudności w komunikacji z seniorem. Po upływie 5 minut, prosi uczestników podgrup, by zastanowili się nad dotychczasowymi strategiami radzenia sobie z tymi trudnościami. Zadaje pytanie: “jakich sposobów używaliście dotychczas, by poradzić sobie z tymi trudnościami?”

Prowadzący zbiera wszystkie sposoby na tablicy. Prosi uczestników o wskazanie tych, które uważają za wspierają/konstruktywne oraz zaznaczenie tych, które nie wspierają komunikacji z seniorem.

Spośród wypisanych przez uczestników sposobów radzenia sobie z trudnościami, trener wyszukuje te, które mogą być częścią lub mieć jakiś związek z następującymi strategiami:

1. Opisywanie tego, co widzę

Strategia wspierająca komunikację polegająca na wykonaniu 'stop klatki' sytuacji, w której znajduje się uczestnik i senior. Służy do zatrzymania się i zauważenia zachowań oraz emocji.

np. *"Widzę, że zaciskasz zęby i szybciej oddychasz"* lub *"W Twoich oczach widzę łzy"*.

2. Nazywanie tego, co widzę

Sposób, w którym oprócz opisywania fizycznych symptomów, odbiorca nadaje temu, co widzi, interpretację.

np. *"Widzę w Twoich oczach łzy, chyba odczuwasz smutek"*

3. Powiązywanie tego, co widzę i tego, co interpretuję z zachowaniem.

np. *"Widzę w Twoich oczach łzy, chyba odczuwasz smutek. Zakrywasz twarz dłońmi, odsuwasz się ode mnie."*

4. Zadawanie pytań o to, co może pomóc/czego potrzebuje podopieczny

np.: *"Czego potrzebujesz teraz, kiedy odczuwasz smutek?"* lub *"Co Ci może pomóc, kiedy teraz odczuwasz smutek?"* lub *"Co najczęściej pomaga Ci, kiedy odczuwasz taki smutek jak teraz?"*

5. Zapewnianie rozmówcy o obecności i wsparciu.

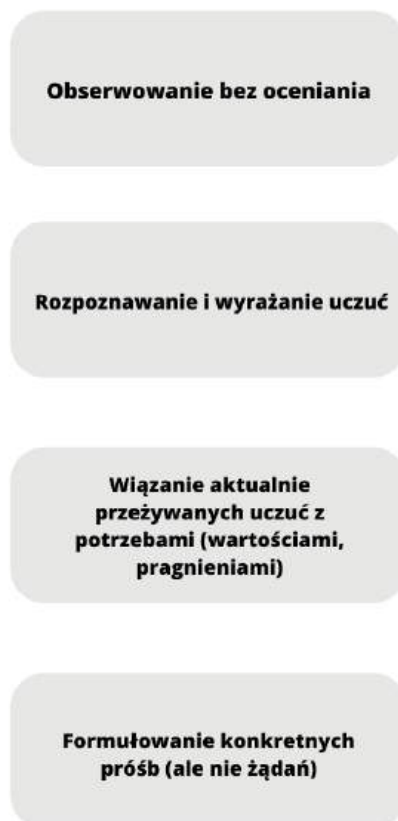
To strategia, która przypomina podopiecznemu o tym, że między Tobą jako opiekunem, a nim, jest ważna więź i relacja. Można wykorzystać do tego zdanie:

“Jestem tu przy Tobie, staram się zrozumieć, z czym się zmagasz/o co chodzi”.
Jesteś tu bezpieczny”.

Ostatnia strategia jest szczególnie ważna w kontekście osób starszych, które zmagają się z demencją.

Ich mózg funkcjonuje zupełnie inaczej niż mózg zdrowych seniorów. Poczucie bezpieczeństwa osób z demencją jest bardzo labilne. Oznacza to, że w komunikacji z nimi, priorytetem będzie zapewnianie ich o bezpieczeństwie. W tym wypadku również delikatny dotyk np. dotknięcie ręki lub położenie ręki na ramieniu, mogą mieć znaczenie w odczuwaniu poczucia bezpieczeństwa.

Pomocne w dobrej komunikacji z seniorem jest wykorzystywanie 4 stopniowego modelu komunikacji bez przemocy autorstwa Marshalla Rosenberga. Poszczególne kroki ilustruje grafika:



Ćwiczenie nr 3

Prowadzący zaprasza uczestników do dobrania się w pary (w przypadku nieparzystej liczby uczestników sam dołącza do jednej z par). Zadaniem w parach jest opisać drugą osobę bez oceniania i nadawania interpretacji. Po zakończeniu zadania przez jedną osobę, to samo wykonuje druga osoba z pary.

Po zakończeniu ćwiczenia prowadzący pyta uczestników:

1. Jak Wam było w tym ćwiczeniu?
2. Co było łatwe?
3. Co było trudne?

Pomocną metaforą w stosowaniu takiej metody jest tzw. stop - klatka. To wyobrażenie sobie, że w danym momencie wykonujemy zdjęcie lub zatrzymujemy obraz danej sytuacji. Opisujemy są jedynie po tym, co możemy zauważyć. Kierujemy się pytaniem 'co widzę?', a nie "jakie jest to, co widzę".

Kolejny krok to rozpoznawanie i wyrażanie uczuć.

Krzysztof Mudyń, autor artykułu opisującego model komunikacji bez przemocy Rosenberga tak pisze o korzyści z rozpoznawania i wyrażania uczuć:

"Jeśli bowiem inni nie wiedzą co przeżywamy, mogą interpretować nasze milczenie przeciwko sobie i interpretować je jako przejaw naszej niechęci lub np., poczucia wyższości w stosunku do nich."

Szczególnie ważne wydaje się to być w wieku senioralnym, kiedy wyostrajają się oceny, sądy, a poczucie bezradności i samotności się zwiększa. Kluczem do dobrej komunikacji z seniorem, a co za tym idzie do rozumienia podopiecznego i jego potrzeb, będzie mówienie o swoich uczuciach z autentycznością i otwartością.

Ćwiczenie nr 4

Prowadzący prosi grupę o podzielenie się na 5 osobowe podgrupy. Każda z grup otrzyma po 4 opisy seniorów, którzy ujawniają trudne zachowania. Zadaniem grupy jest stworzenie komunikatów ujawniających uczucia, które pojawiają się w rozmówcy związku z zachowaniem.

Sytuacja	Ujawnienie/opis uczuć
Pani Krystyna ma 93 lata. Bardzo często gubi swoje rzeczy. Jej pierwszą reakcją jest oskarżanie Ciebie o schowanie lub kradzież jej rzeczy	Kiedy mnie o to oskarżasz, czuję się _____
Pan Kazimierz ma 87 lat. Niechętnie zjada podane przez Ciebie potrawy. Ocenia je negatywnie. Mówi, że wolałby zjeść to, co gotowała jego zmarła żona. Tylko ona potrafiła dobrze gotować.	
Pani Janina ma 81 lat. Bardzo nie lubi wykonywać ćwiczeń, które zalecił jej fizjoterapeuta. Mówi, że jesteś niedobry/niedobra, że ją do tego zmuszasz.	
Pan Witold ma 85 lat. Uwielbia rozwiązywać krzyżówki. Czasem mu je przynosisz, lecz tym razem nie masz ich ze sobą. Pan Witold mówi, że jesteś okropna/y.	

Po wykonaniu zadania, prowadzący prosi grupy o odczytanie swoich propozycji. Za każdym razem zadaje pytanie:

- Czy do tej pory formułowałaś/formułowałeś w taki sposób swoje odczucia?
- Jakie są korzyści z takiego działania? Co daje to Tobie, a co Twojemu podopiecznemu?

Prowadzący zamyka ćwiczenie komentarzem, że ujawnianie uczuć powoduje obniżenie napięcia, nie prowadzi do chowania urazy, ułatwia przepływ pomiędzy opiekunem a podopiecznym - jednym słowem buduje dobrą, bezpieczną więź i zrozumienie.

Prowadzący wprowadza kolejny krok z modelu Rosenberga czyli wiązanie aktualnie przeżywanych uczuć z potrzebami (wartościami i przeżyciami). Uczestnicy, którzy odbyli spotkanie w ramach modułu 1 (diagnozowanie potrzeb seniorów) mają już wiedzę o potrzebach, jakie seniorzy ujawniają w trakcie tego etapu życia oraz wiedzę o tym, że to zachowania pokazują, że potrzeba została zaspokojona lub niezaspokojona.

Pomocne w zrozumieniu tego kroku jest myślenie o sobie i swoich odczuciach uwzględniając taki schemat:

„Czuję się, bo chcę (mam potrzebę, jest dla mnie ważne, aby)...”

Dzięki takiemu przyglądaniu się sobie można wówczas zastosować to w relacji z seniorem wykorzystując pytanie:

„Czy czujesz się ..., bo chcesz (potrzebujesz, jest dla ciebie ważne)...”

Prowadzący zaprasza uczestników do kolejnego ćwiczenia.

Ćwiczenie nr 5

Prowadzący zaprasza do ćwiczenia w tzw. autopraczy. Oznacza to, że każdy z uczestników wykonuje je w ramach pracy własnej, bez interakcji z innymi.

Prowadzący czyta uczestnikom następujący tekst:

“Przypomnij sobie swoją ostatnią trudną sytuację osobistą, taką która na skali trudności znalazłaby się na poziomie 3 na 10, gdzie 10 to ekstremalnie trudna sytuacja, a 0 to niezbyt trudna sytuacja. Spróbuj wyobrazić sobie wszystkie detale miejsca, w którym to się działo. Przypomnij sobie dokładną datę i dzień. Wyobraź sobie swój strój, strój osoby, która również w tej sytuacji brała udział. Przypomnij sobie uczucia, które się w Tobie pojawiały. Spróbuj je zlokalizować w ciele - gdzie się rodziły. Nazwij te wszystkie uczucia i spróbuj uzupełnić zdanie:

Czuję się lub czuję (jakąś emocję)...., bo chcę/mam potrzebę

Prowadzący dla ułatwienia pisze to zdanie na tablicy, by uczestnicy mogli wspierać się nim podczas szukania własnych uzupełnień.

Prowadzący pyta uczestników o ich odczucia. Dopytuje, czy to zadanie było trudne. Ostatnim elementem modelu Rosenberga jest formułowanie konkretnych prośb. Prośba różni się od żądania tym, że zakładamy, że druga osoba może nam odmówić, a my przyjmujemy tę odmowę bez emocjonalnych kosztów dla odmawiającego. Nie obrazimy się, nie zdenerwujemy, nie zlekceważmy ani nie zaatakujemy odmawiającego.

O tym, że mamy do czynienia z prośbą tak naprawdę decyduje sposób reakcji na odmowę. Jeśli druga strona przyjmuje odmowę, oznacza to, że od początku miała intencję proszenia, a nie żądania ani wydania polecenia. Słowo ‘proszę’ nie sprawia, że formułujemy prośbę. Żądanie pozostanie żądaniem.

Prowadzący zadaje pytanie uczestnikom:

Czy te fakty mogą mieć znaczenie w Waszej pracy?

Prowadzący wypisuje na tablicy cechy prośby:

- konkretna
- wykonalna
- dotyczy tego, co ktoś miałby zrobić, a nie czuć czy myśleć

Podaje przykład:

“Czy możemy się umówić, że jeśli będzie Pani chciała, by podlewała Pani kwiaty, to jasno powie mi to Pani, gdy wejdę do Pani domu?”

Zaprasza uczestników do wskazania trzech cech prośby czyli konkretności, wykonalności, robienia a nie myślenia lub czucia.

Prowadzący przechodzi do połączenia wszystkich kroków w całość.

