

Komunikacja bez barier

Scenariusze zajęć

Redakcja: Robert Porzak

Szczecin, 2025

Fundacja „Masz Szansę”, ZaFOS Zachodniopomorskie Forum Organizacji Społecznych

Fundacja „Masz Szansę”, ZaFOS Zachodniopomorskie Forum Organizacji Społecznych

Komunikacja bez barier

Scenariusze zajęć

Redakcja: Robert Porzak

Recenzenci:

dr hab. Zbigniew B. Gaś, prof. Akademii WSEI

dr Tomasz Głowik

Redakcja językowa: Anna Block

Opracowanie graficzne: Autorzy, Anna Block; logotypy: iPromo Maciej Skrzetuski

Wydawca – Fundacja „Masz Szansę” i konsorcjum organizacji:

ZaFOS Zachodniopomorskie Forum Organizacji Społecznych (Polska),

Fundacja resocjalizacji i readaptacji społecznej Tulipan (Polska),

Uckermärkischer Bildungsverbund Schwedt (Niemcy),

VŠĮ Žmogiškųjų išteklių stebėsenos ir plėtros biuras (Litwa).

Informacje i kontakt: ZaFOS; Al. Wojska Polskiego 63/9, 70-476 Szczecin; e-mail: kontakt@zafos.pl

ISBN: 978-83-976486-1-6

Publikacja bezpłatna. Przygotowanie sfinansowano z środków projektu:

„Komunikacja bez granic” **2023-1-PL01-KA220-ADU-000156574**



Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności

Spis treści

1. Dialog Motywujący w motywowaniu do zmiany	4
2. Motywowanie i komunikacja z klientem w Dialogu Motywującym	19
3. Elementy coachingu powiązane z Dialogiem Motywującym	34
4. Wspieranie samopomocy i odpowiedzialności osób opuszczających zakłady karne	47
5. Umiejętności wspierania samopomocy i odpowiedzialności	58
6. Coaching - mobilizacja samodzielności i odpowiedzialności	70
7. Strategie wspierania w reintegracji osób opuszczających zakład karny	80
8. Umiejętności wspierania w reintegracji osób opuszczających zakład karny	95
9. Wyznaczanie celów - coaching we wzmacnianiu osób opuszczających zakłady karne	109

Szkolenie „Komunikacja bez barier”
dla specjalistów pracujących z osobami opuszczającymi zakłady karne

Scenariusz zajęć

1. Dialog Motywujący w motywowaniu do zmiany

Moduł: Motywowanie

Blok: Realizowanie wybranych strategii (procesów) Dialogu Motywującego

Poziom trudności: ISCED 5-8

Wymagane kompetencje wejściowe (wykształcenie, szkolenia itp.):

- a) Wykształcenie wyższe
- b) Doświadczenie w pracy z bezpośrednim kontaktem z klientem

Autor / Prowadzący: Dorota Tyszkiewicz

Cele:

Wyposażenie uczestnika szkolenia w wiedzę, umiejętności i nawyki, służące do wspierania klienta w:

- a) określaniu własnych celów, oczekiwanych efektów i zasobów niezbędnych do ich uzyskania,
- b) określaniu realistycznych, pozytywnych miar celów

z wykorzystaniem technik Dialogu Motywującego i coachingu.

Oczekiwane rezultaty (kompetencje):

- a) Znajomość zasad prowadzenia metody Dialogu Motywującego w oparciu o styl zorientowany na współpracę i umacniający motywację rozmówcy.
- b) Wiedza na temat poszczególnych procesów Dialogu Motywującego: angażowania, ukierunkowywania, wywoływania, planowania.
- c) Umiejętność ukierunkowywania.
- d) Umiejętność określania celów.
- e) Zaangażowanie w stosowanie ukierunkowującego stylu współpracy z rozmówcą.

Formy i metody realizacji:

- a) Mini wykład
- b) Burza mózgów
- c) Praca indywidualna
- d) Praca w zespole
- e) Ćwiczenie w parach – odgrywanie ról
- f) Analiza nagrań wideo
- g) Dyskusja moderowana

Czas realizacji zajęć:

- a) Czas przygotowania przez uczestników przed zajęciami: 1/2 godziny
- b) Czas zajęć: 3 godziny dydaktyczne (135 min.)
- c) Czas pracy po zajęciach: 1/2 godziny

Pomoce:

Studium przypadku I - Karol

a) *Kanwa tematyczna - historia sprawy*

Pan Karol zgłosił się do pracownika urzędu pracy po skierowaniu go przez pracownika socjalnego. Jest po niedawno zakończonej karze pozbawienia wolności za drobne rozboje i kradzieże. Chce otrzymać wsparcie finansowe z OPS, a jego warunkiem jest wykazanie aktywności w poszukiwaniu pracy. Nigdy nie korzystał z usług PUP i nie wie, w czym urząd może mu pomóc. Jest zdezorientowany i trudno mu określić konkretnie swoje potrzeby w zakresie wsparcia, którego oczekuje, co może doprowadzić do zmiany sytuacji, w jakiej się znajduje.

Aby poznać klienta i cel jego zgłoszenia się po wsparcie, specjalista może wykorzystać poniższe pytania.

Przykłady pytań weryfikująco-poszerzających informacje:

- 1. Co skłoniło Pana do przyjścia do mnie?*
- 2. Czy może mi Pan coś o sobie opowiedzieć?*
- 3. Jakie są priorytety w zakresie Pana potrzeb?*
- 4. Co robił Pan zawodowo?*
- 5. Jakie ma Pan kwalifikacje, wykształcenie?*
- 6. Jak wygląda Pana aktualna sytuacja bytowa?*
- 7. Z jakim problemem Pan do mnie przyszedł?*
- 8. Jakie kroki może Pan podjąć w celu poprawy swojej sytuacji?*

b) *Studium przypadku*

Edukacja - Pan Karol, lat 30, zakończył naukę na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej i zdobył zawód stolarza meblowego. Nauka sprawiała mu trudności i nie wykazywał zainteresowania zdobywanymi kwalifikacjami. Szkołę ukończył ze słabymi wynikami i nie rozważał kontynuowania nauki. Nie myślał też o ukończeniu kursów zawodowych. Nigdy nie pracował w zawodzie wyuczonym.

Sytuacja osobista - Aktualnie mieszka z matką, która przebywa na rencie. Rozwiódł się 5 lat temu, ma dziecko w wieku przedszkolnym, na które nieregularnie płaci zasądzone alimenty. Nie partycypuje w kosztach utrzymania mieszkania i codziennego życia. Jest w trudnej relacji z matką właśnie ze względów finansowych oraz braku stałego zajęcia zawodowego. Chciałby zmienić swoją obecną sytuację, ale nie widzi rozwiązania, które mógłby podjąć samodzielnie. Nie wie też, jakie powinien podjąć pierwsze działania.

Profil kompetencyjny - Nie posiada doświadczenia w wyuczonym zawodzie stolarza meblowego. Dotychczas pracował jako pracownik sezonowy w ogrodnictwie lub pracach budowlanych. W ZK wykonywał zadania jako pomoc kuchenna oraz przy sprzątnięciu. Nie lubi pracy monotonnej i wymagającej powtarzalnych czynności pod presją czasu i stałą kontrolą. Preferuje zadania o charakterze indywidualnym, w ruchu, w pomieszczeniach otwartych lub na zewnątrz.

Studium przypadku II - Dominika

a) *Kanwa tematyczna - historia sprawy*

Pani Dominika zgłosiła się do urzędu gminy z prośbą o przyznanie jej lokalu socjalnego po odbyciu kary pozbawienia wolności. Jest matką małego dziecka, nad którym nie może sprawować aktualnie opieki ze względu na sytuację osobistą. W czasie wyroku jej dziecko przebywało w rodzinnym domu dziecka i obecnie ma szansę na powrót pod opiekę matki, jednak warunkiem jest zabezpieczenie potrzeb lokalowych i bytowych rodziny. Pani Dominika jest zdeterminowana do uzyskania pełnej opieki nad dzieckiem. Nie chce wracać do starych nawyków, a jej świadomość rodzicielska dobrze rokuje na przyszłość.

Aby poznać klienta i cel jego zgłoszenia się po wsparcie, specjalista może wykorzystać poniższe pytania.

Przykłady pytań weryfikująco-poszerzających informacje:

1. **Z jaką sprawą zgłosiła się Pani do mnie?**
2. **W czym mogę Pani pomóc?**
3. **Czy może mi Pani coś o sobie opowiedzieć?**
4. **Jak wygląda Pani aktualna sytuacja bytowa?**
5. **Czy podejmowała już Pani jakieś działania w celu zmiany swojej sytuacji?**
6. **Co dla Pani jest teraz najważniejsze?**
7. **Czy zwracała się Pani do kogoś o pomoc, np. wśród rodziny czy znajomych?**
8. **Czy może Pani określić swoje plany na najbliższą przyszłość?**

b) Studium przypadku

Edukacja - Pani Dominika, lat 28, ukończyła liceum ogólnokształcące, ale bez matury. Nie posiada wyuczonego zawodu, przyuczenia do pracy czy innych kwalifikacji potwierdzonych dokumentem lub stażem pracy.

Sytuacja osobista - Aktualnie mieszka w domku działkowym swoich znajomych. Po zakończeniu kary pozbawienia wolności nie powróciła do mieszkania rodziców, ponieważ w domu rodzinnym nie czuje się bezpieczna – panuje tam zła atmosfera i brakuje właściwych wzorców społecznych. Kara więzienia była krótka (6 miesięcy) i spowodowana posiadaniem i sprzedażą narkotyków. Otrzymała je od ojca swojego dziecka, z którym obecnie nie utrzymuje żadnych kontaktów. Jest zdeterminowana powrotem do społeczeństwa, odzyskaniem pełnej opieki nad dwuletnim dzieckiem i uzyskaniem samodzielności finansowej. Nie może i nie chce liczyć na pomoc rodziny.

Profil kompetencyjny - Nie posiada zawodu wyuczonego, ale po ukończeniu liceum pracowała krótko jako sprzedawca w sklepie odzieżowym, jednak bez umowy o pracę. Samodzielnie zdobywała wiedzę

i umiejętności w zakresie zdobienia paznokci, ale nie ukończyła w tym obszarze żadnego szkolenia. Nie miała możliwości zarobkowego wykorzystania swoich umiejętności stylizacji paznokci i nie wie, czy jej wiedza jest wystarczająca do pracy w tym zawodzie na otwartym rynku pracy.

c) Prezentacje PPT obrazujące omawiane zagadnienia

Dialog Motywujący – zasady i procesy

1. Definicja i cele prowadzenia Dialogu Motywującego.
2. Kluczowe aspekty Dialogu Motywującego.

3. DUCH Dialogu Motywującego
 - a. Partnerstwo
 - b. Akceptacja
 - c. Współczucie
 - d. Wywoływanie
4. Zasady Dialogu Motywującego
 - a. Wyrażanie empatii
 - b. Rozwijanie ambiwalencji
 - c. Wspieranie poczucia sprawczości
5. Procesy dialogu Motywującego
 - a. Angażowanie
 - b. Ukierunkowywanie
 - c. Wywoływanie
 - d. Planowanie
6. Wybrane techniki coachingu w angażowaniu, stawianiu celów i planowaniu ich realizacji.
 - a. GROW
 - b. SMART

Przebieg szkolenia

Harmonogram

Nr	Tytuł działania	Opis działania	Czas (min.)	Pomoce	Uwagi
1	Pre-work – zadanie do wykonania przed zajęciami	Zadanie domowe: Przeczytaj materiały na temat roli Dialogu Motywującego w motywowaniu do zmiany, zamieszczone w materiałach dla uczestnika jako wprowadzenie do szkolenia.	30	HO1 – Materiały na temat zasad DM	Trener prosi uczestników o zapoznanie się z materiałami przed szkoleniem. To warunek podjęcia szkolenia.
2	Powitanie Wprowadzenie w tematykę	Ćwiczenie nr 1: Poznajmy się Info: Temat bloku – Dialog Motywujący w motywowaniu do zmiany Ćwiczenie nr 2 sprawdzające zadanie pre-work: Co już wiem	65	Flipchart Arkusze papieru Markery Masa mocująca	Wprowadzenie w zaangażowanie do szkolenia. Mini wykład wprowadza w tematykę szkolenia i wskazuje na jego zawartość

		Mini wykład połączony z prezentacją na temat: „Dialog Motywujący – ZASADY I PROCESY” Ćwiczenie nr 3: Postawa w rozmowie z klientem.		Prezentacja Komputer Rzutnik H02- Arkusze ćwiczenia nr 3	W ćwiczeniu nr 3 uczestnik rozpoznaje swoją postawę w rozmowie z klientem
3	Przerwa		15	Serwis kawowy	
4	Studium przypadku – praktyka rozmowy z wykorzystaniem narzędzi Dialogu Motywującego i coachingu	Profil rozmówcy I i II (zamieszczony w scenariuszu zajęć powyżej): Pan Karol i/lub Pani Dominika Ćwiczenie nr 4: - Dialog nagrywany i analiza rozmowy - Modelowa rozmowa w duchu DM	55	H03 - Kanwa i profil klienta I – Pan Karol H04 – Kanwa i profil klienta II – Pani Dominika Kamera video Komputer Rzutnik H05 - Arkusze ćwiczenia nr 4 Komputer Rzutnik	W zależności od posiadanego doświadczenia i obszaru pracy zawodowej uczestników trener wybiera możliwość pracy z wykorzystaniem jednego lub obu studiów przypadku do ćwiczenia. Ćwiczenie jest nagrywane, a na jego zakończenie jest wyświetlany film modelowy. Można wykorzystać jeden lub oba filmy modelowe – należy wówczas właściwie zorganizować czas.

				Film z modelową scenką (dla profili I i II Pana Karola i Pani Dominiki)	
				Flipchart markery	
5	Zakończenie	Podsumowanie szkolenia Informacje zwrotne	15	Pięteczka	W podsumowaniu dokonuje się bilansu szkolenia.
6	Follow-up	Zadanie domowe: Przećwicz w pracy opanowaną technikę w co najmniej 5 rozmowach. Zapisz po każdej rozmowie pytania, które zwiększały motywację klienta. Wyślij podsumowanie na forum grupy.	30	Forum online (e-learning projektu)	Uczestnicy otrzymują czas na przećwiczenie opanowanych technik umożliwiających realizację zadania we wskazanym wymiarze (np. tydzień). Trener wysyła informację zwrotną na temat podsumowań.

Szczegółowe instrukcje dla trenera i uczestników:

Ad 2. Powitanie. Wprowadzenie w tematykę

a) Ćwiczenie nr 1 „Poznajmy się”

Jako wstęp do szkolenia proponowane jest ćwiczenie nr 1 na przełamanie lodów i poznanie się uczestników. W ćwiczeniu „Poznajmy się” trener prosi uczestników szkolenia, aby w swobodnej komunikacji, najlepiej poza miejscami siedzącymi, znaleźli po jednej osobie z grupy, z którą łączy je np.:

- sposób spędzania wolnego czasu,
- ulubiona potrawa,
- taka sama ilość sylab w imieniu,
- ulubione zwierzę.

Propozycje wskazane powyżej trener umieszcza w widocznym miejscu, np. na arkuszu flipchart.

Uczestnicy przeprowadzają krótkie zapoznawcze rozmowy między sobą i nie muszą się dzielić nimi na forum. Trener podsumowuje, że ćwiczenie pozwoliło uczestnikom przełamać „pierwsze lody” i stworzyć atmosferę do dalszej współpracy.

Czas ćwiczenia: 10 min.

b) Info: Temat bloku

Trener krótko wprowadza uczestników szkolenia w tematykę, która będzie poruszana na szkoleniu oraz zapoznaje uczestników z celami szkolenia. Wskazuje na pozycję szkolenia w układzie treści i umiejscawia ją w całości treści wszystkich bloków edukacyjnych. Uczestnicy szkolenia powinni posiadać rozeznanie, jaki zakres kompetencji będzie obszarem ich pracy w tym bloku.

Trener powinien potraktować ten punkt jako wstęp do dalszej pracy i tak przejść do kolejnych treści, aby uczestnicy mogli w przejrzysty sposób identyfikować cele szkolenia i korzyści, jakie dzięki niemu osiągną. Tutaj można także wskazać na organizację szkolenia, zaplanowany czas, przewidziane formy pracy i ewentualne pytania dotyczące harmonogramu i jego organizacji. Czas: 10 min.

c) Ćwiczenie nr 2 „Co już wiem”

Ćwiczenie sprawdzające zadanie pre-work. Trener zapisuje na flipcharcie hasła:

- Co to jest DM?
- Gdzie można stosować DM?
- Jak stosowanie DM może wpłynąć na motywację klienta?
- Jakie macie doświadczenia w prowadzeniu rozmów z klientami po odbyciu wyroków pozbawienia wolności w miejscach Waszej pracy?
- Co w tych kontaktach było dla Was największym wyzwaniem?

Uczestnicy zapisują na kartkach przylepnych swoje krótkie odpowiedzi (w oparciu o przeczytane materiały - zadanie domowe). Kartki zbiera trener i po ich odczytaniu przykleja pod danym hasłem. Każdorazowo opatruje je krótkim komentarzem i w razie potrzeby uzupełnieniem.

Czas ćwiczenia: 10 min.

d) Prezentacja i mini wykład

Trener przedstawia treści objęte programem szkolenia jako wprowadzenie do dalszej jego części z wykorzystaniem prezentacji PPR „Dialog Motywujący – ZASADY I PROCESY”. Zakres prezentacji odpowiada materiałom dla uczestnika, które rozwijają poszczególne zagadnienia. Akcent należy położyć na postawę specjalisty i jego rolę w procesie motywowania klienta do zmiany.

Ważne - Prezentacja może być dostępna przez całe szkolenie a trener może się do niej odwoływać w razie potrzeby w dalszej części szkolenia, np. przy podsumowaniu ćwiczeń.

Czas: 20 min.

e) H02 - Ćwiczenie nr 3: Postawa w rozmowie z klientem

Trener rozdaje uczestnikom arkusze z czasownikami opisującymi sposoby prowadzenia rozmowy z klientem. Każdy uczestnik indywidualnie wykonuje zadanie zgodnie z podaną instrukcją.

Czas wykonania: 5 min.

Następnie trener prosi o odnalezienie czasowników zaznaczonych w kolejnym arkuszu (rozwiązanie) i ponowne ich podkreślenie. Każdy uczestnik nadal wykonuje zadanie samodzielnie. Uzyskuje w ten sposób wiedzę o własnym, najczęściej przejawianym stylu komunikacji w pracy z klientami.

Czas: 5 min.

W podsumowaniu trener nie dokonuje oceny wyników uzyskanych przez uczestników a jedynie wskazuje, że najbardziej efektywnym stylem rozmowy w DM jest obszar pośredni pomiędzy stylem dowodzenia a podążaniem, czyli **ukierunkowywanie**, zawierając czasem w sobie aspekty każdego z nich, gdyż rozmowy związane z pomaganiem można sobie wyobrazić na pewnym kontinuum (*prezentacja PPT slajd nr 8*)

Dowodzenie®

Ukierunkowanie®

Podążanie

Akcent należy położyć na elastyczne wykorzystanie elementów stylów komunikacji, w zależności od potrzeb w obszarze prowadzenia klienta do zmiany. Stosowanie określonego stylu będzie zależało także od sytuacji klienta, stanu emocjonalnego, jego świadomości zmiany i aktualnych potrzeb we wsparciu pochodzącym od specjalisty.

Czas podsumowania: 5 min.

Ad 4. Studium przypadku – praktyka rozmowy z wykorzystaniem narzędzi Dialogu Motywującego i coachingu

a) H03, H04 - Profil rozmówcy: Pan Karol/Pani Dominika

Trener na forum grupy przedstawia kanwę rozmowy i profil rozmówcy. Wybiera to studium przypadku, które jest odpowiedniejsze ze względu na doświadczenia zawodowe uczestników szkolenia i reprezentowany przez nich obszar zawodowy (stanowisko pracy, instytucja, rodzaj zadań zawodowych). Można wykorzystać oba studia, to trener powinien ocenić realne możliwości uczestników i czas szkolenia. Uczestnicy powinni otrzymać materiał w formie drukowanej, umożliwiającej korzystanie z profilu w czasie realizacji ćwiczeń. Następnie przechodzi do ćwiczenia.

Czas: 5 min

b) H05 - Ćwiczenie nr 4: Dialog nagrywany i analiza rozmowy

Ćwiczenie składa się z dwóch etapów:

Etap 1: W ćwiczeniu trener wykorzystuje kanwę i studium przypadku, z którym wcześniej zapoznał uczestników: Pan Karol/Pani Dominika (przeczytał i rozdał uczestnikom).

Wykorzystując dowolną formę wyboru, trener wskazuje dwie osoby, które odegrają scenkę na podstawie kanwy i studium przypadku. Jedna osoba odegra rolę specjalisty, a druga klienta. Wskazane osoby otrzymują czas do przygotowania się, a trener przygotowuje stanowisko do nagrania rozmowy.

Trener zwraca uwagę uczestników nagrania/rozmowy na elementy wynikające z tematyki szkolenia, a odnoszące się do modułu motywowania klienta w procesie zmiany. Odtwórcy przebiegu rozmowy powinni zatem zawrzeć w prowadzonej rozmowie takie elementy

Dialogu Motywującego, które wpłyną motywująco na klienta i ukażą sposób i proces motywowania go przez specjalistę w procesie obsługi.

Czas przygotowania: 7 min.

Pozostali uczestnicy szkolenia to obserwatorzy.

Przebieg scenki/rozmowy jest nagrywany. W tym czasie obserwatorzy skupiają się na odgrywanej scenie, zwracając uwagę na postawę i kompetencje specjalisty oraz stosowanie przez niego zasady DM.

Czas nagrania 3 min.

Trener rozdaje obserwatorom arkusze analizy video H05. Po odegraniu i nagraniu scenki, trener odtwarza jej przebieg. Prosi obserwatorów o wypełnienie otrzymanych arkuszy obserwacji rozmowy. Każdy z obserwatorów wypełnia arkusz indywidualnie. Czas odtworzenia i analizy video: 10 min.

Następnie trener prosi uczestników nagrania o podzielenie się na forum własnymi odczuciami

i spostrzeżeniami po obejrzeniu nagrania, którego byli „aktorami”. Dalej prosi obserwatorów o podzielenie się swoimi obserwacjami z wykorzystaniem wypełnionych arkuszy obserwacji w formie dyskusji moderowanej na temat zidentyfikowanych w rozmowie elementów – procesów i zasad DM. Wnioski z wypowiedzi zapisuje na arkuszu flipchart.

Czas wykonania: 10 min.

W podsumowaniu dyskusji trener wskazuje, że odczucia z rozmowy uczestników i obserwatorów mogą być czasem różne i zależeć od stopnia zaangażowania w proces i treningu umiejętności stosowania zasad DM. Akcentuje rolę motywowania klienta w dochodzeniu do zmiany.

Czas podsumowania: 5 min.

Etap 2: W kolejnym etapie ćwiczenia trener odtwarza modelową, wcześniej przygotowaną, scenkę rozmowy w oparciu o ten sam przypadek – studium I i II. Scenki są materiałem przygotowanym wcześniej na podstawie wzorów scenariuszy. Tym razem po zakończeniu odtwarzania analiza wideo odbywa się wspólnie z uczestnikami szkolenia. Wszyscy analizują ją zgodnie z obszarami wskazanymi w wykorzystanym już wcześniej arkuszu oceny. Wnioski są zapisywane na arkuszu flipchart.

Czas odtworzenia i analizy: 10 min

W podsumowaniu trener zwraca uwagę uczestników na potrzebę konsekwentnego stosowania niedyrektywnego, ale ukierunkowanego stylu rozmowy. Trener kładzie nacisk na świadome i trafne stosowanie zasad, procesów i ducha DM oraz konieczność doskonalenia kompetencji w tym zakresie poprzez trening w pracy każdego specjalisty (można się odwołać do cyklu Kolba – patrz rys. w Ad 5 – Zakończenie). W ten sposób trener może nawiązać do późniejszego zadania domowego.

Czas: 5 min.

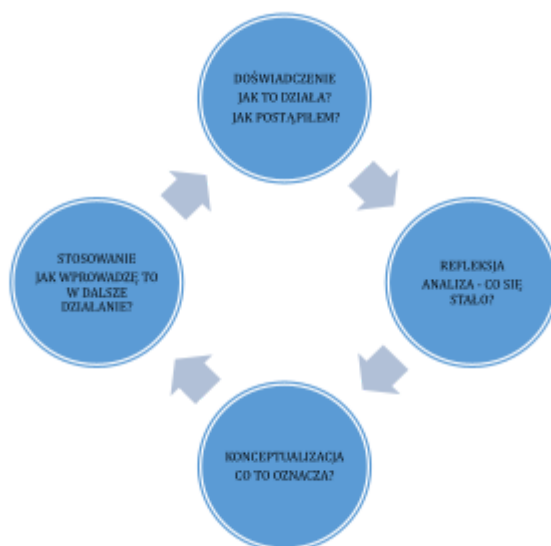
Ad 5. Zakończenie

W części końcowej szkolenia trener wykorzystuje piłeczkę do swobodnych wypowiedzi na temat zakończonego szkolenia. Każdy uczestnik podaje piłeczkę do wybranej przez siebie osoby i wszyscy kolejno odpowiadają na pytania typu:

- Dowiedziałam/łem się ...
- W pracy zastosuję ...
- Zainteresowało mnie ...
- Uświadomiłam/łem sobie ...
- W praktyce zawodowej wprowadzę, zmienię ...

