

Express wsparcia

Wspieramy tych, którzy wspierają innych



Publikacja jest objęta licencją Creative Commons. Uznanie autorstwa 4.0 Międzynarodowa (CC BY 4.0). Treść licencji znajdziesz na <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.pl>

Produkt powstał w ramach projektu „TransferHUB - inkubator innowacji społecznych w obszarze zatrudnienia”, www.transferhub.pl.

str. 1

Spis treści

Wstęp	3
1. Kto powinien prowadzić spotkania w Modelu Express?	5
2. Katalog zasad higieny pracy – wersja dla osób zatrudnionych	7
3. Dekalog Express – kodeks etyczny grupy	9
4. Scenariusze spotkań rozwojowych	11
Scenariusz 1. Samoświadomość – kim jestem w swojej pracy?	12
Scenariusz 2. Granice – moje, cudze, wspólne	18
Scenariusz 3. Poczucie własnej wartości – poczucie bycia wystarczającym	26
Scenariusz 4. Moje emocje – przyjaciele czy intruzy?	34
Scenariusz 5. Odporność psychiczna – jak się nie rozsypać	40
Scenariusz 6. Współpraca – mamy wsparcie	50
Scenariusz 7. Motywacja – co mnie jeszcze trzyma w tej pracy	58
Scenariusz 8. Empatia i współczucie – również dla siebie	66
Scenariusz 9. Wdzięczności i sukcesy – zauważ to, co dobre	74
Scenariusz 10. Humor jako narzędzie przetrwania	82
Scenariusz 11. Bycie w relacji – zawodowo i po ludzku	89
Scenariusz 12. Moja siła – zasoby, które już mam	97
5. Telefoniczne Koło Ratunkowe.	104
5.1. Ważne numery telefonów pomocowych w Polsce	107
Na zakończenie	109

Wstęp

Model EXPRESS powstał z myślą o zespole eksperckim, każdego dnia pracującym z drugim człowiekiem – w sytuacjach trudnych, obciążających emocjonalnie, często niewidocznych dla otoczenia. Osobach, które niosąc wsparcie innym, same coraz częściej potrzebują przestrzeni, by zatrzymać się i złapać oddech.

To nie terapia ani program interwencyjny. EXPRESS to model rozwojowy oparty na regularnych spotkaniach grupowych w miejscu pracy – spotkaniach, które stwarzają warunki do refleksji, regeneracji i wzmocnienia wewnętrznych zasobów. To propozycja codziennej profilaktyki dla tych, którzy są na pierwszej linii pomocy.

EXPRESS to innowacja społeczna opracowana przez grono eksperckie Fundacji resocjalizacji i readaptacji społecznej Tulipan, w ramach projektu „TransferHUB – inkubator innowacji społecznych w obszarze zatrudnienia 2”. Został stworzony jako odpowiedź na realne, nawarstwiające się wyzwania środowiska pracy osób wspierających osoby wykluczone społecznie – od przemocy i bezdomności po uzależnienia, izolację czy zaburzenia psychiczne.

Wersja, którą trzymasz w ręku, została przygotowana z myślą o **osobach prowadzących szkolenia, facylitatorach i prowadzących grupy wsparcia w instytucjach pomocowych**. Znajdziesz w niej 12 gotowych scenariuszy spotkań – opartych na pracy z emocjami, relacjami i osobistymi zasobami osób uczestniczących. To praktyczne narzędzie do pracy rozwojowej, które nie wymaga superwizyjnych kompetencji ani specjalistycznej infrastruktury.

W EXPRESSIE nie chodzi o spektakularne efekty. Chodzi o regularność, ludzką obecność i wzmacnianie siły, którą nie zawsze widać, ale która codziennie utrzymuje ten system. O rozmowy, które przywracają kontakt ze sobą. O chwile, w których nie trzeba „dać rady”, tylko można być.

W przewodniku znajdziesz:

- **12 szczegółowo opracowanych scenariuszy spotkań** (każde po ok. 2 godziny) z celami, ćwiczeniami i materiałami pomocniczymi,
- **wskazówki metodyczne do prowadzenia grupy** – oparte na uważności i zaufaniu,
- **karty pracy, prezentacje i inspiracje do refleksji indywidualnej**,

str. 3

- propozycje wzmacniania efektów spotkań między sesjami – np. poprzez **Telefoniczne Koło Ratunkowe**.

Model EXPRESS opiera się na kilku kluczowych zasadach:

- **cykliczność i struktura** – jedno spotkanie miesięcznie przez rok,
- **dobrowolność i bezpieczeństwo** – żadnych ocen, przymusu ani diagnoz,
- **praktyczność i elastyczność** – gotowe narzędzia z możliwością adaptacji,
- **relacyjność i autentyczność** – w centrum jest człowiek, nie procedura.

Jako osoba prowadząca nie musisz mieć gotowych rozwiązań. Wystarczy, że jesteś. To, co robisz, ma znaczenie, a EXPRESS może być dla ciebie drogowskazem, który pomoże tę obecność przekuć w realne wzmocnienie osób uczestniczących.

Informacja dodatkowa - wszystkie materiały pomocnicze (scenariusze ćwiczeń, karty pracy, prezentacje), do których prowadzą odnośniki z niniejszej publikacji, zostały zamieszczone w formacie PDF na oficjalnej stronie internetowej Fundacji Resocjalizacji i Readaptacji Społecznej Tulipan (<https://fundacjatulipan.pl/>). Materiały są ogólnodostępne i nie wymagają logowania.

1. Kto powinien prowadzić spotkania w Modelu Express?

Na podstawie naszych doświadczeń w pracy z osobami wykluczonymi społecznie wyodrębniliśmy kluczowe cechy dobrej osoby prowadzącej:

Doświadczenie i wiedza

- Minimum 2 lata pracy z osobami wykluczonymi (byłe osoby osadzone, bezdomne, rodziny w kryzysie itp.).
- Praktyczna znajomość systemu pomocy społecznej.
- Podstawowa wiedza o wypaleniu zawodowym i metodach pracy grupowej.

Umiejętności i cechy osobiste

- Zdolność budowania atmosfery bezpieczeństwa i zaufania.
- Autentyczność i spójność – osoby uczestniczące od razu wyczują fałsz.
- Umiejętność słuchania bez oceniania.
- Cierpliwość, spokój i zdolność stawiania granic.
- **Charyzma, empatia, poczucie humoru, dystans i przebojowość**, ponieważ to właśnie te cechy gwarantują odpowiedni przebieg ćwiczeń i pełne zaangażowanie osób uczestniczących.

Rola osoby prowadzącej

- Aktywne moderowanie przebiegu spotkania, pilnowanie czasu trwania ćwiczeń oraz kontrola dynamiki grupy. Osoby uczestniczące nie powinny przejmować inicjatywy – **to osoba prowadząca tworzy atmosferę, prowadzi narrację i buduje show**, dzięki czemu szkolenie ma energię i spójny rytm.
- Ważne, aby energia osoby prowadzącej była utrzymana na podobnym poziomie przez całe szkolenie, co pozwoli zachować motywację i skupienie.

Pamiętaj!

- Jesteś osobą, która przewodzi, nie guru – wiedza jest w grupie, ty pomagasz ją wydobyć.
- Zadbaj o własne granice i regenerację.
- Przygotuj się na każde spotkanie, ale bądź elastyczny.
- Telefoniczne Koło Ratunkowe jest także dla Ciebie!

Najlepsze efekty osiągają osoby prowadzące, które same przepracowały temat wypalenia i granic w pracy z osobą trudną. Autentyczni ludzie z doświadczeniem, którzy potrafią stworzyć przestrzeń do dzielenia się tym, co trudne.

2. Katalog zasad higieny pracy – wersja dla osób zatrudnionych

Katalog ten warto wykorzystać jako punkt wyjścia do rozmowy o codziennych nawykach, które wzmacniają lub osłabiają dobrostan osób uczestniczących. Zawiera zestaw prostych, ale istotnych zasad dotyczących m.in. odpoczynku, organizacji czasu, stawiania granic i wspierającej komunikacji. Możesz zaproponować pracę z katalogiem na początku cyklu spotkań lub sięgać po niego w momentach, gdy temat przeciążenia i autoregulacji pojawia się w grupie. To narzędzie, które pomaga nazwać to, co często umyka – i zacząć od drobnych zmian, które mają duże znaczenie.

Zadbaj o siebie tak, jak dbasz o innych.

Twoja praca jest ważna. Ty jesteś osobą ważną. Ten katalog to zaproszenie do codziennej troski o własny dobrostan psychiczny i emocjonalny – bez poczucia winy, za to z uważnością i szacunkiem dla siebie.

Szacunek zaczyna się od środka

- Traktuj siebie z takim samym szacunkiem, jakim obdarzasz innych.
- Unikaj samokrytyki i deprecjonowania własnych działań – mów do siebie jak do przyjaciela.
- Zwracaj uwagę na sposób, w jaki komunikujesz się z innymi – szczerść może iść w parze z empatią.
- Daj sobie czas na oswojenie nowego – nie musisz być z zespołu eksperckiego od pierwszego dnia.

Wsparcie psychiczne to nie luksus

- Masz prawo odczuwać zmęczenie, przytłoczenie, sfrustrowanie – to nie oznaka słabości, lecz człowieczeństwa.
- Nie bój się mówić o emocjach. Nazwanie trudności to pierwszy krok do zadbania o siebie.
- Korzystaj z dostępnych form wsparcia – warsztatów, rozmów, superwizji. To inwestycja, nie „wymysł”.
- Jeżeli czujesz przeciążenie – zatrzymaj się, zanim organizm zrobi to za ciebie.

str. 7

Bezpieczeństwo i komfort są twoim prawem

- Masz prawo do informacji, do pytania, do niewiedzy. Proś o pomoc – to oznaka dojrzałości, nie słabości.
- Szukaj miejsc i osób, przy których możesz być sobą – bez masek i pozorów.
- Jeśli coś narusza twój dobrostan – mów o tym. Nie czekaj, aż napięcie zamieni się w wypalenie.
- Dbaj o swoją prywatność – nie musisz dzielić się wszystkim, by być częścią zespołu.

Rozwój to nie wyścig

- Rozwijaj się we własnym tempie – nie porównuj się z innymi, tylko ze sobą z wczoraj.
- Odkrywaj, co Cię naprawdę ciekawi i inspiruje – to najlepsza motywacja.
- Bierz udział w szkoleniach, ale też doceniaj naukę płynącą z codzienności.
- Celebryzuj swoje sukcesy – nawet te „małe” mają znaczenie.

Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym – Twoja granica to Twój kompas

- Odpoczynek nie jest nagrodą, lecz potrzebą – traktuj go poważnie.
- Ustal granice między pracą a życiem prywatnym – nie bój się ich pilnować.
- Nie zabieraj pracy do domu (także tej „w głowie”) – zasługujesz na reset.
- Naucz się mówić „nie” – to jedno z najzdrowszych słów w twoim słowniku.

3. Dekalog Express – kodeks etyczny grupy

Dekalog Express to nieformalny kodeks etyczny grupy – wspólna umowa, która ma zapewnić osobom uczestniczącym w spotkaniach poczucie bezpieczeństwa, szacunek, uważność i przestrzeń do szczerej, konstruktywnej pracy. Pełni funkcję ramy organizującej pracę grupy i wzmacniającej zaufanie, jednocześnie pokazując, że nawet w trudnych tematach można zachować lekkość i dystans.

Proponowany przez nas Dekalog to zbiór **10 zasad** tworzony z przymrużeniem oka, oparty na komunikacji *ja*, odnoszący się do realnych wyzwań naszych osób uczestniczących – takich jak niskie zarobki, konflikty w zespole, wypalenie zawodowe, brak balansu między pracą a życiem prywatnym, stygmatyzacja, frustracja czy przeciążenie.