Ten model komunikacji można stosować przynajmniej w dwóch ujęciach: mówiąc o sobie lub mówiąc o swoim podopiecznym. Podsumowując te treści przyjrzymy się obu możliwościom.

Prowadzący dzieli tablicę na dwie części. Po lewej stronie zapisuję JA, po prawej TY.

Po lewej stronie zapisuję takie zdanie:

Kiedy widzisz, że zaczynam wybierać się do domu, czujesz złość, bo potrzebujesz, bym była z Tobą dłużej? Czy dobrze Cię rozumiem? Czy potrzebujesz w związku z tym, bym szybciej dawała znać, że nasz czas dobiega końca?

Po prawej stronie natomiast zapisuje takie zdanie:

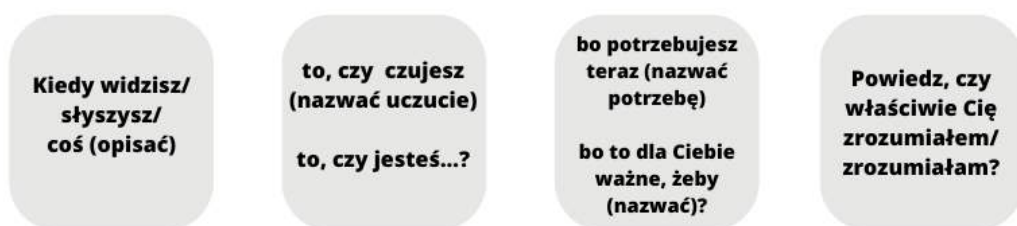
Kiedy słyszę, że podnosisz na mnie głos i mówisz takie słowa, to czuję się niekomfortowo, to dla mnie ważne móc skończyć wizytę z Tobą po upłygnięciu jej

czasu w dobrym nastroju i emocjach, dlatego proszę Cię o przyjęcie, że nasze spotkania trwają 2 godziny.

Następnie prowadzący pokazuje uczestnikom schemat tworzenia takich wypowiedzi:



Kiedy zaś chcemy sformułować komunikat uwzględniając naszego rozmówcę, korzystamy z tego schematu:



Prowadzący zaprasza do ćwiczenia nr 6, które podsumuje pracę nad komunikacją.

Ćwiczenie nr 6

Prowadzący pisze na tablicy 10 różnych zdań, prosi, by uczestnicy na swoich kartkach wypisali numery zdań, które zostały stworzone zgodnie z modelem Marshalla Rosenberga oraz numery zdań, które są przemocowe, zawierają oceny i nie uwzględniają uczuć/potrzeb drugiej strony.

1. Jestem smutna, kiedy widzę, że rozrucasz czasopisma, które poukładałam. Czuję się wtedy niedoceniona. Czy mógłbyś odkładać czasopisma na miejsce?
2. Kiedy widzę Twoje łzy, czuję się zagubiona, potrzebuję jasności, czy to co robię jest dla Ciebie przyjemne. Powiedz mi jak to odbierasz?
3. Czy jesteś zdenerwowany, bo nie czujesz się bezpiecznie, kiedy nie przychodzę na czas na spotkanie?
4. Okropnie się zachowujesz, kiedy tak krzyczysz. Takie zachowanie jest karygodne.
5. Czuję niepewność, kiedy słyszę że naprzemiennie krzyczysz i się śmiejesz. Potrzebuję poczuć się bezpieczniej, czy mógłbyś wziąć to pod uwagę?
6. To naprawdę żałosne zachowanie tak płakać i wymuszać czyjaś uwagę.
7. Kto to widział tak narzekać na własne życie? Przecież masz wszystko, co tylko można sobie wymarzyć.
8. Mógłbyś postarać się bardziej, jak się chce, to można.
9. Kiedy odwracasz wzrok, gdy rozmawiamy, czuję się niezauważona i odrzucona, potrzebuję widzieć Twoje reakcje na moje słowa, żeby czuć się ważna, czy możesz patrzeć mi w oczy, gdy rozmawiamy?
10. Zachowujesz się jak dziecko, mam tego dosyć!

Prowadzący rozmawia z uczestnikami na temat ich odczuć związanych ze zdaniami bez przemocy tj. nr 1,2,3,5,9. Pyta uczestników, czy odnajdują taką konstrukcję zdania jako trudną bądź nienaturalną. Zachęca uczestników do szukania bardziej naturalnych odpowiedników tej konstrukcji, podkreślając, że najważniejsze w tym modelu jest mówienie o 4 elementach czyli obserwacji, uczuciu, potrzebie oraz prośbie.

Dodaje, że sam twórca Marshall Rosenberg zachęca, by ludzie szukali swojego naturalnego języka w ramach tego modelu, by czynić go bardziej naturalnym.

Ćwiczenie nr 7

Prowadzący prosi uczestników, by w ramach ostatniej aktywności określili 1 uczucie i 1 zrealizowaną potrzebę w związku z odbytym spotkaniem. Rozpoczyna prowadzący modelując wykonanie zdania np.: *czuję się usatysfakcjonowany, bo spełniłem potrzebę dzielenia się wiedzą*

1.2 Ćwiczenia do realizacji podczas zajęć

Przed rozpoczęciem współpracy Prowadzący zawiązuje z Uczestnikami kontrakt, w ramach którego prosi, by każdy z zaangażowaniem brał udział w spotkaniu. Formułuje również zasady dotyczące zaufania i wzajemnego szacunku.

Każde ćwiczenie zakłada wprowadzenie polecenia przez Prowadzącego, część właściwą oraz podsumowanie, w trakcie którego Uczestnicy dzielą się swoimi rezultatami oraz refleksjami. W przypadku, gdy ktoś nie chce udzielić odpowiedzi, Prowadzący przyjmuje to i akceptuje.

Ćwiczenie nr 1

Polecenie:

Jaka powinna być komunikacja w relacji z seniorem? Podawajcie proszę głośno swoje odpowiedzi, które ja zapiszę na tablicy.

Ćwiczenie nr 2

Polecenie:

Dobierzcie się w trzyosobowe grupy. Waszym zadaniem będzie wypisanie wszystkich trudności związanych z komunikacją z seniorem. Na tę część przeznaczcie 7 minut. Po zakończeniu dopiszcie sposoby, z jakich do tej pory korzystaliście, by poradzić sobie z tymi trudnościami. Po zakończeniu, proszę podzielcie się nimi głośno, zapiszę je na tablicy.

Ćwiczenie nr 2.1

Polecenie:

Spośród wszystkich sposobów radzenia sobie z trudnościami, które wypisałam na tablicy, rozróżnijmy te, które można nazwać konstruktywnymi/budującymi/wspierającymi, oraz te, które zaliczają się do grupy destrukcyjnych.

Ćwiczenie nr 3

Polecenie:

Zapraszam Was do przećwiczenia pierwszego kroku modelu Rosenberga tj. obserwacji bez oceniania. Dobierzcie się w pary. Zadaniem jest opisać drugą osobę bez oceniania i nadawania interpretacji. Po zakończeniu zadania przez jedną osobę, to samo wykonuje druga osoba z pary. Zwróćcie uwagę na to jak Wam jest w tym ćwiczenia, co jest łatwe, co sprawia trudność. Porozmawiamy o tym po obu sesjach.

Ćwiczenie nr 4

Polecenie:

Proszę podzielcie się na 5 osobowe podgrupy. Każda z grup otrzyma ode mnie po 4 opisy seniorów, którzy ujawniają trudne zachowania. Zadaniem grupy jest stworzenie komunikatów ujawniających uczucia, które pojawiają się w rozmówcy związku z zachowaniem. Pierwszy opis zawiera również podpowiedź, którą możecie wykorzystać.

Ćwiczenie nr 5

Polecenie:

Zapraszam Was do ćwiczenia w tzw. autopraczy. Oznacza to, że każdy z Was wykona je w ramach pracy własnej, bez interakcji z innymi.

Za chwilę przeczytam Wam tekst, a następnie poproszę o uzupełnienie zdania, które napiszę na tablicy. Zróbcie to w swoim umyśle. Na czas czytania zamknijcie oczy i podążajcie za instrukcją.

“Przypomnij sobie swoją ostatnią trudną sytuację osobistą, taką która na skali trudności znalazłaby się na poziomie 3 na 10, gdzie 10 to ekstremalnie trudna sytuacja, a 0 to niezbyt trudna sytuacja. Spróbuj wyobrazić sobie wszystkie detale miejsca, w którym to się działo. Przypomnij sobie dokładną datę i dzień. Wyobraź sobie swój strój, strój osoby, która również w tej sytuacji brała udział. Przypomnij sobie uczucia, które się w Tobie pojawiały. Spróbuj je zlokalizować w ciele - gdzie się rodziły. Nazwij te wszystkie uczucia i spróbuj uzupełnić zdanie:

Czuję się lub czuję (jakąś emocję)...., bo chcę/mam potrzebę

- Jakie są Wasze odczucia po tym ćwiczeniu?
- Czy to było łatwe czy trudne zadanie?

Ćwiczenie nr 6

Polecenie:

Teraz napiszę na tablicy 10 różnych zdań. Waszym zadaniem jest wypisanie na swoich kartkach numery zdań, które zostały stworzone zgodnie z modelem Marshalla Rosenberga oraz numery zdań, które są przemocowe, zawierają oceny i nie uwzględniają uczuć/potrzeb drugiej strony.

1. Jestem smutna, kiedy widzę, że rozrucasz czasopisma, które poukładałam. Czuję się wtedy niedoceniona. Czy mógłbyś odkładać czasopisma na miejsce?
2. Kiedy widzę Twoje łzy, czuję się zagubiona, potrzebuję jasności, czy to co robię jest dla Ciebie przyjemne. Powiedz mi jak to odbierasz?
3. Czy jesteś zdenerwowany, bo nie czujesz się bezpiecznie, kiedy nie przychodzę na czas na spotkanie?
4. Okropnie się zachowujesz, kiedy tak krzyczysz. Takie zachowanie jest karygodne. Czuję niepewność, kiedy słyszę że naprzemiennie krzyczysz i się śmiejesz.
5. Potrzebuję poczuć się bezpieczniej, czy mógłbyś wziąć to pod uwagę?
6. To naprawdę żalosne zachowanie tak płakać i wymuszać czyjaś uwagę.
7. Kto to widział tak narzekać na własne życie? Przecież masz wszystko, co tylko można sobie wymarzyć.
8. Mógłbyś postarać się bardziej, jak się chce, to można.
9. Kiedy odwracasz wzrok, gdy rozmawiamy, czuję się niezauważona i odrzucona, potrzebuję widzieć Twoje reakcje na moje słowa, żeby czuć się ważna, czy możesz patrzeć mi w oczy, gdy rozmawiamy?
10. Zachowujesz się jak dziecko, mam tego dosyć!

1.3 Wytyczne dotyczące oceny ćwiczeń realizowanych podczas zajęć

Prowadzący podczas przeprowadzania ćwiczeń aktywnie uczestniczy w ich realizacji. Jeśli ćwiczenia prowadzone są w grupach, podchodzi do każdej z grupy, przysłuchuje się, parafrazuje usłyszane treści. Jeśli praca odbywa się indywidualnie, również wykazuje się postawą aktywną.

Informacje zwrotne przekazuje grupie w sposób indukujący wnioskowanie własne uczestników. Wykorzystuje pytania:

- Jak do tego doszedłeś?
- Jakie masz doświadczenia w tym temacie?
- Jak to się odzwierciedla w Twojej pracy/doświadczeniu?
- Czy możesz powiedzieć jak to dla Ciebie brzmi?
- Czy taki sposób może okazać się użyteczny w Twoim przypadku?