Trener w podsumowaniu powinien odnieść się do czterech etapów procesu uczenia się osób dorosłych wg Kolba – doświadczenia, refleksji, konceptualizacji i stosowania. Należy zaakcentować, że każdy z uczestników może mieć dodatkowo swoje własne odczucia i jeśli czas pozwoli, można je przedstawić na forum.

Rysunek do wykorzystania przez trenera: Cykl uczenia się osób dorosłych wg. Kolba



DOŚWIADCZENIE- to coś , co przeżywamy w danej chwili, wiąże się z naszą aktywnością, robieniem czegoś, np. „ Jak postąpiłeś w rozmowie z klientem?”

REFLEKSJA – OBSERWACJA – analiza doświadczenia, obserwacja z różnych perspektyw zdarzenia, np. „Jaki efekt przyniosła ta sytuacja?”

KONCEPTUALIZACJA – ABSTRAKCYJNA TEORIA – wyciąganie wniosków z analizy, uogólnienie ich, odkrywanie prawidłowości, np. „Jak mogę postąpić w przyszłości dla osiągnięcia zamierzonego celu?”

STOSOWANIE – przetestowanie nowych zachowań na podstawie wniosków wyciągniętych z doświadczenia. Sprawdzenie nowych kompetencji w praktyce.

Trener wskazuje, że etap STOSOWANIE uczestnicy sprawdzą w zadaniu domowym a cykl Kolba jest sekwencją powtarzalnych zachowań w celu samodoskonalenia się.

Czas: 15 min

Ad 6. Follow-up

Trener przedstawia uczestnikom zadanie do wykonywania po zakończonym szkoleniu w warunkach pracy z klientem we własnym środowisku zawodowym. Do wykonania zadania należy posłużyć się arkuszem, jaki był wykorzystany w ćwiczeniu nr 4 podczas zajęć szkoleniowych, dotyczącym analizy rozmowy wideo – **HO5 „Analiza rozmowy”**. W czasie indywidualnego wykonywania zadania uczestnik powinien zwrócić uwagę na przebieg rozmowy, zaangażowanie i własną postawę. Ważne będzie zidentyfikowanie elementów DM stosowanych przez uczestnika w czasie rozmowy z klientem. Dla przypomnienia - w lewej kolumnie arkusza wskazano analizowany obszar, w prawej – miejsce na wpisanie zidentyfikowanych zwrotów/zdań, które obrazują dany obszar.

Zadanie domowe:

Polecenie: *Przećwicz w pracy opanowaną technikę w co najmniej 5 rozmowach. Zapisz po każdej rozmowie pytania, które zwiększały motywację klienta. Wykorzystaj HO5 „Analiza rozmowy”. Wyślij podsumowanie na forum grupy.*

Narzędzia do ewaluacji osiągnięcia celów (w tym: wiedzy, umiejętności i postaw) i jakości procesu

Pytania do testu wiadomości - w kursie online.

Szkolenie „Komunikacja bez barier”
dla specjalistów pracujących z osobami opuszczającymi zakłady karne

Scenariusz zajęć

1. Motywowanie i komunikacja z klientem w Dialogu Motywującym

Moduł: Motywowanie

Blok: Stosowanie wybranych umiejętności DM

Poziom trudności: ISCED 5-8

Wymagane kompetencje wejściowe (wykształcenie, szkolenia itp.):

- a) Ukończony blok z podstaw pracy metodami aktywizującymi lub coachingu

Autor / Prowadzący: Dorota Tyszkiewicz

Cele:

- wyposażenie w wiedzę, umiejętności i nawyki, służące do wspierania rozmówcy/klienta, który opuścił ZK w:

- a) określaniu własnych celów, oczekiwanych efektów i zasobów niezbędnych do ich uzyskania,
- b) określaniu realistycznych, pozytywnych miar celów,
- c) rozwiązywaniu dylematów blokujących własną motywację do zmiany

z wykorzystaniem technik Dialogu Motywującego i coachingu.

Oczekiwane rezultaty (kompetencje):

- a) Znajomość narzędzi stosowanych w metodzie Dialogu Motywującego w oparciu o styl zorientowany na współpracę i umacniający motywację rozmówcy,
- b) Wiedza na temat transteoretycznego modelu zmiany w pracy z klientem opartej na stosowaniu DM,
- c) Umiejętność stosowania metod wywoływania języka zmiany i języka zobowiązania,
- d) Umiejętność wykorzystania elementów coachingu w pracy z klientem w zmianie,
- e) Umiejętność stosowania narzędzi OARS
- f) Zaangażowanie w stosowanie narzędzi Dialogu Motywacyjnego we współpracy z rozmówcą.

Formy i metody realizacji:

- a) Mini wykład
- b) Burza mózgów
- c) Praca w zespołach i w plenum
- d) Prezentacja kompetencji
- e) Ćwiczenie w parach / trójkach – odgrywanie ról
- f) Dyskusja

Czas realizacji zajęć:

- a) Czas przygotowania przez uczestników przed zajęciami: 1/2 godziny
- b) Czas zajęć: 2,5 godziny dydaktycznej (113 min)
- c) Czas pracy po zajęciach: 1/2 godziny

Pomoce:

a) **Kanwa** tematyczna – Pani Zofia

Pani Zofia przyszła do Centrum Integracji Społecznej, którego była już uczestnikiem w przeszłości. Wcześniej przez miesiąc uczestniczyła w zajęciach CIS w celu poszukiwania pracy po odbytej karze pozbawienia wolności. Częstotliwość zajęć nie odpowiadała jej i zrezygnowała z udziału w nich. Pani Zofia pragnie uzyskać informacje o możliwości wsparcia finansowego.

Przykłady pytań weryfikująco-poszerzających informacje:

1. *Czy może mi Pani coś o sobie opowiedzieć?*
2. *Czy Pracowała Pani przed aresztowaniem?*
3. *Co robiła Pan zawodowo?*
4. *Jakie ma Pani kwalifikacje, wykształcenie?*
5. *Jak wygląda Pani aktualna sytuacja bytowa?*
6. *Czy ma Pani wsparcie ze strony osób bliskich?*
7. *Z jakim problemem Pani do mnie przyszła?*

b) **Studium przypadku**

Edukacja - Pani Zofia, lat 50, ukończyła zasadniczą szkołę zawodową w zawodzie kucharza. Nie kontynuowała nauki w formie szkolnej czy pozaszkolnej.

Sytuacja osobista - Aktualnie mieszka samotnie w mieszkaniu socjalnym. Próbuje budować relacje z sąsiadami i dorywczo opiekuje się chorą na cukrzycę sąsiadką, której czasem przynosi zupę lub pomaga robić zakupy.

Interesuje się nowymi dietetycznymi przepisami i brak stałego zajęcia pozwala jej zagłębiać się w kulinarne zainteresowania. Śledzi portale internetowe z przepisami, co zabiera jej sporą część czasu. Chce rozwijać się w tym zakresie ze względu na swoje zainteresowania i pojawiające się dolegliwości zdrowotne związane z wiekiem.

Brak pracy ogranicza Panią Zofię finansowo, drobne oszczędności kończą się. Boi się, że w niedługiej perspektywie mogą się pojawić problemy z bieżącymi płatnościami, a dodatkowo chce kupić nowy robot kuchenny. Zastanawia się nad źródłem uzyskania wsparcia finansowego lub zapomogi. O podjęciu pracy etatowej raczej nie myśli, gdyż ceni sobie fakt, że ma dużo wolnego czasu.

Karę pozbawienia wolności odbywała za fałszowanie dokumentacji sklepu, w którym pracowała i przywłaszczenie sobie pieniędzy należących do jego właścicieli. Nie myślała o powrocie do pracy, gdyż obawia się, że będzie postrzegana przez pryzmat swojej przeszłości jako osoba nieuczciwa.

Profil kompetencyjny - Posiada kilkunastoletnie doświadczenie w pracy w zawodzie wyuczonym – kucharka. Pracowała głównie w stołówkach szkolnych. Przed karą pozbawienia wolności była ekspedientką w sklepie spożywczym. W zakładzie karnym pracowała także w kuchni, ale jedynie jako pomoc kuchenna.

a) **Kanwa** tematyczna – Pan Lucjan

Pan Lucjan zgłosił się do urzędu pracy w nadziei na uzyskanie zasiłku dla bezrobotnych. Pozostaje bez pracy i nie ma środków finansowych na utrzymanie. Chce natychmiast dostać pieniądze, ponieważ uważa, że mu się należą, bo nie ma dla niego pracy.

Przykłady pytań weryfikująco poszerzających informacje:

1. *Czy może mi Pan coś o sobie opowiedzieć?*
2. *Czy robił Pan coś zawodowo przed karą pozbawienia wolności?*
3. *Jakie ma Pan kwalifikacje, wykształcenie?*
4. *Jak wygląda Pana aktualna sytuacja bytowa?*
5. *Z jakim problemem Pan do mnie przyszedł?*

b) Studium przypadku na zajęcia

Edukacja – Pan Lucjan, lat 49, ukończył technikum elektryczne, zawód – monter urządzeń elektrycznych.

Sytuacja osobista – Mieszka z rodziną, aktualnie na utrzymaniu pracującej żony, ma jedną córkę, która się już usamodzielniała. W wolnych chwilach naprawia drobny sprzęt AGD znajomym i sąsiadom. Dużo wydaje na papierosy.

Kara pozbawienia wolności dotyczyła uczestniczenia w rozboju i pobicia. Wdał się w bójkę z powodu niezgodności poglądów ze swoim oponentem. Lucjan jest pobudliwy i konfliktowy. Miewa napady gniewu, ale uważa, że „człowiek ma prawo się zdenerwować, gdy inni nie są po jego stronie”. Nie postrzega siebie jako konfliktowego człowieka. Twierdzi, że świetnie dogaduje się z wszystkimi, a problem leży po ich stronie.

Szukał pracy pytając swoich kolegów, ale żaden nie okazał mu pomocy, więc ograniczył z nimi kontakty. Twierdzi, że nie ma pracy dla ludzi około 50 roku życia. Sądzi, że być może koledzy go nie polecali, bo rozstał się z nimi w niezgodzie. Jednak nadal uważa, że te relacje są poprawne. Z drugiej strony zdaje sobie sprawę, że czasem zachowuje się zbyt nerwowo, a poparcie czy rekomendacja pracujących kolegów mogłaby przyspieszyć znalezienie zatrudnienia. Zależy mu, żeby zacząć znowu zarabiać pieniądze, a nie liczyć na dochody żony.

Klient chce uzyskać zasiłek dla bezrobotnych, dlatego wcześniej przygotował dokumenty niezbędne do rejestracji w PUP. Dowiadywał się też, kiedy przysługuje zasiłek. Zastanawia się, jak będzie radził sobie ze swoimi emocjami w sytuacjach trudnych i zbliżonych do konfliktu, gdy już znajdzie pracę.

Pan Lucjan słyszał o zajęciach dla osób, które tak jak on mają trudności w radzeniu sobie z emocjami. Pomyślał, że może warto to sprawdzić, on chce przecież współpracować z ludźmi, a nie się z nimi kłócić.

Profil kompetencyjny - Pracował jako elektryk w spółdzielni mieszkaniowej oraz w zawodach pokrewnych, np. jako sprzedawca w dziale elektrycznym w dużym markecie budowlanym. Dorabiał do pensji dodatkowymi zleceniami jako tzw. „złota rączka”. Posiada aktualne uprawnienia SEP.

c) Prezentacje PPT obrazujące omawiane zagadnienia

Motywowanie i komunikacja z klientem w Dialogu Motywującym

1. Transteoretyczny model zmiany
2. Kluczowe fazy zmiany
 - a. Faza prekontemplacyjna
 - b. Faza kontemplacyjna,
 - c. Przygotowanie
 - d. Działanie
 - e. Utrzymanie
 - f. Nawrót
3. Motywacja i jej rodzaje
4. Cechy motywacji
 - a. Ambiwalecja
 - b. Opór
 - c. Język podtrzymania
5. Potencjał klienta
6. Język zmiany
 - a. Metody wywoływania języka zmiany
7. Język zobowiązania
 - a. Metody wywoływania języka zobowiązania
 - b. Komunikacja w zmianie
 - c. Wykorzystanie elementów coachingu w procesie zmiany – Pytania Kartezjańskie
8. Narzędzia DM – wiosła OARS
 - a. Pytania otwarte
 - b. Dowartościowanie
 - c. Odzwierciedlenie
 - d. Podsumowanie

Przebieg szkolenia

Harmonogram

Nr	Tytuł działania	Opis działania	Czas (min.)	Pomoce	Uwagi
1	Pre-work – zadanie do wykonania przed zajęciami	Zadanie domowe: Przeczytaj materiały na temat: Stosowanie wybranych umiejętności DM – praca z klientem w zmianie	30	HO1 - Materiały na temat stosowania umiejętności DM	Uczestnicy zapoznają się z materiałami dla nich przed szkoleniem. To warunek uczestniczenia w szkoleniu.
2	Powitanie	Ćwiczenie nr 1: Moje imię – moje zasoby	50	Kartki długopisy	Trener bierze udział w ćwiczeniu i wykonuje je z

	Wprowadzenie w tematykę	Info: Temat bloku – Stosowanie wybranych umiejętności DM – praca z klientem w zmianie Ćwiczenie nr 2: Sprawdzenie pre-work: Istotne umiejętności w Dialogu Motywującym Mini wykład połączony z prezentacją na temat: Stosowanie wybranych umiejętności DM – praca z klientem w zmianie		Flipchart markery Flipchart Markery Prezentacja Komputer rzutnik	pomocą flipcharta. Wprowadzenie do szkolenia Sprawdzenie pracy domowej w oparciu o pytania Prezentacja treści objętych szkoleniem
3	Przerwa		15	Serwis kawowy	
4	Umiejętności w motywowaniu klienta	Ćwiczenie nr 3 z wykorzystaniem profili rozmówcy: Fazy zmiany Profil rozmówcy 1: Pani Zofia Profil rozmówcy 2: Pan Lucjan	50	HO2 - Profil rozmówcy – Pani Zofia HO3 – Profil rozmówcy Pan Lucjan	Trener wykorzystuje dwa profile w dwóch grupach roboczych

		Ćwiczenie nr 4: „Wiosła” DM		H04 – Tabela pomocnicza do ćw. 3 H05 - Scenka video - TOMASZ Flipchart Markery Komputer rzutnik	Trener wykorzystuje nagrań wg scenariusza scenkę video „TOMASZ”
5	Zakończenie	Podsumowanie szkolenia Informacje zwrotne	13	Pięczka	W podsumowaniu dokonuje się bilans szkolenia
6	Follow-up	Zadanie domowe: Przećwicz w praktyce stosowanie Pytań Kartezjańskich. Wyślij podsumowanie na forum grupy.	30	Forum online (e-learning projektu)	Uczestnicy otrzymują czas na przećwiczenie opanowanych technik umożliwiających realizację zadania we wskazanym wymiarze (np. tydzień). Trener wysyła informację zwrotną na temat podsumowań.

Szczegółowe instrukcje dla trenera i uczestników:

Ad 1. Zadanie pre-work jest wykonywane samodzielnie przed uczestnictwem w szkoleniu.

Ad 2. Powitanie. Wprowadzenie w tematykę

a) **Ćwiczenie nr 1 „Moje imię – moje zasoby”**

Jako wstęp do szkolenia proponowane jest ćwiczenie nr 1 na przełamanie lodów i poznanie się i/lub przypomnienie uczestników. W ćwiczeniu trener, wykorzystując flipchart, prezentuje

sposób jego wykonania i prosi uczestników szkolenia, aby samodzielnie postąpili podobnie, wykorzystując czystą kartkę papieru i długopis.

Sposób wykonania:

Polecenie: *Na kartce zapisz swoje imię w formie, w jakiej lubisz by zwracano się do Ciebie. Imię zapisz pionowo. Następnie każdą z liter imienia potraktuj jako początek słowa opisującego Twoją zaletę lub pozytywną umiejętność i dopisz to słowo.*

Wzór: **M**IŁY

ASERTYWNY

ROZWAŻNY

ELOKWENTNY

KOMUNIKATYWNY

Następnie trener prosi uczestników, aby odczytali swoje zalety na forum grupy. Nagradza uczestników brawami i podkreśla, że zasoby uczestników szkolenia wskazane w ćwiczeniu pozwolą na aktywny udział w dalszej jego części.

Czas ćwiczenia: 10 min.

b) Info: Temat bloku

Trener krótko wprowadza uczestników szkolenia w tematykę, która będzie poruszana na szkoleniu. Wskazuje na pozycję szkolenia w układzie treści i umiejscawia ją w całości treści wszystkich bloków edukacyjnych. Uczestnicy szkolenia powinni posiadać rozeznanie, jaki zakres kompetencji będzie obszarem ich pracy w tym bloku. Trener powinien potraktować ten punkt jako wstęp do dalszej pracy i tak przejść do kolejnych treści, aby uczestnicy mogli w przejrzysty sposób identyfikować cele szkolenia i korzyści, jakie dzięki temu uzyskają. Tutaj można także wskazać na organizację szkolenia, zaplanowany czas, przewidziane formy pracy i ewentualne pytania dotyczące harmonogramu i jego organizacji.

Czas: 10 min.

c) Ćwiczenie nr 2 „Co już wiem”

Ćwiczenie sprawdzające zadanie pre-work. Trener zapisuje na flipcharcie hasło: **Istotne umiejętności w Dialogu Motywującym?**

Uczestnicy kolejno podchodzą do flipcharta i na arkuszu wpisując po jednej umiejętności, która ich zdaniem jest najistotniejsza w stosowaniu Dialogu Motywującego. Pojawi się dylemat dotyczący wyboru tylko jednej umiejętności. Trener powinien w podsumowaniu wskazać, że trudno jest wskazać tylko jedną umiejętność, ponieważ umiejętności w tym obszarze stosuje się jako pakiet w zależności od potrzeb klienta i instytucji świadczenia usług.

Czas ćwiczenia: 10 min.

d) Prezentacja i mini wykład.

Trener przedstawia treści objęte programem szkolenia jako wprowadzenie do dalszej jego części z wykorzystaniem prezentacji PPR „Stosowanie wybranych umiejętności DM – praca z klientem w zmianie”. Zakres prezentacji odpowiada materiałom dla uczestnika, które

rozwijają poszczególne zagadnienia. Akcent należy położyć na aktywną postawę specjalisty w procesie obsługi klienta. Dodatkowo trener wskazuje na zalety wykorzystania umiejętności DM w towarzyszeniu klientowi przechodzącemu przez proces zmiany. Trener zachęca też do sięgania po wybrane narzędzia i umiejętności stosowane w coachingu osobistym, które mogą być przydatne w DM – np. Pytania Karterziańskie. Prezentacja może być dostępna przez całe szkolenie, a trener może się do niej odwoływać w razie potrzeby w dalszej części szkolenia. Czas: 20 min.

Ad 4. Umiejętności w motywowaniu klienta

a) H02, H03, H04 - Ćwiczenie nr 3 z wykorzystaniem profili rozmówcy: Fazy zmiany

H02 - Profil rozmówcy 1: Pani Zofia

H03 - Profil rozmówcy 2: Pan Lucjan

Trener dzieli uczestników szkolenia na dwa zespoły. Każdy z nich otrzymuje inne studium przypadku do analizy będącej tematem ćwiczenia. Studium jest wydrukowane w ilości odpowiadającej liczbie osób w zespole. Dodatkowo trener rozdaje po jednym arkuszu pomocniczym dla każdego zespołu. Na nim będą zapisywane efekty pracy w ćwiczeniu. Jako pomoc do ćwiczenia trener wyświetla slajd z prezentacji - nr 4.

Polecenie:

Otrzymaliście studium przypadku, które stanowi temat Waszej dalszej pracy w zespole. Przeczytajcie uważnie przyporządkowany profil, a następnie w zespole wskażcie fragmenty, które odnoszą się do poszczególnych faz zmiany wymienionych w transteoretycznym modelu zmiany (wg Prochaska, Norcross, Diclemente). Uzupełnijcie tabelę stanowiącą załącznik do ćwiczenia – H04. Przedyskutujcie w zespołach efekty swojej pracy i ustalcie wersje ostateczne. Czas pracy zespołów: 15 min

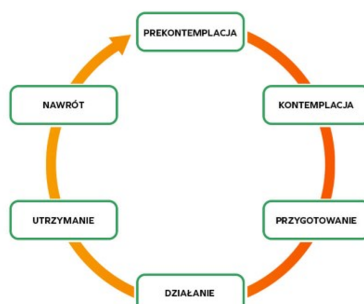
Slajd nr 4



Współfinansowane przez
Unię Europejską

MODEL ZMIANY (wg Prochaska, Norcross, Diclemente)

Transteoretyczny model zmiany



4

Trener prosi o wytypowanie reprezentanta każdego zespołu i prosi ich o przygotowanie się do przedstawienia efektów pracy na forum. Czas na przygotowanie reprezentantów : 5 min. Następnie każdy z reprezentantów przedstawia na forum opracowany opis przypadku i zidentyfikowane fazy modelu zmiany. Trener opatruje każdą prezentację krótkim komentarzem.

Czas prezentacji : 2 x 3 min.

W podsumowaniu trener wskazuje na rolę i charakterystyczne cechy faz zmiany.

Czas podsumowania: 4 min

b) Ćwiczenie nr 4: „Wiosła” DM

Ćwiczenie jest wykonywane w oparciu o film nagrany wg scenariusza – H05.

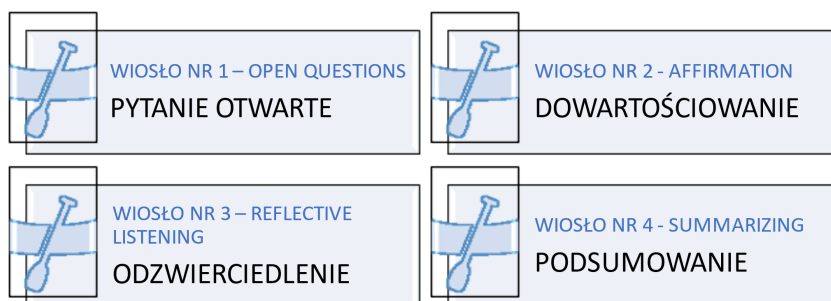
Trener wykorzystuje nagranie scenki pt. TOMASZ. Nagranie powinno być odtwarzane dwukrotnie – raz w całości, a następnie w etapach umożliwiających identyfikację poszczególnych WIOSEŁ OARS w częściach umożliwiających uczestnikom wykonanie dalszych poleceń.

Prosi uczestników, aby oglądając nagranie zidentyfikowali wskazane w prezentacji „wiosła OARS”. Jako pomoc należy wykorzystać slajd nr 29:



Współfinansowane przez
Unię Europejską

NARZĘDZIA DM – WIOSŁA OARS



29

Na arkuszu flipchart zapisuje model OARS wg wzoru:

Wiosło nr 1 PYTANIE OTWARTE	Wiosło nr 2 DOWARTOŚCIOWANIE
---	--

Wiosło nr 3 ODZWIERCIEDLENIE	Wiosło nr 4 PODSUMOWANIE

Trener prosi uczestników szkolenia, aby wskazali, które z wypowiedzi uczestników nagrania odnoszą się do poszczególnych „wiosł” i ich przykłady zapisuje na arkuszu flipchart zgodnie z przyporządkowanym polem. W podsumowaniu wskazuje na sposób prowadzenia rozmowy z wykorzystaniem OARS w procesie motywowania.

Czas ćwiczenia 20 min

Ad 5. Zakończenie

W zakończeniu szkolenia trener wykorzystuje piłeczkę do swobodnych wypowiedzi na temat zakończonego szkolenia. Każdy uczestnik podaje piłeczkę do wybranej przez siebie osoby i wszyscy indywidualnie odpowiadają na pytania typu:

- Dowiedziałam/łem się ...
- W pracy zastosuję ...
- Zainteresowało mnie ...
- Uświadomiłam/łem sobie ...

Trener powinien zaakcentować, że każdy z uczestników może mieć dodatkowo swoje własne odczucia i jeśli czas pozwoli - można je przedstawić na forum.

Czas: 13 min

Ad 6. Follow-up

Trener przedstawia uczestnikom zadanie do wykonywania po zakończonym szkoleniu w warunkach pracy z klientem we własnym środowisku zawodowym.

Zadanie domowe:

Przećwicz w pracy zastosowanie Pytań Kartezjańskich podczas rozmów motywujących w co najmniej 5 rozmowach. Zapisz po każdej rozmowie pytania, które zwiększały motywację klienta. Wyślij podsumowanie na forum grupy

Pytania do testu wiadomości - w kursie online.

**Szkolenie „Komunikacja bez barier”
dla specjalistów pracujących z osobami opuszczającymi zakłady karne**

Scenariusz zajęć

2. Elementy coachingu powiązane z Dialogiem Motywującym

Moduł: **Motywowanie**

Blok: **Korzystanie z narzędzi coachingowych w pracy z klientem**

Poziom trudności: **ISCED 5-8**

Wymagane kompetencje wejściowe (wykształcenie, szkolenia itp.):

- a) **Ukończony blok z podstaw pracy metodami aktywizującymi**
- b) **Znajomość strategii dialogu motywującego**
- c) **Umiejętność stosowania wybranych technik dialogu motywującego**

Autor / Prowadzący: **Monika Skrzetuska**

Cele:

- Wyposażenie uczestnika w podstawową wiedzę, umiejętności i nawyki służące do wspierania klienta w określaniu własnych celów z wykorzystaniem coachingu.
- Rozwijanie umiejętności komunikacyjnych, w tym technik aktywnego słuchania, zadawania otwartych pytań.
- Umiejętność identyfikacji, wzmacniania motywacji wewnętrznej rozmówcy do zmiany.