1. **Jestem częścią drużyny, a nie osobą samotnie walczącą – podzielenie się trudnościami to oznaka profesjonalizmu, bo RAZEM MOŻEMY WIĘCEJ!**
2. **Mam prawo do wolnego dnia, bo jestem wolnym człowiekiem.**
3. **Nie jestem routerem Wi-Fi – nie muszę być dostępny / dostępna 24 godziny na dobę.**
4. **Nie muszę znać odpowiedzi na wszystkie pytania – wystarczy, że mam otwarte serce i odrobinę cierpliwości.**
5. **Zawsze mogę zmieniać zdanie – to nie błąd, to ewolucja!**
6. **Moje zmęczenie to nie oznaka słabości – to medal za walkę, której nikt nie widzi.**
7. **Nie dramatyzuję – ja doświadczam.**
8. **Jestem najlepszą wersją siebie ze wszystkich obecnie dostępnych.**
9. **Lubię ludzi, ale czasem potrzebuję przerwy od cudzych emocji.**
10. **Chwila dla siebie to nie egoizm – to czyszczenie twardego dysku.**

Rekomendujemy wydrukowanie naszego Dekalogu Express, tak aby był dostępny podczas wszystkich spotkań. Osoby uczestniczące mogą także zabierać kartki ze

sobą – to symboliczny i pozytywny akcent, który wzmacnia przekaz i emocjonalny wymiar całego programu.

4. Scenariusze spotkań rozwojowych

Poniższy rozdział zawiera **12 gotowych scenariuszy spotkań grupowych** opartych na modelu EXPRESS – zaprojektowanych z myślą o osobach pracujących z wykluczonymi społecznie. Każdy scenariusz odpowiada na inny aspekt dobrostanu psychicznego i zawodowego: od samoświadomości i granic, przez odporność psychiczną i empatię, aż po motywację i poczucie własnej wartości.

Scenariusze obejmują:

- **cele spotkania** i zakładane efekty,
- **szczegółowy opis ćwiczeń** – krok po kroku,
- **pytania do refleksji** i rozmowy w grupie,
- **wskazówki dla osoby prowadzącej** oraz prezentacje do wykorzystania podczas spotkań,
- **krótkie uzasadnienie innowacyjności** każdego ćwiczenia,
- **prezentacje multimedialne** jako pomoc dydaktyczną podczas spotkań szkoleniowych.

Forma każdego spotkania łączy **refleksję z humorem, metaforę z praktyką**, a także **indywidualną pracę z wymianą grupową**. Ćwiczenia nie wymagają specjalistycznego przygotowania psychologicznego – opierają się na doświadczeniu osób uczestniczących, empatycznym prowadzeniu i bezpiecznej atmosferze.

To gotowe narzędzie dla tych, którzy chcą wspierać siebie i swój zespół w sposób autentyczny, ludzki i możliwy do wdrożenia nawet w trudnych warunkach zawodowych.

Scenariusz 1. Samoświadomość – kim jestem w swojej pracy?

[Prezentacja do scenariusza nr 1 \(plik PDF\).](#)

Czas trwania: 2 godziny.

Cel spotkania:

Zwiększenie samoświadomości w pracy pomocowej – z humorem i dystansem – poprzez przyjrzenie się sobie: jakie mam role, wartości i zasoby, a co bywa moim ograniczeniem. Po to, by lepiej rozumieć siebie nie tylko jako kadrę specjalistyczną, ale też jako człowieka w relacji z drugim człowiekiem.

Po spotkaniu osoby uczestniczące:

- ✓ potrafią z dystansem i humorem spojrzeć na siebie w roli osoby wspierającej,
- ✓ lepiej rozpoznają swoje wartości, zasoby i ograniczenia,
- ✓ rozumieją, jak ich „ja zawodowe” i „ja ludzkie” spotykają się w relacji pomocowej,
- ✓ podchodzą z większą lekkością i czułością do siebie w pracy.

Ćwiczenie 1. Ja, wersja robocza – czyli kim jestem, gdy pracuję z innymi?

Czas trwania: 60 minut.

Materiały potrzebne do realizacji ćwiczenia:

- kolorowe lub zwykłe kartki A4,
- flamastry,
- naklejki,
- gazety do wydzierania (warto zaopatrzyć się w sporą listę różnego rodzaju gazet),
- klej.

Zamierzony efekt:

Osoby uczestniczące dzięki metaforycznej formie mają możliwość przyjrzeć się sobie i zaprezentować, kim są w roli wspierającej. Dzięki humorowi i metaforycznej formie

str. 12

ćwiczenia możliwe staje się spojrzenie na własne nawyki i strategie działania z większym dystansem, akceptacją i życzliwością. Ćwiczenie wspiera integrację grupy, buduje empatię i tworzy przestrzeń do otwartej, nieoceniającej wymiany doświadczeń.

Przebieg ćwiczenia:

Krok 1. Wprowadzenie – „wersja robocza” jako metafora.

Wszyscy mamy swoją wersję roboczą – nieidealną, ciągle aktualizowaną, czasem pełną błędów, ale działającą. Spróbujemy przyjrzeć się tej wersji – tej, która pojawia się w pracy, gdy jesteśmy z innymi ludźmi. Co pokazujemy? Co ukrywamy? Co działa, a co się czasem zawiesza?

Wyjaśniamy, że ćwiczenie nie ma nic wspólnego z psychologiczną analizą – to twórcza zabawa w zrobienie swojego zawodowego portretu, który pomoże się przyjrzeć sobie z dystansem i życzliwością.

Krok 2. Tworzenie zawodowego autoportretu.

Osoby uczestniczące otrzymują kartki i materiały plastyczne. Ich zadaniem jest stworzenie swojej „wersji roboczej” – metaforycznego obrazu tego, jacy są w pracy oraz gdy działają zawodowo:

- Jak zachowujesz się w pracy?
- Co jest twoją siłą / supermocą w pracy?
- Co Cię motywuje do działania w pracy?
- Co Cię blokuje/przeciąża w pracy?
- Co pokazujesz na zewnątrz, a co zostaje niewidoczne dla innych w pracy?

Forma jest dowolna: rysunek, kolaż, wyklejanka, połączenie słów i obrazów – im bardziej osobiste i zabawne, tym lepiej.

Krok 3. Nazwij swoją „wersję roboczą”.

Kiedy praca wizualna jest gotowa, nadajemy tytuł/nazwę swojej postaci – może być poważny, symboliczny lub żartobliwy, np.: *Szefowa od Empatii S.A, Zawieszony tryb czuwania, Osoba uważna, ale głodna, Tryb: Pomagam. Znowu”.*

Krok 4. Miniprezentacje.

Osoby uczestniczące przedstawiają swoje „wersje robocze” na forum poprzez opis, opowieść, rysunek lub gest. Prezentacje są krótkie, swobodne, bez presji. Ważne jest, aby osoba prowadząca zadbała o atmosferę humoru, ciekawości i akceptacji. Nie chodzi o ocenę, lecz o zbudowanie wspólnej przestrzeni refleksji.

Pytania do refleksji/rozmowy w grupie:

- Jak się czujesz z wersją siebie, którą została stworzona w tym ćwiczeniu?
- Które elementy twojego sposobu bycia w pracy wspierają cię na co dzień, a które czasem cię ograniczają?

Wskazówki dla osoby prowadzącej:

- Podkreśl, że celem ćwiczenia nie jest analiza psychologiczna, lecz refleksja i zabawa z metaforą – liczy się lekkość i swoboda skojarzeń. Upewnij się, że rozumieją, że chodzi wyłącznie o rolę zawodową, nie o funkcjonowanie w domu czy rodzinie.
- Jeśli grupa jest mniej swobodna, zrezygnuj z prezentacji na forum na rzecz pracy w parach.
- Zadbaj o dostępność materiałów – szczególnie gazet i elementów do wycinania.
- Dostosuj czas – niektóre grupy mogą potrzebować dłuższej części twórczej.
- W podsumowaniu zwróć uwagę, że każda „wersja robocza” coś nam pokazuje – nie chodzi o etykietowanie, ale o rozpoznanie własnych schematów i ich znaczenia w codziennej pracy.

Dlaczego to ćwiczenie jest innowacyjne?

Zamiast poważnej analizy daje przestrzeń do zabawy metaforą i twórczym obrazem. Proste środki (rysunek, symbol, humor) otwierają drogę do głębokiej refleksji – bez napięcia, za to z ciekawością i akceptacją. Dzięki temu mogą zobaczyć siebie w roli zawodowej z nowej, lżejszej perspektywy.

Ćwiczenie 2. Teatr zawodowego życia.

Czas trwania: 45–60 minut.

Materiały potrzebne do realizacji ćwiczenia:

- [Karta pracy do ćwiczenia 2. Teatr zawodowego życia \(plik PDF\)](#),
- opcjonalnie proste rekwizyty (kubek kawy, szalik, kartka jako „akta osoby”) – wszystko, co jest dostępne na sali, może okazać się użyteczne, a przebijanie się, dodawanie rekwizytów wprowadza element humorystyczny oraz sprzyja pracy nad nawykami komunikacyjnymi.

Zamierzony efekt:

Osoby uczestniczące rozwijają umiejętność rozpoznawania własnych reakcji, wzorców zachowań i przyjmowanych ról w sytuacjach zawodowych. Dzięki humorystycznej i bezpiecznej formule ćwiczenia zyskują większy dystans do codziennych wyzwań oraz refleksję nad stylem pracy, osobistymi ograniczeniami i mocnymi stronami. Ćwiczenie wzmacnia integrację grupy i tworzy przestrzeń do dzielenia się doświadczeniem w atmosferze otwartości i zaufania.

Przebieg ćwiczenia (krok po kroku):

Krok 1. Wprowadzenie.

Osoba prowadząca prezentuje temat ćwiczenia oraz jego cel. Zapowiada, że wszyscy odegrają krótkie scenki inspirowane rzeczywistością zawodową. Celem nie jest aktorstwo, lecz refleksja – z dystansem, poczuciem humoru i szacunkiem do własnych doświadczeń.

Krok 2. Podział na pary.

Osoby uczestniczące samodzielnie dobierają się w pary. Warto zaakcentować, że praca z osobą, z którą czujemy się komfortowo, może ułatwić ekspresję i bezpieczeństwo.

Krok 3. Wybór i przygotowanie scenek.

Para (wszystkie):

- losuje lub wybiera scenkę z przygotowanego zestawu,

- otrzymuje jej pełny opis (krótkie *case study* – jasne, jednoznaczne, zawodowe),
- zapoznaje się z sytuacją, dzieli role, przygotowuje prezentację (można dodać element przerysowania, metafory, humoru).

Uwaga:

Jeśli osoby uczestniczące chcą, mogą użyć prostych rekwizytów z sali. Każda scenka powinna mieć czytelny przebieg i intencję, ale z miejscem na twórczą interpretację.

Krok 4. Prezentacja scenek.

Każda para prezentuje scenkę – maksymalnie 2–3 minuty.

Po zakończonej prezentacji publiczność próbuje odgadnąć tytuł scenki spośród wcześniej rozdanych kart z tytułami (np. *Czy my się już nie znamy? To tylko gadanie?* itp.). Tytuły są przygotowane wcześniej przez osobę prowadzącą – zestaw kart może być wspólny dla grupy lub przydzielony każdej osobie uczestniczącej. Celem tej części jest nie tylko zabawa i rozpoznanie, ale także zwrócenie uwagi na schematy, które wylaniają się w scenkach po obu stronach.

Krok 5. Minirefleksja po każdej scence.

Po każdej prezentacji osoba prowadząca zaprasza do krótkiej, nieformalnej refleksji. Może zadać pytania w stylu: *Co w tej scenie było Wam znajome? Czy coś przypominało waszą codzienność? Jakie role lub reakcje były szczególnie bliskie?* Celem jest uchwycenie tego, co poruszyło – bez oceny, w duchu swobodnej wymiany i wspólnego śmiechu.

Krok 6. Podsumowanie grupowe.

Na zakończenie ćwiczenia osoba prowadząca zaprasza grupę do wspólnej refleksji. Może zadać pytania otwarte, które pomogą grupie nazwać swoje wnioski lub obserwacje z ćwiczenia. Zachęca do dzielenia się tym, co rozpoznaliśmy u siebie – ale bez nacisku. Atmosfera tej części powinna być bezpieczna, akceptująca i oparta na wzajemnym szacunku. Osoba prowadząca może podkreślić, że zauważenie własnych schematów to pierwszy krok do bardziej świadomego działania w pracy pomocowej.

Pytania do refleksji / rozmowy w grupie:

- Co w odegranych scenkach przypominało waszą codzienność?
- Jakie role lub reakcje były wam szczególnie bliskie?
- Gdybyście mieli pełną swobodę działania w pracy – jaką „postać” chcielibyście w niej najchętniej odgrywać?