1.4 Sugestie dla trenera dotyczące zarządzania grupą biorącą udział w zajęciach

Podstawową wartością w trakcie prowadzenia szkolenia to nawiązanie dobrego, bezpiecznego kontaktu z grupą. W tym celu warto poświęcić kilka minut na wzajemne poznanie się przy pomocy pytania z obszaru 'ice breaking'. Ważne jest, by trener był aktywnym uczestnikiem tej rundy szkolenia. Wprowadzając każdy element, warto dopytywać czy są jakieś pytania lub niejasności. W przypadku pojawienia się pytań, dobrą praktyką jest parafrazowanie go (opowiadanie własnymi słowami), by upewnić się, że intencja została prawidłowo odebrana. Wiarygodność i autentyczność to ważne elementy budowania relacji w trakcie

warsztatu. W przypadku, gdy trener nie zna odpowiedzi na zadawane pytanie, warto jasno i uczciwie to przyznać, obiecując przy tym sprawdzenie treści w merytorycznych źródłach.

1.5 Bibliografia

1. Bishop, George D. : Psychologia zdrowia / George D. Bishop. - Wrocław : Wydawnictwo ASTRUM, 2000. - S. 348-351 : Jak żyć z chorobą Alzheimera?
2. Carson, Robert C. : Psychologia zaburzeń : człowiek we współczesnym świecie. Vol. 2 / Robert C. Carson, James N. Butcher, Susan Mineka. - Gdańsk : Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, 2003. - S. 750-759 : Otepienie typu Alzheimerowskiego
3. Kubacka-Jasiecka D., Mudyń K., (red.) Kryzys, interwencja i pomoc psychologiczna, 2003, Wyd. Adam Marszałek: Toruń, s. 303-319
4. Rosenberg M., Porozumienie bez przemocy. O języku życia, Czarna Owca
5. Stuart-Hamilton, Ian : Psychologia starzenia się. Wprowadzenie / Ian StuartHamilton. – Poznań : Wydawnictwo Zysk i S-ka, 2006.
6. Wawrzak-Chodaczek M., Komunikacja interpersonalna i masowa. Kraków, Oficyna Wydawnicza Impuls, 2017

Rozumienie potrzeb seniorów



Moduł stworzony przez Centrum Spotkań Europejskich Światowid w Elblągu (Polska)

Zdjęcie: Pixabay

Moduł 3: Rola empatii w rozumieniu potrzeb seniorów

1.1 Treść modułu do wykorzystania podczas wykładu/prezentacji

Celem tego modułu jest:

- Wyposażenie Uczestników w wiedzę o roli empatii w rozumieniu seniorów
- Podkreślenie roli empatii w tworzeniu bliskich i bezpiecznych więzi

- Poznanie praktycznych sposobów na rozwijanie empatii
- Przećwiczenie w praktyce zaproponowanych rozwiązań

Po ukończeniu modułu 3 pt.: “Rola empatii w rozumieniu potrzeb seniorów”, uczestnik będzie:

- potrafił wzbudzić postawę empatii w relacji z seniorem
- znał wpływ postawy empatii na rozumienie potrzeb seniorów
- znał korzyści z wykorzystywania postawy pełnej empatii na proces rozpoznawania potrzeb seniora

W celu zadbania o zintegrowanie grupy, wzbudzenia zaufania pomiędzy uczestnikami, prowadzący wprowadza ćwiczenie z obszaru ‘ice breaking’ (np. prosi każdego z uczestników o opowiedzenie o swoim największym marzeniu). Dodatkowo Prowadzący prosi o podanie 1 oczekiwania odnośnie do szkolenia.

Prowadzący prezentuje również podstawowe zasady w ramach kontraktu na czas spotkania:

- uczestnicy aktywnie biorą udział w ćwiczeniach
- uczestnicy wypowiadają się ze wzajemnym szacunkiem
- uczestnicy dbają o zaufanie tj. prywatne historie współuczestników zostawiają dla siebie

Kierując się zasadą od ogółu do szczegółu, pierwszym krokiem, by rozpocząć pracę nad tematem empatii zdefiniowanie tego terminu. Prowadzący zaprasza więc do otwartej dyskusji na temat tego czym jest empatia. Odpowiedzi uczestników zapisuje na tablicy. Prowadzący zwraca uwagę, by rozróżnić pojawiające się słowa takie jak np. litość od współodczuwania czyli stawiania się w sytuacji drugiej osoby

i próby zrozumienia jej uczuć w danej sytuacji. Empatia to nie litość.

Proponowana definicja empatii:

Empatia to postawa, w której człowiek stara się zrozumieć emocje, motywy, zachowanie drugiego człowieka poprzez próbę wczucia się w jego sytuację emocjonalną, psychiczną, życiową.

Prowadzący przechodzi do krótkiej części teoretycznej, w której wytłumaczy uczestnikom podstawy empatii.

Cytuje zdanie z książki badacza empatii Christiana Keysersa:

“Emocje innych ludzi mogą stać się częścią nas; mogą stać się naszymi emocjami, tak jakby to, co przytrafia się innym, rozlewało się na nas. Takie doświadczenie nie wymaga nawet wysiłku. Po prostu robimy to automatycznie i intuicyjnie, i w dużej mierze dzieje się to bez naszej kontroli. To znaczy, tak robią nasze mózgi. I jest w tym coś niezwykłego. To właśnie emocjonalne powiązanie z innymi w dużym stopniu sprawia, że jesteśmy ludźmi”.

Za proces empatii odpowiadają neurony lustrzane. Są to specyficzne komórki nerwowe w mózgu. Aktywują się podczas wykonywania czynności, jednak badacze odkryli, że ich aktywacja uruchamia się również, gdy jedynie obserwujemy daną czynność, a nie wykonujemy ją samodzielnie. Oznacza to, że samo obserwowanie drugiej osoby pozwala nam ‘organicznie’ zrozumieć jej uczucia.

W literaturze można spotkać podział empatii na poznawczą i emocjonalną.

Aspekt poznawczy polega na procesie wstawiania się w miejsce drugiej osoby,

analizowania jej uczuć i przyjmowaniu ich bez nadawania im własnej oceny. Natomiast empatia emocjonalna to proces odczuwania, który wzbudza w człowieku emocje podobne, do tych które odczuwa obserwowana osoba np. poruszenie, wzruszenie, smutek, gdy obserwujemy płaczącego podopiecznego. Takie wczuwanie się czasem nazywane jest rezonowaniem emocjonalnym.

Prowadzący stawia grupie uczestników pytanie:

Dlaczego empatia może pomóc w rozumieniu seniora?

Zachęca uczestników do dyskusji, zwracając uwagę i podkreślając takie elementy jak:

- zaangażowanie ułatwia pracę i przewyższanie trudności
- empatia powoduje zaangażowanie
- prowadzi do zwiększenia zrozumienia poprzez zaktywowanie wrażliwości
- daje znać seniorowi, że jest ważny dla opiekuna
- podążanie za emocjami seniora buduje w nim poczucie bezpieczeństwa

Prowadzący zbiera wszystkie głosy uczestników na tablicy w ramach burzy mózgów.

Płynnie przechodzi do pytania:

Co pomaga rozwijać empatię?

Prowadzący prezentuje uczestnikom grafikę, z której wynika, że to, co pomaga rozwijać empatię to:

- ćwiczenie uważności
- zakładanie dobrych intencji drugiej osoby
- podążanie za rozmówcą

- aktywne słuchanie
- nazywanie potrzeb
- nazywanie emocji
- bliskość
- kontakt wzrokowy



Prowadzący informuje uczestników, że dzisiejsze spotkanie to okazja dla uczestników do poćwiczenia tych elementów w bliskim kontakcie z drugą osobą. Na czas dzisiejszego spotkania uczestnicy dobiorą się w pary, w których które będą współpracować ze sobą od pierwszego do ostatniego ćwiczenia. Pozwoli to zbudować między nimi bazowe zaufanie do siebie nawzajem.

Prowadzący upewnia się, że wszyscy uczestnicy znaleźli swojego partnera do pracy warsztatowej podczas spotkania. Przechodzi do pierwszego ćwiczenia. Informuje uczestników, że praca będzie przeplatana krótkim opisem strategii rozwijania empatii, a następnie ćwiczeniem pozwalającym na doświadczenie tego w parach.

Ćwiczenie nr 3

Uważność to taki stan, w którym zauważamy nawet niewielkie elementy (uczucia, mimikę, emocje) w drugim człowieku. Ćwiczenia uważnościowe to inaczej ćwiczenia mindfulness, które kierują naszą uwagę na detale, uczą zatrzymania, wglądu w siebie.

W parach usiądźcie naprzeciwko siebie. Przez kilka minut obserwujcie siebie bez słów. Obejmijcie uwagę twarz współpartnera. Zauważcie kontur twarzy, kształt, oczy, kształt brwi, długość rzęs, kolor tęczówki, zauważcie odcień skóry twarzy, linię włosów, ich kolor i długość. Zauważajcie jedynie cechy - nie nadawajcie im znaczeń. To nie czas na ocenę, to czas na obserwację i poznawanie.

Po zakończeniu podzielcie się w parach refleksjami.

Zakładanie dobrych intencji to kolejny element rozwijający empatię.

Psychoterapeuci często wskazują, że ludzie zachowują się najlepiej jak potrafią w danym momencie. Wynika to z adaptacyjności zachowań, które mają służyć przetrwaniu. Jeśli tak jest, oznacza to, że u podstaw każdego działania leży jakaś dobra intencja. Odkrycie jej, może pomóc w zrozumieniu emocji i przeżyć drugiego człowieka.

Ćwiczenie nr 4

W parach opowiedzcie sobie wzajemnie o zachowaniu, z którego nie jesteście dumni, które w jakiś sposób oceniacie jako negatywne/złe. Osoba, która słucha historii, stara się odnaleźć w tym zachowaniu/wydarzeniu dobre intencje partnera.

np.

Historia: "Nakrzyczałam na męża, choć nie zrobił nic złego"

Dobra intencja: "chciałaś obniżyć swoje napięcie, wybrałaś męża, a nie dzieci"

Prowadzący dodaje komentarz: zauważcie, że **to nie jest usprawiedliwianie złego/negatywnego zachowania**. Nie ma tu ani jednego słowa o tym, że to dobre/skuteczne działanie, by na kogoś nakrzyczeć czy zrobić mu krzywdę emocjonalną.

To próba odnalezienia motywu, który stał za danym zachowaniem, by uzyskać pełniejszy obraz motywacji drugiej osoby. To próba zrozumienia, jak to się stało, że ktoś zdecydował się na takie zachowanie w danej chwili. To odtworzenie życia wewnętrznego osoby, która w efekcie podjęła się zachowania, które historycznie ocenia jako negatywne.

Aktywne słuchanie, podążanie za rozmówcą, kontakt wzrokowy

Te elementy budują prawdziwy, głęboki kontakt z drugim człowiekiem. Utrzymywanie kontaktu wzrokowego, skupienie w pełni na rozmówcy pozwala mu poczuć się ważnym i zauważonym. Podążanie za rozmówcą i aktywne słuchanie to taka forma udziału w opowieści rozmówcy, w której ciało i mimika odzwierciedlają słyszane treści.

To wykorzystywanie takich zwrotów jak:

- o, powiedz o tym coś więcej
- Jak się z tym czułaś/czułeś
- aha/mhm
- wykorzystywanie parafrazy: czyli rozumiem, że czułaś/czułeś się pominięty/niedoceniony itp (podsumowywanie tego, co się słyszało)

Ćwiczenie nr 5

Każda osoba z pary wybiera jedną historię, która chciałby się podzielić z drugą osobą. Osoba słuchająca historii partnera, wykorzystuje przytoczone sposoby, by słuchać aktywnie i budować poczucie zrozumienia. Każda z osób występuje w roli opowiadającego i aktywnie słuchającego.