Oczekiwane rezultaty:

- Znajomość narzędzi stosowanych w coachingu.
- Podniesienie efektywności słuchania swoich klientów.
- Nabycie kompetencji opracowania jasnych i osiągalnych planów działania, dostosowanych do pokonywania zidentyfikowanych barier i monitorowanie postępów.
- Zwiększenie wewnętrznej motywację swoich klientów.

Formy i metody realizacji:

- Mini wykład
- Burza mózgów
- Praca w grupie
- Ćwiczenia w parach
- Dyskusja moderowana

Czas realizacji zajęć:

- Czas przygotowania przez uczestników przed zajęciami: **1/2 godziny**
- Czas zajęć: **3 godziny dydaktyczne (135 min.)**
- Czas pracy po zajęciach: **1/2 godziny**

Pomoce:

HO4 Studium przypadku I – Dariusz

a) Kanwa tematyczna – historia sprawy

Pan Dariusz zgłosił się do specjalisty Ośrodka Pomocy Postpenitencjarnej w celu uzyskania pomocy mieszkaniowej i żywnościowej. Mężczyzna pierwszy raz karany (wyrok 5 lat – kradzieże, włamania), uzależniony od alkoholu, bezdomny. W trakcie odbywania kary pozbawienia wolności nie pracował, nie uczył się. Uczestniczył w zajęciach organizowanych przez przedstawicieli organizacji pozarządowych dla osób uzależnionych. Odmówił uczestnictwa w przygotowaniu do wolności (art. 164 kkw). Posiada zadłużenia komornicze, wynikające z zaległości alimentacyjnych w kwocie ok. 90 tysięcy złotych. Nie posiada żadnych pieniędzy, które mógłby przeznaczyć na polepszenie swojej sytuacji życiowej.

Specjalista do poznania klienta i celu jego zgłoszenia może wykorzystać poniższe pytania.

Przykłady pytań weryfikujących - poszerzających informacje o kliencie oraz jego sytuacji:

1. Z jakim problemem Pan się do mnie zgłosił?
2. Jakie posiada Pan wykształcenie?
3. Czy ma Pan doświadczenie zawodowe?
4. Czy ukończył Pan jakieś kursy/szkolenia zawodowe?
5. Ile ma Pan aktualnie pieniędzy na życie?
6. Jakie ma Pan zadłużenia komornicze i zobowiązania?
7. Jaki jest Pana stan zdrowia?
8. Jak wygląda Pana sytuacja mieszkaniowa?
9. Jakie zna Pan inne instytucje/organizacje, które mogą udzielić Panu pomocy?
10. Czy jest Pan osobą uzależnioną?
11. Co Pan zrobił dotychczas w celu poszukiwania pracy?

b) Studium przypadku

Edukacja - Pan Dariusz, lat 28, ukończył szkołę podstawową. Nauka sprawiała mu trudności, był uczniem miernym. Nie chodził do szkoły. Nie ma ukończonych kursów/szkoleń.

Sytuacja osobista - Aktualnie jest osobą bezdomną. Dotychczas mieszkał u matki, która z uwagi na uzależnienie i brak pracy nakazała mu opuścić mieszkanie. Ma problemy zdrowotne (przewlekłe zapalenie stawów). Jest osobą uzależnioną od alkoholu. Dotychczas nie poddał się indywidualnej terapii uzależnień. Ma zadłużenia komornicze w wysokości 90 tysięcy złotych – zadłużenia alimentacyjne. W związku z zadłużeniami do tej pory nie podjął pracy legalnej. Jest mało zmotywowany do podjęcia zmian w swoim życiu, nie wie od czego zacząć. Nie posiada pieniędzy na start.

Profil kompetencyjny - Nie posiada doświadczenia zawodowego. Nigdy nie pracował legalnie. Utrzymywał się z zasiłków celowych. Pomimo trudnej sytuacji bytowej nie szuka pracy, a dalej skupia się na pomocy instytucji/organizacji pomocowych. Mało zmotywowany do działania w zakresie aktywizacji społeczno – zawodowej. Dotychczas nie podjął się terapii uzależnień. Skupiony jest na otrzymaniu mieszkania/pokoju. Uważa, że to będzie jego start w nowe i lepsze życie, a później sam sobie ze wszystkim doskonale poradzi.

HO5 Studium przypadku II – Ewa

a) Kanwa tematyczna - historia sprawy

Pani Ewa zgłosiła się do specjalisty Ośrodka Pomocy Postpenitencjarnej, w celu uzyskania całościowej pomocy w odnalezieniu się na wolności. Kobieta recydywistka (wyrok 12 lat – rozboje), brak uzależnień, mieszka z rodzicami, nigdy nie pracowała legalnie. W trakcie odbywania kary pozbawienia wolności - pracowała. Uczestniczyła w zajęciach organizowanych przez przedstawicieli organizacji pozarządowych i Służbę Więzienną. Jej stan zdrowia jest - dobry.

Specjalista do poznania klienta i celu jego zgłoszenia może wykorzystać poniższe pytania.

Przykłady pytań weryfikująco - poszerzających informacje o kliencie oraz jego sytuacji:

1. Co Panią do mnie sprowadza?
2. Jak się Pani czuje na wolności?
3. Jaka jest Pani sytuacja mieszkaniowa?
4. Jakie jest Pani wykształcenie?
5. Czy przed osadzeniem pracowała Pani legalnie?
6. Jakie jest Pani doświadczenie zawodowe?
7. Czy jest Pani od czegoś uzależniona?
8. Jaki jest Pani stan zdrowia?
9. Co jest dla Pani obecnie największym problemem?
10. Czy jest Pani otwarta na stałą współpracę ze specjalistami Ośrodka?
11. Czy ma Pani jakieś obawy związane z życiem na wolności?
12. Co ja mogłabym/mógłbym zrobić, żeby Panią wesprzeć?

b) Studium przypadku - Pani Barbara

Edukacja – Pani Barbara, lat 46, ukończyła liceum ogólnokształcące. Nauka nie sprawiała jej problemu. Lubi szyć na maszynie. Ukończyła kurs krawiecki.

Sytuacja osobista - Aktualnie przebywa u rodziców. Jest osobą zdrową. W trakcie odbywania kary pozbawienia wolności spłaciła zobowiązania komornicze. Obecnie bez zadłużeń. Nie ma rodziny, w tym dzieci. Nie jest od niczego uzależniona. Nigdy nie korzystała ze wsparcia instytucji/ organizacji pomocowych. Nie ma wiedzy dotyczącej instytucji/organizacji, które mogą jej pomóc w codziennym życiu.

Profil kompetencyjny – Posiada doświadczenie w pracy jako krawcowa. Ponad 5 lat pracowała w firmie krawieckiej. Z tego tytułu miała stałe wynagrodzenie, natomiast nie była z nią nigdy zawarta żadna umowa. Jest zmotywowana do podjęcia zmian w swoim życiu. Chce legalnie pracować, pomóc rodzicom. Myśli o przyszłości. Zerwała kontakty ze środowiskiem przestępczym.

a) **HO2 Prezentacje PPT** obrazujące omawiane zagadnienia.

Dialog Motywujący w coachingu. ZASADY I PROCESY

1. Definicja. Cel i istota coachingu.
2. Zadania i umiejętności specjalisty w pracy z zastosowaniem coachingu.
3. Założenia i cele coachingu. Stosowane wybranych umiejętności w coachingu.
4. Relacje w coachingu.
5. Odpowiedzialność w coachingu.
6. Zapoznanie się z technikami i narzędziami BLEND.

Przebieg szkolenia

Harmonogram:

Nr	Tytuł działania	Opis działania	Czas (min.)	Pomoce	Uwagi
1	Pre-work – zadanie do wykonania przed zajęciami	1.1 Zadanie domowe: Uczestnicy otrzymują materiały: Stosowanie wybranych umiejętności w coachingu.	20	HO1 - Materiały dla uczestników.	Trener prosi uczestników o zapoznanie się z materiałami przed szkoleniem. To warunek uczestniczenia w szkoleniu.
2	Wprowadzenie do wykorzystania coachingu	2.1 Wprowadzenie do tematyki coachingu.	20	HO2 - Prezentacja Komputer Rzutnik	Trener wprowadza uczestników szkolenia w tematykę, która będzie poruszana na szkoleniu.

		Ćwiczenie nr 1: Co już wiem?	10	HO3 – Arkusz Ćwiczenia Tablica Magnesy	Trener sprawdza przygotowanie grupy do zajęć.
		2.2 Zapoznanie się z technikami i narzędziami BLEND	15 min.	HO2 -Prezentacja HO1 – Materiały dla uczestników Komputer Rzutnik Arkusze papieru, Markery Arkusze papieru Długopisy	Trener wyświetla prezentację i analizuje treści objęte szkoleniem związane z procesem BLEND. Wykorzystuje także informacje umieszczone w materiałach dla uczestników – HO1. Trener wykorzystuje to ćwiczenie do wprowadzenia uczestników w kolejny etap pracy jakim jest praktyczne zastosowanie narzędzi w coachingu
		Ćwiczenie nr 2: Kto pyta, nie błędzi?	20		
3	Przerwa		15	Serwis kawowy	
4	Studium przypadku – praktyka rozmowy z wykorzystaniem narzędzi w coachingu (BLEND)	4.1 Profil rozmówcy Ćwiczenie 3: Pan Dariusz/Pani Ewa – profil rozmówcy.	45	Papier, Długopisy HO5 – Kanwa i profil klienta I – Pan Dariusz	

				HO6 – Kanwa i profil klienta II – Pani Ewa Materiały audiowizualne (2 filmy Dariusz/Ewa)	
5	Zakończenie	5.1 Zakończenie szkolenia. Refleksja i dyskusja	10	HO7 – sprawdzenie wiedzy – ewaluacja długopis	Trener krótko podsumowuje szkolenie dając wypowiedzieć się uczestnikom. Przy końcu szkolenia rozdaje testy wiedzy (ewaluacja). O efektach ewaluacji może poinformować uczestników – mailowo.
6	Follow-up	Zadanie domowe: Przećwicz w pracy zastosowanie techniki BLEND podczas rozmów motywujących w co najmniej 5 rozmowach. Zapisz po każdej rozmowie swoje <u>POZYTYWNE</u> odczucia. Podziel się nimi na forum grupy.	30	Forum online (e-learning projektu)	Uczestnicy otrzymują czas na przećwiczenie opanowanej techniki BLEND umożliwiającą realizację zadania we wskazanym wymiarze (np. tydzień). Dzielą się ze sobą wyłącznie pozytywnymi odczuciami, tak aby resztę grupy zmotywować do wykorzystywania ww. techniki w swojej pracy zawodowej.

Szczegółowe instrukcje dla trenera i uczestników:

1. Pre-work – zadanie do wykonania przed zajęciami.

1.1 Zadanie domowe: Uczestnicy otrzymują materiały: Stosowanie wybranych umiejętności DM w coachingu.

Trener prosi uczestników o zapoznanie się z materiałami przed szkoleniem. Jest to warunek uczestniczenia w szkoleniu.

Czas: 20 min.

Ważne: do tego zadania wykorzystujemy materiały dla uczestników - HO1.

2. Wprowadzenie do wykorzystania coachingu.

2.1 Wprowadzenie do tematyki coachingu.

Cel: Wprowadzenie uczestników w tematykę szkolenia, zaprezentowanie struktury i celów oraz stworzenie przejrzystego obrazu, czego mogą się spodziewać w trakcie spotkania.

Instrukcja dla Trenera:

1. **Powitanie:**
 - Rozpocznij od powitania wszystkich uczestników, tworząc przyjazną i otwartą atmosferę. Zachęć do aktywnego udziału i współpracy.
2. **Wprowadzenie do Tematyki:**
 - Krótko przedstaw, jakie zagadnienia będą omawiane podczas szkolenia, koncentrując się na kluczowych aspektach coachingu. Wyjaśnij, dlaczego te tematy są istotne i jak wpisują się w szerszy kontekst ich rozwoju zawodowego.
 - Umieść szkolenie w kontekście całościowego programu edukacyjnego. Pokaż, jak dzisiejszy blok tematyczny łączy się z innymi częściami szkolenia, jakie już mieli lub będą mieli okazję przejść.
3. **Zakres Kompetencji:**
 - Wyjaśnij uczestnikom, nad jakimi kompetencjami będą pracować podczas tego bloku.
 - Określ konkretne umiejętności, które będą rozwijane, aby uczestnicy mieli jasność, czego mogą się spodziewać i na co powinni zwrócić szczególną uwagę.
4. **Organizacja Szkolenia:**
 - Przedstaw szczegóły dotyczące organizacji szkolenia: planowany czas, formy pracy (np. ćwiczenia praktyczne, dyskusje grupowe, indywidualne zadania) oraz zasady, których będą przestrzegać.

- Zapewnij przestrzeń na pytania uczestników dotyczące harmonogramu lub innych kwestii organizacyjnych. Zachęć do zadawania pytań, aby rozwiązać wszelkie wątpliwości na samym początku.
- 5. **Płynne Przejście do Dalszej Pracy:**
 - Podsumuj wprowadzenie, wskazując na to, jak dzisiejsze spotkanie przygotowuje ich do kolejnych kroków w procesie szkoleniowym. Zachęć uczestników do zaangażowania i podkreśl, że to, co teraz omówią, stanowi fundament dla dalszej pracy.
 - Płynnie przejdź do pierwszych treści merytorycznych, tak aby uczestnicy czuli, że są gotowi do aktywnego udziału w dalszej części szkolenia.

To wprowadzenie powinno pomóc uczestnikom lepiej zrozumieć kontekst i cele szkolenia, co zwiększy ich zaangażowanie i skuteczność dalszej pracy.

Czas: 20 min.

Ważne: do tego zadania wykorzystujemy prezentację – HO2.

a) Ćwiczenie nr 1 „Co już wiem?”

Cel ćwiczenia: Sprawdzenie zrozumienia uczestników na temat coachingu w Dialogu Motywującym (DM) oraz rozwijanie umiejętności współpracy i wzajemnego słuchania.

Instrukcja dla Trenera:

1. **Przygotowanie tablicy:**
 - Trener na tablicy rysuje tabelę z dwiema kolumnami. Jedną kolumnę oznacza słowem **PRAWDA**, drugą **FAŁSZ**.
2. **Przygotowanie informacji:**
 - Trener posiada 20 wyciętych kartek z informacjami dotyczącymi coachingu w DM (z arkusza HO3).
 - 10 z tych informacji jest **prawdziwych**, a 10 **fałszywych**.
3. **Przebieg ćwiczenia:**
 - Trener odczytuje na głos każdą informację, jedna po drugiej.
 - Uczestnicy muszą wspólnie zdecydować, czy dana informacja jest prawdziwa czy fałszywa.
 - Po podjęciu decyzji trener umieszcza kartkę na tablicy we wskazanej przez uczestników kolumnie (PRAWDA/FAŁSZ) za pomocą magnesów.
4. **Podsumowanie:**
 - Po odczytaniu wszystkich informacji trener wraz z uczestnikami sprawdza, ile odpowiedzi było poprawnych, a w ilu przypadkach się pomylili.
 - Trener przeprowadza krótką analizę, omawiając odpowiedzi i zwracając uwagę na błędne decyzje (jeżeli takie będą).
5. **Refleksja nad współpracą:**
 - Trener podkreśla znaczenie współpracy i wzajemnego słuchania się w trakcie ćwiczenia, zaznaczając, że te umiejętności są kluczowe w ich pracy zawodowej.
 - Uczestnicy mogą podzielić się swoimi spostrzeżeniami na temat tego, jak współpracowali i jakie wyzwania napotkali w procesie podejmowania wspólnej decyzji.

To ćwiczenie nie tylko sprawdza wiedzę uczestników, ale również wzmacnia ich umiejętności pracy zespołowej i skutecznej komunikacji.

Czas: 10 min.

Ważne: do tego zadania wykorzystujemy ARKUSZ ĆWICZEŃ HO3, tablicę, magnesy.

2.2 Zapoznanie się z technikami i narzędziami BLEND.

Trener zapoznaje uczestników z technikami i narzędziami BLEND wykorzystując prezentacje – [HO2](#). Zakres prezentacji odpowiada materiałom dla uczestnika – [HO1](#), które rozwijają poszczególne zagadnienia, w tym zapoznają uczestników z technikami i narzędziami BLEND.

Ważne: Prezentacja – HO2 może być dostępna przez całe szkolenie, a trener może się do niej odwoływać na każdym etapie szkolenia oraz w podsumowaniu.

Czas: 15 min.

b) Ćwiczenie nr 2: Kto pyta, nie błądzi?

Instrukcja dla Trenera:

c) Podział na Pary:

- Poproś uczestników, aby dobrali się w pary. Zalecane jest, aby pary składały się z osób, które nie znają się dobrze, co symuluje warunki pracy z nowym klientem.

d) Role i Zadania:

- Każdej osobie w parze przypisz rolę: **Specjalista** lub **Klient**.
- **Specjalista** otrzymuje od Trenera 5 wydrukowanych pytań, które może, ale nie musi zadać klientowi, wykorzystując techniki BLEND.
- **Klient** otrzymuje od Ciebie wydrukowany instruktaż, z jakim problemem się zмага i w jaki sposób ma go przedstawić (klient roszczeniowy/agresywny; klient niedostępny emocjonalnie; klient ambitny).

e) Czas na Wykonanie Zadania:

- Pary mają 10 minut na przeprowadzenie rozmowy. Podczas tej sesji **Specjalista** zadaje pytania tak, aby uzyskać jak najwięcej odpowiedzi, a **Klient** odpowiada mu zgodnie z otrzymaną rolą - korzystając z instruktażu (klient roszczeniowy/agresywny; klient niedostępny emocjonalnie; klient ambitny).

f) Omówienie i Podsumowanie:

- Po upływie 10 minut poproś chętne pary o podzielenie się swoimi doświadczeniami z ćwiczenia. Zachęć do dyskusji na temat tego, co działało dobrze, a co mogło być zrobione inaczej.
- Zwróć uwagę na to, jak różnorodne były postawy klientów, podkreślając znaczenie indywidualnego podejścia.

5. Refleksja nad Miejscem Pracy:

- Podczas podsumowania omów również warunki, w jakich odbywało się ćwiczenie. Zwróć uwagę na wpływ otoczenia (np. sala pełna ludzi, brak intymności, trudności w skupieniu) na jakość komunikacji.
- Podkreśl, jak istotne jest odpowiednie miejsce przeprowadzenia rozmowy z klientem, aby zapewnić maksymalny komfort i koncentrację obu stron.

5. Analiza Pytań:

- Zadaj uczestnikom wcielającym się w rolę pytania, które pomogą im zrozumieć dynamikę rozmowy:
 - Jak udało Ci się zadać wszystkie pytania w wyznaczonym czasie?
 - Co sprawiło, że udało Ci się zadać tylko 2 z 5 pytań?
 - Co było dla Ciebie trudne w tej rozmowie?
 - Czy odpowiedzi na te pytania pozwolą na stworzenie skutecznego planu działania?
 - Czy jesteś zadowolona/y z przeprowadzonej rozmowy (pytanie zarówno do specjalisty jak i klienta)? Jeżeli tak – to dlaczego? Jeżeli nie – to dlaczego?

Podsumowanie:

To ćwiczenie nie tylko rozwija umiejętności stosowania technik BLEND, ale również uświadamia uczestnikom, jak różnorodne mogą być interakcje z klientami. Dzięki temu Specjaliści uczą się dostosowywać swoje podejście do specyficznych potrzeb każdego klienta – w szczególności byłego skazanego - co jest kluczem do sukcesu w coachingu.

Czas: 20 min.

Ważne: do tego zadania wykorzystujemy ARKUSZ ĆWICZEŃ HO4.

4. Studium przypadku – praktyka rozmowy z wykorzystaniem narzędzi coachingu (BLEND)

4.1 Profil rozmówcy.

Trener rozdaje wszystkim uczestnikom materiały w formie drukowanej – HO4 i HO5. Następnie przechodzi do ćwiczenia. Trener wybiera cztery osoby do odegrania ról. Każda z tych osób bierze udział w jednej scenie. Wskazane osoby otrzymują czas do przygotowania się, a trener przygotowuje stanowisko do nagrania rozmowy. Pozostali uczestnicy szkolenia to obserwatorzy, którzy mają za zadanie notować swoje spostrzeżenia dotyczące komunikacji w scenie odgrywanej przez uczestników szkolenia, którzy wchodzi w rolę specjalisty i klienta.

Po każdej odegranej scenie trener wyświetla materiał audiowizualny (2 filmy), celem porównania i analizy sposobu komunikacji z wykorzystaniem techniki BLEND.

Czas: 45 min

Ważne: Trener do ćwiczenia wykorzystuje studium przypadku: HO4 I HO5 oraz materiały audiowizualne (2 filmy).

5. Zakończenie

5.1 Podsumowanie szkolenia. Refleksja i dyskusja

Uczestnicy dzielą się swoimi przemyśleniami na temat szkolenia, co było dla nich najważniejsze i jak zamierzają wykorzystać zdobytą wiedzę. Dyskusja na forum.

Czas: 10 min

Ważne: w trakcie tych 10 minut trener musi znaleźć czas na ewaluację (proponuje się, aby sprawdzenie wiedzy uczestników nie trwało więcej niż 5 minut i odbywało się na końcu szkolenia), do tego celu używa narzędzia do ewaluacji osiągnięcia celów (w tym: wiedzy, umiejętności i postaw) i jakości procesu - HQZ. O efektach ewaluacji może poinformować uczestników – mailowo.

6. Follow-up

Trener przedstawia uczestnikom zadanie do wykonywania po zakończonym szkoleniu,

Zadanie domowe:

Przećwicz w pracy zastosowanie techniki BLEND podczas rozmów motywujących w co najmniej 5 rozmowach. Zapisz po każdej rozmowie swoje POZYTYWNE odczucia. Podziel się nimi na forum grupy.

Pytania do testu wiadomości - w kursie online.

Szkolenie "Komunikacja bez barier"
dla specjalistów, którzy pracują z osobami opuszczającymi zakłady karne

Scenariusz zajęć

3. Wspieranie samopomocy i odpowiedzialności osób opuszczających zakłady karne

Moduł: Informowanie i ukierunkowywanie

Blok: Realizowanie wybranych strategii (procesów) dialogu motywującego

Stopień trudności: ISCED 5-8

Wymagane kompetencje początkowe: (wykształcenie etc.):

- a) Uczestnicy posiadają umiejętności motywowania i wspierania w rozumieniu Dialogu Motywującego i posiadają odpowiednią sieć kontaktów zawodowych, aby wspierać osoby opuszczające zakłady karne.
- b) Uczestnicy przejawiają empatię i szacunek dla zdeterminowanych społecznie zmian zachodzących u klienta.

Autor / Prowadzący: Anna Block

Cele:

Efektywne i trwałe wsparcie uczestników szkolenia w zdobywaniu następujących umiejętności:

- a) Ukierunkowywanie osób zwolnionych z więzienia, aby umożliwić im prowadzenie odpowiedzialnego i samostanowiącego życia
- b) Wzmacnianie potencjału do samopomocy u osób zwalnianych z więzienia

Oczekiwane rezultaty (kompetencje):

- a) Znajomość i umiejętność stosowania kluczowych pytań pojawiających się w różnych etapach Dialogu Motywującego: angażowanie, ukierunkowanie, wywoływanie, planowanie
- b) Umiejętności z zakresu Dialogu Motywującego do kierowania i informowania byłych skazanych
- c) Umiejętność inicjowania samodzielnych działań u byłych skazanych i wspierania ich w tym.

Formy i metody wdrażania:

- a) Mini wykład
- b) Burza mózgów
- c) Praca w zespołach i w plenum
- d) Prezentowanie kompetencji
- e) Ćwiczenia w parach / trójkach – odgrywanie ról
- f) Analizowanie nagrań video
- g) Dyskusja

Czas realizacji zajęć:

- a) Czas przygotowania uczestników przed zajęciami: **1/2 h**
- b) Czas zajęć: **3 h dydaktyczne**
- c) Czas pracy po zajęciach: **1/2 h**

Pomoce:**Studium przypadku: Alexander****a) Kanwa tematyczna - historia sprawy**

Alexander zgłosił się do swojej opiekunki w ośrodku pomocy społecznej z prośbą o pomoc w znalezieniu mieszkania. Od niedawna przebywa na wolności i potrzebuje własnego mieszkania. Od wyjścia z więzienia mieszka u przyjaciół, jednak w związku z ich skomplikowaną sytuacją mieszkaniową i osobistą chce jak najszybciej znaleźć własne mieszkanie. Chciałby wyprowadzić się z dzielnicy cieszącej się złą renomą. Podjął już próby znalezienia odpowiedniego lokum, jednak potrzebuje ukierunkowania i doinformowania.

Pracownik urzędu do poznania klienta i jego własnych zasobów może wykorzystać poniższe pytania.

Przykłady pytań weryfikująco-poszerzających informacje:

- Proszę mi opowiedzieć, jak trafił Pan do więzienia?
- Jak ma Pan wyobrażenie o swoim przyszłym mieszkaniu?
- Czy ma Pan na myśli konkretną okolicę, w której chciałby Pan zamieszkać?
- Co konkretnie stoi Panu na przeszkodzie w znalezieniu mieszkania?
- Jakie dalsze kroki może Pan podjąć w celu znalezienia mieszkania?
- Gdzie jeszcze może Pan poszukać pomocy?
- Czy miał Pan już kontakt z innymi instytucjami, które mogłyby udzielić Panu pomocy?
- Proszę mi opowiedzieć, jak radzi Pan sobie z pokonanym uzależnieniem.

b) Studium przypadku

Sytuacja osobista - Alexander Müller ma 41 lat. Przed pobytem w więzieniu był zawodowym żołnierzem i odbywał służbę m.in. w Afganistanie. Od czasu powrotu z Afganistanu cierpi na zespół stresu pourazowego (PTSD) i depresję. Po powrocie do kraju nadużywał alkoholu, nie pracował i wziął udział w napadzie rabunkowym, przez co trafił do więzienia. Po 5 latach wyszedł z więzienia z dozorem elektronicznym. Podczas pobytu w więzieniu przeszedł odwyk i nauczył się lepiej radzić sobie z depresją dzięki ustrukturyzowanej codziennej rutynie. Brak pracy, mieszkania i nawracające stany depresyjne utrudniają mu powrót do normalnego życia i wytrwanie w trzeźwości. Nie ma też wystarczającego wsparcia w rodzinie.