Wskazówki dla osoby prowadzącej:

- Zadbaj o lekką i bezpieczną atmosferę – przypomnij, że nie chodzi o grę aktorską, lecz o wspólne przyjrzenie się codziennym sytuacjom z dystansem i humorem.
- Jeśli grupa jest mniej otwarta, możesz jako pierwszy odegrać scenkę z osobą chętną – to skutecznie przełamuje opór.
- Zwróć uwagę, by nikt nie czuł się oceniany – wspieraj każdą formę ekspresji, niezależnie od jej realizmu.
- Przypomnij, że scenki mają służyć refleksji nad własnym stylem działania, a nie analizie innych osób z zespołu.

Dlaczego to ćwiczenie jest innowacyjne?

Ćwiczenie wykorzystuje elementy teatru i humoru do pracy z zawodową samoświadomością – co czyni refleksję bardziej dostępną, mniej obciążającą i jednocześnie głęboką. Innowacyjność polega na łączeniu ruchu, ekspresji i twórczego działania z analizą własnych schematów funkcjonowania. Dzięki temu osoby uczestniczące mogą przyjrzeć się sobie w sytuacjach trudnych bez presji i oceniania – z dystansem, a często także z ulgą i śmiechem.

Scenariusz 2. Granice – moje, cudze, wspólne

[Prezentacja do scenariusza nr 2 \(plik PDF\).](#)

Granice – moje, cudze, wspólne.

Czas trwania: 2 godziny.

Cel spotkania:

Wzmocnienie umiejętności rozpoznawania, stawiania i komunikowania granic w pracy pomocowej – profesjonalnie, z szacunkiem dla obu stron i odrobiną humoru, który obniża napięcie i pomaga trzymać kurs.

Po spotkaniu osoby uczestniczące:

- ✓ rozpoznają sytuacje naruszające granice i nazywają je wprost,
- ✓ traktują granice jako profesjonalizm, nie egoizm,
- ✓ stosują proste strategie ochrony granic (także z humorem, gdy jest to adekwatne),
- ✓ odpowiadają asertywnie i życzliwie na trudne prośby/żądania.

Ćwiczenie 1. Granice w praktyce.

Czas trwania: 40 minut.

Zamierzony efekt:

Osoby uczestniczące mają poczucie, że granice są czymś naturalnym i koniecznym w pracy. Grupa dostrzega, że mimo różnic wiele granic jest wspólnych, co wzmacnia wspólnotę. Wzrost świadomości własnych granic oraz inspiracja granicami innych.

Materiały potrzebne do realizacji ćwiczenia:

- duży arkusz papieru podzielony na trzy obszary:
 - ja – moje granice,
 - granice wobec osoby-klienta,
 - granice wobec podmiotu zatrudniającego;

- większe karteczki samoprzylepne (min. 10 x 10 cm) w dwóch kolorach osoba-klient/podmiot zatrudniający),
- długopisy, markery,
- taśma klejąca lub magnesy (jeśli tablica).

Przebieg ćwiczenia (krok po kroku):

Krok 1. Wprowadzenie.

Granice to nie mury ani bariery. To narzędzia osoby profesjonalnej – pomagają nam zachować skuteczność, dbać o siebie i szanować innych. Stwórzmy wspólną mapę granic – żeby zobaczyć, co jest dla nas ważne wobec osób-klientów, wobec podmiotu zatrudniającego i wobec nas samych.

Krok 2. Definiowanie granic

- Wszyscy z grupy dostają większe karteczki w dwóch kolorach.
 - kolor 1 – granice wobec osoby-klienta,
 - kolor 2 – granice wobec podmiotu zatrudniającego,
 - dodatkowo wszyscy zapisują jedną granicę w obszarze „JA – MOJE GRANICE” (na osobnej karteczce dowolnego koloru);
- Dla ułatwienia osoba prowadząca podaje **kilka przykładów granic** (1–2 wobec osoby-klienta, 1–2 wobec podmiotu zatrudniającego, 1 osobista).

Przykłady dla inspiracji:

Granice wobec osób podopiecznych:

- *Nie podaję prywatnego numeru telefonu.*
- *Nie pozwalam na agresję słowną.*
- *Wymagam punktualności.*
- *Nie wyręczam osoby-klienta w zadaniach, które może zrobić samodzielnie.*

Granice wobec podmiotu zatrudniającego:

- *Nie pracuję po godzinach bez uzgodnienia.*
- *Mam prawo do przerwy w ciągu dnia.*

- *Informuję, gdy liczba zadań przekracza moje możliwości.*
- *Nie zabezpieczam dyżurów za wszystkich nieobecnych.*

Ja – moje granice:

- *Nie zgadzam się na obrażanie mojej osoby – reaguję od razu.*
- *Dbam o odpoczynek po pracy – nie poświęcam weekendu na nadrobienie zaległości.*
- *Nie pozwalam, by poczucie winy odbierało mi prawo do odpoczynku.*
- *Pilnuję, żeby mój czas wolny był naprawdę wolny – bez maili i telefonów.*

Krok 3. Tworzenie mapy.

Osoba prowadząca przykleja arkusz papieru na ścianie. Osoby uczestniczące po kolei podchodzą, odczytują swoje granice i przyklejają karteczki w odpowiedniej części. Po przyklejeniu wszystkich karteczek, grupa próbuje połączyć podobne granice, tworząc małe grupki tematyczne.

Krok 4. Wybór najważniejszych.

Każda z osób dostaje 3 markery/kropki i zaznacza granice, które uważa za najważniejsze. Osoba prowadząca omawia **tylko najczęściej powtarzające się granice** – te, które łączą grupę.

Pytania do refleksji / rozmowy w grupie:

- Która granica była dla ciebie najtrudniejsza do sformułowania i dlaczego?
- Jak się czujesz, gdy musisz postawić granicę?
- Jaką jedną granicę możesz wdrożyć od razu po tym spotkaniu?

Wskazówki dla osoby prowadzącej:

- Wyraźnie pokaż wzór na tablicy: **JA – OSOBA-KLIENT – PODMIOT ZATRUDNIAJĄCY** (to ułatwia porządkowanie).
- Korzystaj z większych karteczek – granice będą bardziej czytelne.
- Jeśli pojawi się trudność w definiowaniu, podaj gotowe przykłady (nie więcej niż 2–3).

- Dbaj o czas – nie omawiaj każdej granicy, tylko skup się na powtarzających się i najważniejszych.
- Podkreślaj, że różnice w granicach są naturalne – każda z osób pracuje w innym kontekście.
- Zadbaj o atmosferę bezpieczeństwa – nie oceniamy granic, tylko dzielimy się doświadczeniem.

Dlaczego to ćwiczenie jest innowacyjne?

Ćwiczenie łączy trzy poziomy granic: **JA – OSOBA-KLIENT – PODMIOT ZATRUDNIAJĄCY**, co daje pełniejszy obraz niż typowe ćwiczenia o granicach. Zamiast metafory „muru” używa metafory **mapy** – granice stają się narzędziem orientacji i siły, a nie barierą. Pokazuje, że granice są elementem profesjonalizmu, a nie oznaką egoizmu. Wzmacnia wspólnotę, ponieważ osoby uczestniczące widzą, że inni borykają się z podobnymi dylematami.

Ćwiczenie 2. Kolekcja Złotych Odpowiedzi.

Czas trwania: 30 minut.

Materiały potrzebne do realizacji ćwiczenia:

- flipchart,
- markery,
- [Karta pracy do ćwiczenia nr 2 Kolekcja złotych odpowiedzi \(plik PDF\)](#).

Zamierzony efekt:

Ćwiczenie wywołuje śmiech i daje przestrzeń do odreagowania, ale jednocześnie zostawia grupę z konkretnym zestawem inspirujących odpowiedzi, które pokazują, że granice można stawiać w sposób lekki, błyskotliwy i życzliwy. Dzięki temu osoby uczestniczące uczą się, że asertywność nie musi być sztywna i konfrontacyjna, ale może być narzędziem budowania profesjonalizmu w połączeniu z humorem.

Przebieg ćwiczenia (krok po kroku):

Krok 1. Wprowadzenie.

Wszyscy spotykamy się z absurdalnymi prośbami osób-klientów. Zamiast irytacji, dziś poćwiczymy odpowiadanie w sposób, który jednocześnie zachowuje granice i daje nam oddech – z humorem. To zadanie rozwija kreatywność i dystans, nie każda odpowiedź będzie nadawała się do użycia w realnej sytuacji, ale wszystkie pomogą nam spojrzeć na granice z innej perspektywy.

Krok 2. Losowanie absurdów.

Osoba prowadząca rozkłada na stole wcześniej przygotowane karteczki z opisami absurdalnych sytuacji (tekstem do dołu) w pracy pomocowej. Każda z osób w grupie losuje 2–3 karteczki.

Krok 3. Kreatywne odpowiedzi.

Zadaniem osób uczestniczących jest wymyślenie **jednej odpowiedzi w maksymalnie 2 zdaniach na wylosowaną sytuację**. Odpowiedź powinna być humorystyczna, ale też komunikować granicę i być życzliwa. Można tworzyć też odpowiedzi, których nigdy byśmy w pracy nie użyli – ale które w bezpiecznej przestrzeni grupy dają nam ulgę i śmiech.

Przykłady dla inspiracji:

- Prośba: „Czy mogę zamieszkać w biurze?”.

Odpowiedź: „Owszem, ale tylko, pod warunkiem opłaty wszystkich rachunków za prąd i papier do drukarki”.

- Prośba: „Czy mogę prosić o napisanie usprawiedliwienia, z powodu zaspania?”.

Odpowiedź: „Oczywiście, ale wpiszę, że winna była księżniczka na ziarnku grochu”.

Krok 4. Prezentacja i wspólne dopracowanie.

Wszyscy czytają swoje propozycje na forum. Grupa wspólnie dopracowuje odpowiedzi, dodając humor, skracając je, szukając najbliyskotliwszej formy. Osoba prowadząca zapisuje końcowe wersje na flipcharcie jako „Kolekcję Złotych Odpowiedzi”.

Pytania do refleksji / rozmowy w grupie:

- Która prośba najbardziej przypominała coś, co przydarzyło Ci się w pracy?

- Kiedy w pracy możesz bezpiecznie użyć humoru, a kiedy lepiej zachować powagę?
- Co daje Ci świadomość, że inni też spotykają się z podobnymi absurdami?

Wskazówki dla osoby prowadzącej:

- Zanim rozpocznesz, **podaj 1–2 przykłady odpowiedzi** – to nada ton i pokaże kierunek.
- Podkreśl, że odpowiedzi mają być **krótkie (maks. 2 zdania)** – wtedy są bardziej błyskotliwe.
- Unikaj oceniania – wszyscy mamy inne poczucie humoru, śmiejemy się z sytuacji, nie z osób.
- Jeśli grupa ma trudność, można pracować w parach i wymyślać odpowiedzi wspólnie.
- Upewnij się, że grupa wie: to ćwiczenie jest dla zabawy i treningu – nie wszystkie odpowiedzi są do użycia „1:1” w realnej pracy.
- Zachęcaj do używania metafor i porównań (np. bajki, postacie, komiczne rekwizyty).

Dlaczego to ćwiczenie jest innowacyjne?

To ćwiczenie w nowy sposób łączy poważny temat granic zawodowych z humorem i kreatywnością. Dzięki krótkiej formie odpowiedzi grupa ćwiczy błyskotliwość i dystans, a jednocześnie doświadcza, że humor może być narzędziem profesjonalizmu. Wspólne tworzenie **Kolekcji Złotych Odpowiedzi** daje namacalny efekt – inspirujący zestaw odpowiedzi, które rozładowują napięcie i przypominają, że granice można stawiać z lekkością i życzliwością.

Ćwiczenie 3. Granice na radar.

Czas trwania: 30 minut.

Materiały potrzebne do realizacji ćwiczenia:

- [Karta do ćwiczenia 3 Granice na radar \(plik PDF\)](#),

- opcjonalnie: kartki z napisami **OK** i **GRANICA** (dla osób, które wolą obrazowo pokazywać niż klaskać).