Po wykonaniu ćwiczenia partnerzy dzielą się swoimi odczuciami ze sobą wzajemnie.

Nazywanie potrzeb i emocji

Ten element był już szeroko omawiany podczas obu poprzednich modułów. Ta umiejętność jest najbardziej podstawowym narzędziem budowania zrozumienia w relacjach. Podejmowanie prób nazwania uczuć i potrzeb to ważny sygnał dla rozmówcy, że zależy nam na jego dobrostanie.

Ćwiczenie nr 6

W parach, opowiedzcie sobie jedno wydarzenie życiowe, gdy bardzo chcieliście osiągnąć jakiś cel np. zdać egzamin, skończyć kurs, polepszyć formę fizyczną, nauczyć się języka. Zadaniem słuchacza jest nazwać emocje i potrzeby, które odczuwała osoba opowiadająca własną historię. Możecie wykorzystać takie sformułowania jak:

“Kiedy słucham tej historii, mam poczucie, że odczuwałaś dużo ekscytacji oraz dumy,

że udało Ci się zrealizować potrzebę rozwoju”

“Kiedy słucham Twojej historii, słyszę tam dużo frustracji, że trudno było Ci nauczyć się języka”

Po zakończeniu ćwiczenia, kiedy każdy z Was będzie zarówno opowiadającym jak i słuchającym, podzielcie się ze sobą swoimi refleksjami z tego zadania.

Prowadzący przechodzi wówczas do ostatniego elementu tj. bliskości fizycznej. Ważne jest, by wspomniał, że w trakcie tego warsztatu nie będziemy praktykować takiej bliskości, gdyż może to przekroczyć granice integralności uczestników.

Bliskość fizyczna w kontakcie z seniorem to delikatny dotyk ręki seniora, położenie ręki na ramieniu. Zapewnianie, że jest się obok, że panuje bezpieczna atmosfera. Takie zdania są ważne, szczególnie, gdy senior przeżywa emocjonalną trudność. Uzupełnienie takiej reakcji o kontakt wzrokowy, spojrzenie pełne empatii i zrozumienia, mogą mieć ogromne znaczenie w powrocie do równowagi emocjonalnej.

Prowadzący zaprasza uczestników do podsumowującego kręgu, w trakcie którego prosi, by każdy z uczestników opowiedział jednym zdaniem, co zabiera ze sobą jako naukę/wspomnienie/refleksję z dzisiejszego spotkania dotyczącego empatii.

1.2 Ćwiczenia do realizacji podczas zajęć

Ćwiczenie nr 1

Polecenie:

Zapraszam do otwartej dyskusji nad tym, co kojarzy się z terminem empatia.

Uruchomcie swoją wyobraźnię i głośno dzielcie się na forum swoimi pomysłami. Będę zapisywać je na tablicy.

Ćwiczenie nr 2

Polecenie:

Po porcji teorii, zastanówmy się głośno: Dlaczego empatia może pomóc w rozumieniu seniora?

Ćwiczenie nr 3

Polecenie:

W parach usiądźcie naprzeciwko siebie. Przez kilka minut obserwujcie siebie bez słów. Obejmijcie uwagę twarz współpartnera. Zauważcie kontur twarzy, kształt, oczy, kształt brwi, długość rzęs, kolor tęczy, zauważcie odcień skóry twarzy, linię włosów, ich kolor i długość. Zauważajcie jedynie cechy - nie nadawajcie im znaczeń. To nie czas na ocenę, to czas na obserwację i poznawanie.

Po zakończeniu podzielcie się w parach refleksjami.

Ćwiczenie nr 4

Polecenie:

W parach opowiedzcie sobie wzajemnie o zachowaniu, z którego nie jesteście dumni, które w jakiś sposób oceniacie jako negatywne/złe. Osoba, która słucha historii, stara się odnaleźć w tym zachowaniu/wydarzeniu dobre intencje partnera.

np.

Historia: "Nakrzyczałam na męża, choć nie zrobił nic złego"

Dobra intencja: "chciałaś obniżyć swoje napięcie, wybrałaś męża, a nie dzieci"

Ćwiczenie nr 5

Polecenie:

Każda osoba z pary wybiera jedną historię, która chciałby się podzielić z drugą osobą. Osoba słuchająca historii partnera, wykorzystuje przytoczone sposoby, by słuchać aktywnie i budować poczucie zrozumienia. Każda z osób występuje w roli opowiadającego i aktywnie słuchającego.

Po wykonaniu ćwiczenia podzielcie się ze sobą swoimi odczuciami.

Ćwiczenie nr 6

Polecenie:

W parach, opowiedzcie sobie jedno wydarzenie życiowe, gdy bardzo chcieliście osiągnąć jakiś cel np. zdać egzamin, skończyć kurs, polepszyć formę fizyczną, nauczyć się języka. Zadaniem słuchacza jest nazwać emocje i potrzeby, które odczuwała osoba opowiadająca własną historię. Możecie wykorzystać takie sformułowania jak:
“Kiedy słucham tej historii, mam poczucie, że odczuwałaś dużo ekscytacji oraz dumy, że udało Ci się zrealizować potrzebę rozwoju”

“Kiedy słucham Twojej historii, słyszę tam dużo frustracji, że trudno było Ci nauczyć się języka”

Po zakończeniu ćwiczenia, kiedy każdy z Was będzie zarówno opowiadającym jak i słuchającym, podzielcie się ze sobą swoimi refleksjami z tego zadania.

1.3 Wytyczne dotyczące oceny ćwiczeń realizowanych podczas zajęć

Prowadzący podczas przeprowadzania ćwiczeń aktywnie uczestniczy w ich realizacji. Jeśli ćwiczenia prowadzone są w grupach, podchodzi do każdej z grupy, przysłuchuje

się, parafrazuje usłyszane treści. Jeśli praca odbywa się indywidualnie, również wykazuje się postawą aktywną.

Informacje zwrotne przekazuje grupie w sposób indukujący wnioskowanie własne uczestników. Wykorzystuje pytania:

- Jak do tego doszedłeś?
- Jakie masz doświadczenia w tym temacie?
- Jak to się odzwierciedla w Twojej pracy/doświadczeniu?
- Czy możesz powiedzieć jak to dla Ciebie brzmi?
- Czy taki sposób może okazać się użyteczny w Twoim przypadku?

1.4 Sugestie dla trenera dotyczące zarządzania grupą biorącą udział w zajęciach

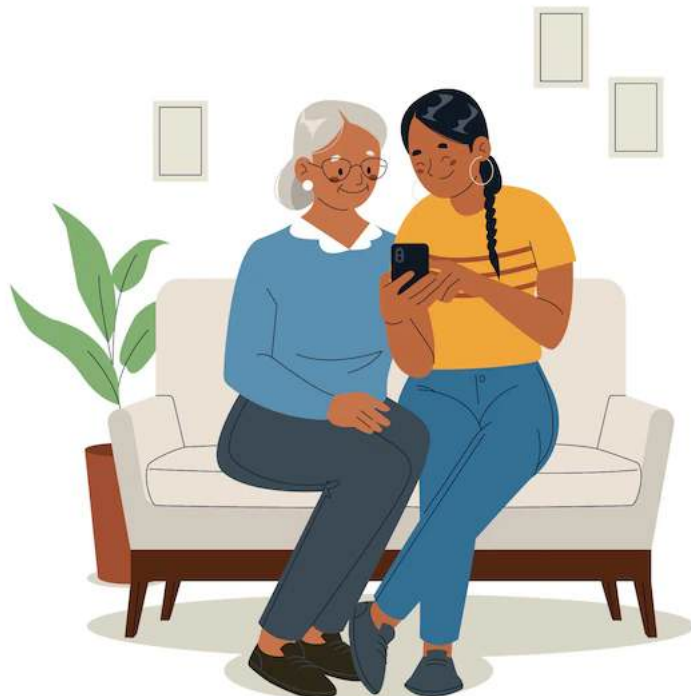
Podstawową wartością w trakcie prowadzenia szkolenia to nawiązanie dobrego, bezpiecznego kontaktu z grupą. W tym celu warto poświęcić kilka minut na wzajemne poznanie się przy pomocy pytania z obszaru 'ice breaking'. Ważne jest, by trener był aktywnym uczestnikiem tej rundy szkolenia. Wprowadzając każdy element, warto dopytywać czy są jakieś pytania lub niejasności. W przypadku pojawienia się pytań, dobrą praktyką jest parafrazowanie go (opowiadanie własnymi słowami), by upewnić się, że intencja została prawidłowo odebrana. Wiarygodność i autentyczność to ważne elementy budowania relacji w trakcie warsztatu. W przypadku, gdy trener nie zna odpowiedzi na zadawane pytanie, warto jasno i uczciwie to przyznać, obiecując przy tym sprawdzenie treści w merytorycznych źródłach.

1.5 Bibliografia

1. Bowlby J. (2007), „Przywiązanie”, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa

2. Davis M. H. (2001). Empatia. O umiejętności współodczuwania. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk.
3. Goleman, D. (1999). Inteligencja emocjonalna w praktyce. Poznań: Media Rodzina
4. Howe, D. (2013). Empatia, co to jest i dlaczego jest taka ważna, Oficyna Ingenium, Warszawa.
5. Kabat-Zin J., Życie piękna katastrofa. Mądrością ciała i umysłu możesz pokonać stres, choroby i ból, Czarna Owca, 2009
6. Keysers Ch., Empatia. Jak odkrycie neuronów lustrzanych zmienia nasze rozumienie ludzkiej natury., Copernicus Centre Press, 2017

Zdobywanie zaufania osoby starszej



Moduł stworzony przez Centrum Spotkań Europejskich Światowid w Elblągu (Polska)

Zdjęcie: Pixabay

Moduł 1: Czynniki wspierające budowanie więzi i poczucia bezpieczeństwa

2.1 Treść modułu do wykorzystania podczas wykładu/prezentacji

Celem tego modułu jest:

- zapoznanie uczestników z definicją więzi oraz poczucia bezpieczeństwa

- zapoznanie uczestników z elementami budującymi więź i poczucie bezpieczeństwa
- Przedstawienie elementów teorii leżących u podstaw budowania więzi
- Wskazanie istoty więzi w relacji z osobą starszą

Po ukończeniu modułu 1 pt.: “Czynniki wspierające budowanie więzi i poczucia bezpieczeństwa”, uczestnik będzie:

- znał wartość budowania więzi z podopiecznym
- potrafił uwzględnić elementy ważne dla więzi w relacji z osobą starszą
- potrafił zbudować poczucie bezpieczeństwa osoby starszej w relacji

W celu zadbania o zintegrowanie grupy, wzbudzenia zaufania pomiędzy uczestnikami, prowadzący wprowadza ćwiczenie z obszaru ‘ice breaking’ (np. prosi każdego z uczestników o opowiedzenie, co widział w drodze na spotkanie). Dodatkowo Prowadzący prosi o podanie 1 oczekiwania odnośnie do szkolenia.

Prowadzący prezentuje również podstawowe zasady w ramach kontraktu na czas spotkania:

- uczestnicy aktywnie biorą udział w ćwiczeniach
- uczestnicy wypowiadają się ze wzajemnym szacunkiem
- uczestnicy dbają o zaufanie tj. prywatne historie współuczestników zostawiają dla siebie

Kierując się zasadą od ogółu do szczegółu, pierwszym krokiem, by zdobyć zaufanie osoby starszej jest zbudowanie z nią bezpiecznej więzi, zdefiniujmy wspólnie termin ‘więź’ oraz ‘poczucie bezpieczeństwa’.