Edukacja - Alexander nie posiada żadnego wykształcenia, edukację zakończył na 11 klasie szkoły ogólnokształcącej. Nie podjął dalszej nauki ani nauki zawodu, ponieważ zaciągnął się jako żołnierz zawodowy. W więzieniu podjął pracę w warsztacie stolarskim, co pozwoliło mu odkryć zainteresowanie rzemiosłem.

Profil kompetencyjny - posiada doświadczenie w pracy jako stolarz (zdobyte w przywieziennym warsztacie). Praca na stolarni bardzo mu się spodobała i chciałby w tym zawodzie pracować. Lubi pracować samodzielnie, ale równie dobrze odnajduje się w zespole. Jest otwarty na uzupełnianie kwalifikacji. Nie umie odnaleźć się na rynku pracy, nie wie, jak szukać ofert, brak mu również kompetencji cyfrowych.

Studium przypadku: Sandra

a) Kanwa tematyczna

Sandra przychodzi do swojego doradcy w urzędzie pomocy społecznej (Jobcenter), do którego została skierowana po opuszczeniu zakładu karnego. Do więzienia trafiła za drobne kradzieże i posiadanie narkotyków. Mieszka z matką i ojczymem, z którym ma bardzo trudne relacje. W mieszkaniu przebywa także jej przyrodnie rodzeństwo. Z urzędu pomocy społecznej (Jobcenter) Sandra otrzymuje świadczenia pieniężne, urząd dopłaca także do mieszkania jej rodziców. Spotkanie zostało zainicjowane przez Sandrę, która niezwłocznie chce się wyprowadzić z domu rodzinnego ze względu na panujące tam trudne relacje.

Pracownik urzędu do poznania klienta i jego własnych zasobów może wykorzystać poniższe pytania.

Przykłady pytań weryfikująco-poszerzających informacje:

- *Co się stało, że chce się Pani wyprowadzić/ zmienić swoją sytuację?*
- *Co stanowi dla Pani główny problem w obecnej sytuacji?*
- *Z kim mogłaby Pani porozmawiać o swojej obecnej sytuacji?*
- *Co Pani sądzi o tym, że moglibyśmy wspólnie zrobić bilans Pani zasobów?*
- *Co może Pani powiedzieć o swoich zasobach?*
- *Co jest dla Pani w tej chwili najważniejsze?*
- *Od czego chciałaby Pani zacząć?*

b) Studium przypadku

Sytuacja zawodowa – Sandra nie zdobyła żadnego zawodu, dwukrotnie podejmowała naukę zawodu fryzjerki. Był i nadal jest to jej wymarzony zawód. Nigdy nie pracowała.

Sytuacja osobista - Aktualnie mieszka w trzypokojowym mieszkaniu z matką, ojczymem i trójką przyrodniego rodzeństwa. Ojczym nadużywa alkoholu. Z biologicznym ojcem straciła kontakt w trakcie odbywania kary w ZK. Ma babcię i ciotkę ze strony ojca, z którymi również nie utrzymuje kontaktu, mimo prób podtrzymywania go ze strony rodziny. Za wszelką cenę chce wyprowadzić się od rodziców, jednak nie wie dokąd. W trakcie odbywania kary rozstała się z partnerem. Nie potrafi zdefiniować swoich własnych zasobów i nie wie, do kogo zwrócić się po pomoc. Nie umie też zdefiniować swoich życiowych celów. Wie, że potrzebuje pomocy, jednak nie wie, do kogo mogłaby się zwrócić.

Profil kompetencyjny - Sandra nie posiada żadnych kwalifikacji zawodowych, skończyła 10 klas szkoły ogólnokształcącej, co daje jej możliwość podjęcia nauki zawodu w systemie dualnym. W pierwszych latach nauki w szkole osiągała bardzo dobre wyniki, jednak od piątej klasy (po ślubie matki z ojczymem i przyjeździe na świat przyrodniego rodzeństwa) jej wyniki w nauce sukcesywnie się pogarszały. Powtarzała klasę 9.

c) Prezentacje PPT obrazujące omawiane zagadnienia

- 1) Ukierunkowywanie (focusing) i planowanie
 - a) proces
 - b) pytania
 - c) struktura
- 2) Kluczowe aspekty
 - a) planowanie
 - b) zasoby
- 3) Narzędzia
 - a) mapa sieci
 - b) karta zasobów
 - c) piramida Diltsa

Przebieg szkolenia

Harmonogram

Nr	Przebieg	Opis działań	Czas	Pomoce	Komentarze
1	Przygotowanie do warsztatów	Praca domowa: Uczestnicy zapoznają się z materiałami dotyczącymi umiejętności planowania, kierowania i informowania	30	HO1- Materiały wprowadzające do tematyki kierowanie, planowanie i informowanie w DM	Trener prosi uczestników o zapoznanie się z materiałami przed szkoleniem. To warunek podjęcia szkolenia.
2	Powitanie uczestników, przedstawienie programu i przebiegu warsztatów		5		
3	Strategie DM: planowanie, ukierunkowywanie w DM	Ćwiczenie 1: Przypomnienie strategii/ procesów DM Ćwiczenie nr 2 sprawdzające zadanie pre-work: Na czym polega planowanie i	45	Karteczki z nazwami strategii/ procesów DM Tablica, mazaki, samoprzylepne karteczki	Spośród kartek z wypisanymi strategiami/ procesami należy wybrać 6 dotyczących strategii DM. Wprowadzenie w zaangażowanie do szkolenia.

	Wprowadzenie do coachingu	ukierunkowywanie w DM? Mini wykład połączony z prezentacją na temat: „Wprowadzenie do coachingu”		Prezentacja HO6	Mini wykład wprowadza w tematykę coachingu przydatnego do wdrażania strategii
4	Przerwa		15	Serwis kawowy	
5	Studia przypadku – ukierunkowywanie i informowanie z wykorzystaniem narzędzi Dialogu Motywacyjnego	Profile rozmówcy zamieszczone w scenariuszu zajęć powyżej: Pan Alexander Pani Sandra Ćwiczenie nr 3: chętne osoby z grupy odgrywają modelową scenkę na podstawie scenariusza . Następnie prezentacja gotowego filmiku i analiza rozmowy Ćwiczenie 4: Modelowa rozmowa ukierunkowująca i informująca w duchu DM odgrywana przez uczestników i nagrywana na podstawie profilu Pani Sandry	75	HO2- Kanwa i profil klienta I – Pan Alexander HO3 – Kanwa i profil klienta II – Pani Sandra Film z modelową scenką (dla profilu I Pana Aleksandra) Komputer Rzutnik Kamera video Komputer Rzutnik HO4 HO5	Uczestnicy oglądają i analizują nagraną scenkę z Panem Aleksandrem. Następnie w parach odgrywają scenkę z Panią Sandrą, która jest nagrywana i analizowana. Do odgrywania ról dla profilu Pani Sandry uczestnicy otrzymują wydrukowane studia przypadku wraz ze scenkami do odegrania.
6	Zakończenie	Podsumowanie szkolenia i feedback	10	Flipchart markery karteczki przyklejane	Przyswojone treści, bilans szkolenia, pytania

7	Follow-up	Zadanie domowe: Przećwicz w pracy opanowaną technikę w co najmniej 5 rozmowach. Zapisz po każdej rozmowie pytania, które najsukuteczniej pomagały rozwiązać problem klienta. Wyślij podsumowanie na forum grupy. Ponadto uczestnicy otrzymują wzór listy organizacji wspierających osoby opuszczające zakłady karne do samodzielnego uzupełnienia (stworzenie sieci instytucji) (HO6)	30	Forum online (e-learning projektu) HO6	Uczestnicy otrzymują czas na przećwiczenie opanowanych technik umożliwiających realizację zadania w we wskazanym wymiarze (np. tydzień). Trener wysyła informację zwrotną na temat podsumowań.
---	-----------	---	----	---	---

Szczegółowe instrukcje dla trenera i uczestników:

Ad. 1 Zadanie domowe: materiały wprowadzające do procesów DM: Ukierunkowywanie, planowanie zostaną umieszczone na platformie szkoleniowej. Uczestnicy zostaną poproszeni o zapoznanie się z nimi przed rozpoczęciem zajęć.

Ad. 3 Wprowadzenie do coachingu:

Cwiczenie 1: Przypomnienie informacji o strategiach DM - spośród kartek z wypisanymi przez trenera hasłami uczestnicy wybierają 6 dotyczących strategii/ procesów DM.

Czas trwania: 10 minut

Cwiczenie 2: Na czym polega ukierunkowywanie i planowanie w DM? - trener prosi uczestników o napisanie na samoprzylepnych karteczkach swoich odpowiedzi. Karteczki umieszczone zostają na tablicy.

Czas trwania: 10 minut

Prezentacja i miniwykład “Główne założenia coachingu” HO6

Trener przedstawia treści objęte programem szkolenia jako wprowadzenie do dalszej jego części z wykorzystaniem prezentacji PPT “Główne założenia coachingu”. Zakres prezentacji odpowiada materiałom dla uczestnika, które rozwijają poszczególne zagadnienia.

Czas: 25 min.

Ad. 5 Studia przypadku – ukierunkowywanie i informowanie z wykorzystaniem narzędzi Dialogu Motywacyjnego i coachingu

Profil rozmówcy: Pan Aleksander

Cwiczenie nr 3: Trener przedstawia na forum grupy profil rozmówcy - Aleksandra. Uczestnicy powinni otrzymać materiał w formie drukowanej, umożliwiającej korzystanie z profilu w czasie realizacji ćwiczeń. Następnie dwoje ochotników z grupy odgrywa scenkę rozmowy Aleksandra z opiekunem. Następnie trener odtwarza scenkę video - nagrałą profesjonalnie rozmowę Aleksandra z opiekunem. Prosi uczestników o komentarze. W podsumowaniu trener zwraca uwagę na ukierunkowywanie, informowanie, uwalnianie potencjału klienta.

Czas: 20 min

Ćwiczenie nr 4: Dialog nagrywany i analiza rozmowy

W tym ćwiczeniu uczestnicy otrzymują kanwę i studium przypadku Pani Sandry wraz z tekstem dialogu z opiekunem.

Po dobraniu się w pary ćwiczą przebieg dialogu, wykorzystując ćwiczenia HO4 i HO5

Czas: 20 minut

Wybrana para odtwarza scenkę na forum grupy, a trener ją nagrywa.

Czas: 15 minut

Scenka zostaje odtworzona na forum, uczestnicy ją analizują, a trener zapisuje na tablicy uwagi (moderowana dyskusja).

Czas: 20 minut

Ad. 6 Podsumowanie szkolenia i feedback - na zakończenie szkolenia trener zadaje uczestnikom przykładowe pytania:

- Dowiedziałam/łem się, że ...
- W pracy zastosuję ...
- Zainteresowało mnie ...
- Uświadomiłam/łem sobie ...
- W praktyce zawodowej wprowadzę, zmienię ...

Uczestnicy otrzymują od trenera załącznik nr HO6 Lista instytucji wspierających do samodzielnego wypełnienia - stworzenia własnej sieci instytucji.

Pytania do testu wiadomości - w kursie online.

Szkolenie "Komunikacja bez barier"
dla specjalistów, którzy pracują z osobami opuszczającymi zakłady karne

Scenariusz zajęć

4. Umiejętności wspierania samopomocy i odpowiedzialności

Moduł: Informowanie i ukierunkowywanie

Blok: Stosowanie wybranych umiejętności DM

Stopień trudności: ISCED 5-8

Wymagane kompetencje początkowe: (wykształcenie etc.):

- a) Uczestnicy powinni przejść podstawowe przeszkolenie w zakresie Dialogu Motywującego i posiadać odpowiednią sieć kontaktów zawodowych, aby wspierać osoby opuszczające zakłady karne
- b) Empatia i szacunek dla zdeterminowanych społecznie zmian zachodzących u klienta

Autor / Prowadzący: Anna Block

Cele:

Efektywne i trwałe wsparcie rozmówcy w:

- a) Rozpoznaniu własnych zasobów, które umożliwią prowadzenie samodzielnego i odpowiedzialnego Życia
- b) Integracji ze społeczeństwem i usuwaniu blokad, przeszkód i obaw z tym związanych.

Oczekiwane rezultaty (kompetencje):

- a) Znajomość kluczowych pytań pojawiających się w różnych procesach Dialogu Motywującego: zaangażowanie, ukierunkowanie, wywoływanie, planowanie
- b) Umiejętności z zakresu Dialogu Motywującego do kierowania i informowania byłych skazanych
- c) Umiejętność inicjowania samodzielnych działań u byłych skazanych i wspierania ich w tym.

Formy i metody wdrażania:

- a) Mini wykład
- b) Burza mózgów
- c) Praca w zespołach i na plenum
- d) Prezentowanie kompetencji
- e) Cwiczenia w parach / trójkach – odgrywanie ról
- f) Analizowanie nagrań video
- g) Dyskusja

Czas realizacji zajęć:

- a) Czas przygotowania uczestników przed zajęciami: **1/2 h**
- b) Czas zajęć: **3 h dydaktyczne**
- c) Czas pracy po zajęciach: **1/2 h**

Pomoce:

Studium przypadku: Aleksander

a) Kanwa tematyczna - historia sprawy

Aleksander chciałby zdobyć kwalifikacje zawodowe i dlatego umówił się na spotkanie z doradcą w urzędzie/agencji pracy. Od niedawna przebywa na wolności i poszukuje pracy, ale trudno mu ją znaleźć jako osobie bez wykształcenia zawodowego. Potrzebuje informacji i ukierunkowania, jakie są jego szanse na podjęcie pracy, w jaki sposób może uzupełnić lub zdobyć kwalifikacje zawodowe, gdzie szukać kursów i jakie są możliwości ich dofinansowania.

Pracownik urzędu do poznania klienta i jego własnych zasobów może wykorzystać poniższe pytania.

Przykłady pytań weryfikująco-poszerzających informacje:

- Czy może mi Pan opowiedzieć o swoim doświadczeniu zawodowym?
- Jakie kwalifikacje Pan posiada?
- Czy Pana kwalifikacje/ doświadczenie zawodowe są udokumentowane?
- W jakim zawodzie/ w jakiej branży chciałby Pan podjąć zatrudnienie?
- Gdzie szuka Pan ogłoszeń o pracy?
- Gdzie szuka Pan kursów zawodowych?

b) Studium przypadku

Sytuacja osobista - Aleksander ma 41 lat. Przed pobytem w więzieniu był zawodowym żołnierzem i odbywał służbę m.in. w Afganistanie. Od czasu powrotu z Afganistanu cierpi na zespół stresu pourazowego (PTSD) i depresję. Po powrocie do kraju nadużywał alkoholu, nie pracował i wziął udział w napadzie rabunkowym, przez co trafił do więzienia. Po 5 latach wyszedł z więzienia z dozorem elektronicznym. Podczas pobytu w więzieniu przeszedł odwyk i nauczył się lepiej radzić sobie z depresją dzięki ustrukturyzowanej codziennej rutynie. Brak pracy, mieszkania i nawracające stany depresyjne utrudniają mu powrót do normalnego życia i wytrwanie w trzeźwości. Nie ma też wystarczającego wsparcia w rodzinie.

Edukacja - Aleksander nie posiada żadnego wykształcenia, edukację zakończył na 11 klasie szkoły ogólnokształcącej. Nie podjął dalszej nauki ani nauki zawodu, ponieważ zaciągnął się jako żołnierz zawodowy. W więzieniu podjął pracę w warsztacie stolarskim, co pozwoliło mu odkryć zainteresowanie rzemiosłem.

Profil kompetencyjny - Aleksander posiada doświadczenie w pracy jako stolarz (zdobyte w przywieźniennym warsztacie). Praca na stolarni bardzo mu się spodobała i chciałby w tym zawodzie pracować. Lubi pracować samodzielnie, ale równie dobrze odnajduje się w zespole. Jest otwarty na uzupełnianie kwalifikacji. Nie umie odnaleźć się na rynku pracy, nie wie, jak szukać ofert, brak mu również kompetencji cyfrowych.

Studium przypadku: Sandra

a) **Kanwa tematyczna - historia sprawy.**

Sandra przychodzi do swojego doradcy w urzędzie pomocy społecznej/Jobcenter, do którego została skierowana po opuszczeniu zakładu karnego. Do więzienia trafiła za drobne kradzieże i posiadanie narkotyków. Mieszka z matką i ojczymem, z którym ma bardzo trudne relacje. W mieszkaniu przebywa także jej przyrodnie rodzeństwo. Z urzędu pomocy społecznej/ Jobcenter Sandra otrzymuje świadczenia pieniężne, urząd dopłaca także do mieszkania jej rodziców. Spotkanie zostało zainicjowane przez Sandrę, która niezwłocznie chce się wyprowadzić z domu rodzinnego ze względu na panujące tam trudne relacje. Mimo wsparcia ze strony opiekuna poszukiwanie nowego mieszkania przeciąga się w czasie.

Pracownik urzędu do poznania klienta i jego problemu ze znalezieniem nowego mieszkania może wykorzystać poniższe pytania (nawiązujące do narzędzi DM).

Przykłady pytań weryfikująco-poszerzających informacje:

- *Co według Pani stanowi problem w znalezieniu nowego mieszkania?*
- *Co się wydarzyło od naszej ostatniej rozmowy?*
- *Czy może Pani powiedzieć, w jaki sposób szuka Pani nowego lokum?*
- *Czy chce Pani powiedzieć, że w ... nie ma żadnych wolnych lokali?*

b) **Studium przypadku**

Sytuacja zawodowa – Sandra nie zdobyła żadnego zawodu, dwukrotnie podejmowała naukę zawodu fryzjerki. Był i nadal jest to jej wymarzony zawód. Nigdy nie pracowała.

Sytuacja osobista - Aktualnie mieszka w trzypokojowym mieszkaniu z matką, ojczymem i trójką przyrodniego rodzeństwa. Ojczym nadużywa alkoholu. Z biologicznym ojcem straciła kontakt w trakcie odbywania kary w ZK. Ma babcię i ciotkę ze strony ojca, z którymi również nie utrzymuje kontaktu, mimo prób podtrzymywania go ze strony rodziny. Za wszelką cenę chce wyprowadzić się od rodziców, jednak nie wie dokąd. W trakcie odbywania kary rozstała się z partnerem. Nie potrafi zdefiniować swoich własnych zasobów i nie wie, do kogo zwrócić się po pomoc. Nie umie też zdefiniować swoich życiowych celów. Wie, że potrzebuje pomocy, jednak nie wie, do kogo mogłaby się zwrócić.

Profil kompetencyjny - Sandra nie posiada żadnych kwalifikacji zawodowych, skończyła 10 klas szkoły ogólnokształcącej, co daje jej możliwość podjęcie nauki zawodu w systemie dualnym. W pierwszych latach nauki w szkole osiągała bardzo dobre wyniki, jednak od piątej klasy (po ślubie matki z ojczymem i przyjeździe na świat przyrodniego rodzeństwa) jej wyniki w nauce sukcesywnie się pogarszały. Powtarzała klasę 9.

c) **Prezentacje PPT obrazujące omawiane zagadnienia**

- 1) Narzędzia wspierające uświadamianie
- 2) Rodzaje podsumowań
- 3) Odzwierciedlenia w DM

- 4) Formy odzwierciedleń
- 5) Dowartościowywanie
- 6) Akceptacja i wspieranie

Przebieg szkolenia

Harmonogram

Nr	Przebieg	Opis działań	Czas	Pomoce	Komentarze
1	Przygotowanie do warsztatów	Praca domowa: Uczestnicy zapoznają się z materiałami dotyczącymi wybranych narzędzi przydatnych w DM, takich jak odzwierciedlanie, dowartościowywanie, zadawanie pytań otwartych, podsumowywanie	30	HO1 - informacje o narzędziach DM	Trener prosi uczestników o zapoznanie się z materiałami przed szkoleniem. To warunek podjęcia szkolenia.
2	Powitanie uczestników, krótkie ćwiczenie w małych grupach przypominające materiał poznany na poprzednich zajęciach	Cwiczenie: uczestnicy ćwiczą w parach planowanie działań z wykorzystaniem pytań otwartych - wypełniają tabelkę	15	HO2 - ćwiczenie w parach "Planowanie samodzielnych działań"	Uczestnicy wypełniają arkusz ćwiczenia przygotowanego przez trenera
3	Krótkie przypomnienie podstawowej wiedzy dotyczącej technik przydatnych w DM: odzwierciedlanie, dowartościowywanie, zadawanie pytań otwartych, podsumowywanie	Cwiczenie - Trener rozdaje uczestnikom karteczki z pytaniami dotyczącymi narzędzi DM, prosi jednego z uczestników o wskazanie odpowiadającego o i zadanie mu pytania. Odpowiadający	10	Karteczki z pytaniami/ zagadnieniami dotyczącymi technik DM	

		wskazuje kolejnego uczestnika i tak aż do wyczerpania pytań.			
4	Pogłębienie wiedzy o technikach DM - mini wykład i ćwiczenia	Mini wykład opisujący szerzej wybrane techniki DM (rodzaje odzwierciedleń, formy podsumowań, przykłady dowartościowań, jak podsumowywać) Cwiczenie 3 i 4: formułowanie pytań otwartych	20 15	Prezentacja HO3 HO4 - arkusz roboczy z pytaniami zamkniętymi do przeredagowani a na pytania otwarte HO5 - arkusz prawidłowych odpowiedzi do HO4	Uczestnicy szkolenia przeredagowują pytania zamknięte na otwarte
5	Przerwa		15		
6	Studia przypadku – ukierunkowywanie i informowanie z wykorzystaniem narzędzi Dialogu Motywacyjnego i coachingu	Profile rozmówcy zamieszczone w scenariuszu zajęć powyżej: Pan Alexander Pani Sandra Ćwiczenie nr 5: chętne osoby z grupy odgrywają modelową scenkę na podstawie scenariusza . Następnie prezentacja gotowego filmiku	65	HO6 - Kanwa i profil klienta I – Pan Alexander HO7 – Kanwa i profil klienta II – Pani Sandra Film z modelową scenką (dla profilu I Pana Aleksandra) Komputer Rzutnik	Uczestnicy oglądają i analizują nagraną scenkę z Panem Aleksandrem. Następnie w parach odgrywają scenkę z Panią Sandrą, która jest nagrywana i analizowana.

		i analiza rozmowy Ćwiczenie nr 6: Modelowa rozmowa ukierunkowująca i informująca w duchu DM odgrywana przez uczestników i nagrywana na podstawie profilu Pani Sandry		Kamera video Komputer Rzutnik	Do odgrywania ról dla profilu Pani Sandry uczestnicy otrzymują dodatkowe materiały
7	Zakończenie	Podsumowanie szkolenia i feedback	10	Flipchart markery karteczki przyklejane	Przyswojone treści, bilans szkolenia, pytania
8	Follow-up	Zadanie domowe (HO8) układanie pytań otwartych według podanego schematu	30	Forum online (e-learning projektu) HO8	Uczestnicy otrzymują czas na przećwiczenie opanowanych technik umożliwiający realizację zadania w we wskazanym wymiarze (np. tydzień). Trener wysyła informację zwrotną na temat podsumowań.

Szczegółowe instrukcje dla trenera i uczestników:

Ad. 1 Zadanie domowe: materiały wprowadzające do wybranych technik przydatnych w DM (HO1), takich jak odzwierciedlanie, dowartościowywanie, zadawanie pytań otwartych, podsumowywanie zostaną umieszczone na platformie szkoleniowej. Uczestnicy zostaną poproszeni o zapoznanie się z nimi przed rozpoczęciem zajęć.

Ad. 2 HO2 Cwiczenie: uczestnicy ćwiczą w parach planowanie działań z wykorzystaniem pytań otwartych. Uczestnicy wybierają sobie konkretny problem (np. poszukiwanie mieszkania, pracy, kursu zawodowego) i wypełniają przygotowaną przez trenera tabelkę (HO2). W ćwiczeniu ważne jest ukierunkowywanie, wydobywanie potencjału klienta i definiowanie jego zasobów. Przykładowe pytania: "Co chcę osiągnąć?", "Co muszę zrobić?", "Kto mi w tym pomoże?", "Od czego muszę

zacząć?”. W pracy z klientem opuszczającym ZK takie pytania pomogą w uświadomieniu mu jego zasobów, ale także w zaplanowaniu i ukierunkowaniu działań.

Ad. 3 Przypomnienie podstawowej wiedzy dotyczącej technik przydatnych w DM: odzwierciedlanie, dowartościowywanie, zadawanie pytań otwartych, podsumowywanie. Uczestnicy znają techniki DM z poprzednich zajęć. Przypomnienie tych informacji jest wprowadzeniem do pogłębienia wiedzy o narzędziach DM. Trener rozdaje uczestnikom przygotowane wcześniej karteczki z pytaniami o technikach DM, np. czym jest odzwierciedlanie, czemu służy podsumowywanie itp. Każdy uczestnik otrzymuje inne pytanie. Każdy z uczestników musi udzielić jednej odpowiedzi na przydzielone mu pytanie.