Zamierzony efekt:

Ćwiczenie pozwala w bezpiecznej i lekkiej formie przećwiczyć szybkie rozpoznawanie naruszeń granic, a jednocześnie daje przestrzeń do nazwania sytuacji trudnych i różnic w ich odbiorze. Wspólny śmiech przy prostych reakcjach ruchowych obniża napięcie, a rozmowa o komunikacie „JA” pokazuje praktyczny sposób, w jaki można bronić granic w codziennej pracy.

Przebieg ćwiczenia (krok po kroku):

Krok 1. Wprowadzenie.

W pracy granice czasami zacierają się powoli i niepostrzeżenie. Dziś uruchomimy nasz radar granic – będziemy sprawdzać, czy potrafimy szybko rozpoznać sytuację, która narusza nasze zawodowe zasady. To nie test, ale zabawa, która ma nam pomóc lepiej dbać o siebie i o profesjonalizm w naszej pracy.

Krok 2. Objasnienie zasad.

- Osoba prowadząca czyta sytuacje zawodowe.
- Reakcje są tylko dwie:
 - **Sytuacja OK (granica zachowana): cisza.**
 - **Sytuacja przekraczająca granice: klaśnięcie i głośne „GRANICA!”.**
- Jeśli ktoś nie może lub nie chce klaskać – może podnieść przygotowaną kartkę.

Krok 3. Rozgrzewka.

Osoba prowadząca prezentuje jedną sytuację z kategorii **OK** i jedną z kategorii **GRANICA**. Grupa ćwiczy wspólną reakcję.

Krok 4. Właściwa część ćwiczenia.

Osoba prowadząca czyta sytuacje w losowej kolejności (np. 8–10 przykładów). Grupa reaguje zgodnie z zasadami.

Jeśli reakcje są różne – osoba prowadząca zatrzymuje i pyta: „Co sprawiło, że część z nas zobaczyła tu granicę, a część nie?”. W takich momentach osoby uczestniczące

str. 24

mogą sformułować **komunikat JA**, np. „Czułabym się niekomfortowo, gdyby osoba-klient dzwonił do mnie o 22:00, bo wtedy kończy się mój dzień pracy”.

Pytania do refleksji / rozmowy w grupie:

- Co zaskoczyło cię w swoich własnych reakcjach na opisywane sytuacje?
- Która granica jest dla ciebie najtrudniejsza do utrzymania i dlaczego?
- W jakich sytuacjach możesz zastosować komunikat „JA”?

Wskazówki dla osoby prowadzącej:

- Ogranicz reakcje do dwóch – to upraszcza i zwiększa dynamikę.
- Wybieraj realistyczne sytuacje, nie tylko oczywiste – szczególnie takie, które balansują na granicy i mogą wywołać różne reakcje.
- Nie oceniaj odpowiedzi, zachęcaj do wyjaśniania stanowiska.
- Zadbaj o różnorodność przykładów – nie tylko telefony, ale też zadania, emocje, relacje z podmiotem zatrudniającym.
- Zachęcaj do śmiechu i spontanicznych komentarzy, ale też kieruj rozmowę ku refleksji.

Dlaczego to ćwiczenie jest innowacyjne?

Ćwiczenie w prosty, ruchowy sposób pozwala przełożyć abstrakcyjny temat granic na konkretne reakcje, które angażują ciało i uwagę. Dzięki ograniczeniu do dwóch opcji i dodaniu realistycznych przykładów grupa może łatwiej skonfrontować różne perspektywy i dostrzec, że granice bywają subiektywne. Innowacyjność polega na połączeniu elementu gry i humoru z praktyczną refleksją nad komunikatem „JA”, który daje narzędzie do stosowania granic w codziennym kontakcie z osobami-klientami i podmiotem zatrudniającym.

Scenariusz 3. Poczucie własnej wartości – poczucie bycia wystarczającym

[Prezentacja do scenariusza nr 3 \(plik PDF\).](#)

Czas trwania: 2 godziny.

Cel spotkania:

Wzmocnić poczucie własnej wartości **niezależnie od pensji i stanowiska** – przez odkrycie własnych zasobów i mocnych stron, budowanie odporności na zewnętrzne „miarki wartości” oraz doświadczenie wsparcia w grupie. Robimy to **lekko**, **z humorem**, żeby pozytywny obraz siebie został na dłużej.

Po spotkaniu osoby uczestniczące:

- ✓ rozumieją, że ich wartość nie zależy od pensji ani stanowiska,
- ✓ dostrzegają i doceniają własne mocne strony także poza rolą zawodową,
- ✓ czują ulgę, bo mogli bezpiecznie nazwać trudne emocje,
- ✓ wychodzą z konkretnym wsparciem i bardziej pozytywnym nastawieniem,
- ✓ potrafią użyć humoru jako narzędzia radzenia sobie w pracy.

Ćwiczenie 1. Wartość poza wynagrodzeniem – odkrywanie swojego prawdziwego ja.

Czas trwania: 25 minut.

Materiały potrzebne do realizacji ćwiczenia:

- [arkusz Prawdziwa wartość człowieka \(załącznik do ćwiczenia 1; plik PDF\)](#),
- [arkusz Moja nowa definicja siebie \(załącznik do ćwiczenia 1; plik PDF\)](#),
- długopisy.

Zamierzony efekt:

Grupa „odkrywa” swoją wartość poza kontekstem zawodowym i finansowym, doświadczając wyzwolenia od zewnętrznych etykiet.

Przebieg ćwiczenia (krok po kroku):

Krok 1. Wprowadzenie osoby prowadzącej.

Zaproś osoby uczestniczące do spojrzenia na siebie nie tylko przez pryzmat pracy czy zarobków, ale szerzej – jako na człowieka z unikalnymi cechami i wartością.

Często identyfikujemy się z naszym zawodem i zarobkami: Jestem ... który zarabia X złotych. Ale czy to naprawdę określa, KIM JESTEŚ? Gdyby jutro stracić pracę, czy stalibyśmy się się mniej wartościowymi ludźmi? Odkryjmy, że jesteśmy znacznie więcej warci niż suma pensji i nazwy stanowiska.

Krok 2. Praca indywidualna z arkuszem.

Rozdaj arkusze **Prawdziwa wartość człowieka**. Poproś grupę, by w ciszy uzupełnili je, zapisując pierwsze skojarzenia i odpowiedzi bez długiego zastanawiania się.

Krok 3. Dzielenie się odkryciami.

Zaproś kilka osób chętnych do podzielenia się refleksją. Możesz też zaproponować krótką wymianę w parach, gdzie każda z osób mówi o jednym odkryciu z arkusza.

Krok 4. Tworzenie nowej definicji siebie.

Rozdaj arkusze **Moja nowa definicja siebie**. Należy dokończyć zdanie: „Jestem kimś więcej niż [stanowisko]. Naprawdę jestem...”.

Krok 5. Podsumowanie.

Zbierz kilka przykładów nowych definicji i podkreśl, że ćwiczenie miało na celu pokazanie, iż prawdziwa wartość człowieka wykracza poza rolę zawodową.

Pytania do refleksji / rozmowy w grupie:

- Co najbardziej zaskoczyło cię w tym ćwiczeniu?
- Jak możesz przypominać sobie o swojej prawdziwej wartości na co dzień?

Wskazówki dla osoby prowadzącej:

- Stwórz bezpieczną atmosferę.
- Nie zmuszaj nikogo do dzielenia się refleksjami.
- Podkreślaj, że chodzi o szczere odpowiedzi dla siebie, nie dla innych.

Dlaczego to ćwiczenie jest innowacyjne?

Ćwiczenie w prosty sposób konfrontuje problem utożsamiania wartości z zarobkami, prowadząc przez konkretny proces odkrywania własnej wartości, bez teoretyzowania.

Ćwiczenie 2. Licytacja mocnych stron.

Czas trwania: 30 minut.

Materiały potrzebne do realizacji ćwiczenia:

- karteczki samoprzylepne,
- pudełko (do wrzucania karteczek),
- mazaki lub długopisy,
- symboliczne żetony (np. guziki, fasolki, cukierki itp.).

Zamierzony efekt:

Ćwiczenie w zabawny i angażujący sposób pokazuje, że mocne strony osób uczestniczących są atrakcyjne i wartościowe nie tylko dla nich samych, ale także w oczach innych. Licytacja przełamuje powagę tematu, rozładowuje napięcie i zostawia grupę z poczuciem humoru i dumy ze swoich zasobów.

Przebieg ćwiczenia (krok po kroku):

Krok 1. Wprowadzenie.

Wszyscy mamy swoje mocne strony – coś, co czyni nas wyjątkowymi i wartościowymi. Dzisiaj wystawimy je na... aukcję. Zobaczymy, jak bardzo inni chcieliby mieć to, co my już mamy.

Krok 2. Tworzenie zasobów.

Wszyscy zapisują na czterech karteczkach swoje mocne strony, talenty lub cechy, które uważają za wartościowe (po jednym na każdej karteczce). Talenty i cechy mają być nietypowe; im bardziej nietypowe, tym lepiej, przykład: *Potrafię rozbroić humorem nawet najbardziej ponurą osobę* lub *Jestem jak GPS w chaosie – zawsze znajdę właściwą drogę, nawet gdy inni się gubią*. Skupiamy się na mocnych stronach w nieszablonowym ujęciu.

Krok 3. Aukcja.

Karteczki trafiają do osoby prowadzącej, która odczytuje je na głos. Grupa licytuje cechy za pomocą żetonów. Można kupić wybraną cechę, krótko uzasadniając, dlaczego jest dla nas atrakcyjna. Aby podnieść dynamikę ćwiczenia, osoba prowadząca powinna zasymulować prawdziwą licytację tak, aby osoby uczestniczące „walczyły” o swoje cechy.

Krok 4. Podsumowanie.

Osoba prowadząca podkreśla, że wszystkie cechy były wartościowe i pożądane, a fakt, że inne osoby były gotowe je licytować, pokazuje realną wartość każdej osoby z grupy.

Pytania do refleksji / rozmowy w zespole:

- Jakie były Twoje odczucia, kiedy inni licytowali twoją cechę?
- Czy jakieś twoje mocne strony zaskoczyły innych?
- Które cechy innych osób są dla Ciebie pożądane i dlaczego?

Wskazówki dla osoby prowadzącej:

- Zadbaj, by atmosfera była lekka i zabawna – to nie jest poważna aukcja, tylko gra.
- Zachęcaj do krótkich i błyskotliwych uzasadnień przy kupowaniu cech.
- Zadbaj, aby wszyscy mieli okazję wystawić swoje mocne strony na licytację, nawet jeśli nie wszystkie zostaną odczytane.

Dlaczego to ćwiczenie jest innowacyjne?

Zamiast klasycznej rozmowy o mocnych stronach wprowadzamy mechanizm zabawy i licytacji, który sprawia, że powstaje zaangażowanie emocjonalnie i z humorem. Zderzenie „poczucia własnej wartości” z lekką formą aukcji odczarowuje temat i wzmacnia integrację grupy.

Ćwiczenie 3. Kabaret jestem wystarczający.

Czas trwania: 30 minut.

Materiały potrzebne do realizacji ćwiczenia:

- [karta pracy do ćwiczenia 3 Kabaret jestem wystarczający \(Karteczki z przykładowymi komentarzami obniżającymi poczucie wartości; plik PDF\)](#),
- flipchart,
- markery.

Zamierzony efekt:

Ćwiczenie daje doświadczenie, że na krytykę i porównania można reagować lekko, z humorem i dystansem, a jednocześnie broniąc swojego poczucia wartości. Scenki kabaretowe wywołują dużo śmiechu, budują odwagę i zostawiają grupę z gotowymi „złotymi ripostami”, które mogą wykorzystać także w codzienności.

Przebieg ćwiczenia (krok po kroku):

Krok 1. Wprowadzenie osoby prowadzącej.

W pracy i życiu spotykamy się z komentarzami, które podcinają skrzydła. Nauczmy się odpowiadać na nie z humorem i dystansem – tak, by poczucie własnej wartości zostało nienaruszone. Zrobimy z tego mały kabaret.

Krok 2. Losowanie komentarzy.

Osoby uczestniczące łączą się w pary i losują kartki z przykładowymi komentarzami obniżającymi poczucie wartości (załącznik do ćwiczenia 3).

Krok 3. Scenki w parach.