Prowadzący zapisuje na tablicy oba terminy i zachęca grupę do aktywnego

poszukiwania definicji, skojarzeń, słów opisujących oba terminy.

Więź to relacja, wzajemne oddziaływanie, to połączenie pomiędzy dwiema osobami, które są w relacji.

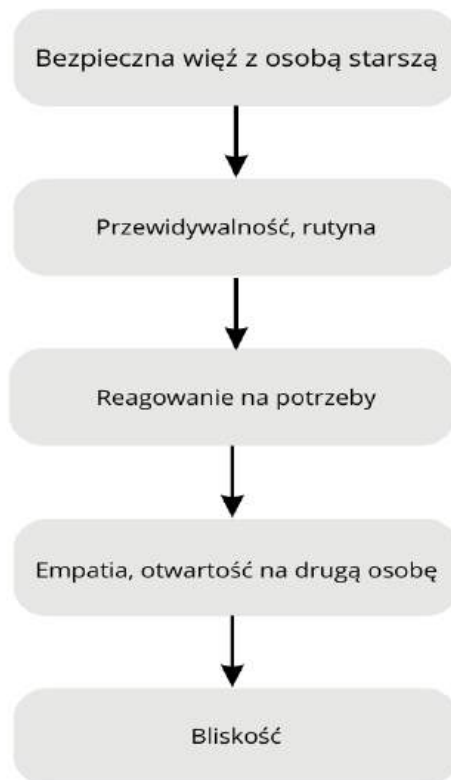
W psychologii więź definiowana jest jako przywiązanie i utrzymywanie bliskości z drugą osobą. Twórcą teorii przywiązania był John Bowlby - jako prekursor badań nad więzią i mechanizmami przywiązaniowymi opisał zjawisko w literaturze.

Pierwotnym wzorcem więzi jest relacja z matką. To, w jaki sposób główny opiekun - często matka - odpowiada na potrzeby niemowlęcia, jej dostępność i przewidywalność, rozwija w dziecku ogólny schemat, z którym będzie szło w życie i na podstawie, którego będzie budować kolejne relacje.

W psychologii wyróżnia się dwa rodzaje przywiązania: bezpieczne i pozabezpieczne (tu rozróżnia się jeszcze dwa podtypy). Jeśli dziecko doświadczyło stabilności, przewidywalności, bliskości i opieki ze strony matki, rozwija w swoim życiu bezpieczny typ przywiązania. Natomiast matka niedostępna, dostępna zmiennie i nieprzewidywalnie prowadzi do rozwinięcia się pozabezpiecznego stylu przywiązania.

Osoby starsze, z którymi pracujecie również reprezentują któryś z tych typów przywiązania. Ich doświadczenia z wczesnego dzieciństwa, ale również kolejne np. traumatyczne doświadczenia wojenne, straty, wydarzenia losowe, wpływały na możliwości tworzenia więzi i poczucie bezpieczeństwa. Badania jednak pokazują, że dając drugiemu człowiekowi bliskość, przewidywalność, odpowiadając konsekwentnie na jego potrzeby, można wytworzyć bezpieczną więź a nawet zmienić schemat wyniesiony z wczesnego dzieciństwa.

Bezpieczna więź to zatem:



Poczucie bezpieczeństwa to dobrostan, w którym czuję się dobrze, spokojnie, nic mi nie zagraża, mam poczucie własnej skuteczności i wpływu na swoje życie. Wraz z postępowaniem demencji, senior ma coraz mniejsze zdolności w ramach własnej skuteczności i wpływu na swoje życie. Mając w pamięci elementy dobrej, bezpiecznej więzi, można stwarzać seniorowi okazje do decydowania o swoim życiu w kontekście najbliższych mu obszarów dotyczących: ubioru, jedzenia, aktywności itp.

Dzisiejsze spotkanie poświęcimy analizie Waszej relacji z podopiecznymi. Na potrzeby dzisiejszego spotkania przywołajcie w pamięci seniora/seniorkę, z którą współpracujecie. Jeśli to możliwe, wybierzcie tę osobę, z którą jest Wam trudno budować relację.

Skoro przywołaliście już w umyśle postać osoby starszej, z którą odczuwacie

trudność w relacji opiekuńczej, w przygotowanej tabeli opiszcie dokładnie poszczególne kategorie.

Obszar	Opis
Wygląd	
Osobowość/charakter	
Zachowanie	
Co postrzegam jako trudne w relacji z tą osobą?	

Prowadzący przechodzi do poszczególnych elementów, które budują bezpieczną więź.

Prowadzący dzieli uczestników na grupy trzyosobowe. W ramach grup uczestnicy

będą wypracowywać pomysły dla każdego z podopiecznych, korzystając z potencjału dynamiki procesu grupowego.

Jako pierwszą umieszcza na tablicy **przewidywalność/rutynę**. Rozdaje uczestnikom czyste kartki. Prosi, by uczestnicy zastanowili się, jakie elementy mogą wprowadzić, by ich podopieczny czuł ten wymiar w relacji z opiekunem. Grupy pracują nad rozwiązaniami ok 5-7 minut.

Prowadzący prosi, aby opowiedzieli głośno o swoich pomysłach. Sprawdza, czy pojawiły się wszystkie z poniższej listy. Jeśli nie, dodaje je jako wartościowe sugestie.

1. Punktualność w przychodzeniu na wizyty.
2. Dotrzymanie słowa, gdy pojawiła się jakaś obietnica.
3. Uwzględnianie wszystkich elementów wizyty.
4. Wprowadzanie stałych rytuałów wizyt.

Drugim elementem jest **reagowanie na potrzeby**. Prowadzący zapisuje to hasło na tablicy i daje grupom znak, by rozpoczęły pracę nad indywidualnymi, konkretnymi rozwiązaniami dla swoich podopiecznych, korzystając z potencjału grupy. Po 7 minutach, które przeznaczono na to zadanie, prowadzący zbiera pomysły z grup. Dodaje własne (o ile się nie pojawiły):

1. Pytanie wprost, czego potrzebuje podopieczny.
2. Łączenie trudnych emocji z niezaspokojonymi potrzebami - szukanie ich wymieniając po kolei (można korzystać z listy).
3. Tworzenie listy najczęstszych potrzeb podopiecznego. Korzystanie z niej, gdy podopieczny jest rozregulowany emocjonalnie.

Kolejnym elementem do opracowania w grupach jest **empatia i otwartość na drugą**

osobę. Prowadzący prosi, by grupy opracowały indywidualne, konkretne rozwiązania dla każdego z 3 podopiecznych w grupie.

Podsumowując uzupełnia pomysły uczestników o następujące elementy (o ile nie pojawiły się w toku prezentacji):

1. Aktywne słuchanie i podążanie za rozmówcą, nawet jeśli temat nie jest dla mnie bardzo interesujący.
2. Nazywanie emocji podopiecznego.
3. Docenianie różnych cech podopiecznego np. *“to niezwykle, że masz w sobie tyle chęci pomagania innym”*.
4. Bycie blisko - dotknięcie za rękę, położenie ręki na ramieniu.
5. Dzielenie się emocjami - wzruszanie się, pokazywanie poruszenia czy smutku w związku ze słyszaną opowieścią.

Kolejny obszar, który prowadzący zapisuje na tablicy to: **bliskość**. Zachęca uczestników do zaprojektowania konkretnych rozwiązań dla własnych podopiecznych. Podsumowując dba o to, by pojawiły się również takie elementy jak:

1. Myślenie o podopiecznym w sposób uprzejmy i ciepły.
2. Przynoszenie drobiazków dedykowanych podopiecznemu.
3. Wyrażanie swojej radości ze spotkania.
4. Podkreślanie, że podopieczny był żywy w pamięci opiekuna np.: *“myślałam o Pani w weekend, gdy jadłam potrawę, o której Pani mi opowiadała poprzednim razem”*.
5. Bliskość fizyczna
6. Wspólne oglądanie zdjęć z życia podopiecznego, dopytywanie, okazywanie zainteresowania.

Podsumowując spotkanie prowadzący zadaje pytanie:

Czy dzisiejsze rozwiązania wzbogaciły/zmieniły Wasze spojrzenie na relację z podopiecznym? Które z rozwiązań chcecie wprowadzić jako pierwsze? Jakie macie myśli, co do efektów takich rozwiązań?

Prowadzący prosi o wypowiedź każdą z osób, jednocześnie szanuje ewentualną odmowę.

Zamyka spotkanie komentarzem:

Wszystkie elementy, nad którymi dziś pracowaliśmy składają się na budowanie bezpiecznej więzi, która jest najważniejszym fundamentem zaufania w relacji z drugim człowiekiem.

2.2 Ćwiczenia do realizacji podczas zajęć

Ćwiczenie nr 1

Polecenie:

Na potrzeby dzisiejszego spotkania przywołajcie w pamięci seniora/seniorkę, z którą współpracujecie. Jeśli to możliwe, wybierzcie tę osobę, z którą jest Wam trudno budować relację. W przygotowanej tabeli opiszcie dokładnie poszczególne kategorie tj. wygląd, charakter/osobowość, zachowanie, trudności w relacji z tą osobą. Każdy w tym ćwiczeniu pracuje indywidualnie.

Ćwiczenie nr 2

Polecenie:

Podzielcie się na grupy trzyosobowe. Będziecie pracować nad szukaniem

konkretnych rozwiązań zaprojektowanych specjalnie dla waszych podopiecznych, jednak wykorzystacie do tego siłę i potencjał grupy. Będę umieszczać na tablicy obszar, nad którym będziecie pracować. Będą to odpowiednio: przewidywalność i rutyna, reagowanie na potrzeby, empatia i otwartość na drugą osobę oraz bliskość. Waszym zadaniem będzie wygenerowanie jak najwięcej konkretnych pomysłów jak wprowadzać te elementy do relacji z Waszym podopiecznym. Za każdym razem otrzymacie minimum 7 minut na opracowanie kilku pomysłów, którymi później podzielicie się z grupą.

2.3 Wytyczne dotyczące oceny ćwiczeń realizowanych podczas zajęć

Prowadzący podczas przeprowadzania ćwiczeń aktywnie uczestniczy w ich realizacji. Jeśli ćwiczenia prowadzone są w grupach, podchodzi do każdej z grupy, przysłuchuje się, parafrazuje usłyszane treści. Jeśli praca odbywa się indywidualnie, również wykazuje się postawą aktywną.

Informacje zwrotne przekazuje grupie w sposób indukujący wnioskowanie własne uczestników. Wykorzystuje pytania:

- Jak do tego doszedłeś?
- Jakie masz doświadczenia w tym temacie?
- Jak to się odzwierciedla w Twojej pracy/doświadczeniu?
- Czy możesz powiedzieć jak to dla Ciebie brzmi?
- Czy taki sposób może okazać się użyteczny w Twoim przypadku?

2.4 Sugestie dla trenera dotyczące zarządzania grupą biorącą udział w zajęciach

Podstawową wartością w trakcie prowadzenia szkolenia to nawiązanie dobrego,

bezpiecznego kontaktu z grupą. W tym celu warto poświęcić kilka minut na wzajemne poznanie się przy pomocy pytania z obszaru 'ice breaking'. Ważne jest, by trener był aktywnym uczestnikiem tej rundy szkolenia. Wprowadzając każdy element, warto dopytywać czy są jakieś pytania lub niejasności. W przypadku pojawienia się pytań, dobrą praktyką jest parafrazowanie go (opowiadanie własnymi słowami), by upewnić się, że intencja została prawidłowo odebrana. Wiarygodność i autentyczność to ważne elementy budowania relacji w trakcie warsztatu. W przypadku, gdy trener nie zna odpowiedzi na zadawane pytanie, warto jasno i uczciwie to przyznać, obiecując przy tym sprawdzenie treści w merytorycznych źródłach.