Czas trwania: 10 minut

Ad. 4 Mini wykład opisujący szerzej wybrane techniki DM (rodzaje odzwierciedleń, formy podsumowań, przykłady dowartościowań, jak podsumowywać) Trener przedstawia treści objęte programem szkolenia jako wprowadzenie do dalszej jego części z wykorzystaniem prezentacji PPT “Wybrane narzędzia DM” (HO3). Zakres prezentacji odpowiada materiałom dla uczestnika, które rozwijają poszczególne zagadnienia.

Czas trwania: 20 minut

Następnie uczestnicy otrzymują do samodzielnego wykonania ćwiczenia dotyczące przereagowywania pytań zamkniętych na otwarte (HO4 i HO5). Rezultaty prezentowane są na forum. Trener rozdaje na koniec ćwiczenia kartki z prawidłowymi odpowiedziami.

Czas trwania: 15 minut

Ad. 6 Studia przypadku – ukierunkowywanie i informowanie z wykorzystaniem narzędzi Dialogu Motywującego i coachingu takich jak odzwierciedlenia, podsumowywania, pytania otwarte, dowartościowywanie

Profil rozmówcy: Pan Aleksander

Ćwiczenie nr 5: Trener przedstawia na forum grupy profil rozmówcy - Aleksandra (HO6). Uczestnicy powinni otrzymać materiał w formie drukowanej, umożliwiającej korzystanie z profilu w czasie realizacji ćwiczeń. Następnie dwoje ochotników z grupy odgrywa scenkę rozmowy Aleksandra z opiekunem. Następnie trener odtwarza scenkę video - nagrany profesjonalnie rozmowę Aleksandra z opiekunem. Prosi uczestników o komentarze. W podsumowaniu trener zwraca uwagę na ukierunkowywanie, informowanie, uwalnianie potencjału klienta.

Czas: 15 min

Ćwiczenie nr 4: Dialog nagrywany i analiza rozmowy

W tym ćwiczeniu uczestnicy otrzymują kanwę i studium przypadku Pani Sandry (HO7) wraz z tekstem dialogu z opiekunem.

Po dobraniu się w pary ćwiczą przebieg dialogu.

Czas: 20 minut

Wybrana para odtwarza scenkę na forum grupy, a trener ją nagrywa.

Czas: 15 minut

Scenka zostaje odtworzona na forum, uczestnicy ją analizują, a trener zapisuje na tablicy uwagi (moderowana dyskusja).

Czas: 20 minut

Ad. 7 Podsumowanie szkolenia i feedback - na zakończenie szkolenia trener zadaje uczestnikom przykładowe pytania:

- Dowiedziałam/łem się, że ...
- W pracy zastosuję ...
- Zainteresowało mnie ...
- Uświadomiłam/łem sobie ...
- W praktyce zawodowej wprowadzę, zmienię ...

Ad.8 Follow-up: Uczestnicy otrzymują na forum online zadanie do samodzielnego wykonania w domu: układanie pytań otwartych (HO8) na arkuszu roboczym. Uczestnicy zostają poproszeni o sformułowanie pytań otwartych dotyczących:

- sytuacji mieszkaniowej klienta
- sytuacji finansowej klienta
- sytuacji zdrowotnej klienta
- sytuacji związanej z uzależnieniami
- sytuacji zawodowej klienta,

przy użyciu do każdego zagadnienia zaimków pytających: gdzie, dlaczego, kto, co, kiedy, jak.

Pytania do testu wiadomości - w kursie online.

Szkolenie "Komunikacja bez barier"
dla specjalistów, którzy pracują z osobami opuszczającymi zakłady karne

Scenariusz zajęć

5. Coaching - mobilizacja samodzielności i odpowiedzialności

Moduł: Informowanie i ukierunkowywanie

Blok: korzystanie z wybranych narzędzi coachingu

Stopień trudności: ISCED 5-8

Wymagane kompetencje początkowe: (wykształcenie etc.):

- a) Uczestnicy powinni przejść podstawowe przeszkolenie w zakresie dialogu motywacyjnego i posiadać odpowiednią sieć kontaktów zawodowych, aby wspierać osoby opuszczające zakłady karne
- b) Empatia i szacunek dla zdeterminowanych społecznie zmian zachodzących u klienta.

Autor / Prowadzący: Anna Block

Cele:

Efektywne i trwałe wsparcie rozmówcy w:

- a) Stosowaniu Dialogu Motywującego i technik coachingowych.

Oczekiwane rezultaty (kompetencje):

- a) Znajomość kluczowych pytań pojawiających się w różnych procesach Dialogu Motywującego: zaangażowanie, ukierunkowanie, wywoływanie, planowanie
- b) Umiejętności z zakresu Dialogu Motywującego do ukierunkowywania i informowania byłych skazanych
- c) Umiejętność inicjowania samodzielnych działań u byłych skazanych i wspierania ich w tym.

Formy i metody wdrażania:

- a) Mini wykład
- b) Burza mózgów
- c) Praca w zespołach i na plenum
- d) Prezentowanie kompetencji
- e) Cwiczenia w parach / trójkach – odgrywanie ról
- f) Analizowanie nagrań video
- g) Dyskusja

Czas realizacji zajęć:

- a) Czas przygotowania uczestników przed zajęciami: **1/2 h**
- b) Czas zajęć: **3 h dydaktyczne**
- c) Czas pracy po zajęciach: **1/2 h**

Pomoce:

Studium przypadku: Aleksander

- a) **Kanwa tematyczna - historia sprawy**

Aleksander długo przebywał w zakładzie karnym, przed odbywaniem kary miał “przerwy w życiorysie” ze względu na nadużywanie alkoholu. Nie może odnaleźć się w cyfrowym świecie. Potrzebuje wskazówek oraz wprowadzenia, jak zakładać konta i profile osobiste, jak obsługiwać telefon. Wstydzi się swojego cyfrowego wykluczenia i nie wie, jak sobie z nim poradzić. Zwraca się o pomoc do swojego kuratora.

Pracownik urzędu do poznania problemu klienta może wykorzystać poniższe pytania.

Przykłady pytań weryfikująco-poszerzających informacje:

- *Czy może mi Pan opowiedzieć o swoim problemie?*
- *Co chciałby Pan z tym zrobić?*
- *Czy próbował Pan sam znaleźć rozwiązanie tego problemu?*
- *Czy zastanawiał się Pan, jak sam może Pan sobie pomóc?*

b) Studium przypadku

Sytuacja osobista - Aleksander ma 41 lat. Przed pobytem w więzieniu był zawodowym żołnierzem i odbywał służbę m.in. w Afganistanie. Od czasu powrotu z Afganistanu cierpi na zespół stresu pourazowego (PTSD) i depresję. Po powrocie do kraju nadużywał alkoholu, nie pracował i wziął udział w napadzie rabunkowym, przez co trafił do więzienia. Po 5 latach wyszedł z więzienia z dozorem elektronicznym. Podczas pobytu w więzieniu przeszedł odwyk i nauczył się lepiej radzić sobie z depresją dzięki ustrukturyzowanej codziennej rutynie. Brak pracy, mieszkania i nawracające stany depresyjne utrudniają mu powrót do normalnego życia i wytrwanie w trzeźwości. Nie ma też wystarczającego wsparcia w rodzinie.

Edukacja - Aleksander nie posiada żadnego wykształcenia, edukację zakończył na 11 klasie szkoły ogólnokształcącej. Nie podjął dalszej nauki ani nauki zawodu, ponieważ zaciągnął się jako żołnierz zawodowy. W więzieniu podjął pracę w warsztacie stolarskim, co pozwoliło mu odkryć zainteresowanie rzemiosłem.

Profil kompetencyjny - Aleksander posiada doświadczenie w pracy jako stolarz (zdobyte w przywieziennym warsztacie). Praca na stolarni bardzo mu się spodobała i chciałby w tym zawodzie pracować. Lubi pracować samodzielnie, ale równie dobrze odnajduje się w zespole. Jest otwarty na uzupełnianie kwalifikacji. Nie umie odnaleźć się na rynku pracy, nie wie, jak szukać ofert, brak mu również kompetencji cyfrowych.

Studium przypadku: Marcel

a) Kanwa tematyczna

Marcel przychodzi do swojego doradcy w Jobcenter, do którego został skierowany po opuszczeniu zakładu karnego. Z Jobcenter otrzymuje świadczenia pieniężne, urząd opłaca mu także mieszkanie. Spotkanie było umówione, a Marcel musi się zgłaszać do urzędu pomocy społecznej/ Jobcenter regularnie. Marcel ma problemy zdrowotne, wysokie nadciśnienie i stare problemy ortopedyczne, ale nie chodzi regularnie do lekarza. Nie jest zarejestrowany w żadnej przychodni rodzinnej. Ze względu na stan zdrowia już kilkakrotnie nie został przyjęty do pracy, choć ma kwalifikacje ślusarza. Na dzisiejszym spotkaniu opiekun Marcela chce dowiedzieć się, dlaczego próby podjęcia pracy się nie udają.

b) Studium przypadku

Sytuacja zawodowa - Marcel, 52 lata, zdobył w toku dualnej nauki zawód Ślusarza. Pracował wcześniej jako ślusarz, jednak w wieku 43 lat popełnił poważne przestępstwo (udział w bójce ze skutkiem śmiertelnym) i trafił do więzienia. Pod koniec odbywania kary pracował jako ślusarz. Chciałby pracować w swoim zawodzie i miałby szansę znaleźć pracę, ale nikt nie chce go zatrudnić z obawy przed jego stanem zdrowia – po wypadku na motorze Marcel ma problemy z kręgosłupem.

Sytuacja osobista - Aktualnie mieszka w domu wielorodzinnym ze schorowaną matką, która wymaga opieki. Wstydzi się swojej przeszłości i unika kontaktów z sąsiadami. Ma nieślubnego syna, z którym nie utrzymuje kontaktu od wielu lat. Starszy brat mieszka w innej części kraju, utrzymują kontakt telefoniczny.

Marcel ma długi związane z zasądzonymi przez sąd grzywnami, co jeszcze bardziej komplikuje jego sytuację. Bardzo chciałby podjąć pracę, którą lubi i zacząć spłacać zobowiązania finansowe.

W przeszłości miał problemy z alkoholem, które przyczyniły się do popełnienia przestępstwa. W więzieniu Marcel przeszedł terapię odwykową, ale obecna frustracja związana z niemożnością podjęcia pracy stanowi dla niego ryzyko powrotu do nałogu i starego towarzystwa.

Problemy zdrowotne Marcela odcisnęły na nim piętno, z powodu nadciśnienia ma czerwoną twarz, którą pracodawcy interpretują jako nadużywanie alkoholu. Po wypadku na motorze ma nieco sztywną sylwetkę, a brak ruchu powoduje, że porusza się z pewnym trudem, co również odstrasza potencjalnych pracodawców.

Marcel nie leczy się u żadnego lekarza, nie ma nawet lekarza rodzinnego. Jego problemy zdrowotne są do rozwiązania, gdyby rozpoczął stosowne terapie.

Profil kompetencyjny - Marcel posiada kwalifikacje jako ślusarz i ponad 20-letnie doświadczenie zawodowe. Brak mu pewności siebie i orientacji na rynku pracy (nigdy nie wysyłał dokumentów aplikacyjnych, pracował w jednym zakładzie pracy, później w warsztatach więziennych). Jego kompetencje zawodowe zostały wysoko ocenione przez opiekunów w warsztatach w więzieniu.

c) Prezentacja PPT

- 1) **Narzędzia coachingowe przydatne w planowaniu**
- 2) **Matryca Eisenhowera**
- 3) **Formułowanie celów SMART**
- 4) **Analiza GROW jako coachingowy model strukturyzowania rozmowy**
- 5) **Lejek coachingowy jako wizualny model rozmowy coachingowej**
- 6) **Piramida Dilla**
- 7) **Konstruktywny feedback**

Przebieg szkolenia

Harmonogram

Nr	Przebieg	Opis działań	Czas	Pomoce	Komentarze
1	Przygotowanie do warsztatów	Praca domowa: Uczestnicy zapoznają się z materiałami dotyczącymi narzędzi coachingowych	30	HO1	Trener prosi uczestników o zapoznanie się z materiałami przed szkoleniem. To warunek podjęcia szkolenia.
2	Powitanie uczestników, krótkie ćwiczenie w małych grupach przypominające materiał poznany na poprzednich zajęciach	Cwiczenie 1: Uczestnicy szkolenia zadają sobie nawzajem pytania dotyczące materiału poznanego i ćwiczzonego na poprzednich zajęciach - narzędzia DM (wiosła)	10		Trener wyznacza jednego z uczestników do zadania pierwszego pytania, następnie uczestnicy sami formułują pytania i wyznaczają osoby do odpowiedzi
3	Mini wykład o narzędziach coachingu	Mini wykład o podstawowych narzędziach coachingu takich jak formułowanie celów SMART, analiza GROW, matryca Eisenhowera, konstruktywny feedback	20	Prezentacja HO2 komputer rzutnik	Trener pyta na początku prezentacji, czy i jakie techniki coachingu są znane uczestnikom
4	Przerwa		15		
5	Cwiczenie podstawowych technik coachingu na podstawie studiów przypadku Aleksander i Marcel	Profile rozmówcy zamieszczone w scenariuszu zajęć powyżej: Pan Alexander Pan Marcel Ćwiczenie 2:	95	Kanwa i profil klienta Aleksander HO3	Uczestnicy oglądają i analizują nagraną scenkę z Panem Aleksandrem. Następnie w parach przygotowują scenki z Panem Marcelem, które są nagrywane i analizowane.

		chętne osoby z grupy odgrywają modelową scenkę na podstawie scenariusza Aleksander. Następnie prezentacja gotowego filmiku i analiza rozmowy Cwiczenie 3: uczestnicy dobierają się w pary i samodzielnie układają scenariusze rozmów w duchu DM z użyciem poznanych narzędzi coachingu do kanwy i profilu Pana Marcela. Następnie odgrywają te scenki na forum grupy, a trener je filmuje. Po odtworzeniu dyskusja w grupie.		Nagranie video ze scenką z Aleksandrem Rzutnik komputer Kanwa i profil klienta Marcel - HO4 Kamera video komputer rzutnik samoprzylepne karteczki markery	
6	Zakończenie	Podsumowanie szkolenia i feedback	10	Flipchart markery karteczki przyklejane	Przyswojone treści, bilans szkolenia, pytania
7	Follow-up	Zadanie domowe: uczestnicy mają przygotować scenariusz rozmowy w duchu DM na podstawie własnego realnego studium przypadku z	30	Forum online (e-learning projektu)	Uczestnicy otrzymują czas na przećwiczenie opanowanych technik umożliwiający realizację zadania w we wskazanym wymiarze (np. tydzień). Trener wysła informację zwrotną na temat podsumowań.

		wykorzystaniem poznanych narzędzi coachingu			
--	--	--	--	--	--

Szczegółowe instrukcje dla trenera i uczestników:

Ad. 1 Zadanie domowe: materiały dotyczące wybranych narzędzi coachingowych (formułowanie celów SMART, analiza GROW, matryca Eisenhowera, konstruktywny feedback skoncentrowany na rozwiązaniach) (HO1) zostaną umieszczone na platformie szkoleniowej. Uczestnicy zostaną poproszeni o zapoznanie się z nimi przed rozpoczęciem zajęć.

Czas trwania: 30 minut

Ad. 2 Krótkie przypomnienie materiału przyswojonego na poprzednich zajęciach dotyczącego narzędzi DM (odzwierciedlanie, pytania otwarte, dowartościowywanie, podsumowywanie). Uczestnicy sami formułują pytanie i wskazują osoby, które mają udzielać odpowiedzi. Trener pilnuje, żeby każdy z uczestników przynajmniej raz zadał pytanie i raz udzielił odpowiedzi.

Czas trwania: 10 minut

Ad. 3 Miniwykład o narzędziach coachingu: Na początku zajęć warto ustalić z uczestnikami, czy i jakie narzędzia coachingu są im już znane i czy z nich korzystają. Przed zajęciami otrzymają wstępne informacje o podstawowych narzędziach używanych w coachingu, więc powinni umieć wymienić przynajmniej te 4 narzędzia.

Po tym pytaniu trener omawia narzędzia coachingu w formie miniwykładu (HO2).

Czas trwania: 20 minut

Ad. 5 Ćwiczenie podstawowych technik coachingu na podstawie studiów przypadku Aleksander i Marcel

Profil rozmówcy: Pan Aleksander HO3

Ćwiczenie nr 2: Trener przedstawia na forum grupy profil rozmówcy - Aleksandra. Uczestnicy powinni otrzymać materiał w formie drukowanej, umożliwiającej korzystanie z profilu w czasie realizacji ćwiczeń. Następnie dwoje ochotników z grupy odgrywa scenkę rozmowy Aleksandra z opiekunem. Następnie trener odtwarza scenkę video - nagrałą profesjonalnie rozmowę Aleksandra z opiekunem. Prosi uczestników o komentarze. W podsumowaniu trener zwraca uwagę na ukierunkowywanie, informowanie, uwalnianie potencjału klienta.

Czas trwania: 25 min

Ćwiczenie nr 3: Uczestnicy dobierają się w pary i samodzielnie układają scenariusze rozmów w duchu DM z użyciem poznanych narzędzi coachingu do kanwy i profilu Pana Marcela (HO4). Każda para dostaje do przygotowania scenkę, w której zostaną wykorzystane przynajmniej 3 z następujących narzędzi coachingu: cele SMART, matryca Eisenhowera, analiza GROW, konstruktywny feedback skoncentrowany na rozwiązaniu. Następnie odgrywają te scenki na forum grupy, a trener je filmuje. Po odtworzeniu scenek moderowana dyskusja w grupie. Konkluzje zostają zapisane na tablicy.

Czas trwania: 70 minut

Ad. 6 Podsumowanie szkolenia i feedback - na zakończenie szkolenia trener zadaje uczestnikom przykładowe pytania:

- Dowiedziałam/łem się, że ...
- W pracy zastosuję ...
- Zainteresowało mnie ...
- Uświadomiłam/łem sobie ...
- W praktyce zawodowej wprowadzę, zmienię ...

Pytania do testu wiadomości - w kursie online.

Szkolenie "Komunikacja bez granic"
dla specjalistów pracujących z osobami opuszczającymi zakłady karne

Scenariusz sesji

6. Strategie wspierania w reintegracji osób opuszczających zakład karny

Moduł: Wsparcie

Blok: Wdrożenie wybranych strategii (procesów) dialogu motywującego (DM)

Poziom trudności: ISCED: 5 - 8

Wymagane kompetencje wejściowe (wykształcenie, szkolenie itp.):

- a) Uczestnicy powinni mieć ukończone podstawowe szkolenie z technik coachingowych.
- b) Znajomość zasad metody Motivational Interviewing (MI).

Autor / Prelegent: Ieva Šimaliūtė-Gaidukevičienė

Cele:

Skuteczne wspieranie klienta w:

- a) Wdrażanie strategii MI w celu ułatwienia zmiany zachowań
- b) Zwiększenie motywacji klienta do ciągłego angażowania się w pozytywne działania po zwolnieniu.

Oczekiwane wyniki (kompetencje):

Pod koniec sesji uczestnicy powinni zademonstrować:

- a) Biegłość w wyrażaniu ducha MI:
 - **Partnerstwo** - umiejętność budowania relacji współpracy z klientem.
 - **Akceptacja** - okazywanie bezwarunkowego pozytywnego szacunku i akceptacji dla doświadczeń i perspektyw klienta.
 - **Współczucie** - okazywanie prawdziwej troski i dbałości o dobro klienta.
 - **Przywołanie** - wyciągnięcie własnych motywacji i mocnych stron klienta do zmiany.
- b) Zrozumienie i zastosowanie etapów MI:
 - **Zaangażowanie** - nawiązanie z klientem relacji opartej na zaufaniu i szacunku.
 - **Koncentracja** - określenie i utrzymanie kierunku rozmowy.
 - **Wywoływanie** - wywoływanie własnych motywacji klienta do zmiany.
 - **Planowanie** - opracowanie zobowiązania do zmiany i sformułowanie konkretnego planu działania.

Formy i metody realizacji:

- a) Ćwiczenia z odgrywaniem ról
- b) Studia przypadków i dyskusje grupowe
- c) Analiza wideo technik MI w praktyce
- d) Interaktywne wykłady i pokazy

Czas dostarczenia klasy:

- a) Czas przygotowania uczestników przed zajęciami: *1/2 godz.*
- b) Czas zajęć: *2 godziny*
- c) Czas pracy po zajęciach: *1/2 godziny*

Pomoce:

- a) **Badanie tematyczne** - scenariusz przedstawiający wyzwanie związane z reintegracją, przed którym staje osoba opuszczająca zakład karny

Pokonywanie barier w zatrudnieniu po zwolnieniu

Kontekst:

John jest 35-letnim mężczyzną, który niedawno został zwolniony z więzienia po odbyciu trzyletniego wyroku za przestępstwo narkotykowe bez użycia przemocy. Podczas pobytu w zakładzie karnym John uczestniczył w różnych programach resocjalizacyjnych, aby rozwiązać problemy związane z nadużywaniem substancji odurzających i rozwijać umiejętności zawodowe. Pomimo swoich wysiłków, John stoi przed poważnymi wyzwaniami związanymi z reintegracją ze społeczeństwem, w szczególności w znalezieniu stabilnego zatrudnienia.

Obecna sytuacja:

Po wyjściu na wolność John pragnie odmienić swoje życie i zbudować dla siebie lepszą przyszłość. Szybko jednak zdaje sobie sprawę, że znalezienie zatrudnienia nie jest tak proste, jak się spodziewał. Pomimo posiadania odpowiednich umiejętności zawodowych i ukończenia programów szkolenia zawodowego podczas pobytu w więzieniu, John napotyka kilka barier, które utrudniają mu reintegrację:

- 1. Brak historii zatrudnienia: ze względu na pobyt w zakładzie karnym John ma znaczną lukę w historii zatrudnienia, co utrudnia znalezienie pracy.*
- 2. Kartoteka karna: Kartoteka kryminalna Johna stanowi poważną przeszkodę w poszukiwaniu pracy. Wielu pracodawców niechętnie zatrudnia osoby z przeszłością kryminalną, nawet w przypadku przestępstw bez użycia przemocy.*
- 3. Ograniczona sieć wsparcia: John nie ma silnej sieci wsparcia, która pomogłaby mu w reintegracji. Ma napięte relacje z rodziną, a jego byli przyjaciele są nadal zaangażowani w działalność przestępczą, co utrudnia mu znalezienie pozytywnych wpływów.*
- 4. Niestabilność mieszkaniowa: Kolejnym wyzwaniem dla Johna jest znalezienie stabilnego mieszkania. Nie stać go na czynsz ze względu na ograniczone zasoby finansowe i spotyka się z dyskryminacją ze strony właścicieli, którzy niechętnie wynajmują mieszkania osobom z przeszłością kryminalną.*

Poniżej znajduje się kilka przykładowych pytań, zgodnych z duchem MI i etapami MI, które specjaliści mogą wykorzystać do zbierania danych i weryfikacji informacji podczas indywidualnych sesji z Johnem.

Partnerstwo

"Jak się czujesz po swojej dotychczasowej podróży reintegracyjnej?"

"Czy możesz podzielić się kilkoma pozytywnymi krokami, które podjąłeś od czasu zwolnienia?"

Akceptacja

"Co według ciebie było największym wyzwaniem w procesie reintegracji?"

"Czy możesz opowiedzieć mi więcej o swoich doświadczeniach związanych z poszukiwaniem pracy i o tym, jak ci poszło?"

Współczucie

"Widzę, że było to dla ciebie trudne. Jak myślisz, jaki rodzaj wsparcia byłby teraz najbardziej pomocny?"

"Jakie rzeczy pomogły ci zachować motywację w tym czasie?"

Przywołanie

"Jak myślisz, jakie masz mocne strony, które mogą pomóc ci pokonać te bariery?"

"Jakie są twoje osobiste cele na najbliższe sześć miesięcy i jakie kroki musisz podjąć, aby je osiągnąć?"

Angażujący

"Jak mogę najlepiej wesprzeć cię w naszych rozmowach na temat twojej reintegracji?"

"Co powinienem wiedzieć o twojej sytuacji, aby lepiej zrozumieć twoje potrzeby?"

Koncentracja

"Jakie konkretne obszary wymagają obecnie największej uwagi?"

"Czy możemy ustalić priorytety, które cele są dla ciebie najważniejsze?"

Przywoływanie

"Na jakie zmiany czujesz się gotowy w tym momencie?"

"Co osiągnięcie celu zatrudnienia oznaczałoby dla ciebie i twojej przyszłości?"

Planowanie

"Jakie konkretne kroki możesz podjąć w tym tygodniu, aby zbliżyć się do swojego celu związanego z zatrudnieniem?"

"Jak możemy podzielić twój cel na możliwe do wykonania kroki, które wydadzą ci się osiągalne?"