Jedna osoba odczytuje komentarz, a druga wymyśla krótką, zabawną ripostę, która jednocześnie podkreśla jej wartość. Odpowiedź powinna być krótka, maksymalnie dwa zdania. Następuje zamiana ról.

Krok 4. Prezentacja.

Pary odgrywają swoje minisceny przed grupą. Po każdej scenie osoba prowadząca pyta grupę o własne alternatywne riposty. Pomysły zapisywane są na flipcharcie jako „Kabaret pewności siebie”.

Krok 5. Podsumowanie.

Osoba prowadząca podkreśla, że humor pomaga chronić poczucie wartości i może być sposobem na odzyskanie równowagi w sytuacjach trudnych.

Pytania do refleksji / rozmowy w grupie:

str. 30

- Jakie były Twoje odczucia, odgrywając odpowiedź na krytykę?
- Która riposta najbardziej Ci się spodobała i dlaczego?
- Jak możesz wykorzystać humor w realnych sytuacjach, kiedy ktoś podważa twoją wartość?

Wskazówki dla osoby prowadzącej:

- Zwróć uwagę, aby riposty były zabawne i lekkie, a nie złośliwe czy obraźliwe.
- Pilnuj, żeby odpowiedzi były krótkie (maksymalnie dwa zdania), wtedy są najbardziej błyskotliwe.
- Jeśli grupa ma trudność w wymyślaniu, podaj przykładową ripostę, by nadać kierunek. Przykład:
 - Komentarz: *Nie jesteś wystarczająco dobrą osobą..*
 - Riposta: *Na szczęście jestem wystarczająco dobry, żeby być sobą – a to najlepsza rola.*

Dlaczego to ćwiczenie jest innowacyjne?

Zamiast klasycznego ćwiczenia asertywności wprowadza element kabaretu i humoru. Dzięki temu osoby uczestniczące nie tylko uczą się reagować na krytykę, ale także przeżywają to w lekki i śmieszny sposób, co wzmacnia pamięć i odwagę do wykorzystania tej strategii w pracy i życiu osobistym.

Ćwiczenie 4. Sąd Najwyższej Wartości.

Czas trwania: 25 minut.

Materiały potrzebne do realizacji ćwiczenia:

- opcjonalnie rekwizyty (sądowy młotek, kartki „TAK” / „BRAWO”),
- krzesło dla „osoby oskarżonej o o bycie wartościowym”.

Zamierzony efekt:

Ćwiczenie w humorystyczny i lekki sposób uczy, jak mówić o sobie dobrze, a jednocześnie daje doświadczenie otrzymywania pozytywnego feedbacku od grupy.

Atmosfera zabawy i absurdalnej „rozprawy sądowej” odczarowuje trudność chwalenia swojej osoby i wzmacnia poczucie wspólnoty.

Przebieg ćwiczenia:

Krok 1. Wprowadzenie.

Dziś urządzimy zabawny proces – każda z osób stanie przed Sądem Najwyższej Wartości. Ale spokojnie – nie będzie tu osób winnych ani przegranych. Staniemy przed ławą przysięgłych, by udowodnić, że jesteśmy wystarczający – a nawet więcej.

Krok 2. Runda sądowa.

Każda z osób siada na „ławie oskarżonych”. Wypowiada jedno krótkie zdanie w swojej obronie, np. *Jestem osobą wystarczającą, bo umiem rozśmieszyć ludzi nawet w poniedziałek rano.* Reszta grupy pełni rolę jury i reaguje aplauzem, okrzykiem „TAK!” albo śmiesznym gestem (np. wstanie i brawo).

Krok 3. Apelacje.

Grupa może dorzucić dodatkowe „dowody” na wartość tej osoby – np. ktoś mówi: *A ja dodam, że zawsze potrafi znaleźć rozwiązanie w trudnych sytuacjach.*

Krok 4. Wyrok.

Na koniec rundy osoba prowadząca uderza młotkiem (lub udaje) i ogłasza: *Uznaje się, że [imię] jest absolutnie wystarczający/a!*

Pytania do refleksji:

- Jakie były Twoje odczucia, broniąc swojej wartości przed grupą?
- Który dowód na wartość najbardziej cię rozbawił albo zaskoczył i dlaczego?

Wskazówki dla osoby prowadzącej:

- Dbaj, by atmosfera była lekka i żartobliwa – to bardziej kabaret niż poważny proces.
- Zachęcaj, by obrona była krótka i błyskotliwa (jedno zdanie).
- Jury zawsze reaguje pozytywnie – to część zabawy i wzmocnienia.
- Możesz dodać element ruchu (np. jury wstaje, kiedy ktoś jest „wystarczający”).

Dlaczego to ćwiczenie jest innowacyjne?

str. 32

Ćwiczenie odwraca zwyczajową perspektywę – zamiast szukać w sobie braków, osoby uczestniczące stają w roli „oskarżonych o bycie wartościowymi” i muszą udowodnić własną wyjątkowość. Humorystyczna forma rozprawy sądowej przełamuje opór przed mówieniem o sobie dobrze i pozwala zrobić to w lekkiej, kabaretowej atmosferze. Dzięki temu temat poczucia własnej wartości zostaje przepracowany w nowy, nietypowy i angażujący sposób, który jednocześnie bawi i wzmacnia.

Scenariusz 4. Moje emocje – przyjaciele czy intruzy?

[Prezentacja do scenariusza nr 4 \(plik PDF\).](#)

Czas trwania: 2 godziny.

Cel spotkania:

Wzmocnić umiejętność rozpoznawania, nazywania i odczuwania własnych emocji – z dystansem i odrobiną humoru – oraz lepiej rozumieć ich rolę w pracy i życiu.

Po spotkaniu osoby uczestniczące:

- ✓ rozpoznają i nazywają własne emocje,
- ✓ doceniają ich wartość w pracy i życiu (emocje jako informacja, nie wyrok),
- ✓ zyskują więcej pewności siebie dzięki lepszemu kontaktowi z emocjami,
- ✓ potrafią zdystansować się do trudnych emocji i reagować łagodniej.

Ćwiczenie 1. Emocje z pudełka.

Czas trwania: 25 minut.

Materiały potrzebne do realizacji ćwiczenia:

- [pudełko z paskami zawierającymi zabawne i abstrakcyjne komunikaty \(karta do ćwiczenia nr 1 Emocje z pudełka; plik PDF\),](#)
- flipchart,
- markery.

Zamierzony efekt:

Ćwiczenie umożliwia refleksję nad rolą spójności komunikatów werbalnych i niewerbalnych oraz prezentację własnych emocji związanych z wykonywaniem ćwiczenia, co wpływa na atmosferę współpracy i wprowadza lekkość do ważnej tematyki. Ważna jest zatem treść komunikatu, ale także jego zabarwienie emocjonalne i spójność obu elementów w przekazie.

Przebieg ćwiczenia (krok po kroku):

Krok 1. Wprowadzenie.

Wszyscy przeżywamy różne emocje związane z codziennym funkcjonowaniem w życiu osobistym i zawodowym. Umiejętność identyfikowania i nazywania własnych emocji jest kluczem do zachowania równowagi emocjonalnej i lepszego funkcjonowania społecznego. Podczas ćwiczenia można doświadczyć, jak różne emocje powodują zmianę w odbiorze komunikatów.

Krok 2. Losowanie komunikatów.

Osoba prowadząca ma w dwóch osobnych pudełkach przygotowane na oddzielnych paskach papieru po 10 sztuk:

- 1) przykładowe krótkie komunikaty,
- 2) zabarwienie emocjonalne, z jakim będzie czytał komunikat z pierwszego pudełka.

Prosi każdą osobę o wylosowanie po jednym pasku z każdego pudełka i zapoznanie się z nimi w ciszy i dyskrecji.

Krok 3. Rundy emocji.

Ćwiczenie będzie wykonywane w rundach odpowiadających liczbie osób uczestniczących w zajęciach:

- np. pierwsza z osób uczestniczących odczytuje wylosowany komunikat zgodnie z wylosowaną emocją/zabarwieniem emocjonalnym;
- wszyscy starają się zidentyfikować i nazwać emocje, jakie ich zdaniem towarzyszą osobie nadającej komunikat;
- osoba prowadząca zapisuje na flipcharcie zidentyfikowane emocje, każdorazowo dodając nowe;
- kolejna osoba odczytuje swój komunikat i ćwiczenie wchodzi w następną rundę.

Pytania do refleksji / rozmowy w grupie:

- Co było dla ciebie zaskakujące?
- Jak to ćwiczenie możesz wykorzystać do doskonalenia własnych przekazów z ładunkiem emocjonalnym?

Wskazówki dla osoby prowadzącej (opcjonalnie):

- Należy pamiętać, że komunikaty mogą być rozpraszające i nie zawsze wprost mówiące o emocjach, zatem ważne jest, aby identyfikować je nie tylko na podstawie wysłuchanego komunikatu, ale też wziąć pod uwagę ton głosu, artykulację czy mowę ciała.
- Zachęca się do swobodnej interpretacji odczuć i pozwala na zachowanie humoru i dystansu do tematyki ćwiczenia.

Dlaczego to ćwiczenie jest innowacyjne?

Ćwiczenie jest zabarwione humorystycznie, ale niesie w sobie refleksję o wadze i roli emocji w życiu człowieka. Pozwala na przyjrzenie się w sposób zabawny znaczeniu spójności treści komunikatu z przekazem emocjonalnym oraz zniekształceniom, jakie mogą nastąpić przy braku umiejętności formułowania spójnych przekazów.

Ćwiczenie 2. Dwie strony medalu.

Czas trwania: 25 minut.

Materiały potrzebne do realizacji ćwiczenia:

- [arkusz z przykładami tematów oraz emotikonami do rozpoczęcia historii – do wyboru – Karta do ćwiczenia nr 2 – Dwie strony medalu; plik PDF\).](#)

Zamierzony efekt:

Ćwiczenie daje możliwość dostrzeżenia i zrozumienia związku między emocjami a zachowaniem. Tworzenie wspólnej historii z narzuconym zabarwieniem emocjonalnym pomaga w zrozumieniu roli emocji w naszym życiu i znaczenia różnych kontekstów opowiadanej historii. Dodatkowo zachęca do rozwoju kreatywności i odkrywania pozytywnych i negatywnych stron tej samej sytuacji.

Przebieg ćwiczenia (krok po kroku):

Krok 1. Wprowadzenie.

*Emocje, jakie nam na co dzień towarzyszą, są często przez nas klasyfikowane jako te dobre lub złe. Bywa jednak, że sytuacja rodząca daną emocję może być w oczach innej osoby postrzegana odmiennie. **Zobaczmy, jak jedna historia może rozwinąć się w czasie jej opowiadania naprzemiennie z pozytywnej i negatywnej perspektywy emocjonalnej.***

Krok 2. Tworzenie historii.

Osoba prowadząca przygotowuje planszę (medal) z emotikonami emocji: pozytywnej i negatywnej, do wykorzystania przez wszystkich kolejno w czasie swojej wypowiedzi. Prosi o zajęcie miejsc w kole na krzesłach. Wybiera pierwszą osobę siedzącą w kole, która rozpocznie ćwiczenie. Podaje jej arkusz z przykładami historii i prosi o wybór jednej z nich.

Wyjaśnia zasady przebiegu ćwiczenia:

- grupa tworzy jedną historię, która jest kontynuowana i opowiadana po kolei przez każdą osobę uczestniczącą,
- każda osoba mówi nie więcej niż przez ok. 1 minutę,
- osoba mówiąca tworzy kolejny etap historii zgodnie z przydzieloną jej emocją – emotka zielona to emocje pozytywne, emotka szara - negatywne,
- po zakończeniu swojej opowieści odwraca medal z emotką na drugą stronę (przeciwna emocja niż reprezentowana w swojej opowieści) i wręcza osobie siedzącej po jego prawej stronie,
- kolejne osoby wzbogacają historię w nowe zabawne wątki, jednak uważając, by nie zatracić głównej treści,
- osoby, które otrzymały medal z uśmiechniętą buzią mówią w pozytywnym tonie, te, które otrzymały medal ze smutną buzią – w negatywnym tonie.

Historia powinna naturalnie rozwijać się do punktu kulminacyjnego i zakończenia przy ostatniej osobie – proponowana liczba rund to 2. Należy nawiązywać do poprzedniego fragmentu historii, nie zmieniając jej tematu, ale zmieniając tonację emocjonalną.