2.5 Bibliografia

Aronson E. (1995), „Człowiek istota społeczna”, Wydawnictwo Naukowe PWN

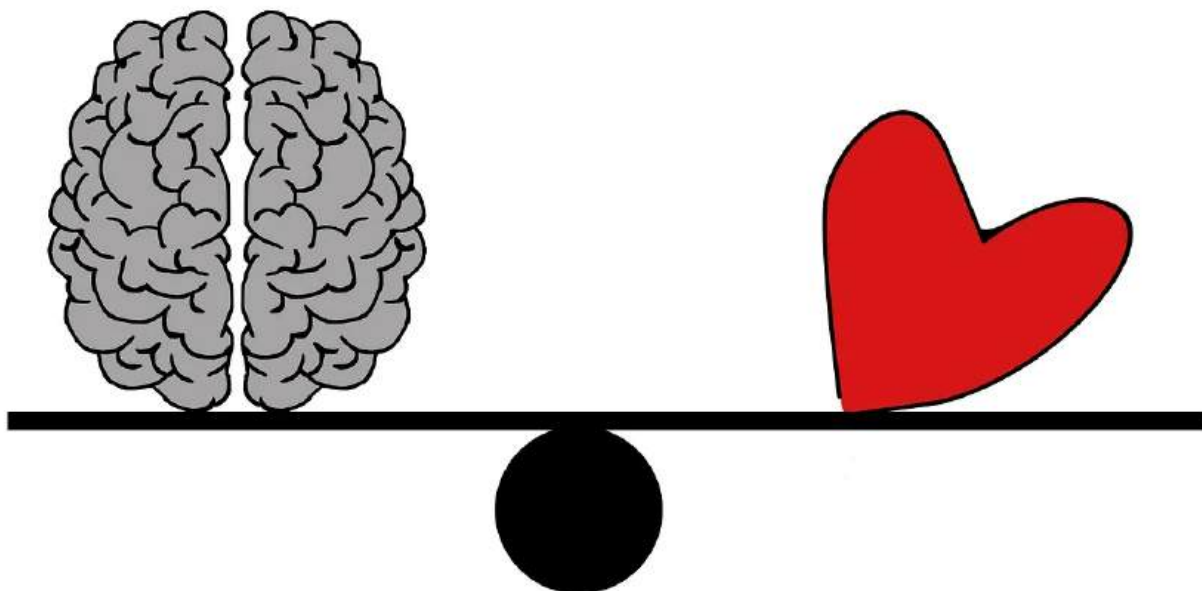
Bowlby J., Przywiązanie., PWN, Warszawa 2016

Klamut R., Bezpieczeństwo jako pojęcie psychologiczne., Zeszyty naukowe Politechniki Rzeszowskiej., nr 286., 2012

Klimek K., Bezpieczeństwo człowieka w perspektywie gerontologicznej., Edukacja Dorosłych 2011., nr 1

Sobczyk P., Kołota J., Bezpieczeństwo seniorów. Wyzwania dla społeczeństwa XXI w., Wydawnictwo naukowe UKSW, Warszawa 2021

Zdobywanie zaufania osoby starszej



Moduł stworzony przez Centrum Spotkań Europejskich Światowid w Elblągu (Polska)

Zdjęcie: Pixabay

Moduł 2: Równowaga i stabilność opiekuna jako czynnik budujący zaufanie osoby starszej.

2.1 Treść modułu do wykorzystania podczas wykładu/prezentacji

Celem tego modułu jest:

- zapoznanie uczestników z wiedzą o tym, jaki wpływ na budowanie zaufania w relacji opieki nad osobą starszą ma stabilność i równowaga opiekuna
- uświadomienie uczestnikom, że mają wpływ na swoją stabilność emocjonalną

- wyposażenie uczestników podstawowe strategie obniżające napięcie oraz przywracające równowagę psychiczną, które mogą wykorzystywać podczas pracy

Po ukończeniu modułu 2 pt.: “Równowaga i stabilność opiekuna jako czynnik budujący zaufanie osoby starszej”, uczestnik będzie:

- znał wpływ swojego stanu psychicznego i emocjonalnego na poczucie bezpieczeństwa seniora
- potrafił uzyskać własną równowagę emocjonalną, dzięki poznany strategiom
- wykorzystywał swoją równowagę i stabilizację dla potrzeb budowania relacji zaufania z seniorem

W celu zadbania o zintegrowanie grupy, wzbudzenia zaufania pomiędzy uczestnikami, prowadzący wprowadza ćwiczenie z obszaru ‘ice breaking’ (np. prosi każdego z uczestników o opowiedzenie, co najbardziej zaskakującego przydarzyło mu się w przeciągu ostatniego roku). Dodatkowo Prowadzący prosi o podanie 1 oczekiwania odnośnie do szkolenia.

Prowadzący prezentuje również podstawowe zasady w ramach kontraktu na czas spotkania:

- uczestnicy aktywnie biorą udział w ćwiczeniach
- uczestnicy wypowiadają się ze wzajemnym szacunkiem
- uczestnicy dbają o zaufanie tj. prywatne historie współuczestników zostawiają dla siebie

Kierując się zasadą od ogółu do szczegółu, prowadzący prosi grupę o zdefiniowanie terminu zaufania. Prosi, by uczestnicy podawali swoje definicje, skojarzenia - zapisuje je na tablicy.

Prowadzący przedstawia uczestnikom poniższe definicje:

Zaufanie to stan psychiczny wyrażający się pozytywnymi oczekiwaniami co do motywów postępowania innych osób oraz wyniku interakcji, gotowość do akceptowania zachowań drugiej.

Zaufanie jest też definiowane jako stan psychiczny wyrażający się akceptacją słabości wynikających z interakcji oraz oczekiwaniem co do zachowania drugiej osoby.

Zaufanie jest również „postawą opartą o przeszłość, ale rozciągającą się na przyszłość”

“Bycie osobą godną zaufania odnosi się do warunków zewnętrznych (dotrzymanie terminów spotkań, respektowanie tajności treści rozmów) oraz warunków wewnętrznych (akceptujące zachowanie w sytuacji, gdy jestem rozdrażniony, nastawiony sceptycznie). Carl Rogers (twórca psychologii pozytywnej) pisze: Zatem bycie godnym zaufania nie wymaga, abym był konsekwentny, lecz „abym był zawsze prawdziwy, autentyczny. Mam przez to na myśli, że niezależnie od tego, jakiego w danej chwili doświadczam uczucia czy też postawy, moja świadomość dostosowuje się do nich. Kiedy warunek ten jest spełniony, jestem w tym momencie zintegrowaną osobą. Mogę zatem być kimś, kim w głębi jestem. Ten rodzaj autentyczności inni postrzegają jako postawę godną zaufania.”

Wiele definicji zaufania odnosi się do takich elementów jak autentyczność, prawdziwość, szczerść intencji, wiarygodność, prawdomówność. Te elementy

mają szansę na ujawnienie w relacji z osobą starszą, gdy jej opiekun jest w pełni sił, w równowadze emocjonalnej i dobrostanie psychicznym.

Dzisiejsze spotkanie poświęcone będzie dbałości o równowagę, by móc korzystać ze swego potencjału bycia bezpiecznym i stabilnym punktem odniesienia w relacji dla osoby starszej.

Nowoczesne podejście do psychoterapii (również traumy) często opiera się na rozwijaniu zasobów, wzmacnianiu mocnych stron, nauce dystansowania oraz rozbudowywaniu technik stabilizacyjnych. Wszystkie te elementy mogą stanowić dobre źródło równowagi oraz stabilizacji opiekuna osoby starszej. Podstawą teoretyczną dzisiejszego spotkania jest założenie, że tylko stabilny opiekun może być gwarantem poczucia bezpieczeństwa, a w konsekwencji zbudować z seniorem relację opartą na zaufaniu. W literaturze z obszaru rodzicielskiego, często przytacza się metaforę zakładania maseczki w samolocie, gdy ciśnienie w kabinie spada: rodzic najpierw zakłada maseczkę sobie, a potem dziecku. Tylko wówczas jest w stanie zapewnić mu przetrwanie. Przeformułując to stwierdzenie można dojść do wniosku, że tylko stabilny, zrównoważony opiekun, może dać podopiecznemu poczucie bezpieczeństwa.

W trakcie tego spotkania będziecie wykonywać ćwiczenia z każdego obszaru w formie indywidualnej pracy. Część z nich będzie dotyczyła wyobrażeń, część będzie wykorzystywała arteterapię, by wzmocnić efekt wyobrażenia. Wszystkie te techniki możecie wykorzystać również w relacji z podopiecznym, by wesprzeć go w obniżaniu napięcia i odzyskiwaniu równowagi wewnętrznej.

Zacznijmy zatem od pierwszego ćwiczenia.

Ćwiczenie nr 1

Zamknij oczy. Weź głęboki oddech. Wyobraź sobie jedną z trudności, które pojawiają się w relacji z Twoim podopiecznym. Przypomnij sobie swoje uczucia, które ujawniły się w związku z tą sytuacją. Przypomnij sobie jak reagowało Twoje ciało. Oceń na skali od 0 - 10 jak duża była to trudność (0 to bardzo mała trudność, 10 to bardzo duża trudność). Pobądź w tym wspomnieniu. Przypomnij sobie słowa Twoje i podopiecznego.

A teraz wyobraź sobie, że z każdym oddechem nabierasz pozytywnego spojrzenia oraz spokoju. Każdy wydech natomiast sprawia, że opuszcza Cię napięcie i trudność. Wykonaj kilka uważnych oddechów, wizualizuj sobie jak z Twojego ciała wychodzi napięcie, stres, zdenerwowanie i trudność. Wyobraź sobie jak z każdym wdechem, Twoją unoszącą się klatkę piersiową wypełnia spokój i pozytywna energia.

Być może spokój i pozytywna energia, która napętniają Cię z każdym wdechem mają jakiś kolor? Wybierz jaki. Poczuj jak kolor spokoju wypełnia Cię z każdym wdechem, robisz się coraz bardziej spokojna/spokojny. Poczuj ten spokój, który staje się częścią Ciebie. Weź jeszcze 3 wolne i głębokie wdechy. Otwórz oczy.

Prowadzący czeka na powrót z wyobrażenia wszystkich uczestników. Zadaje pytania:

- Jakie to było doświadczenie dla Was?
- Czy dla kogoś to było trudne?
- Czy teraz dalej czujecie taki poziom pobudzenia i niepokoju jak w momencie przypominania sobie o trudności w relacji z podopiecznym?

Zaprasza do kolejnego ćwiczenia.

Ćwiczenie nr 2

Powróćmy zatem do trudności, którą przypomnieliście sobie na potrzeby poprzedniego ćwiczenia. Spróbuj wyobrazić sobie kilka umiejętności/kompetencji, które należy mieć, by poradzić sobie z taką trudnością. Wypisz je na kartce.

Prowadzący czeka, aż uczestnicy wygenerują swoje pomysły. W przypadku trudności podchodzi i pomaga.

Prowadzący przechodzi do dalszej części ćwiczenia. Wybierz teraz 2 spośród wypisanych umiejętności potrzebnych do poradzenia sobie z tą trudnością. Skup się na pierwszej z nich.