Cele reintegracji:

Pomimo tych przeszkód John jest zdeterminowany, aby przezwyciężyć swoje wyzwania i pomyślnie powrócić do społeczeństwa. Jego główne cele reintegracyjne obejmują:

- 1. Zapewnienie zatrudnienia - John jest zmotywowany do znalezienia stabilnego zatrudnienia, które odpowiada jego umiejętnościom i zainteresowaniom, pozwalając mu utrzymać się finansowo i budować poczucie celu.*
- 2. Ustanowienie stabilnego zakwaterowania - John dąży do znalezienia bezpiecznego i niedrogiego mieszkania, w którym mógłby osiągnąć stabilność i stworzyć wspierające środowisko życia.*
- 3. Budowanie sieci wsparcia - John zdaje sobie sprawę ze znaczenia budowania pozytywnych relacji i stara się nawiązywać kontakty z osobami i organizacjami, które mogą zapewnić mu wskazówki, wsparcie i zachętę.*
- 4. Utrzymanie trzeźwości - John jest zaangażowany w utrzymanie trzeźwości i unikanie nawrotów poprzez dostęp do bieżących usług wsparcia i uczestnictwo w programach zdrowienia opartych na społeczności.*

Wyzwania i możliwości:

Podczas gdy John stoi przed licznymi wyzwaniami na swojej drodze do reintegracji, istnieją również możliwości wsparcia i rozwoju. Wykorzystując dostępne zasoby, takie jak programy powrotu, inicjatywy szkolenia zawodowego i usługi wsparcia społeczności, John może pokonać przeszkody i osiągnąć swoje cele reintegracyjne. Ponadto budowanie odporności, utrzymywanie pozytywnego nastawienia i koncentrowanie się na długoterminowych celach będzie miało zasadnicze znaczenie dla sukcesu Johna.

Krótką wskazówką, jak wyznaczyć cele SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound), aby pomóc Johnowi stworzyć ustrukturyzowany plan, który będzie kierował jego działaniami i śledził jego postępy na drodze do udanej reintegracji.

1. **Konkretne** - upewnij się, że cele są jasne i konkretne. Na przykład, zamiast "znaleźć pracę", określ "znaleźć pracę w pełnym wymiarze godzin w budownictwie".
 2. **Mierzalne** - cele powinny być mierzalne, aby można było śledzić postępy. Na przykład: "aplikuj na trzy oferty pracy tygodniowo".
 3. **Osiągalne** - ustal realistyczne i osiągalne cele, biorąc pod uwagę bieżące zasoby i ograniczenia. Na przykład "ukończenie warsztatów z pisania CV".
 4. **Istotne** - cele powinny być zgodne z wartościami i długoterminowymi celami danej osoby. Na przykład "zapewnić sobie stabilne mieszkanie w pobliżu sieci wsparcia".
 5. **Określone w czasie** - ustal ramy czasowe dla osiągnięcia celów, aby utrzymać motywację. Na przykład "znalezienie stabilnego mieszkania w ciągu trzech miesięcy".
- b) **Studium przypadku na zajęcia** - szczegółowe studium przypadku klienta radzącego sobie z wyzwaniami po zwolnieniu.

Profil klienta:

Imię i nazwisko: Sarah

Wiek: 28 lat

Kontekst

Sarah została niedawno zwolniona z więzienia po odbyciu dwuletniego wyroku za przestępstwa związane z narkotykami. W przeszłości nadużywała substancji odurzających i zmagła się z uzależnieniem od czasów nastoletnich. Sarah pochodzi ze środowiska o niskich dochodach i ma ograniczone wykształcenie, ponieważ porzuciła szkołę średnią w wieku 16 lat. Nie ma stałego miejsca zamieszkania i od czasu zwolnienia mieszka z przyjaciółmi lub w tymczasowych schroniskach.

Wyzwania po zwolnieniu

1. **Barьеры w zatrudnieniu** - Sarah stoi przed poważnymi wyzwaniami w znalezieniu zatrudnienia ze względu na brak wykształcenia, ograniczone doświadczenie zawodowe i karalność. Pomimo jej chęci do pracy, pracodawcy niechętnie ją zatrudniają ze względu na jej wcześniejsze zaangażowanie w działalność przestępczą.
2. **Niestabilność mieszkaniowa** - Sarah ma trudności ze znalezieniem stabilnego mieszkania z powodu niestabilności finansowej i braku sieci wsparcia. Przemieszczała się między tymczasowymi schroniskami i przebywała u przyjaciół, co potęgowało jej stres i niepewność co do przyszłości.
3. **Nadużywanie substancji psychoaktywnych** - Sarah zmagła się z ciągłym nadużywaniem substancji psychoaktywnych i jest narażona na wysokie ryzyko nawrotu. Bez dostępu do odpowiedniego wsparcia i usług terapeutycznych walczy o utrzymanie trzeźwości i staje w obliczu pokus ze strony byłych rówieśników i środowisk związanych z używaniem narkotyków.
4. **Obawy związane ze zdrowiem psychicznym** - Sarah doświadcza lęku i depresji związanych z przeżytą traumą i zmagła się z poczuciem beznadziei i niską samooceną. Brakuje jej dostępu do

usług w zakresie zdrowia psychicznego i z trudem radzi sobie z emocjonalnymi wyzwaniami związanymi z reintegracją.

Poniżej znajduje się kilka przykładowych pytań, zgodnych z duchem MI i etapami MI, które specjaliści mogą wykorzystać do zbierania danych i weryfikacji informacji podczas indywidualnych sesji z Sarą.

Partnerstwo

"Jak oceniasz swoje postępy po zwolnieniu?"

"Czy możesz podzielić się jakimiś pozytywnymi krokami, które podjąłeś, aby odbudować swoje życie?"

Akceptacja

"Co uważasz za najtrudniejsze w znalezieniu stabilnego mieszkania?"

"Czy możesz opisać swoje doświadczenia związane z poszukiwaniem pracy po zwolnieniu?"

Współczucie

"Rozumiem, że ten proces może być przytłaczający. Jak myślisz, jaki rodzaj wsparcia pomógłby ci teraz najbardziej?"

"Co pomogło ci pozostać skupionym na swoich celach pomimo tych wyzwań?"

Przywołanie

"Jak myślisz, z jakich mocnych stron możesz skorzystać, aby sprostać tym wyzwaniom?"

"Jakie są twoje główne cele na najbliższe sześć miesięcy i jak planujesz je osiągnąć?"

Angażujący

"Jak mogę najlepiej wesprzeć cię w naszych rozmowach na temat twojej reintegracji?"

"Co powinienem wiedzieć o twojej sytuacji, aby lepiej zrozumieć twoje potrzeby?"

Koncentracja

"Jakie konkretne obszary wymagają obecnie największej uwagi?"

"Czy możemy ustalić priorytety, które cele są dla ciebie najważniejsze?"

Przywoływanie

"Na jakie zmiany czujesz się gotowy w tym momencie?"

"Co osiągnięcie celu mieszkaniowego oznaczałoby dla ciebie i twojej przyszłości?"

Planowanie

"Jakie konkretne kroki możesz podjąć w tym tygodniu, aby zbliżyć się do swojego celu związanego z zatrudnieniem?"

"Jak możemy podzielić twój cel na możliwe do wykonania kroki, które wydadzą ci się osiągalne?"

Cele reintegracji

Pomimo tych wyzwań Sarah jest zdeterminowana, aby zmienić swoje życie i zbudować dla siebie lepszą przyszłość. Jej główne cele reintegracyjne obejmują:

- 1. Zapewnienie stabilnego zatrudnienia - Sarah dąży do znalezienia stabilnego zatrudnienia, które zapewni jej stały dochód i pozwoli jej utrzymać się finansowo. Jest gotowa poddać się szkoleniom zawodowym i programom edukacyjnym, aby poprawić swoje perspektywy zatrudnienia.*
- 2. Znalezienie bezpiecznego i niedrogiego mieszkania - Sarah szuka stabilnego mieszkania, które jest bezpieczne, niedrogi i sprzyja jej drodze do wyzdrowienia. Ma nadzieję znaleźć wspierające środowisko życia, w którym będzie mogła skupić się na odbudowie swojego życia.*

3. *Utrzymanie trzeźwości - Sarah jest zaangażowana w utrzymanie trzeźwości i przezwyciężenie nałogu. Zdaje sobie sprawę, jak ważne jest korzystanie z programów leczenia uzależnień, uczęszczanie do grup wsparcia i otaczanie się pozytywnymi wpływami.*

4. *Poprawa zdrowia psychicznego - Sarah zamierza zająć się swoimi obawami dotyczącymi zdrowia psychicznego, szukając terapii, poradnictwa i innych usług w zakresie zdrowia psychicznego. Ma nadzieję opracować strategie radzenia sobie ze stresem, lękiem i depresją.*

Wyzwania i możliwości:

Droga Sary do reintegracji jest pełna wyzwań, ale są też możliwości rozwoju i transformacji. Uzyskując dostęp do zasobów społeczności, usług wsparcia i programów reintegracji, Sarah może pokonać przeszkody i osiągnąć swoje cele reintegracyjne. Budowanie silnej sieci wsparcia, zaangażowanie w powrót do zdrowia i szukanie pomocy w razie potrzeby będą miały kluczowe znaczenie dla sukcesu Sary.

Krótką wskazówką, jak pomóc Sarze wyznaczyć cele udanej reintegracji

1. **Konkretne** - upewnij się, że cele są jasne i konkretne. Na przykład, zamiast "znaleźć pracę", określ "znaleźć pracę w pełnym wymiarze godzin w handlu detalicznym".
2. **Mierzalne** - cele powinny być mierzalne, aby można było śledzić postępy. Na przykład: "aplikuj na trzy oferty pracy tygodniowo".
3. **Osiągalne** - ustal realistyczne i osiągalne cele, biorąc pod uwagę bieżące zasoby i ograniczenia. Na przykład: "ukończysz szkolenie zawodowe".
4. **Istotne** - cele powinny być zgodne z wartościami i długoterminowymi celami danej osoby. Na przykład "zapewnić sobie stabilne mieszkanie w pobliżu sieci wsparcia".
5. **Określone w czasie** - ustal ramy czasowe dla osiągnięcia celów, aby utrzymać motywację. Na przykład "znalezienie stabilnego mieszkania w ciągu trzech miesięcy".

c) **Prezentacje PPT** Pomoce wizualne ilustrujące strategie MI i ich zastosowanie

Wprowadzenie do zajęć

Cele zajęć

Przypomnienie strategii DM

Przypomnienie etapów DM

Studium przypadku 1: Podróż reintegracyjna Johna

Zastosowanie strategii MI w przypadku Johna

Studium przypadku 2 Podróż reintegracyjna Sary

Zastosowanie strategii MI w przypadku Sary

Wnioski

Pytania i dyskusja

d) Nagrania wideo - klipy demonstrujące skuteczne strategie MI w działaniu

Oto kilka przykładów nagrań wideo ilustrujących konkretne strategie MI w działaniu w celu lepszego zrozumienia technik:

Budowanie relacji poprzez refleksyjne słuchanie i empatyczne reakcje

Doradca angażuje się w rozmowę z klientem opuszczającym zakład karny, demonstrując aktywne słuchanie, empatię i techniki budowania relacji.

Wykorzystanie otwartych pytań w celu ułatwienia eksploracji i dialogu.

Doradca używa otwartych pytań, aby zachęcić klienta do podzielenia się swoimi przemyśleniami, uczuciami i celami związanymi z wyzwaniem po zwolnieniu.

Oferowanie afirmacji w celu budowania pewności siebie i motywacji.

Doradca zapewnia afirmacje i pozytywne wzmocnienie, aby docenić mocne strony klienta i jego wysiłki w kierunku reintegracji.

Refleksyjne słuchanie w celu potwierdzenia doświadczeń i uczuć klienta.

Doradca stosuje techniki refleksyjnego słuchania, parafrazując wypowiedzi klienta, aby wykazać zrozumienie i empatię.

Podsumowywanie w celu wyjaśnienia zrozumienia i ułatwienia podejmowania decyzji

Doradca podsumowuje kluczowe punkty rozmowy, podkreślając cele klienta, jego obawy i proponowane kroki działania.

Zachęcanie do rozmowy o zmianie w celu zwiększenia wewnętrznej motywacji klienta do zmiany zachowania.

Doradca wywołuje rozmowę o zmianie, badając motywację, wartości i aspiracje klienta dotyczące pozytywnej przyszłości poza więzieniem.

Zastosowanie strategii MI - odgrywanie ról (integracja wielu technik MI w symulowanej sesji doradczej).

Uczestnicy biorą udział w scenariuszu, w którym doradca stosuje różne strategie MI, aby wspierać klienta w radzeniu sobie z wyzwaniami po zwolnieniu.

Przebieg szkolenia

Harmonogram

Ni e	Tytuł działania	Opis działania	Czas (min.)	Pomoce	Komentarz e
1	Zadanie wstępne	Uczestnicy zapoznają się z materiałami na temat strategii MI i ich zastosowania we wspieraniu osób opuszczających zakłady karne. <u>HO - prezentacja</u>	30	Materiały na temat strategii MI i ich zastosowania	Zapoznaj się z dostarczonymi materiałami na temat strategii MI. Zanotuj

					kluczowe pojęcia i pytania do omówienia podczas sesji.
2	Wprowadzenie i przegląd sesji	Krótki przegląd zasad MI i ich znaczenia dla wsparcia po zwolnieniu. Dyskusja na temat wyzwań i możliwości wdrażania strategii MI w rzeczywistych scenariuszach. Dyskusja na temat wyzwań i możliwości wdrażania strategii MI w rzeczywistych scenariuszach	20	Slajdy prezentacji podsumowujące zasady MI	Przygotuj się do omówienia, w jaki sposób strategie MI mogą sprostać wyzwaniom, przed którymi stoją osoby po zwolnieniu.
3	Ćwiczenie z odgrywaniem ról - stosowanie strategii MI	Uczestnicy angażują się w odgrywanie ról symulujących rozmowy z klientami. Nacisk na stosowanie strategii MI, takich jak partnerstwo, akceptacja, współczucie i przywoływanie.	40	Scenariusze do odgrywania ról, flipchart do sporządzania notatek	Skoncentruj się na stosowaniu strategii MI w odgrywaniu ról. Zwróć uwagę na budowanie partnerstwa, demonstrowanie akceptacji, okazywanie współczucia i przywoływanie motywacji klienta.
4	Analiza studium przypadku	Dyskusja grupowa i analiza studium przypadku podkreślającego zastosowanie strategii MI. Identyfikacja kluczowych zastosowanych technik MI i ich	30	Materiały do studium przypadku, tablica lub flipchart do	Przeanalizuj studium przypadku Johna i Sary.

		skuteczności w promowaniu zmiany zachowań.		dyskusji grupowej	Zidentyfikuj zastosowane strategie MI i omów ich skuteczność.
5	Analiza wideo	Oglądanie i analiza klipów wideo przedstawiających skuteczne i nieskuteczne wykorzystanie strategii MI. Refleksja nad zaobserwowanymi zachowaniami i dyskusja na temat najlepszych praktyk.	30	Klipy wideo przedstawiające strategie MI, arkusz roboczy do analizy	Obserwuj, jak strategie MI są stosowane w filmach. Rób notatki na temat skutecznych i nieskutecznych zastosowań i bądź gotowy do omówienia najlepszych praktyk.
6	Podsumowanie i refleksja	Podsumowanie kluczowych wniosków i spostrzeżeń z sesji. Samoocena i wyznaczanie celów dla dalszego rozwoju umiejętności w zakresie wdrażania strategii MI.	10	Materiały podsumowujące, formularze samooceny	Zastanów się nad tym, czego się nauczyłeś. Wypełnij samoocenę i wyznacz cele, aby poprawić wykorzystanie strategii MI w swojej praktyce.

Szczegółowe instrukcje dla trenera i uczestników:

Zadanie wstępne:

Trener:

- Poinstruuj uczestników, aby zapoznali się z dostarczonymi materiałami na temat strategii MI i ich zastosowania we wspieraniu osób opuszczających zakłady karne.
- Podkreśl znaczenie robienia notatek i zapisywania wszelkich pytań lub obszarów niejasności do omówienia podczas sesji.

Uczestnicy:

- Przejrzyj dostarczone materiały, robiąc notatki na temat kluczowych pojęć, technik i przykładów związanych ze strategiami MI.
- Przygotuj wszelkie pytania lub niejasności do omówienia podczas sesji szkoleniowej.

Wprowadzenie i przegląd sesji:

Trener:

- Powitaj uczestników sesji szkoleniowej, przedstaw się i przedstaw cele sesji.
- Krótki przegląd zasad MI i ich znaczenia dla wsparcia po zwolnieniu.
- Ułatwienie dyskusji na temat wyzwań i możliwości wdrażania strategii MI w rzeczywistych scenariuszach.

Uczestnicy:

- Słuchaj uważnie wprowadzenia trenera i przeglądu celów.
- Zaangażuj się w dyskusję na temat strategii MI i ich zastosowania.

Kluczowe pytania:

- "Dlaczego ważne jest zrozumienie i stosowanie strategii MI podczas pracy z osobami opuszczającymi zakłady karne?"
- "Jakie są najczęstsze wyzwania, przed którymi stoją osoby po zwolnieniu, a w których rozwiązaniu mogą pomóc strategie MI?"

Odgrywanie ról - stosowanie strategii MI:

Trener:

- Podziel uczestników na pary lub małe grupy i zapewnij im scenariusze odgrywania ról związane z interakcjami z byłymi skazanymi.
- Kładź nacisk na stosowanie strategii MI, takich jak partnerstwo, akceptacja, współczucie i przywoływanie.
- Monitorowanie grup, oferowanie wskazówek i informacji zwrotnych w razie potrzeby.

Uczestnicy:

- Zaangażuj się w odgrywanie scenariuszy, wcielając się na zmianę w rolę profesjonalisty i byłego skazańca.
- Skoncentruj się na stosowaniu strategii MI poznanych podczas szkolenia, aby skutecznie poruszać się po scenariuszu.

Kluczowe pytania:

- "Jak się czułeś, stosując strategie MI w scenariuszu odgrywania ról?"
- "Jakie wyzwania napotkałeś i jak sobie z nimi poradziłeś?"

Analiza studium przypadku:

Trener:

- Poprowadź dyskusję grupową, zadając pytania sondujące, aby zachęcić do krytycznego myślenia i analizy studium przypadku.
- Upewnij się, że wszyscy uczestnicy mają możliwość podzielenia się swoimi spostrzeżeniami i perspektywami.
- W razie potrzeby zaoferuj dodatkowy kontekst lub informacje ogólne, aby pogłębić zrozumienie.
- Podsumuj kluczowe punkty i spostrzeżenia wygenerowane podczas dyskusji.

Uczestnicy:

- Przeczytaj uważnie materiały dotyczące studium przypadku i przygotuj się do udziału w dyskusji.
- Przeanalizuj studium przypadku pod różnymi kątami i zastanów się, w jaki sposób strategie MI można zastosować w podobnych sytuacjach.
- Podziel się osobistymi doświadczeniami lub spostrzeżeniami związanymi ze studium przypadku, aby wzbogacić dyskusję.

Kluczowe pytania:

- "Jakie strategie MI zostały skutecznie wykorzystane w przypadku Johna i Sary?"
- "Jak można ulepszyć stosowanie tych strategii w podobnych scenariuszach w świecie rzeczywistym?"

Analiza wideo:

Trener:

- Przedstaw każdy klip wideo i określ kontekst tego, co uczestnicy powinni zaobserwować.
- Zachęcaj do aktywnego uczestnictwa, zachęcając uczestników do identyfikowania konkretnych strategii MI przedstawionych w filmach.
- Ułatwienie dyskusji na temat skuteczności zastosowanych technik i sposobów ich ulepszenia.
- Podkreśl znaczenie refleksyjnej praktyki i ciągłego uczenia się.

Uczestnicy:

- Zwróć szczególną uwagę na klipy wideo i obserwuj, w jaki sposób strategie MI są stosowane w różnych kontekstach.
- Rób notatki na temat konkretnych technik lub zachowań, które Cię wyróżniają, zarówno pozytywnie, jak i negatywnie.
- Aktywnie uczestnicz w dyskusji, dzieląc się z grupą swoimi obserwacjami i spostrzeżeniami.

- Zastanów się, w jaki sposób możesz uwzględnić wnioski wyciągnięte z filmów we własnej praktyce.

Kluczowe pytania:

- "Jakie strategie MI zaobserwowałeś w klipach wideo?"
- "Jak skuteczne były zastosowane strategie MI i co można poprawić?"

Podsumowanie i refleksja:

Trener:

- Przejrzyj kluczowe koncepcje omówione podczas sesji, podsumuj kluczowe wnioski i zaproś uczestników do podzielenia się swoimi opiniami i zadaniami pozostałych pytań.
- Zachęcaj do refleksji nad osobistymi doświadczeniami edukacyjnymi i zapewnij zakończenie sesji szkoleniowej.

Uczestnicy:

- Refleksja nad kluczowymi pojęciami i spostrzeżeniami zdobytymi podczas sesji szkoleniowej.
- Wypełnij samoocenę i wyznacz cele, aby poprawić wykorzystanie strategii MI w swojej praktyce.
- Dziel się opiniami, zadawaj pozostałe pytania i wyrażaj wdzięczność za doświadczenie edukacyjne.

Kluczowe pytania:

- "Jakie są najważniejsze wnioski z dzisiejszej sesji?"
- "Jak planujesz wdrożyć strategie MI w swojej praktyce?"

Prezentacja i instrukcje wideo:

Slajdy prezentacji:

- Upewnij się, że slajdy są jasne i zwięzłe, podsumowując kluczowe punkty związane ze strategiami MI, etapami i zastosowaniem w studiach przypadków.
- Używaj wizualizacji i wypunktowań, aby podkreślić ważne informacje i ułatwić ich zrozumienie.

Klipy wideo:

- Wybierz klipy wideo, które pokazują zarówno skuteczne, jak i nieskuteczne wykorzystanie strategii MI.
- Zapewnij kontekst dla każdego klipu, wyjaśniając, na czym uczestnicy powinni się skupić podczas oglądania.
- Po obejrzeniu każdego klipu ułatw dyskusję, aby zastanowić się nad obserwacjami i wyciągniętymi wnioskami.

Pytania do testu wiadomości - w kursie online.

Szkolenie "Komunikacja bez barier"
dla specjalistów pracujących z osobami opuszczającymi zakłady karne

Scenariusz sesji

7. Umiejętności wspierania w reintegracji osób opuszczających zakład karny

Moduł: Wsparcie

Blok: Wdrożenie wybranych umiejętności dialogu motywującego (MI)

Poziom trudności: ISCED poziom 5-8.

Wymagane kompetencje wejściowe (wykształcenie, szkolenie itp.):

- a) Podstawowe zrozumienie zasad i procesów Dialogu Motywującego (DM)

Autor / Prelegent: Ieva Šimaliūtė-Gaidukevičienė

Cele:

Skuteczne wspieranie rozmówcy w:

- a) Odkrywaniu ambiwalencji i oporu wobec zmiany zachowania.
- b) Zwiększeniu poczucia własnej skuteczności i pewności siebie w zakresie wprowadzania pozytywnych zmian.
- c) Wykorzystaniu umiejętności DM w celu ułatwienia wspólnego ustalania celów i planowania działań.

Oczekiwane wyniki (kompetencje):

Uczestnicy powinni zademonstrować:

- a) Biegłość w stosowaniu strategii i procesów DM, takich jak refleksyjne słuchanie, afirmacje i pytania otwarte.
- b) Zdolność do identyfikowania i radzenia sobie z ambiwalencją i oporem rozmówcy.
- c) Umiejętność prowadzenia rozmowy w kierunku ustalenia realistycznych i osiągalnych celów zmiany zachowania.

Formy i metody wdrażania:

- a) Ćwiczenia z odgrywaniem ról
- b) Dyskusje grupowe
- c) Studia przypadków
- d) Analiza wideo

Czas realizacji zajęć:

- a) Czas przygotowania uczestników przed zajęciami: **1/2 h**
- b) Czas zajęć: **2 h**
- c) Czas pracy po zajęciach: **1/2 h**

Pomoce:

- a) **Kanwa tematyczna** - historia przypadku byłego skazanego stojącego w obliczu wyzwań związanych z reintegracją

Podróż reintegracyjna Johna

Kontekst: John jest 35-letnim mężczyzną, który niedawno ukończył trzyletni wyrok więzienia za przestępstwa związane z narkotykami. Został osadzony za posiadanie i dystrybucję nielegalnych substancji. John dorastał w dzielnicy o niskich dochodach i miał trudne dzieciństwo, naznaczone niestabilnością rodziny i narażeniem na nadużywanie substancji odurzających.

Wyzwania związane z reintegracją:

Zatrudnienie: John nie posiada formalnego wykształcenia i umiejętności zawodowych, co utrudnia mu znalezienie stabilnego zatrudnienia. Dodatkowo, jego przeszłość kryminalna stanowi istotną przeszkodę w znalezieniu sensownej pracy.

Otoczenie: Po zwolnieniu John nie ma dokąd pójść i staje w obliczu bezdomności. Ma napięte relacje z członkami rodziny, a jego poprzednie miejsce zamieszkania nie jest już dla niego dostępne.

Nadużywanie substancji: John w przeszłości nadużywał substancji psychoaktywnych i zmaga się z uzależnieniem. Obawia się powrotu do starych nawyków i wie, że potrzebuje wsparcia, aby utrzymać trzeźwość.

Wsparcie społeczne: John czuje się odizolowany i odłączony od swojej społeczności. Brakuje mu sieci wsparcia przyjaciół lub członków rodziny, którzy mogliby zaoferować wskazówki i zachętę.

Zobowiązania prawne: John musi przestrzegać surowych warunków zawieszenia, w tym regularnych wizyt u kuratora sądowego i powstrzymywania się od zażywania narkotyków. Nieprzestrzeganie tych warunków może skutkować dalszymi konsekwencjami prawnymi.

Cele reintegracji:

Zatrudnienie: John chce znaleźć stabilne zatrudnienie, które zapewni mu stały dochód i możliwości rozwoju kariery.

Zakwaterowanie: John poszukuje bezpiecznego i niedrogiego mieszkania, w którym mógłby odbudować swoje życie i zachować stabilność.

Trzeźwość: John jest zaangażowany w utrzymanie trzeźwości i przezwyciężenie swojego uzależnienia z pomocą poradnictwa i grup wsparcia.