Krok 3. Podsumowanie i refleksja.

Podsumuj to ćwiczenie i zadaj pytania do refleksji.

Pytania do refleksji / rozmowy w grupie:

- Czy łatwo było opowiadać historię z przydzieloną stroną medalu?
- Czy trudno było kontynuować historię po kimś?
- Co dała zmienność emocji w przeżytym przez was ćwiczeniu?

Wskazówki dla osoby prowadzącej:

- Należy w sposób konsekwentny dbać o właściwą organizację czasu pracy grupy i panować nad ewentualnymi przeszkodami w tym zakresie.

Dlaczego to ćwiczenie jest innowacyjne?

Ćwiczenie wprowadza inny sposób patrzenia na emocje. Sposób przydziału emocji pozwala na wprowadzenie zabawnej rywalizacji przechodzącej we współpracę w obliczu wspólnego celu. Dodatkowo uwrażliwia grupę na głosy odmienne i inne spojrzenie na daną emocję i opowiadaną historię.

Ćwiczenie 3. List w butelce.

Czas trwania: 30 minut.

Materiały potrzebne do realizacji ćwiczenia:

- kartki,
- długopisy,
- [szablon do pisania listu \(załącznik do ćwiczenia 3; plik PDF\)](#).

Zamierzony efekt:

Ćwiczenie pozwala na rozwinięcie wyobraźni i posłużenie się humorem w refleksji nad własnymi projekcjami i emocjami. Osoby uczestniczące mogą odczuć odprężenie i poczucie zadowolenia oraz zdystansować się do rzeczywistości zawodowej i związanych z nią trudności.

Przebieg ćwiczenia (krok po kroku):

Krok 1. Wprowadzenie.

Wyobraź sobie, że minęło 10 lat. Znasz swoje emocje – masz mistrzostwo w tej dziedzinie. Napisz list od siebie do siebie z przyszłości. Uwzględnij w liście porady z przymrużeniem oka jako pewne wskazówki dla siebie pochodzące z przyszłości.

Krok 2. Indywidualne pisanie listu.

Osoby uczestniczące piszą list do siebie z uwzględnieniem następujących obszarów:

1. Relacje z emocjami – jak dziś traktujesz trudne emocje – przyjaciele czy intruzy? (np. smutek, żal).

2. Strategie radzenia sobie – jakie zabawne lub nietypowe techniki pomogły ci „zaprzyjaźnić się” z emocjami? (np. rozmowy do lustra, poszerzanie i zmiana perspektywy).
3. Rada od siebie z przyszłości – lekka, humorystyczna, która płynie od ciebie „mistrza emocji” – dla siebie z teraz.
4. Podsumowanie emocjonalne – patrząc z perspektywy czasu, ukazanie, jakie emocje stały się twoimi największymi sojusznikami, których emocji nie musisz się już bać.

Krok 3. Refleksje.

Po napisaniu listu można podzielić się własnymi refleksjami.

Pytania do refleksji / rozmowy w grupie:

- Jakie emocje towarzyszyły ci na początku i na zakończenie pisania listu?
- Co to ćwiczenie mówi o tobie?

Wskazówki dla osoby prowadzącej:

- Należy zapewnić przestrzeń dla swobodnego wykonania ćwiczenia. Można wykorzystać szablon do pisania listu.

Dlaczego to ćwiczenie jest innowacyjne?

Ćwiczenie wprowadza elementy nierzeczywiste i humorystyczne, jednocześnie pobudzając do ukierunkowania własnej pracy z emocjami.

Scenariusz 5. Odporność psychiczna – jak się nie rozsypać

[Prezentacja do scenariusza nr 5 \(plik PDF\).](#)

Czas trwania: 2 godziny.

Cel spotkania:

Wzmocnić odporność psychiczną w pracy pomocowej: rozpoznać własne sygnały stresu i wypalenia, odkryć osobiste zasoby regeneracji oraz nauczyć się prostych strategii równowagi i elastyczności – w bezpiecznej, wspierającej atmosferze i z odrobiną humoru, który obniża napięcie.

Po spotkaniu osoby uczestniczące:

- ✓ rozpoznają własne sygnały stresu, przeciążenia i wypalenia (wcześnie, zanim „rozsypią system”),
- ✓ stosują proste strategie regulacji emocji i samoregulacji w realnych warunkach presji,
- ✓ mają osobisty plan małych kroków dbania o równowagę na co dzień,
- ✓ korzystają z zasobów ciała – emocji – myślenia i wiedzą, co im realnie pomaga,
- ✓ czują większą sprawczość i oparcie w grupie – „nie muszę ogarniać wszystkiego samodzielnie”.

Ćwiczenie 1. Sygnały stresu.

Czas trwania: 30 minut.

Materiały potrzebne do realizacji ćwiczenia:

- [arkusze z trzema strefami: ciało – emocje – zachowanie \(załącznik do ćwiczenia 1; plik PDF\),](#)
- długopisy.

Zamierzony efekt:

Osoby uczestniczące zwiększają świadomość własnych objawów stresu – fizycznych, emocjonalnych i behawioralnych – oraz uczą się je rozpoznawać na wczesnym etapie przeciążenia. Dzięki pracy z metaforą mapy sygnałów oraz elementowi ruchu, ćwiczenie pozwala ugruntować refleksję w ciele i doświadczeniu. Co więcej rozwijają nawyk obserwowania swoich reakcji z większą uważnością i troską, co wspiera ich odporność psychiczną i zapobiega działaniu w trybie automatycznego ignorowania siebie. Wspólna wymiana w parach i grupie wzmacnia poczucie normalizacji i przynależności.

Przebieg ćwiczenia (krok po kroku):

Krok 1. Wprowadzenie.

Osoba prowadząca wprowadza w tematykę ćwiczenia w sposób obrazowy, z humorem i bliski doświadczeniu:

Zanim stres naprawdę nas rozłoży – najczęściej wysyła sygnały ostrzegawcze. Problem w tym, że my, ludzie pomocowi, często działamy w trybie ‘ignoruj i kontynuuj’. Bo kto ma czas słuchać własnego ciała, kiedy ktoś właśnie płacze w gabinecie albo czeka na pilnego maila z czterema wykrzyknikami? To ćwiczenie jest jak zatrzymanie się na czerwonym świetle. Nie po to, żeby stanąć na dobre – ale żeby na chwilę spojrzeć do środka. Zobaczyć, co się z nami dzieje, zanim system przeciąży się do granic.

Krok 2. Refleksja podczas wykonywania ćwiczenia.

Osoba prowadząca zapowiada, że każda osoba z grupy będzie indywidualnie analizować, jak stres objawia się w codziennym funkcjonowaniu – na trzech poziomach: ciała, emocji i zachowań. Podkreśla, że ważna jest szczerłość i osobista refleksja, a nie szukanie poprawnych odpowiedzi.

Osoba prowadząca zadaje trzy kluczowe pytania:

- **Jak stres manifestuje się w moim ciele?** (np. napięcie karku, zaciśnięta szczęka, bezsenność).
- **Jak wpływa na moje emocje?** (np. drażliwość, zanik empatii, poczucie przytłoczenia).
- **Jak zmienia moje zachowania?** (np. przyspieszam, izoluję się, jem czekoladę jak chleb).

Krok 3. Instrukcja wykonania ćwiczenia.

Osoba prowadząca wyjaśnia, na czym polega zadanie. Na wydrukowanym arkuszu do ćwiczenia (załącznik do ćwiczenia 1) osoby uczestniczące w każdej z kategorii (ciało – emocje – zachowania) wypisują swoje indywidualne objawy stresu. Mogą używać kolorów, symboli, haseł – w dowolnej formie, która najlepiej oddaje ich doświadczenie.

Krok 4. Praca indywidualna: „Mapa moich sygnałów”.

Wszyscy pracują indywidualnie, w ciszy. Na przygotowanych arkuszach tworzą swoją „mapę sygnałów” – wypisując objawy, które pojawiają się u nich w sytuacjach stresu, napięcia lub przemęczenia. Osoba prowadząca zachęca do szczerości i uważności na szczegóły – także te najmniejsze, które często umykają w codziennym biegu. Przypomina, że to mapa tylko dla nich – nie będzie analizowana ani oceniana, dlatego warto potraktować ją jako osobisty kompas.

Krok 5. Miniruch – stres w ciele.

Osoba prowadząca zaprasza do krótkiej pracy z ciałem – bez słów, tylko przez gest i ruch. Prosi, by wszyscy wstali i mówili:

Pokażcie gestem, gdzie w ciele najczęściej gromadzicie napięcie. Nie mówcie – tylko pokażcie.

Po chwili dodaje:

A teraz – pokażcie sobą, całym ciałem, jak wyglądacie, gdy już naprawdę macie dość. Gdy stres sięga zenitu. Przesadźcie, jeśli chcecie. Niech będzie trochę śmiechu – to też forma rozładowania napięcia.

To krótki, spontaniczny moment integracji i rozluźnienia, który wspiera uważność na ciało, a jednocześnie tworzy bezpieczną przestrzeń do wspólnego doświadczenia.

Krok 6. Dzielenie się w parach.

Osoby uczestniczące łączą się w pary i rozmawiają o swojej „mapie sygnałów” oraz doświadczeniach związanych ze stresem. Osoba prowadząca zachęca do szczerej, ale swobodnej rozmowy – z uważnością, ale bez ciężaru analizy. Rozmowa ma charakter nieformalny – to okazja do wymiany doświadczeń i zobaczenia, że każda z osób reaguje inaczej, ale nie jesteśmy w tym odosobnieni.

Krok 7. Dyskusja w grupie.

Na zakończenie ćwiczenia osoba prowadząca zaprasza do krótkiej refleksji na forum. Zachęca do dzielenia się swoimi spostrzeżeniami, bez presji – wystarczy jedno zdanie lub refleksja, która wybrzmiała w trakcie pracy.

Pytania do refleksji / rozmowy w grupie:

- Jakie sygnały najczęściej ignorujesz i dlaczego?
- Co może być twoim osobistym czerwonym światłem, które warto potraktować poważnie?

Wskazówki dla osoby prowadzącej:

- Zadbaj o atmosferę bezpieczeństwa i akceptacji – osoby uczestniczące dzielą się bardzo osobistymi obserwacjami, więc ważne jest poczucie, że „wszystko, co czujesz, jest OK”.
- Podkreśl, że celem ćwiczenia nie jest diagnoza, tylko samoobserwacja – z czułością, a nie z krytykiem wewnętrznym.
- Zachęcaj do używania własnego języka i skojarzeń – nie wszyscy muszą pisać pełnymi zdaniami, ważne, by mapa była „czytelna” dla samej osoby autorskiej.
- W części ruchowej pozwól na śmiech i spontaniczność – to ważny element rozładowania napięcia.
- Jeśli grupa jest zmęczona lub zamknięta, możesz skrócić część ruchową lub zaproponować jej wykonanie w parach, nie na forum.

Dlaczego to ćwiczenie jest innowacyjne?

Ćwiczenie łączy refleksję, metaforę i pracę z ciałem w prosty, ale głęboki proces samopoznania. Innowacyjność polega na tym, że wszyscy nie tylko analizują stres na chłodno, ale uczą się zauważać jego objawy w sobie – z życzliwością, dystansem i bez oceniania. Praca z mapą i miniruch pozwalają na uruchomienie pamięci somatycznej, co zwiększa skuteczność autorefleksji i ułatwia budowanie codziennego nawyku samoobserwacji. To ćwiczenie nie mówi: *radź sobie lepiej*, tylko pyta: *czy zauważasz, kiedy zaczyna być za dużo?*

Ćwiczenie 2. Niezbędnik przetrwania.

Czas trwania: 30 minut.

Materiały potrzebne do realizacji ćwiczenia:

- karteczki samoprzylepne,
- długopisy,
- arkusz papieru lub ściana/tablica.

Zamierzony efekt:

Wszyscy poszerzają swój osobisty zestaw strategii radzenia sobie ze stresem, identyfikując proste, codzienne sposoby, które mają realny wpływ na ich dobrostan. Dzięki wymianie doświadczeń i wspólnej pracy nad niezbędnikiem, zyskują nowe perspektywy oraz inspiracje do działania. Ćwiczenie wzmacnia poczucie przynależności i pokazuje, że odporność psychiczna nie jest cechą nielicznych, lecz umiejętnością dostępną dla wszystkich – budowaną małymi krokami i świadomymi wyborami.