Zamknij oczy. Przypomnij sobie ten wspaniały dzień, kiedy miałeś okazję właśnie tak się czuć/taki/taka być. Miałaś/miałeś tę umiejętność. Pozwól swojemu umysłowi przypomnieć sobie ten dzień. Poczuj emocje, które się w Tobie pojawiły w związku z tą umiejętnością. Może to radość, duma, satysfakcja? Spróbuj je nazwać i poczuć. W której części ciała czujesz je najwyraźniej? Jeśli chcesz, możesz położyć tam swoją rękę. Napawaj się tym dobrym uczuciem. Może to uczucie wzbudzone przez tę konkretną umiejętność przywodzi Ci na myśl jakiś kolor, a może znajdziesz dla niej/niego symbol?

Poczuj teraz, że ta umiejętność, której potrzebujesz do rozwiązania trudności z Twoim podopiecznym jest Twoją częścią, już kiedyś z niej skorzystałaś/skorzystałeś. Poczuj jak to było wspaniale wtedy, gdy udało Ci się z niej skorzystać. Pobądź chwilę z tym uczuciem.

Weź trzy głębokie wdechy i otwórz oczy.

Prowadzący przeprowadza taki sam protokół w odniesieniu do drugiej kompetencji/umiejętności, której uczestnik potrzebuje, by poradzić sobie z trudnością w relacji z podopiecznym.

Prowadzący pyta uczestników:

- Jakie to było doświadczenie dla Was?
- Czy dla kogoś to było trudne? Czy komuś trudno było z takim poziomem wyobrażenia?
- Jak to jest doświadczyć, że wszystko, czego potrzebujesz do rozwiązania trudności, jest w Tobie i już kiedyś udało Ci się z tego skorzystać?

Prowadzący zwraca uwagę na potencjał, który znajduje się w każdym z uczestników, zachęcając tym samym, by poszerzali oni wiarę we własne siły i możliwości w ramach relacji z seniorem.

Prowadzący przechodzi do ćwiczenia nr 3

Kolejne ćwiczenie będzie techniką przywracającą poczucie bezpieczeństwa i spokój. W psychoterapii nosi nazwę 'Miejsce dobrego samopoczucia'.

W tym ćwiczeniu potrzebne będą kredki i kartki.

Prowadzący rozpoczyna ćwiczenie słowami:

Usiądź wygodnie. Zamknij oczy. Poczuj swoje ciało - poczuj jak plecy dotykają oparcia, pośladki siedzenia, a stopy podłóża. Weź głęboki wdech. Wyobraź sobie miejsce, w którym czujesz błogość, spokój, jesteś bezpieczny/bezpieczna, jest Ci

dobrze. To może być miejsce rzeczywiste, takie, które istnieje lub miejsce z Twoich wyobrażeń. To miejsce jest Ci przyjazne, czujesz się tam dobrze. Rozejrzyj się wokół. Zobacz przynajmniej 5 różnych przedmiotów. Dobrze je obejrzyj i zapamiętaj.

A teraz spróbuj usłyszeć 4 różne dźwięki. Skup się na tym dobrze.

Teraz dotknij 3 różnych przedmiotów - sprawdź ich temperaturę, fakturę, wilgotność.

Spróbuj wyczuć 2 różne zapachy.

Posmakuj jedną rzecz.

Usiądź wygodnie w Twoim miejscu dobrego samopoczucia. Chłoń jego bezpieczną, kojącą atmosferę. Pomyśl o jednym słowie - kluczu, które kojarzysz z tym miejscem. Rozglądaj się po tym miejscu, bądź w nim i powtarzaj słowo klucz w myślach. Oddychaj przy tym spokojnie.

Weź jeszcze 3 głębokie oddechy i wróć do sali, otwórz oczy.

Prowadzący daje uczestnikom chwilę na powrót z wyobrażenia.

Mówi do uczestników: A teraz proszę narysujcie swoje bezpieczne miejsca na kartce.

Po wykonaniu rysunków, prowadzący zaprasza uczestników do pokazania swoich prac. Uczestnicy mogą przejść się między stołami, by zobaczyć dzieła innych uczestników.

Prowadzący pyta uczestników:

- jak czuliście się w swoim miejscu?
- czy udało Wam się odnaleźć słowo klucz?

Przekazuje uczestnikom informację, że każda z podanych dzisiaj technik potrzebuje ćwiczenia i ugruntowywanie. Jednokrotne wykonanie danej techniki to zbyt mało, by przynosiła efekt. Miejsce dobrego samopoczucia warto odwiedzać za każdym razem, gdy czeka uczestników coś trudnego bądź, gdy czują rosnące napięcie.

Jest to również technika, którą można pokazać podopiecznemu.

Prowadzący prosi uczestników o refleksję z dzisiejszego spotkania w postaci jednego zdania.

2.2 Ćwiczenia do realizacji podczas zajęć

Ćwiczenie nr 1

Polecenie:

Prowadzący czyta je wolno i spokojnie, uwzględnia pauzy.

Zamknij oczy. Weź głęboki oddech. Wyobraź sobie jedną z trudności, które pojawiają się w relacji z Twoim podopiecznym. Przypomnij sobie swoje uczucia, które ujawniły się w związku z tą sytuacją. Przypomnij sobie jak reagowało Twoje ciało. Oceń na skali od 0 - 10 jak duża była to trudność (0 to bardzo mała trudność, 10 to bardzo duża trudność). Pobądź w tym wspomnieniu. Przypomnij sobie słowa Twoje i podopiecznego.

A teraz wyobraź sobie, że z każdym oddechem nabierasz pozytywnego spojrzenia oraz spokoju. Każdy wydech natomiast sprawia, że opuszcza Cię napięcie i trudność. Wykonaj kilka uważnych oddechów, wizualizuj sobie jak z Twojego ciała wychodzi napięcie, stres, zdenerwowanie i trudność. Wyobraź sobie jak z każdym wdechem, Twoją unoszącą się klatkę piersiową wypełnia spokój i pozytywna energia.

Być może spokój i pozytywna energia, która napętniają Cię z każdym wdechem mają jakiś kolor? Wybierz jaki. Poczuj jak kolor spokoju wypełnia Cię z każdym wdechem, robisz się coraz bardziej spokojna/spokojny. Poczuj ten spokój, który staje się częścią Ciebie. Weź jeszcze 3 wolne i głębokie wdechy. Otwórz oczy.

Jakie to było doświadczenie dla Was? Czy dla kogoś to było trudne? Czy teraz dalej czujecie taki poziom pobudzenia i niepokoju jak w momencie przypominania sobie o trudności w relacji z podopiecznym?

Ćwiczenie nr 2

Polecenie:

Powróćmy zatem do trudności, którą przypomnieliście sobie na potrzeby poprzedniego ćwiczenia. Spróbuj wyobrazić sobie kilka umiejętności/kompetencji, które należy mieć, by poradzić sobie z taką trudnością. Wypisz je na kartce.

Wybierz teraz 2 spośród wypisanych umiejętności potrzebnych do poradzenia sobie z tą trudnością. Skup się na pierwszej z nich.

Zamknij oczy. Przypomnij sobie ten wspaniały dzień, kiedy miałeś okazję właśnie

tak się czuć/taki/taka być. Miałaś/miałeś tę umiejętność. Pozwól swojemu umysłowi przypomnieć sobie ten dzień. Poczuj emocje, które się w Tobie pojawiły w związku z tą umiejętnością. Może to radość, duma, satysfakcja? Spróbuj je nazwać i poczuć. W której części ciała czujesz je najwyraźniej? Jeśli chcesz, możesz położyć tam swoją rękę. Napawaj się tym dobrym uczuciem. Może to uczucie wzbudzone przez tę konkretną umiejętność przywodzi Ci na myśl jakiś kolor, a może znajdziesz dla niej/niego symbol?

Poczuj teraz, że ta umiejętność, której potrzebujesz do rozwiązania trudności z Twoim podopiecznym jest Twoją częścią, już kiedyś z niej skorzystałaś/skorzystałeś. Poczuj jak to było wspaniale wtedy, gdy udało Ci się z niej skorzystać. Pobądź chwilę z tym uczuciem.

Weź trzy głębokie wdechy i otwórz oczy.

Prowadzący przeprowadza taki sam protokół w odniesieniu do drugiej kompetencji/umiejętności, której uczestnik potrzebuje, by poradzić sobie z trudnością w relacji z podopiecznym.

Ćwiczenie nr 3

Polecenie:

Usiądź wygodnie. Zamknij oczy. Poczuj swoje ciało - poczuj jak plecy dotykają oparcia, pośladki siedzenia, a stopy podłóża. Weź głęboki wdech. Wyobraź sobie miejsce, w którym czujesz błogość, spokój, jesteś bezpieczny/bezpieczna, jest Ci dobrze. To może być miejsce rzeczywiste, takie, które istnieje lub miejsce z Twoich wyobrażeń. To miejsce jest Ci przyjazne, czujesz się tam dobrze. Rozejrzyj się wokół. Zobacz przynajmniej 5 różnych przedmiotów. Dobrze je obejrzyj i zapamiętaj.

A teraz spróbuj usłyszeć 4 różne dźwięki. Skup się na tym dobrze.

Teraz dotknij 3 różnych przedmiotów - sprawdź ich temperaturę, fakturę, wilgotność.

Spróbuj wyczuć 2 różne zapachy.

Posmakuj jedną rzecz.

Usiądź wygodnie w Twoim miejscu dobrego samopoczucia. Chłoń jego bezpieczną, kojącą atmosferę. Pomyśl o jednym słowie - kluczu, które kojarzysz z tym miejscem. Rozglądaj się po tym miejscu, bądź w nim i powtarzaj słowo klucz w myślach. Oddychaj przy tym spokojnie.

Weź jeszcze 3 głębokie oddechy i wróć do sali, otwórz oczy.

Weź kartkę i kredki i narysuj swoje miejsce dobrego samopoczucia.

2.3 Wytyczne dotyczące oceny ćwiczeń realizowanych podczas zajęć

Prowadzący podczas przeprowadzania ćwiczeń aktywnie uczestniczy w ich realizacji. Jeśli ćwiczenia prowadzone są w grupach, podchodzi do każdej z grupy, przysłuchuje się, parafrazuje usłyszane treści. Jeśli praca odbywa się indywidualnie, również wykazuje się postawą aktywną.

Informacje zwrotne przekazuje grupie w sposób indukujący wnioskowanie własne uczestników. Wykorzystuje pytania:

- Jak do tego doszedłeś?
- Jakie masz doświadczenia w tym temacie?
- Jak to się odzwierciedla w Twojej pracy/doświadczeniu?
- Czy możesz powiedzieć jak to dla Ciebie brzmi?

- Czy taki sposób może okazać się użyteczny w Twoim przypadku?

2.4 Sugestie dla trenera dotyczące zarządzania grupą biorącą udział w zajęciach

Podstawową wartością w trakcie prowadzenia szkolenia to nawiązanie dobrego, bezpiecznego kontaktu z grupą. W tym celu warto poświęcić kilka minut na wzajemne poznanie się przy pomocy pytania z obszaru 'ice breaking'. Ważne jest, by trener był aktywnym uczestnikiem tej rundy szkolenia. Wprowadzając każdy element, warto dopytywać czy są jakieś pytania lub niejasności. W przypadku pojawienia się pytań, dobrą praktyką jest parafrazowanie go (opowiadanie własnymi słowami), by upewnić się, że intencja została prawidłowo odebrana. Wiarygodność i autentyczność to ważne elementy budowania relacji w trakcie warsztatu. W przypadku, gdy trener nie zna odpowiedzi na zadawane pytanie, warto jasno i uczciwie to przyznać, obiecując przy tym sprawdzenie treści w merytorycznych źródłach.