Więzi społeczne: John dąży do ponownego nawiązania kontaktu z rodziną i nawiązania pozytywnych relacji z rówieśnikami, którzy wspierają jego powrót do zdrowia.

Zgodność z prawem: John jest zdeterminowany, aby spełnić wymogi zawieszenia i uniknąć dalszego zaangażowania w system wymiaru sprawiedliwości w sprawach karnych.

Punkty do dyskusji dla trenerów

- Trenerzy powinni podkreślać znaczenie przygotowania się do każdego spotkania poprzez zebranie odpowiednich informacji ogólnych, ustalenie jasnych celów i przewidywanie potencjalnych wyzwań.
- Trenerzy mogą omówić różne narzędzia, które mogą pomóc w gromadzeniu danych, takie jak ustrukturyzowane przewodniki po wywiadach, formularze oceny i narzędzia cyfrowe do śledzenia postępów. Należy podkreślić wykorzystanie refleksyjnego słuchania i otwartych pytań w celu zebrania kompleksowych informacji.
- Podkreślenie znaczenia podejścia opartego na współpracy w procesie gromadzenia danych, zapewnienie, że były skazany czuje się wysłuchany i zaangażowany w planowanie swojej podróży reintegracyjnej.
- Omówienie konieczności prowadzenia dokładnej dokumentacji i regularnych działań następczych w celu śledzenia postępów i dostosowywania planu wsparcia w razie potrzeby.

Przykładowe pytania, które można wykorzystać w tym przypadku do zbierania informacji

Zatrudnienie

- *"Czy możesz powiedzieć mi więcej o swoim wcześniejszym doświadczeniu zawodowym i umiejętnościach, które rozwinąłeś podczas pracy w budownictwie?"*
- *"Jakie są główne wyzwania, przed którymi stajesz, szukając zatrudnienia i jak Twoim zdaniem możemy wspólnie pokonać te bariery?"*

Otoczenie

- *"Jaki rodzaj zakwaterowania obecnie rozważasz i jakie są kluczowe czynniki, które wpłyną na twoją decyzję?"*
- *"Czy zbadałeś jakieś zasoby społeczności lub programy wsparcia, które mogą pomóc ci w znalezieniu stabilnego mieszkania?"*

Nadużywanie substancji

- *"Jakie strategie okazały się skuteczne w utrzymaniu trzeźwości i jakiego dodatkowego wsparcia potrzebujesz?"*
- *"Czy są jakieś konkretne wyzwania lub sytuacje, które twoim zdaniem mogą zagrozić twojej trzeźwości i jak możemy wspólnie zaplanować radzenie sobie z nimi?"*

Wsparcie społeczne

- *"Kim są kluczowe osoby w twoim życiu, które twoim zdaniem mogą zapewnić ci wsparcie i jak możemy zaangażować je w proces reintegracji?"*
- *"Jakimi działaniami społecznymi lub grupami społecznymi jesteś zainteresowany, które mogłyby pomóc ci w budowaniu nowych, pozytywnych relacji?"*

Zobowiązania prawne

- "Czy możesz opisać swoje obecne wymagania dotyczące okresu próbnego i wszelkie wyzwania związane z ich spełnieniem?"
- "Jak myślisz, jakiego rodzaju wsparcie pomogłoby ci w przestrzeganiu warunków zawieszenia?"

b) **Studium przypadku** na zajęcia - szczegółowy scenariusz sytuacji i celów byłego skazańca

Wyzwania związane z reintegracją Sary

Kontekst: Sara, 28-letnia kobieta, została niedawno zwolniona z więzienia po odbyciu dwuletniego wyroku za kradzież. Dorastała w niekorzystnej dzielnicy i otrzymała burzliwe wychowanie, naznaczone niestabilnością rodziny i nadużywaniem substancji odurzających. Pomimo licznych wyzwań, Sarah jest zdeterminowana, by zmienić swoje życie i zbudować dla siebie lepszą przyszłość.

Sytuacja: Po wyjściu na wolność Sarah znalazła się w trudnej i niepewnej sytuacji. Brakuje jej stabilnego mieszkania i środków finansowych, a jej przeszłość kryminalna utrudnia jej znalezienie zatrudnienia. Relacje rodzinne Sary są napięte, a ona sama czuje się odłączona od swojej społeczności. Zmaga się z poczuciem wstydu, winy i niepokoju o swoje perspektywy na przyszłość.

Cele:

Zatrudnienie: Głównym celem Sary jest znalezienie stabilnego zatrudnienia, które zapewni stały dochód i możliwości rozwoju zawodowego. Jest gotowa przejść szkolenia lub programy edukacyjne, aby zdobyć nowe umiejętności i poprawić swoje perspektywy zawodowe.

Mieszkanie: Sara poszukuje bezpiecznego i niedrogiego mieszkania, w którym mogłaby osiągnąć stabilność i odbudować swoje życie. Jest otwarta na przejściowe programy mieszkaniowe lub pomoc ze strony urzędu pomocy społecznej.

Trzeźwość: Sara uznaje potrzebę zajęcia się kwestiami związanymi z nadużywaniem substancji psychoaktywnych i utrzymania trzeźwości. Zobowiązała się do uczęszczania na sesje doradcze, uczestniczenia w grupach wsparcia i rozwijania zdrowych mechanizmów radzenia sobie.

Ponowne nawiązanie kontaktu z rodziną: Sara ma nadzieję naprawić swoje relacje z członkami rodziny oraz odbudować zaufanie i sieci wsparcia. Szuka wskazówek, jak radzić sobie z tą trudną dynamiką i wspierać pozytywną komunikację.

Zgodność z prawem: Sara rozumie, jak ważne jest przestrzeganie warunków zawieszenia i unikanie dalszego zaangażowania w system wymiaru sprawiedliwości w sprawach karnych. Zobowiązała się do regularnych spotkań z kuratorem i przestrzegania wszystkich jego zaleceń.

Przykładowe pytania, które można wykorzystać w tym przypadku do zbierania informacji

Zatrudnienie

- "Czy możesz powiedzieć coś więcej o swoim wcześniejszym doświadczeniu zawodowym lub odbytych szkoleniach, a także o tym, jakiego rodzaju pracę jesteś obecnie zainteresowany?"

- *"Jakie przeszkody napotkałeś podczas szukania pracy i jak myślisz, jak możemy współpracować, aby pokonać te wyzwania?"*

Otoczenie:

- *"Jakie są Twoje obecne opcje mieszkaniowe i jakie czynniki są dla Ciebie najważniejsze przy rozważaniu miejsca zamieszkania?"*
- *"Czy sprawdziłeś jakieś zasoby społeczne lub programy, które mogłyby pomóc ci w zapewnieniu stabilnego zakwaterowania?"*

Nadużywanie substancji

- *"Jakie strategie okazały się skuteczne w utrzymaniu trzeźwości i jakiego dodatkowego wsparcia potrzebujesz?"*
- *"Czy są jakieś konkretne wyzwalacze lub sytuacje, które twoim zdaniem mogą zagrozić twojej trzeźwości i jak możemy wspólnie zaplanować radzenie sobie z nimi?"*

Ponowne połączenie z rodziną

- *"Z kim ze swojej rodziny chcesz ponownie nawiązać kontakt i jakie kroki uważasz za konieczne, aby odbudować te relacje?"*
- *"Jakich wyzwań spodziewasz się w naprawianiu relacji rodzinnych i jak możemy się nimi wspólnie zająć?"*

Zgodność z prawem

- *"Czy możesz opisać swoje obecne wymagania dotyczące okresu próbnego i wszelkie wyzwania związane z ich spełnieniem?"*
- *"Jak myślisz, jakiego rodzaju wsparcie pomogłoby ci w przestrzeganiu warunków zawieszenia?"*

c) Prezentacje PPT ilustrujące zasady i umiejętności DM: Wzmocnienie reintegracji poprzez rozmowy motywacyjne

1. **Umiejętności DM - OARS**
2. **Korzystanie z pytań otwartych**
3. **Afirmacje w praktyce**
4. **Techniki refleksyjnego słuchania**
5. **Podsumowanie dla jasności**
6. **Studium przypadku 1**
7. **Podróż reintegracyjna Johna**
8. **Przykładowe pytania dotyczące sprawy Johna**
9. **Studium przypadku 2**
10. **Podróż Sary w celu reintegracji**
11. **Przykładowe pytania dotyczące sprawy Sary**
12. **Wnioski**
13. **Pytania i dyskusja**

Przebieg szkolenia

Harmonogram

Nie	Tytuł działania	Opis działania	Czas (min.)	Pomoce	Komentarze
1	Przygotowanie do szkolenia MI	Uczestnicy powinni wcześniej zapoznać się z materiałami na temat zasad i umiejętności DM. Zachęca się ich do robienia notatek i zapisywania wszelkich pytań lub obszarów niejasności do omówienia podczas sesji szkoleniowej. Ta wstępna praca gwarantuje, że będziesz przygotowany z podstawowym zrozumieniem DM, maksymalizując efektywność naszego osobistego szkolenia.	30	Materiały dotyczące zasad i umiejętności DM (dokumenty PDF, zasoby online) Załącznik 1 - Zasady i umiejętności DM - kluczowe punkty edytowalny link: https://www.canva.com/design/DAGHJu8pHLE/VKP7Hc2g1J3dx092Afxdqq/edit?utm_content=DAGHJu8pHLE&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton	Wstępna praca zapewnia, że uczestnicy są przygotowani z podstawowym zrozumieniem DM, maksymalizując efektywność osobistego czasu szkolenia. Krótką notatką na flipcharcie powinna zawierać kluczowe punkty DM: wyrażanie empatii, rozwijanie różnorodności, radzenie sobie z oporem, wspieranie poczucia własnej skuteczności. Należy również zauważyć, że włączenie Dm do pracy z byłymi skazanymi może sprzyjać motywacji, wzmocnieniu pozycji i pozytywnym zmianom.
2	Powitanie i przegląd celów	Trener wita uczestników na sesji szkoleniowej, przedstawia się i przedstawia cele sesji. Trener podkreśla znaczenie aktywnego uczestnictwa i zachęca do otwartego i integracyjnego środowiska uczenia się.	10	-	Powitalne wprowadzenie nadaje pozytywny ton sesji szkoleniowej i pomaga uczestnikom czuć się

					zaangażowanymi i zmotywowanymi.
3	Zrozumienie umiejętności i technik DM.	Trener prowadzi ustrukturyzowany wykład na temat umiejętności i technik DM, wyjaśniając ich znaczenie w kontekście wspierania byłych skazanych. Wykład obejmuje podstawowe umiejętności DM, takie jak OARS (otwarte pytania, afirmacje, refleksyjne słuchanie, podsumowania) i ich praktyczne zastosowanie.	20	Slajdy prezentacji, tablica lub flipchart	Jasny i zwięzły wykład zapewnia uczestnikom podstawową wiedzę na temat umiejętności i technik DM, kładąc podwaliny pod kolejne działania.
4	Ćwiczenie z odgrywaniem ról	Uczestnicy są podzieleni na pary lub małe grupy i otrzymują scenariusze odgrywania ról związane z interakcjami z byłymi skazanymi. Każdy uczestnik na zmianę odgrywa rolę profesjonalisty i byłego skazanego, ćwicząc refleksyjne słuchanie i badając ambiwalencję przy użyciu umiejętności DM.	30	Scenariusze odgrywania ról, karty odpowiedzi	Odgrywanie ról pozwala uczestnikom aktywnie stosować techniki DM w bezpiecznym i wspierającym środowisku, promując rozwój umiejętności poprzez uczenie się przez doświadczenie.
5	Analiza wideo	Uczestnicy oglądają wcześniej wybrany film przedstawiający rozmowę między profesjonalistą a byłym skazanym, koncentrując się na umiejętnościach DM, takich jak refleksyjne słuchanie, empatia i otwarte pytania. Po obejrzeniu filmu uczestnicy omawiają obserwacje i spostrzeżenia w małych grupach.	20	Nagrywanie wideo, arkusze obserwacji	Analiza wideo dostarcza konkretnych przykładów technik DM w działaniu, ułatwiając głębsze zrozumienie i wzmocnienie umiejętności poprzez dyskusję równieńczą.
6	Refleksyjna dyskusja	Uczestnicy angażują się w moderowaną dyskusję grupową, aby zastanowić się nad filmem i podzielić się swoimi obserwacjami i spostrzeżeniami. Trener zachęca uczestników do omawiania zaobserwowanych skutecznych technik DM, zadawania pytań i badania różnych perspektyw.	20	Flipchart, markery	Dyskusja grupowa promuje wspólne uczenie się i pozwala uczestnikom uczyć się na podstawie doświadczeń i perspektyw innych osób.
7	Praktyka wyznaczania celów	Uczestnicy pracują w parach lub małych grupach, aby ćwiczyć wspólne ustalanie celów przy użyciu	30	Scenariusze odgrywania ról, arkusze	Praktyka wyznaczania celów pomaga

		scenariuszy odgrywania ról. Każdy uczestnik na zmianę wciela się w rolę profesjonalisty i byłego skazańca, stosując umiejętności DM do wyznaczania realistycznych i osiągalnych celów.		ustalania celów	uczestnikom rozwijać ich zdolność do wywoływania i wzmacniania motywacji do zmiany u byłych skazanych, co jest kluczową umiejętnością we wspieraniu wysiłków na rzecz reintegracji.
8	Podsumowanie	Trener dokonuje przeglądu kluczowych pojęć omówionych w sesji, podsumowuje kluczowe wnioski i zaprasza uczestników do dzielenia się opiniami i zadawania wszelkich pozostałych pytań. Trener zachęca do refleksji nad osobistą nauką i zapewnia zamknięcie sesji szkoleniowej.	10	-	Sesja podsumowująca pozwala uczestnikom skonsolidować swoją naukę, zastanowić się nad swoimi doświadczeniami i uzyskać zamknięcie sesji szkoleniowej. Stanowi również okazję dla trenera do zebrania opinii na temat przyszłych ulepszeń.

Szczegółowe instrukcje dla trenera i uczestników:

a) Praca wstępna

Trener

- Zachęć uczestników do dokładnego zapoznania się z dostarczonymi materiałami na temat zasad i umiejętności DM przed sesją szkoleniową.
- Podkreśl znaczenie robienia notatek i zapisywania wszelkich pytań lub obszarów niejasności do omówienia podczas sesji.

Uczestnicy

- Przejrzyj dostarczone materiały, robiąc notatki na temat kluczowych pojęć, technik i przykładów związanych z zasadami i umiejętnościami DM.
- Przygotuj wszelkie pytania lub niejasności do omówienia podczas sesji szkoleniowej.

b) Wprowadzenie

Trener

- Powitaj uczestników sesji szkoleniowej, przedstaw się i przedstaw cele sesji.
- Podkreśl znaczenie aktywnego uczestnictwa i tworzenia wspierającego środowiska uczenia się.

Uczestnicy

- Słuchaj uważnie wprowadzenia trenera i przeglądu celów.
- Przygotuj się do aktywnego zaangażowania w działania szkoleniowe.

c) Zrozumienie umiejętności i technik DM:

Trener

- Wygłoś ustrukturyzowany wykład na temat umiejętności i technik DM, podkreślając ich znaczenie we wspieraniu byłych skazanych.
- Omów podstawowe umiejętności DM, takie jak OARS (pytania otwarte, afirmacje, refleksyjne słuchanie, podsumowania) i ich praktyczne zastosowanie.
- Dostarcz przykładów i praktycznych spostrzeżeń w celu lepszego zrozumienia.

Uczestnicy

- Aktywnie słuchaj wykładu, rób notatki dotyczące kluczowych pojęć i w razie potrzeby zadawaj pytania w celu uzyskania wyjaśnień.

d) Ćwiczenie z odgrywaniem ról:

Trener

- Podziel uczestników na pary lub małe grupy i zapewnij im scenariusze odgrywania ról związane z interakcjami z byłymi skazanymi.
- Zachęć uczestników do ćwiczenia refleksyjnego słuchania i odkrywania ambiwalencji przy użyciu umiejętności DM.
- Monitoruj grupę, oferuj wskazówki i informacje zwrotne w razie potrzeby.

Uczestnicy

- Zaangażuj się w odgrywanie scenariuszy, wcielając się na zmianę w rolę profesjonalisty i byłego skazańca.
- Skoncentruj się na zastosowaniu technik MI poznanych podczas szkolenia, aby skutecznie poruszać się po scenariuszu.

e) Analiza wideo:

Trener

- Odtwórz wcześniej wybrany film przedstawiający rozmowę między profesjonalistą a byłym więźniem, podkreślając umiejętności DM, takie jak refleksyjne słuchanie, empatia i otwarte pytania.
- Następnie przeprowadź dyskusję grupową, aby zastanowić się nad obserwacjami i spostrzeżeniami.

Uczestnicy

- Obejrzyj uważnie film, zwracając uwagę na przykłady skutecznych technik MI zastosowanych w rozmowie.
- Aktywnie uczestnicz w dyskusji grupowej, dzieląc się obserwacjami i spostrzeżeniami z analizy wideo.

f) Dyskusja grupowa:

Trener

- Poprowadź dyskusję na temat filmu, zachęcając uczestników do dzielenia się swoimi obserwacjami, spostrzeżeniami i pytaniami.
- Poprowadź dyskusję w celu zbadania zaobserwowanych skutecznych technik MI i ich praktycznych zastosowań.

Uczestnicy

- Zaangażuj się w dyskusję grupową, dzieląc się swoimi perspektywami, zadając pytania i przyczyniając się do eksploracji skutecznych technik DM.
- Dokonaj refleksji nad osobistymi doświadczeniami i spostrzeżeniami uzyskanymi z analizy wideo.

g) Praktyka wyznaczania celów:

Trener

- Zorganizuj uczestników w pary lub małe grupy i zapewnij im scenariusze odgrywania ról związane z wyznaczaniem celów.
- Zachęć uczestników do wspólnego ustalania celów z wykorzystaniem umiejętności MI nabytych podczas szkolenia.
- Oferuj informacje zwrotne i wsparcie przez cały czas trwania ćwiczenia.

Uczestnicy

- Współpracuj ze swoimi partnerami lub członkami grupy, aby ćwiczyć wyznaczanie celów przy użyciu technik MI.
- Skup się na wywoływaniu i wzmacnianiu motywacji do zmiany w scenariuszach odgrywania ról byłych skazanych.

h) Podsumowanie:

Trener

- Przejrzyj kluczowe koncepcje omówione podczas sesji, podsumuj kluczowe wnioski i zaproś uczestników do podzielenia się swoimi opiniami i zadawania pozostałych pytań.
- Zachęcaj do refleksji nad osobistymi doświadczeniami edukacyjnymi i zapewnij zakończenie sesji szkoleniowej.

Uczestnicy

- Dokonaj refleksji nad kluczowymi pojęciami i spostrzeżeniami zdobytymi podczas sesji szkoleniowej.
- Dziel się opiniami, zadawaj pozostałe pytania i wyrażaj wdzięczność za doświadczenie edukacyjne.

Pytania do testu wiadomości - w kursie online.

Materiały informacyjne dla uczestników (pliki pdf), w tym:

Wyjaśnienie celów i zasad stosowania zawartych w scenariuszu:

- Dokument PDF wyjaśniający kluczowe umiejętności i techniki MI oraz ich zastosowanie we wspieraniu byłych skazanych.
- Prezentacja PPT wspierająca studia przypadków wybrane do nauczania kluczowych umiejętności i technik MI
- Skrypty wywiadów z adnotacjami demonstrujące właściwe wykorzystanie umiejętności MI.

Szkolenie "Komunikacja bez barier"
dla specjalistów pracujących z osobami opuszczającymi zakłady karne

Scenariusz zajęć

8. Wyznaczanie celów - coaching we wzmacnianiu osób opuszczających zakłady karne

Moduł: Wsparcie

Blok: Wykorzystanie wybranych narzędzi coachingowych w połączeniu ze strategiami Motivational Interviewing (MI)

Poziom trudności: ISCED - 5-8

Wymagane kompetencje wejściowe (wykształcenie, szkolenie itp.):

- a) Kompetencje aktywnego słuchania
- b) Certyfikat ukończenia co najmniej 20-godzinnego kursu trenerskiego

Autor / Prelegent: Ieva Šimaliūtė-Gaidukevičienė

Cele:

Skuteczne wspieranie rozmówcy w:

- a) Identyfikacji i analizie przeszkód w osiągnięciu celów
- b) Opracowaniu planów działania w celu przezwyciężenia tych barier
- c) Zapewnieniu stałego wsparcia i wskazówek w zakresie wdrażania planów działania

Oczekiwane wyniki (kompetencje):

Po ukończeniu tej sesji uczestnicy powinni być w stanie zademonstrować:

- a) Zdolność do kompetentnej oceny i identyfikacji kluczowych barier, na jakie napotykają klienci na drodze do reintegracji.
- b) Skutecznie współpracować z klientami w celu opracowania jasnych i osiągalnych planów działania dostosowanych do pokonywania zidentyfikowanych barier.
- c) Kompetencje w zakresie zapewniania stałego wsparcia i wskazówek poprzez utrzymywanie ciągłego wsparcia poprzez regularne kontrole, monitorowanie postępów i dostosowywanie planów działania w razie potrzeby.
- d) Wspieranie środowiska coachingowego, które zachęca klienta do autonomii, wzmocnienia i trwałej motywacji.
- e) Regularnie oceniać postępy klientów w realizacji ich celów i zapewniać konsekwentne ukierunkowanie i wsparcie, aby utrzymać ich na dobrej drodze.

Formy i metody realizacji:

- a) Wykład
- b) Burza mózgów
- c) Ćwiczenia z odgrywaniem ról
- d) Studia przypadków
- e) Dyskusje grupowe
- f) Analiza wideo

Czas dostarczenia klasy:

- a) Czas przygotowania uczestników przed zajęciami: *1/2 godz.*
- b) Czas zajęć: *2 godziny*
- c) Czas pracy po zajęciach: *1/2 godziny*

Pomoce:

- a) **Studium przypadku** - np. problem byłego skazanego, historia przypadku

Wyzwania stojące przed byłymi skazanymi w procesie reintegracji

Niniejszy przegląd tematyczny stanowi przegląd typowych wyzwań napotykanych przez osoby powracające do społeczeństwa po odbyciu kary pozbawienia wolności. Przedstawia różne aspekty życia, z którymi mogą zmagać się byli skazani, w tym zatrudnienie, warunki mieszkaniowe,

stygmatyzację społeczną, zdrowie psychiczne i nadużywanie substancji odurzających. Ponadto podkreśla bariery systemowe, które utrudniają udaną reintegrację i podkreśla znaczenie dostosowanego wsparcia i interwencji.

Kluczowe punkty:

- a) **Zatrudnienie** - wielu byłych skazanych ma trudności ze znalezieniem pracy ze względu na swoją przeszłość kryminalną, brak umiejętności lub wykształcenia oraz uprzedzenia pracodawców. Ograniczone możliwości zatrudnienia pogłębiają niestabilność finansową i zwiększają ryzyko recydywy.
- b) **Warunki mieszkaniowe** - Znalezienie stabilnego mieszkania może być trudne dla byłych skazanych, ponieważ właściciele mogą niechętnie wynajmować mieszkania osobom z przeszłością kryminalną. Bezdомność lub niestabilne warunki mieszkaniowe przyczyniają się do izolacji społecznej i utrudniają wysiłki resocjalizacyjne.
- c) **Piętno społeczne** - Byli skazani często spotykają się z piętnem społecznym i dyskryminacją, które wpływają na ich relacje, akceptację społeczności i dostęp do sieci wsparcia. Negatywne postrzeganie utrudnia reintegrację i utrwała cykle wykluczenia.
- d) **Zdrowie psychiczne** - Wielu byłych skazanych zmaga się z problemami zdrowia psychicznego, takimi jak depresja, lęk i zespół stresu pourazowego, wynikającymi z ich doświadczeń w więzieniu i marginalizacji społecznej. Ograniczony dostęp do usług w zakresie zdrowia psychicznego dodatkowo potęguje te wyzwania.
- e) **Nadużywanie substancji** - zaburzenia związane z nadużywaniem substancji są powszechne wśród byłych skazanych, często służąc jako mechanizmy radzenia sobie ze stresem, traumą lub presją społeczną. Uzależnienie utrudnia wysiłki na rzecz reintegracji i zwiększa prawdopodobieństwo zachowań przestępczych.