Przebieg ćwiczenia (krok po kroku):

Krok 1. Wprowadzenie.

*Wyobraź sobie, że właśnie wchodzisz w najtrudniejszy tydzień swojej pracy. Osoby-klienci dzwonią bez przerwy, w skrzynce 78 nieprzeczytanych maili, a kawa skończyła się... w poniedziałek rano. Brzmi znajomo? A teraz wyobraź sobie, że masz swój osobisty **NIEZBĘDNIK PRZETRWANIA** – coś między apteczką emocjonalną, pudełkiem narzędzi a batonikami energetycznymi dla duszy. To twój zestaw pierwszej pomocy na wypadek sytuacji, gdy czujesz, że jesteś na skraju. W tym ćwiczeniu go sobie zbudujesz – z rzeczy małych, osobistych i codziennych. Takich, które naprawdę działają.*

Krok 2. Instrukcja zadania.

Osoba prowadząca krótko przedstawia zasady ćwiczenia. Osoby uczestniczące są proszone o wypisanie na osobnych karteczkach samoprzylepnych wszystkiego, co realnie pomaga im w trudnych chwilach. To mogą być działania, myśli, słowa, ludzie. Osoba prowadząca ćwiczenie podkreśla, że nie szukamy złotych zasad z

podręcznika, tylko codziennych sposobów, które naprawdę działają albo takich, które osoby uczestniczące chciałyby zastosować.

Dla inspiracji można podać przykłady:

- codzienne rytuały (np. 3 minuty ciszy z herbatą),
- słowa klucze, cytaty, afirmacje, memy,
- osoby do szybkiego kontaktu wsparcia,
- konkretne działania (np. głęboki oddech, 5 minut spaceru, śmiech, muzyka, zamknięcie drzwi do biura).

Zasada: jedna kartka = jeden sposób.

Krok 3. Praca indywidualna.

Wszyscy pracują samodzielnie, wypisując na karteczkach samoprzylepnych swoje indywidualne sposoby radzenia sobie w stresujących sytuacjach. Mogą to być małe rytuały, słowa, działania, gesty – wszystko, co realnie przynosi im ulgę lub pomaga wrócić do równowagi.

Osoba prowadząca przypomina, aby nie oceniać i nie poprawiać. Osoby uczestniczące mają wypisać to, co naprawdę im pomaga, nawet jeśli to zawinięcie się w koc, włączenie serialu albo zakaz rozmów przez 15 minut.

Krok 4. Tworzenie wspólnej tablicy: „Niezbędnik grupowy”.

Po zakończeniu pracy indywidualnej wszyscy przyklejają swoje kartki z pomysłami na wspólny arkusz lub tablicę. W ten sposób powstaje **grupowy Niezbędnik przetrwania** – widoczny dla wszystkich i pełen konkretnych, życiowych sposobów radzenia sobie ze stresem.

Osoba prowadząca może głośno odczytywać wybrane strategie lub grupować podobne pomysły (np. według kategorii: ciało, emocje, relacje, humor),

Dzięki temu powstaje wspólna, praktyczna baza mikrostrategii – pokazująca, że odporność nie musi być heroiczna. Tablicę warto sfotografować lub przepisać i udostępnić po spotkaniu.

Krok 5. Refleksja i wybór.

Na zakończenie ćwiczenia osoba prowadząca zaprasza do osobistego wyboru trzech strategii z tablicy, które najbardziej do nich przemawiają – i które chcieliby wdrożyć po szkoleniu. Osoby uczestniczące mogą zapisać je na kartce, sfotografować wspólną tablicę lub po prostu zapamiętać te strategie, które są dla nich przydatne.

Pytania do refleksji / rozmowy w grupie:

- Które sposoby radzenia sobie ze stresem najbardziej ci służą i dlaczego?
- Jakie strategie uważasz za najbardziej skuteczne w swoim codziennym życiu zawodowym?
- Czy pojawił się pomysł, który chcesz wypróbować w najbliższym czasie?

Wskazówki dla osoby prowadzącej:

- Podkreśl, że nie chodzi o idealne sposoby – ważne są te, które **działają w praktyce**, nawet jeśli są proste lub nietypowe.
- Zachęcaj do autentyczności i dowcipu – niektóre strategie mogą być zabawne lub absurdalne, ale jeśli pomagają, to są wartościowe.
- Jeśli grupa ma trudność z rozpoczęciem, przypomnij o codziennych nawykach: np. *Co robisz, żeby choć na chwilę odetchnąć, gdy masz dość?*
- Grupy bardziej zamknięte mogą potrzebować kilku przykładów na przełamanie – możesz przygotować kilka karteczek z uniwersalnymi pomysłami.
- Warto zadbać o estetykę tablicy – uporządkowanie jej (np. według kategorii: ciało, emocje, relacje), co wzmacnia efekt końcowy i ułatwia dzielenie się materiałem po spotkaniu.

Dlaczego to ćwiczenie jest innowacyjne?

Ćwiczenie odczarowuje pojęcie odporności psychicznej, pokazując, że nie polega ona na nadludzkiej sile, ale na prostych, powtarzalnych strategiach osadzonych w codzienności. Innowacyjność polega na połączeniu refleksji indywidualnej z wymianą grupową – dzięki temu osoby uczestniczące nie tylko porządkują własne sposoby radzenia sobie, ale też wzbogacają swój repertuar o praktyki innych. Tworzenie wspólnego „niezbędnika” buduje poczucie wspólnoty i realnego wsparcia – bez patosu, za to z dużą dawką konkretności i autentyczności.

Ćwiczenie 3. List do siebie w trudnej chwili.

Czas trwania: 30 minut.

Materiały potrzebne do realizacji ćwiczenia:

- kartki,
- koperty,
- długopisy.

Zamierzony efekt:

Osoby uczestniczące doświadczają, że empatia i troska mogą być kierowane również do siebie – nie tylko do innych. Rozwijają umiejętność formułowania wspierającego, nieoceniającego wewnętrznego dialogu, który staje się przeciwwagą dla samokrytyki i presji. Wzmacniają postawę samowspółczucia jako realnego narzędzia przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu. Stworzony list staje się osobistą emocjonalną kotwicą – do której można wracać w momentach przeciążenia, aby przypomnieć sobie, że zasługujemy na własne wsparcie.

Przebieg ćwiczenia (krok po kroku):

Krok 1. Wprowadzenie.

Ludzie pomocowi to często eksperci w trosce o innych – ale zupełni amatorzy w byciu dla siebie łagodnymi. Gdy coś idzie nie tak, najpierw pojawia się wewnętrzny krytyk: 'Zawodzę', 'Nie ogarniam', 'Trzeba się bardziej postarać'. Dziś spróbujemy zrobić coś, co dla wielu z nas bywa niekomfortowe: napisać list wsparcia do siebie. Z pozycji życzliwej osoby – nieoceniającej, niewymagającej, ale obecnej. Takiej, która mówi: 'Wiem, że to trudne. Ale nie jesteś w tym wszystkim samodzielnie. Jestem z Tobą'.

Krok 2. Krótkie ćwiczenie na wyobraźnię.

Osoba prowadząca zaprasza do krótkiej pauzy i refleksji – w ciszy, z zamkniętymi oczami (jeśli to komfortowe) lub w skupieniu. Prosi, aby przywołać sytuację, w której było im naprawdę trudno. Może to być dzień pełen chaosu. Może rozmowa z osobą-klientem, która poruszyła. A może zwyczajna chwila, w której poczuliśmy bezsilność, frustrację albo zmęczenie. Osoby uczestniczące nie analizują sytuacji. Nie wchodzi w nią głęboko. Po prostu – przywołują ją jako wspomnienie.

str. 47

Osoba prowadząca ćwiczenie dodaje: *A teraz wyobraź sobie, że możesz napisać list do siebie z tamtego momentu. Bez ocen. Bez instrukcji. Napisz do siebie tak, jak do osoby, którą naprawdę kochasz. Albo do siebie sprzed lat – kiedy najbardziej tego brakowało. Nie poprawiaj się. Po prostu bądź dla siebie osobą łagodną.*

Krok 3. Pisanie listu.

Wszyscy piszą indywidualnie list do siebie – do siebie z chwili trudności, którą wcześniej przywołali. To osobisty, czuły list wsparcia, który ma być wolny od oceny, poprawiania czy moralizowania.

Osoba prowadząca może zapisać na flipcharcie lub przeczytać kilka inspirujących zwrotów, które pomogą rozpocząć:

- *Wiem, że teraz jest ci ciężko, bo...*
- *To, co czujesz, ma sens, bo...*
- *Pamiętaj, że...*
- *Nie musisz...*
- *Możesz...*
- *Masz prawo do...*

Krok 4. Dzielenie się fragmentem (opcjonalnie).

Osoba prowadząca zaprasza do podzielenia się – jeśli tylko mają taką gotowość – fragmentem swojego listu lub krótką refleksją o tym, co było dla nich ważne w pisaniu.

Może to być jedno zdanie, słowo, emocja – cokolwiek, co osoba uczestnicząca chce wypowiedzieć.

Osoba prowadząca ćwiczenie uważnie moderuje tę część, dbając o bezpieczną, wolną od ocen atmosferę i jasno zaznaczając, że dzielenie się jest dobrowolne.

Krok 5. Podsumowanie refleksyjne.

Na zakończenie osoba prowadząca ćwiczenie zaprasza całą grupę do krótkiej refleksji po ćwiczeniu. osoba prowadząca zamyka ćwiczenie słowami:

Ten list możesz zatrzymać, schować do kieszeni, przepisać na telefon – albo po prostu pamiętać. Najważniejsze, żeby wiedzieć, że wsparcie, którego często szukamy na zewnątrz, możesz też dać sobie samodzielnie.

Pytania do refleksji / rozmowy w grupie:

- Co jest dla was najważniejsze w waszych listach?
- Jak możesz wykorzystać ten list w przyszłości?
- Jakie słowa, zdania, gesty, myśli naprawdę ci pomagają, gdy jesteś w trudniejszym momencie?

Wskazówki dla osoby prowadzącej:

- Podkreśl, że to ćwiczenie nie wymaga umiejętności pisarskich – ważna jest szczerść, nie forma.
- Zachęć do pisania w ciszy – pozwól osobom uczestniczącym wejść w kontakt ze sobą bez pośpiechu i rozpraszaczy.
- W grupach bardziej zamkniętych zrezygnuj z czytania fragmentów na forum – zamiast tego zostaw przestrzeń na ciche zatrzymanie.
- Nie oceniaj treści, tonu ani długości listów – każdy list ma odzwierciedlać **osobisty język troski** danej osoby.
- Zaproponuj, by zabrali list ze sobą – mogą go schować, przepisać, a nawet wysłać sobie za tydzień. Dla wielu będzie to pierwszy krok do budowania wspierającej relacji ze sobą.

Dlaczego to ćwiczenie jest innowacyjne?

Ćwiczenie przełamuje dominujący w pracy pomocowej schemat: wsparcie daje się innym – nie sobie. Innowacyjność polega na zaproszeniu do stworzenia osobistego, czułego przekazu, który staje się realnym narzędziem autoregulacji i przeciwwagi dla wewnętrznej krytyki. Pisanie listu pozwala doświadczyć empatii wobec siebie w praktyce – nie jako teorii, ale jako wewnętrznego zasobu, który można pielęgnować i do którego można wracać. To mały akt samowspółczucia, który ma potencjał realnie chronić przed wypaleniem.

Scenariusz 6. Współpraca – mamy wsparcie

[Prezentacja do scenariusza nr 6 \(plik PDF\).](#)

Czas trwania: 2 godziny.

Cel spotkania:

Doświadczyć, że współpraca = wsparcie, siła i frajda, a nie tylko obowiązek.
Wzmocnić poczucie wspólnoty, zaufanie do własnych kompetencji i otwartość na różnorodność oraz komunikację (także niewerbalną) – bez presji bycia osobą idealną.

Osoba uczestnicząca po spotkaniu:

- ✓ rozumie, że nie musi działać w pojedynkę i może korzystać ze wsparcia grupy,
- ✓ doświadcza pozytywnych emocji wynikających ze współpracy,
- ✓ potrafi dostrzec wartość różnorodności w zespole,
- ✓ czuje większą akceptację dla własnych ograniczeń i potrzeb kontaktu z innymi.