2.5 Bibliografia

Bugdol M., Zaufanie jako element systemu wartości organizacyjnych, Współczesne zarządzanie, nr 1, 2010

Czapiński J., Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu, zdrowiu, sile i cnotach człowieka. PWN, Warszawa 2022

Lederer D., Hall M., Relaksacja w pigułce: jak zmniejszyć stres w pracy i w życiu codziennym. Gdańsk : Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne 2008

Rothschild B., Ciało pamięta., Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, 2014

Wójcicka M., Szczuka J., Opiekun szyty na miarę. Poradnik dla opiekunów osób z chorobami otępiennymi. Fundacja na rzecz standardów opieki Wyspy Pamięci, Warszawa 2019

Zdobywanie zaufania osoby starszej



Moduł stworzony przez Centrum Spotkań Europejskich Światowid w Elblągu (Polska)

Zdjęcie: Pixabay

Moduł 3: Przeszkody w budowaniu zaufania. Pomysły i strategie na przezwycięzenie trudności.

2.1 Treść modułu do wykorzystania podczas wykładu/prezentacji

Celem tego modułu jest:

- uświadomienie uczestnikom, że w relacji profesjonalnej opieki nad osobą starszą mają decyzyjność w ujawnianiu własnych sądów, wartości i przekonań
- zachęcenie uczestników do stworzenia własnego wizerunku osoby opiekującej się seniorem

- wzbudzenie w uczestnikach refleksji odnośnie do ich wewnętrznych blokad w budowaniu relacji zaufania z seniorem
- wypracowanie granic w relacji z seniorem, które będą wyznaczały kierunki ich działań

Po ukończeniu modułu 2 pt.: “Przeszkody w budowaniu zaufania w relacji z osobą starszą w obliczu sprawczości i skuteczności osób świadczących opiekę”, uczestnik będzie:

- potrafił wyznaczyć ramy relacji opiekuńczej
- potrafił zadbać o własne granice bez naruszania zaufania
- wyrazić własne zdanie, ujawnić własne wartości i przekonania, tak by, nie naruszać obszarów zaufania i bezpieczeństwa w relacji z seniorem
- potrafił zadbać o własną integralność utrzymując tym samym wiarygodność i autentyczność

W celu zadbania o zintegrowanie grupy, wzbudzenia zaufania pomiędzy uczestnikami, prowadzący wprowadza ćwiczenie z obszaru ‘ice breaking’ (np. prosi każdego z uczestników o opowiedzenie swojego najprzyjemniejszego wspomnienia z pracy z seniorem). Dodatkowo Prowadzący prosi o podanie 1 oczekiwania odnośnie do szkolenia.

Prowadzący prezentuje również podstawowe zasady w ramach kontraktu na czas spotkania:

- uczestnicy aktywnie biorą udział w ćwiczeniach
- uczestnicy wypowiadają się ze wzajemnym szacunkiem
- uczestnicy dbają o zaufanie tj. prywatne historie współuczestników zostawiają dla siebie

Prowadzący rozpoczyna właściwą część szkolenia od zebrania pomysłów uczestników odnośnie do czynników utrudniających budowanie zaufania w relacji z seniorem. Zachęca uczestników do dyskusji na forum, zapisuje propozycje na tablicy. Dba, by pozostały one na niej do samego końca spotkania, gdyż posłużą one do podsumowania całego modułu.

Dodaje również swoje propozycje (o ile nie pojawiły się w toku pracy grupy):

- sprzeczne wartości życiowe prezentowane przez osobę starszą i opiekuna (np. kwestia wiary, poglądów politycznych itp.)
- czynniki osobowościowe (cechy związane ze złośliwością, agresją, poziomem pobudzenia)
- odmienne zainteresowania
- trudności z utrzymaniem higieny
- przekraczanie granic - dotyk bez pytania, wypytywanie o szczegóły prywatnego życia

Ćwiczenie nr 1

Prowadzący prosi uczestników o dobranie się w trzyosobowe grupy lub dokonuje takiego podziału arbitralnie. Każda z grup otrzymuje kartki w dużym formacie (np. A3) oraz mazaki. Zadaniem każdej z grup jest opracowanie strategii/zebranie pomysłów na poradzenie sobie z przypisaną przez prowadzącego trudnością lub trudnościami, jeśli wygenerowano ich więcej.

Po wykonaniu zadania, grupy prezentują swoje pomysły. Prowadzący wyszukuje wśród nich takich propozycji, które odnoszą się do:

- bezprzemocowego dbania o własne granice
- bezprzemocowej komunikacji, która nie narusza integralności rozmówców

- ustalenia zasad współpracy
- zaprezentowania swoich wartości
- mówienia jasno, czego oczekuje każda ze stron relacji
- autentyczności

Prowadzący prosi uczestników o odpowiedź na pytanie: Czy umiesz dbać o własne granice? Czy potrafisz dać znać drugiej osobie, że je przekracza?

Jeśli wśród uczestników rozwinie się dyskusja, prowadzący pozwala na to i przysłuchuje się.

Ćwiczenie nr 2

Prosi uczestników o zdefiniowanie własnych granic w ramach:

- kontaktów z innymi ludźmi tzw. granice psychologiczna
- cieleśności/fizyczności

W celu ułatwienia uczestnikom pracy własnej, prowadzący wręcza tabelę do wypełnienia.

Moje granice	
psychologiczne	fizyczne

Prowadzący zbiera refleksje uczestników, dopytuje:

O które granice trudniej Wam dbać w relacji z podopiecznym?

Prowadzący wprowadza kolejne ćwiczenie (nr 3):

Pisze na tablicy dwa sformułowania:

Czuję się niekomfortowo, gdy dotykasz mnie bez pytania.

Nigdy więcej mnie nie dotykaj, to jest okropne!

Zadaje pytanie, które sformułowanie według uczestników jest konstruktywne i bezprzemocowe?

Zachęca każdą z osób do sformułowania dwóch wypowiedzi broniących ich granic: jednej w kontekście fizyczności, a drugiej w kontekście granic psychologicznych np. wiary lub polityki.

Następnie prosi o głośne podzielenie się tymi sformułowaniami. Zapisuje je na tablicy tworząc zestawienie komunikatów broniących granic.

Docenia wkład każdego uczestnika. Zachęca uczestników do spisania tych komunikatów.

Ćwiczenie nr 4

Prowadzący dzieli grupę na 5 osobowe zespoły. Zadaniem każdego z zespołów jest stworzenie zbioru zasad regulujących współpracę pomiędzy opiekunem a seniorem z uwzględnieniem każdej ze stron.

Po zakończeniu pracy Prowadzący prezentuje wszystkie zasady. Uczestnicy proszeni są o wyrażenie swojej refleksji oraz odpowiedź na pytanie:

Dlaczego stworzenie takich zasad może być korzystne w budowaniu zaufania w relacji z seniorem/opiekunem ?

Prowadzący zachęca do wspólnej dyskusji, moderuje ją. Dba, by dopowiedzieć kwestie związane z poczuciem bezpieczeństwa, jasnością i transparentnością, które prowadzą do przewidywalności. To wszystko buduje fundamenty zaufania.

Prowadzący zaprasza uczestników do stworzenia podsumowania dzisiejszego spotkania w formie ulotki, którą mogliby otrzymywać opiekunowie i seniorzy rozpoczynający współpracę. Proponuje pracę wspólną na tablicy. Każdy, po kolei podchodzi do tablicy i pisze jeden pomysł/strategię na poradzenie sobie z przeszkodami w budowaniu zaufania zdefiniowanymi na samym początku spotkania.

Prowadzący dziękuje uczestnikom za owocną pracę i ich wkład. Prosi o podzielenie się refleksją w postaci jednego zdania odpowiadającego na pytanie:

Co ubogacającego Twoją pracę zabierasz dziś ze sobą z tego spotkania?

2.2 Ćwiczenia do realizacji podczas zajęć

Ćwiczenie nr 1

Polecenie:

Dobierzcie się w trzyosobowe grupy. Każda z grup otrzyma kartki w dużym formacie (np. A3) oraz mazaki. Zadaniem każdej z grup jest opracowanie

strategii/zebranie pomysłów na poradzenie sobie z przypisaną przeze mnie trudnością lub trudnościami, które wygenerowaliście na początku spotkania. Po wykonaniu zadania, grupy zaprezentują swoje pomysły.

Ćwiczenie nr 2

Polecenie:

Zdefiniujcie własnych granic w ramach:

- kontaktów z innymi ludźmi tzw. granice psychologiczna
- cieleśności/fizyczności

Do zadania wykorzystajcie przygotowaną tabelę.

Ćwiczenie nr 3

Polecenie:

Napiszę teraz na tablicy dwa sformułowania:

Czuję się niekomfortowo, gdy dotykasz mnie bez pytania.

Nigdy więcej mnie nie dotykaj, to jest okropne!

Które sformułowanie według Was jest konstruktywne i bezprzemocowe?

Proszę, by każdy z Was sformułował dwie wypowiedzi broniących waszych granic: jednej w kontekście fizyczności, a drugiej w kontekście granic psychologicznych np. wiary lub polityki.

Ćwiczenie nr 4

Polecenie:

Podzielę Was teraz na 5 osobowe zespoły. Zadaniem każdego z zespołów jest stworzenie zbioru zasad regulujących współpracę pomiędzy opiekunem a

seniorem z uwzględnieniem każdej ze stron. Po zakończeniu pracy zaprezentujemy wszystkie zasady.

2.3 Wytyczne dotyczące oceny ćwiczeń realizowanych podczas zajęć

Prowadzący podczas przeprowadzania ćwiczeń aktywnie uczestniczy w ich realizacji. Jeśli ćwiczenia prowadzone są w grupach, podchodzi do każdej z grupy, przysłuchuje się, parafrazuje usłyszane treści. Jeśli praca odbywa się indywidualnie, również wykazuje się postawą aktywną.

Informacje zwrotne przekazuje grupie w sposób indukujący wnioskowanie własne uczestników. Wykorzystuje pytania:

- Jak do tego doszedłeś?
- Jakie masz doświadczenia w tym temacie?
- Jak to się odzwierciedla w Twojej pracy/doświadczeniu?
- Czy możesz powiedzieć jak to dla Ciebie brzmi?
- Czy taki sposób może okazać się użyteczny w Twoim przypadku?

2.4 Sugestie dla trenera dotyczące zarządzania grupą biorącą udział w zajęciach

Podstawową wartością w trakcie prowadzenia szkolenia to nawiązanie dobrego, bezpiecznego kontaktu z grupą. W tym celu warto poświęcić kilka minut na wzajemne poznanie się przy pomocy pytania z obszaru 'ice breaking'. Ważne jest, by trener był aktywnym uczestnikiem tej rundy szkolenia. Wprowadzając każdy element, warto dopytywać czy są jakieś pytania lub niejasności. W przypadku pojawienia się pytań, dobrą praktyką jest parafrazowanie go (opowiadanie własnymi słowami), by upewnić się, że intencja została prawidłowo odebrana. Wiarygodność i autentyczność to ważne elementy budowania relacji w trakcie

warsztatu. W przypadku, gdy trener nie zna odpowiedzi na zadawane pytanie, warto jasno i uczciwie to przyznać, obiecując przy tym sprawdzenie treści w merytorycznych źródłach.

2.5 Bibliografia

Dahm U., Moc słowa nie: sztuka podejmowania decyzji. Warszawa : Diogenes, 2000

Emmons M., Alberti R., Asertywność. Sięgaj po to, czego chcesz, nie raniąc innych, GWP 2021

Rosenberg M., Porozumienie bez przemocy. O języku życia. Czarna Owca