Przykładowe pytania do diagnozy tych kluczowych punktów:

Zatrudnienie

- *"Czy możesz opowiedzieć mi o swoim doświadczeniu zawodowym i umiejętnościach, które posiadasz?"*
- *"Jakie wyzwania napotkałeś w znalezieniu pracy po zwolnieniu?"*
- *"Czy rozważałeś lub brałeś udział w jakimkolwiek szkoleniu zawodowym lub programie edukacyjnym?"*
- *"Jakiego rodzaju pracy szukasz?"*
- *"Jakiego wsparcia potrzebujesz, aby zwiększyć swoje szanse na znalezienie pracy?"*

Otoczenie

- *"Gdzie obecnie mieszkasz i jak stabilna jest Twoja sytuacja mieszkaniowa?"*
- *"Czy napotkałeś jakieś trudności w znalezieniu mieszkania?"*
- *"Jakiego rodzaju mieszkania szukasz?"*
- *"Czy masz dostęp do jakichś programów pomocy mieszkaniowej?"*
- *"Jakie bariery napotkałeś w zapewnieniu sobie stabilnego zakwaterowania?"*

Piętno społeczne

- *"Jak ludzie w twojej społeczności traktują cię od czasu zwolnienia?"*
- *"Czy doświadczyłeś dyskryminacji lub negatywnego nastawienia z powodu swojej przeszłości kryminalnej?"*
- *"Jak oceniasz swoje relacje z rodziną i przyjaciółmi?"*
- *"Jakie masz sieci wsparcia?"*
- *"Co możemy zrobić, aby pomóc ci przezwyciężyć stygmatyzację społeczną?"*

Zdrowie psychiczne

- *"Jak się czujesz psychicznie i emocjonalnie po zwolnieniu?"*
- *"Czy doświadczyłeś jakichkolwiek objawów depresji, lęku lub innych problemów ze zdrowiem psychicznym?"*
- *"Czy korzystasz ze wsparcia lub poradnictwa w zakresie zdrowia psychicznego?"*
- *"Jakich strategii używasz do radzenia sobie ze stresem i wyzwaniem emocjonalnymi?"*
- *"Jakie dodatkowe zasoby dotyczące zdrowia psychicznego byłyby dla ciebie pomocne?"*

Nadużywanie substancji

- *"Czy w przeszłości lub obecnie zmagasz się z nadużywaniem substancji psychoaktywnych?"*
- *"Z jakiego wsparcia korzystałeś, aby poradzić sobie z nadużywaniem substancji?"*
- *"Czy uczestniczysz w jakichś programach powrotu do zdrowia lub grupach wsparcia?"*
- *"Jakie czynniki lub sytuacje utrudniają zachowanie trzeźwości?"*
- *"Jakiego dodatkowego wsparcia potrzebujesz, aby utrzymać trzeźwość?"*

Studium przypadku:

Podróż Johna - pokonywanie wyzwań związanych z reintegracją

John jest 35-letnim byłym skazańcem, który niedawno ukończył dwuletni wyrok więzienia za przestępstwo bez użycia przemocy. Po wyjściu na wolność stanął przed licznymi wyzwaniami związanymi z reintegracją ze społeczeństwem i odbudową swojego życia. Pomimo determinacji, by zmienić swoje życie, John ma trudności ze znalezieniem stabilnego zatrudnienia ze względu na swoją przeszłość kryminalną i brak umiejętności zawodowych. Zmaga się również ze znalezieniem odpowiedniego mieszkania, ponieważ właściciele niechętnie wynajmują mu lokale. John doświadcza społecznego napiętnowania i izolacji, co prowadzi do poczucia beznadziei i rozpaczy.

Jednak przy wsparciu specjalnego programu reintegracji John zaczyna uzyskiwać dostęp do zasobów i usług, aby zaspokoić swoje potrzeby. Otrzymuje pomoc w szkoleniu zawodowym, pisaniu CV i usługach pośrednictwa pracy, co umożliwia mu zatrudnienie w lokalnej restauracji. Dodatkowo, zostaje mu przyznane mieszkanie przejściowe i otrzymuje porady dotyczące jego zdrowia psychicznego i nadużywania substancji odurzających. Dzięki wytrwałości i wsparciu John stopniowo odbudowuje swoje życie i staje się aktywnym członkiem społeczeństwa.

Przykładowe pytania dotyczące gromadzenia danych / weryfikacji:

Zatrudnienie

- *"Czy możesz opisać swoją obecną sytuację zawodową?"*
- *"Jakiego rodzaju pracy szukasz i jakie umiejętności musisz poprawić?"*

- "Czy ubiegałeś się ostatnio o jakąś pracę? Jeśli tak, jaki był wynik?"
- "Jak myślisz, jakiego rodzaju wsparcie lub zasoby pomogłyby ci w znalezieniu zatrudnienia?"
- "Jak oceniasz swoje perspektywy zawodowe i dostępne możliwości?"

Otoczenie

- "Gdzie obecnie mieszkasz i jak stabilna jest Twoja sytuacja mieszkaniowa?"
- "Jakie wyzwania napotkałeś w znalezieniu odpowiedniego mieszkania?"
- "Czy byłeś w stanie uzyskać dostęp do jakichkolwiek programów pomocy mieszkaniowej?"
- "Jakiego rodzaju mieszkania szukasz?"
- "Jak sytuacja mieszkaniowa wpłynęła na proces reintegracji?"

Piętno społeczne

- "Jak ludzie w twojej społeczności traktują cię od czasu zwolnienia?"
- "Czy spotkałeś się z jakąkolwiek dyskryminacją lub negatywnym nastawieniem z powodu swojej przeszłości kryminalnej?"
- "Jak oceniasz swoje relacje z rodziną i przyjaciółmi?"
- "Jakie masz sieci wsparcia?"
- "Co możemy zrobić, aby pomóc ci przezwyciężyć stygmatyzację społeczną?"

Zdrowie psychiczne

- "Jak się czujesz psychicznie i emocjonalnie po zwolnieniu?"
- "Czy doświadczyłeś jakichkolwiek objawów depresji, lęku lub innych problemów ze zdrowiem psychicznym?"
- "Czy korzystasz ze wsparcia lub poradnictwa w zakresie zdrowia psychicznego?"
- "Jakich strategii używasz do radzenia sobie ze stresem i wyzwaniami emocjonalnymi?"
- "Jakie dodatkowe zasoby dotyczące zdrowia psychicznego byłyby dla ciebie pomocne?"

Nadużywanie substancji

- "Czy zmagasz się z uzależnieniami w przeszłości lub obecnie?"
- "Z jakiego wsparcia korzystałeś, aby poradzić sobie z nadużywaniem substancji?"
- "Czy uczestniczysz w jakichś programach powrotu do zdrowia lub grupach wsparcia?"
- "Jakie czynniki lub sytuacje utrudniają zachowanie trzeźwości?"
- "Jakiego dodatkowego wsparcia potrzebujesz, aby utrzymać trzeźwość?"

b) Studium przypadku na zajęcia

Ola to 28-letnia kobieta, która została niedawno zwolniona z więzienia po odbyciu trzyletniego wyroku za przestępstwa związane z narkotykami. Jest zdeterminowana, by dokonać pozytywnych zmian w swoim życiu i pomyślnie powrócić do społeczeństwa. Jednak Ola napotyka różne wyzwania podczas procesu powrotu do społeczeństwa.

Wyzwania:

- a) **Zatrudnienie** - Ola ma ograniczone doświadczenie zawodowe i była karana, co utrudnia jej znalezienie pracy. Brakuje jej umiejętności zawodowych i jest dyskryminowana przez potencjalnych pracodawców ze względu na swoją kryminalną przeszłość.
- b) **Mieszkanie** - Ola nie ma stabilnego mieszkania po zwolnieniu. Ma trudności ze znalezieniem niedrogiego zakwaterowania i spotyka się z odmową ze strony wynajmujących z powodu swojej przeszłości kryminalnej.
- c) **Wsparcie społeczne** - relacje Oli z rodziną i przyjaciółmi są napięte z powodu jej przeszłych działań. Czuje się odizolowana i brakuje jej systemu wsparcia, który pomógłby jej w procesie reintegracji.
- d) **Zdrowie psychiczne** - Ola doświadcza lęku i depresji wynikających z pobytu w więzieniu i wyzwań, przed którymi stoi po zwolnieniu. Nie ma dostępu do usług w zakresie zdrowia psychicznego i z trudem radzi sobie ze swoimi emocjami.
- e) **Nadużywanie substancji psychoaktywnych** - Ola w przeszłości nadużywała substancji psychoaktywnych i martwi się, że powróci do starych nawyków. Brakuje jej dostępu do programów leczenia uzależnień i ma trudności z utrzymaniem trzeźwości bez odpowiedniego wsparcia.

Interwencja:

Jako profesjonalista pracujący z byłymi skazanymi, Twoją rolą jest zapewnienie Oli kompleksowego wsparcia, aby skutecznie sprostać jej wyzwaniom związanym z reintegracją. Twoja interwencja może obejmować następujące kroki:

- a) **Pomoc w zatrudnieniu** - Pomóż Oli zidentyfikować oferty pracy, które są zgodne z jej umiejętnościami i zainteresowaniami. Zapewnij jej szkolenie w zakresie gotowości do pracy, pomoc w pisaniu CV i przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej, aby zwiększyć jej szanse na znalezienie zatrudnienia. Popieranie uczciwych praktyk zatrudniania i edukowanie pracodawców o korzyściach płynących z zatrudniania osób z rejestrami karnymi.
Narzędzie coachingowe - wykorzystanie technik wyznaczania celów, aby pomóc Oli zdefiniować jej cele zawodowe i kroki działania poprzez wykorzystanie modelu GROW (Goal, Reality, Options, Will) do prowadzenia rozmów.
- b) **Wsparcie mieszkaniowe** - pomóż Oli w znalezieniu stabilnych opcji mieszkaniowych, takich jak przejściowe programy mieszkaniowe lub pomocnicze usługi mieszkaniowe. Wystąp w jej imieniu do wynajmujących i agencji mieszkaniowych w celu przezwyciężenia barier związanych z jej przeszłością kryminalną.
Narzędzie coachingowe - wdrożenie strategii rozwiązywania problemów, aby pomóc Oli w zbadaniu opcji mieszkaniowych i opracowaniu planu zapewnienia stabilnego zakwaterowania.
- c) **Więzi społeczne** - Połącz Olę z grupami wsparcia, mentorami rówieśniczymi i zasobami społecznościowymi, aby odbudować jej sieć społeczną. Zachęcaj ją do udziału w zajęciach grupowych i wolontariacie, aby wspierać nowe relacje i budować poczucie przynależności.
Narzędzie coachingowe - ułatwianie dyskusji na temat celów społecznych i wspieranie Oli w określaniu kroków do ponownego połączenia się ze społecznością. Wykorzystaj podejście oparte na mocnych stronach, aby podkreślić jej umiejętności i potencjalny wkład.
- d) **Usługi w zakresie zdrowia psychicznego** - Zorganizuj dla Oli oceny zdrowia psychicznego i sesje terapeutyczne, aby zająć się jej lękiem i depresją. Uważnie monitoruj jej postępy i w razie potrzeby dostosuj plany leczenia, aby zapewnić jej odpowiedni poziom opieki.

Narzędzie coachingowe - wykorzystaj refleksyjne słuchanie i empatię, aby wspierać dobre samopoczucie emocjonalne Oli. Zachęcaj ją do wyznaczania i osiągania celów związanych ze zdrowiem psychicznym.

- e) **Leczenie uzależnień** - Skierowanie Oli do programów leczenia uzależnień i usług doradczych w celu rozwiązania jej problemów z uzależnieniem. Zapewnienie stałego wsparcia i zachęty, aby pomóc jej utrzymać trzeźwość i rozwinąć zdrowe mechanizmy radzenia sobie.

Narzędzie coachingowe - zastosowanie technik rozmowy motywacyjnej (DM) w celu zbadania ambiwalencji Oli dotyczącej używania substancji i wzmocnienia jej zaangażowania w trzeźwość.

Przykładowe pytania wspierające gromadzenie danych:

Zatrudnienie

- "Czy możesz opisać swoją obecną sytuację zawodową?"
- "Jakiego rodzaju pracy szukasz i jakie umiejętności musisz poprawić?"
- "Czy ubiegałeś się ostatnio o jakąś pracę? Jeśli tak, jaki był wynik?"
- "Jak myślisz, jakiego rodzaju wsparcie lub zasoby pomogłyby ci w znalezieniu zatrudnienia?"
- "Jak oceniasz swoje perspektywy zawodowe i dostępne możliwości?"

Otoczenie

- "Gdzie obecnie mieszkasz i jak stabilna jest Twoja sytuacja mieszkaniowa?"
- "Jakie wyzwania napotkałeś w znalezieniu odpowiedniego mieszkania?"
- "Czy byłeś w stanie uzyskać dostęp do jakichkolwiek programów pomocy mieszkaniowej?"
- "Jakiego rodzaju mieszkania szukasz?"
- "Jak sytuacja mieszkaniowa wpłynęła na proces reintegracji?"

Wsparcie społeczne

- "Jak ludzie w twojej społeczności traktują cię od czasu zwolnienia?"
- "Czy spotkałeś się z jakąkolwiek dyskryminacją lub negatywnym nastawieniem z powodu swojej przeszłości kryminalnej?"
- "Jak oceniasz swoje relacje z rodziną i przyjaciółmi?"
- "Jakie masz sieci wsparcia?"
- "Co możemy zrobić, aby pomóc ci przezwyciężyć stygmatyzację społeczną?"

Zdrowie psychiczne

- "Jak się czujesz psychicznie i emocjonalnie po zwolnieniu?"
- "Czy doświadczyłeś jakichkolwiek objawów depresji, lęku lub innych problemów ze zdrowiem psychicznym?"
- "Czy korzystasz ze wsparcia lub poradnictwa w zakresie zdrowia psychicznego?"
- "Jakich strategii używasz do radzenia sobie ze stresem i wyzwaniami emocjonalnymi?"
- "Jakie dodatkowe zasoby dotyczące zdrowia psychicznego byłyby dla ciebie pomocne?"

Nadużywanie substancji

- "Czy zmagaleś się z uzależnieniami w przeszłości lub obecnie?"
- "Z jakiego wsparcia korzystałeś, aby poradzić sobie z nadużywaniem substancji?"
- "Czy uczestniczysz w jakichś programach powrotu do zdrowia lub grupach wsparcia?"
- "Jakie czynniki lub sytuacje utrudniają zachowanie trzeźwości?"
- "Jakiego dodatkowego wsparcia potrzebujesz, aby utrzymać trzeźwość?"

a) **Prezentacje PPT** ilustrujące omawiane zagadnienia - Wspieranie reintegracji: wyzwania i rozwiązania dla byłych skazanych

Tytuł slajdu	Zadanie/polecenie do slajdu
Wprowadzenie	wprowadzenie do wyzwań związanych z reintegracją.
Cele	szczegółowe cele integracji MI i coachingu.
Wyzwania stojące przed byłymi skazanymi	szczegółowe omówienie każdego wyzwania.
Wyzwania związane z zatrudnieniem	strategie pokonywania barier w zatrudnieniu.
Wyzwania mieszkaniowe	strategie wsparcia mieszkaniowego.
Wyzwania związane ze wsparciem społecznym	budowanie więzi społecznych.
Wyzwania związane ze zdrowiem psychicznym	strategie interwencji w zakresie zdrowia psychicznego.
Wyzwania związane z nadużywaniem substancji	podejścia do leczenia uzależnień.
Studium przypadku: Podróż Johna	
Studium przypadku: Ola's Journey	
Stosowanie strategii MI	szczegółowe techniki MI.
Korzystanie z narzędzi coachingowych	aplikacje narzędzi coachingowych.
Etapy interwencji	szczegółowe kroki interwencji.
Przykładowe pytania do gromadzenia danych	
Wnioski	podsumowanie i dalsza lektura.
Pytania i dyskusja	Przygotuj pytania i refleksje do dyskusji.

Przebieg szkolenia

Harmonogram

Ni e	Tytuł działania	Opis działania	Czas (min.)	Pomoce	Komentarze
1	Praca wstępna - zadanie do wykonania przed zajęciami	Uczestnikom przydzielane są materiały do wstępnej pracy związane z identyfikacją barier i opracowywaniem planów działania dla byłych skazanych. Są oni instruowani, aby dokładnie zapoznać się z materiałami i przygotować się do omówienia kluczowych pojęć podczas nadchodzących zajęć. edytowalny link: https://www.canva.com/design/DAGHusE-s-4/exZtftGgcmxBJxG-rFm56w/edit?utm_content=DAGHusE-s-4&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton		Materiały dotyczące strategii DM	Przeglądanie materiałów, robienie notatek na temat kluczowych pojęć, zadawanie pytań.
2	Wprowadzenie i przegląd sesji	Krótki przegląd zasad DM i ich znaczenia dla wsparcia po zwolnieniu. Omówienie wyzwań i możliwości związanych z wdrażaniem strategii DM w rzeczywistych scenariuszach.	15	Slajdy prezentacji	Skupienie się na strategiach DM i wyzwaniach związanych z reintegracją.
4	Ćwiczenie z odgrywaniem ról: Stosowanie strategii DM	Uczestnicy angażują się w odgrywanie ról symulujących rozmowy z klientami. Kładą nacisk na stosowanie strategii DM, takich jak partnerstwo, akceptacja, współczucie i przywoływanie.	35	Scenariusze scenariuszy, flipchart	Zachęcanie uczestników do zanurzenia się w swoich rolach i stosowania technik coachingowych poznanych podczas szkolenia. Udzielanie konstruktywnych informacji zwrotnych w celu poprawy efektów uczenia się. Oparty na zadaniach nacisk na strategię DM, wykorzystanie modelu GROW.

5	Analiza studium przypadku	Dyskusja grupowa i analiza studium przypadku podkreślającego zastosowanie strategii DM. Identyfikacja kluczowych zastosowanych technik DM i ich skuteczności w promowaniu zmiany zachowań.	30	Materiały do studium przypadku, tablica	Nacisk na zadania, skupienie się na identyfikacji strategii DM.
	Analiza wideo	Oglądanie i analiza klipów wideo przedstawiających skuteczne i nieskuteczne wykorzystanie strategii DMI. Refleksja nad zaobserwowanymi zachowaniami i omówienie najlepszych praktyk.	20	Klipy wideo, arkusz ćwiczeń	Oparty na zadaniach nacisk na refleksję i dyskusję na temat stosowania DM.
	Podsumowanie i refleksja	Podsumowanie kluczowych wniosków i spostrzeżeń z sesji. Samoocena i wyznaczenie celów dla dalszego rozwoju umiejętności w zakresie wdrażania strategii MI.	10	Materiały podsumowujące, formularze samooceny	Oparty na zadaniach nacisk na refleksję i wyznaczanie celów.
	Etapy interwencji	Szczegółowe kroki w celu zapewnienia wsparcia byłym skazanym. Pomoc w zatrudnieniu, wsparcie mieszkaniowe, połączenie społeczne, usługi w zakresie zdrowia psychicznego, leczenie uzależnień.		Slajdy prezentacji	Nacisk na zadania, włączenie technik coachingowych.
	Przykładowe pytania do gromadzenia danych	Omówienie i przećwiczenie stosowania przykładowych pytań do zbierania danych dotyczących kluczowych obszarów: Zatrudnienie, Warunki mieszkaniowe, Wsparcie społeczne, Zdrowie psychiczne, Nadużywanie substancji psychoaktywnych.	10	Slajdy prezentacji, materiały informacyjne	Oparty na zadaniach nacisk na praktyczne gromadzenie danych.
	Pytania i dyskusja	Otwarta przestrzeń na pytania, komentarze i refleksje uczestników. Zachęcanie do dialogu i dzielenia się doświadczeniami związanymi ze stosowaniem strategii DM w praktyce.	10		Oparty na zadaniach nacisk na dialog i wymianę doświadczeń.

Szczegółowe instrukcje dla trenera i uczestników:

Praca wstępna

Trener

- Poinstruj uczestników, aby przed sesją szkoleniową dokładnie zapoznali się z dostarczonymi materiałami na temat strategii DM.
- Podkreśl znaczenie robienia notatek i zapisywania wszelkich pytań lub obszarów niejasności do omówienia podczas sesji.

Uczestnicy

- Przejrzyj dostarczone materiały, robiąc notatki na temat kluczowych pojęć, technik i przykładów związanych ze strategiami DM.
- Przygotuj wszelkie pytania lub niejasności do omówienia podczas sesji szkoleniowej.

Kluczowe polecenie

Spójrz i przeczytaj w podręczniku

Wprowadzenie i przegląd lekcji

Trener

- Powitaj uczestników sesji szkoleniowej, przedstaw się i przedstaw cele sesji.
- Krótki przegląd zasad DM i ich znaczenia dla wsparcia po zwolnieniu.
- Ułatwienie dyskusji na temat wyzwań i możliwości wdrażania strategii MI w rzeczywistych scenariuszach.

Uczestnicy

- Wysłuchaj uważnie wprowadzenia trenera i przeglądu celów.
- Zaangażuj się w dyskusję na temat strategii DM i ich zastosowania.

Kluczowe polecenie

- Spójrz i przeczytaj w podręczniku.

Ćwiczenie z odgrywaniem ról - stosowanie strategii DM

Trener

- Podziel uczestników na pary lub małe grupy i zapewnij im scenariusze odgrywania ról związane z interakcjami z byłymi skazanymi.
- Kładź nacisk na stosowanie strategii DM, takich jak partnerstwo, akceptacja, współczucie i przywoływanie.
- Monitorowanie grup, oferowanie wskazówek i informacji zwrotnych w razie potrzeby.

Uczestnicy

- Zaangażuj się w odgrywanie scenariuszy, wcielając się na zmianę w rolę profesjonalisty i byłego skazańca.
- Skoncentruj się na stosowaniu strategii DM poznanych podczas szkolenia, aby skutecznie poruszać się po scenariuszu.

Kluczowe polecenia

- **Użyj modelu GROW do wyznaczania celów.**
- **Spójrz i przeczytaj w podręczniku.**

Analiza studium przypadku

Trener

- Poprowadź dyskusję grupową, zadając pytania sondujące, aby zachęcić do krytycznego myślenia i analizy studium przypadku.
- Upewnij się, że wszyscy uczestnicy mają możliwość podzielenia się swoimi spostrzeżeniami i perspektywami.
- W razie potrzeby zaoferuj dodatkowy kontekst lub informacje ogólne, aby pogłębić zrozumienie.
- Podsumuj kluczowe punkty i spostrzeżenia wygenerowane podczas dyskusji.

Uczestnicy

- Przeczytaj uważnie materiały dotyczące studium przypadku i przygotuj się do udziału w dyskusji.

- Przeanalizuj studium przypadku pod różnymi kątami i zastanów się, w jaki sposób strategię DM można zastosować w podobnych sytuacjach.
- Podziel się osobistymi doświadczeniami lub spostrzeżeniami związanymi ze studium przypadku, aby wzbogacić dyskusję.

Kluczowe polecenie

- **Spójrz i przeczytaj w podręczniku.**

Analiza wideo

Trener

- Przedstaw każdy klip wideo i określ kontekst tego, co uczestnicy powinni zaobserwować.
- Zachęcaj do aktywnego uczestnictwa, zachęcając uczestników do identyfikowania konkretnych strategii DM przedstawionych w filmach.
- Ułatwienie dyskusji na temat skuteczności zastosowanych technik i sposobów ich ulepszenia.
- Podkreśl znaczenie refleksyjnej praktyki i ciągłego uczenia się.

Uczestnicy

- Zwróć szczególną uwagę na klipy wideo i obserwuj, w jaki sposób strategię DM są stosowane w różnych kontekstach.
- Rób notatki na temat konkretnych technik lub zachowań, które Cię wyróżniają, zarówno pozytywnie, jak i negatywnie.
- Aktywnie uczestnicz w dyskusji, dzieląc się z grupą swoimi obserwacjami i spostrzeżeniami.
- Zastanów się, w jaki sposób możesz uwzględnić wnioski wyciągnięte z filmów we własnej praktyce.

Kluczowe polecenie

- **Spójrz i przeczytaj w podręczniku.**

Podsumowanie i refleksja

Trener

- Przejrzyj kluczowe koncepcje omówione podczas sesji, podsumuj kluczowe wnioski i zaproś uczestników do podzielenia się swoimi opiniami i zadania pozostałych pytań.
- Zachęcaj do refleksji nad osobistymi doświadczeniami edukacyjnymi i zapewnij zakończenie sesji szkoleniowej.

Uczestnicy

- Refleksja nad kluczowymi pojęciami i spostrzeżeniami zdobytymi podczas sesji szkoleniowej.
- Wypełnij samoocenę i wyznacz cele, aby poprawić wykorzystanie strategii DM w swojej praktyce.
- Dziel się opiniami, zadawaj pozostałe pytania i wyrażaj wdzięczność za doświadczenie edukacyjne.

Kluczowe polecenia

- **Przeczytaj stronę XXX podręcznika.**
- **Dokonaj samooceny i wyznacz cele.**

Etapy interwencji

Trener

- Przedstaw szczegółowe kroki w celu zapewnienia wsparcia byłym skazanym, koncentrując się na pomocy w zatrudnieniu, wsparciu mieszkaniowym, kontaktach społecznych, usługach w zakresie zdrowia psychicznego i leczeniu uzależnień.

- Podkreśl wykorzystanie technik coachingowych na każdym etapie.

Uczestnicy

- Słuchaj uważnie prezentacji trenera.
- Angażuj się w dyskusje i zadawaj pytania dotyczące etapów interwencji.

Kluczowe polecenie

- **Spójrz i przeczytaj w podręczniku.**

Przykładowe pytania do gromadzenia danych

Trener

- Omówienie i przećwiczenie korzystania z przykładowych pytań w celu zebrania danych dotyczących kluczowych obszarów - zatrudnienia, zakwaterowania, wsparcia społecznego, zdrowia psychicznego i nadużywania substancji psychoaktywnych.
- Zapewnienie wskazówek, jak skutecznie wykorzystywać te pytania w interakcjach z klientami.

Uczestnicy

- Przećwicz korzystanie z przykładowych pytań w symulowanych scenariuszach.
- Zastanów się, w jaki sposób te pytania mogą pomóc w zrozumieniu i zaspokojeniu potrzeb klientów.

Kluczowe polecenie

- **Spójrz i przeczytaj w podręczniku.**

Pytania i dyskusja

Trener

- Otwarcie głosu na pytania, komentarze i refleksje uczestników.
- Zachęcanie do dialogu i dzielenia się doświadczeniami związanymi ze stosowaniem strategii MI w praktyce.

Uczestnicy

- Dzielą się opiniami, zadają pytania i omawiają swoje doświadczenia.
- Zastanowić się, w jaki sposób mogą zastosować to, czego się nauczyli, w swojej praktyce zawodowej.

Kluczowe polecenie

- **Przygotuj pytania i refleksje do dyskusji.**

Pytania do testu wiadomości - w kursie online.