Ćwiczenie 1. Mosty, nie mury.

Czas trwania: 20 minut.

Materiały potrzebne do realizacji ćwiczenia:

- kartki A4 (mogą być kolorowe) pocięte na paski (ok. 5 x 20 cm) – po 5 pasków dla każdej osoby,
- kolorowe długopisy lub flamastry,
- taśma, klej lub spinacze.

Zamierzony efekt:

Dzięki ćwiczeniu wszyscy doświadczają, że mimo indywidualnych różnic łączy ich wiele wspólnych potrzeb i wartości. Tworząc razem fizyczny symbol współpracy – „most” – mają okazję zobaczyć, jak każdy osobisty wkład buduje większą, wspólną całość. W efekcie wzrasta ich poczucie przynależności do wspólnoty opartej na wzajemnym wsparciu, zrozumieniu i docenieniu roli każdej osoby z zespołu.

str. 50

Przebieg ćwiczenia (krok po kroku):

Krok 1. Wprowadzenie osoby prowadzącej

Czasami w pracy pomocowej czujemy się odgradzeni od siebie nawzajem murami zmęczenia, obowiązków, stresu. Dzisiaj zbudujemy coś innego – mosty, które nas połączą.

Krok 2. Indywidualna refleksja i pisanie.

Wszyscy dostają 5 pasków papieru. Na każdym pasku zapisujemy jedno zdanie zaczynające się od:

Doceniam innych za to, że... lub Potrzebuję w pracy ludzi, którzy...

Przykład: Osoby uczestniczące mogą napisać „Doceniam innych za to, że pytają, jak się czuję” lub „Potrzebuję w pracy ludzi, którzy potrafią czasem pożartować”.

Krok 3. Budowanie mostu.

Po zapisaniu pasków wychodzą na środek i łączą swoje paski, tworząc „łańcuch mostowy” – spinają je taśmą lub spinaczami. Osoba prowadząca może zachęcić: *Każde zdanie to jeden kawałek mostu, który budujemy razem.*

Krok 4. Odczytywanie.

Osoba prowadząca (lub wybrane przez niego osoby) czytają kilka pasków na głos, tworząc wspólny obraz potrzeb i doceniania.

Pytania do refleksji / rozmowy w grupie:

- Które zdanie najbardziej cię poruszyło?
- Co możesz zrobić, żeby być „mostem” dla innych?

Wskazówki dla osoby prowadzącej:

- Pamiętaj o utrzymaniu lekkiej, serdecznej atmosfery – to ma być przyjemne!
- Jeśli ktoś nie chce czytać na głos – nie zmuszaj, wszystko działa przez dobrowolność.
- Doceniaj każdy wkład, nawet jeśli zdania są bardzo proste.

Dlaczego to ćwiczenie jest innowacyjne?

To ćwiczenie materializuje wartości współpracy, tworząc wspólny, symboliczny most. Pozwala zobaczyć, że nawet małe gesty składają się na coś większego i ważnego.

Ćwiczenie 2. Instrukcje bez słów.

Czas trwania: 15–20 minut.

Materiały potrzebne do realizacji ćwiczenia:

- [lista przykładowych zadań do wykonania \(załącznik do ćwiczenia 2; plik PDF\).](#)

Zamierzony efekt:

Ćwiczenie pokazuje, jak wielką rolę w zespole odgrywa uważność, zaufanie i elastyczność – nie tylko słowa. Wyzwala śmiech, łamie sztywność, a jednocześnie uczy dostrzegania niewerbalnych sygnałów i współodpowiedzialności za efekt wspólnej pracy.

Przebieg ćwiczenia (krok po kroku):

Krok 1. Wprowadzenie osoby prowadzącej.

W pracy zespołowej nie zawsze możemy wszystko wyrazić słowami. Czasami współpraca opiera się bardziej na obserwacji, domyślaniu się intencji, intuicji. Dzisiaj sprawdzimy, jak dogadujemy się... bez słów!

Krok 2. Podział na zespoły.

Osoba prowadząca dzieli wszystkich na 2–3-osobowe zespoły.

Krok 3. Zadanie główne.

Każdy zespół otrzymuje zadanie do wykonania, ale z jednym warunkiem: **Nie wolno mówić ani wydawać żadnych dźwięków**. Można za to używać gestów, mimiki, ruchów ciała. Zestaw przykładowych zadań można znaleźć jako załącznik do tego ćwiczenia.

Krok 4. Podsumowanie i rozmowa.

Po wykonaniu zadania osoba prowadząca zadaje pytania do refleksji, a grupa wspólnie analizuje ćwiczenie.

Pytania do refleksji / rozmowy w grupie:

- Co było najtrudniejsze w działaniu bez słów?

str. 52

- Co pomogło wam się porozumieć?
- Jakie emocje pojawiły się w trakcie?

Wskazówki dla osoby prowadzącej (opcjonalnie):

- Zachęcaj do kreatywności i śmiechu – nawet jeśli powstaną „dziwne” konstrukcje lub układy.
- Dbaj, aby każdy zespół miał wystarczająco przestrzeni na działanie.
- Wybieraj zadania dostosowane do możliwości przestrzennych i energii grupy.

Dlaczego to ćwiczenie jest innowacyjne?

Ćwiczenie „Instrukcje bez słów” wprowadza doświadczanie współpracy na głębszym, niewerbalnym poziomie, co jest rzadko spotykane w typowych warsztatach. Dzięki prostocie i humorowi ćwiczenie buduje poczucie bliskości, uważności i rozluźnienia w grupie, pokazując w praktyce, że współpraca to nie tylko rozmowy – to także wzajemne dostrojenie i intuicja.

Ćwiczenie 3. Plecak wsparcia.

Czas trwania: 20–25 minut.

Materiały potrzebne do realizacji ćwiczenia:

- kartki A4 (po jednej dla każdej osoby),
- kolorowe flamastry lub długopisy,
- taśma dwustronna lub magnesy (jeśli sala ma tablicę).

Zamierzony efekt:

Ćwiczenie wzmacnia pozytywne emocje i buduje świadomość, że współpraca opiera się na wzajemnym wsparciu i dzieleniu się mocnymi stronami. Pomaga wszystkim spojrzeć na siebie i innych przez pryzmat zasobów, nie braków. Sprzyja integracji grupy w lekki, bezpieczny sposób i zwiększa wzajemne zaufanie.

Przebieg ćwiczenia (krok po kroku):

Krok 1. Wprowadzenie osoby prowadzącej.

Wszyscy nosimy w swoim „plecaku” zasoby, które mogą pomóc innym. Czasem jest to cierpliwość, innym razem poczucie humoru albo dobra organizacja. Dzisiaj sprawdzimy, co mamy w naszych plecakach wsparcia – i jak możemy dzielić się tym, co mamy najlepszego.

Krok 2. Przygotowanie plecaków.

Wszyscy otrzymują kartkę A4 i rysują na niej symboliczny plecak (nie chodzi o perfekcyjne rysunki – ważna jest zabawa i swoboda). Wewnątrz plecaka wpisują 2–3 swoje cechy lub zasoby, które uważają za wartościowe we współpracy (np. cierpliwość, umiejętność słuchania, poczucie humoru, spokój w sytuacjach kryzysowych itd.).

Krok 3. Rozbudowanie plecaka przez grupę.

Następnie wstają i swobodnie spacerują po sali. Na sygnał osoby prowadzącej zatrzymują się przy przypadkowej osobie i dopisują do jej plecaka jedną cechę lub umiejętność, którą w niej zauważają lub doceniają. Ruch trwa przez kilka rund (np. 3–5 minut), aż plecaki się wypełnią dodatkowymi zasobami.

Krok 4. Zakończenie.

Po zakończeniu rundy wracają na swoje miejsca i czytają, co znalazło się w ich plecakach.

Pytania do refleksji / rozmowy w grupie:

- Co cię zaskoczyło w tym, co zostało przez Ciebie przeczytane?
- Jak się czujesz, widząc, jak inni postrzegają twoje zasoby?
- Jak te zasoby mogą pomagać w budowaniu współpracy?

Wskazówki dla osoby prowadzącej (opcjonalnie):

- Zachęcaj do pisania lekkim, serdecznym językiem (np. świetnie słucha, wulkan pozytywnej energii), bez oceniania czy krytyki.
- Jeśli grupa jest bardziej nieśmiała, można na początku zrobić jedną próbę pilotażową.
- Zadbaj, aby każda z osób otrzymała przynajmniej kilka dopisków – nikt nie powinien zostać pominięty.

Dlaczego to ćwiczenie jest innowacyjne?

Plecak wsparcia w sposób kreatywny i humorystyczny wizualizuje indywidualne zasoby osób uczestniczących, a zarazem buduje świadomość siły grupy. To ćwiczenie odchodzi od tradycyjnych form analizy kompetencji, wprowadzając lekkość, wzruszenie i pozytywne emocje, bez presji czy rywalizacji. Pozwala doświadczyć, że współpraca to nie tylko obowiązek – to także wzajemne wzmacnianie się.

Ćwiczenie 4. Współpraca słów.

Czas trwania: 15–20 minut.

Materiały potrzebne do realizacji ćwiczenia:

- [karteczki z zestawami 5 losowych słów \(załącznik do ćwiczenia; plik PDF\)](#),
- zegar / stoper,
- długopisy i kartki (opcjonalnie do zapisu historii).

Zamierzony efekt:

Ćwiczenie w przystępny i humorystyczny sposób ukazuje wartość współpracy opartej na elastyczności, słuchaniu i otwartości na różnorodne pomysły. Pomaga rozładować napięcie, buduje pozytywne skojarzenia z zespołem i pokazuje, że nawet z chaosu można wspólnie stworzyć coś sensownego – lub przynajmniej zabawnego. To doświadczenie buduje atmosferę lekkości i jednocześnie zostawia refleksję, podobieństwo nie jest warunkiem dobrego działania razem.

Przebieg ćwiczenia (krok po kroku):

Krok 1. Wprowadzenie osoby prowadzącej.

W pracy z innymi nie zawsze wiemy, co nas czeka – czasem mamy zupełnie inne punkty widzenia i języki. Dzisiaj sprawdzimy, jak poradzić sobie z różnorodnością i stworzyć coś wspólnie – nawet z pozornie przypadkowych elementów.

Krok 2. Podział na zespoły.

Osoba prowadząca prosi o dobranie się w pary lub dzieli grupę na zespoły trzyosobowe – w zależności od liczby osób i dynamiki grupy.

Krok 3. Losowanie zestawów słów.

Każdy zespół losuje jeden zestaw zawierający pięć słów. Zestawy są przygotowane wcześniej i dostępne w załączniku do ćwiczenia. Dobór słów jest celowo różnorodny – część może być zabawna, absurdalna, symboliczna – tak, by uruchomić wyobraźnię i śmiech.

Krok 4. Stworzenie historii.

Zadaniem każdego zespołu jest wspólne ułożenie krótkiej historii (maksymalnie trzy zdania), w której muszą zostać użyte wszystkie wylosowane słowa. Opowieść powinna w jakiś sposób nawiązywać do tematyki pracy zespołowej lub pomocowej – może być metaforyczna, zabawna, absurdalna lub wzruszająca. Osoba prowadząca zachęca do twórczej swobody i traktowania ćwiczenia z przymrużeniem oka.

Krok 5. Prezentowanie historii.

Po upływie czasu każdy zespół odczytuje swoją historię na forum grupy. Osoba prowadząca może zadać pytania refleksyjne po każdej prezentacji lub zebrać je w podsumowaniu końcowym (np. *Jak się wam współpracowało przy tym zadaniu? Co było najciekawsze lub najtrudniejsze?*).

Pytania do refleksji / rozmowy w grupie:

- Co było dla ciebie zaskakujące w tym ćwiczeniu?
- Jakie zachowania wspierały (lub utrudniały) współpracę w twojej grupie?

Wskazówki dla osoby prowadzącej (opcjonalnie):

- Zachęcaj do twórczego luzu – nie chodzi o perfekcję, tylko o wspólną zabawę.
- Dobierz słowa tak, by były różnorodne i czasem absurdalne – to wyzwala kreatywność i śmiech.
- Nie oceniaj opowieści – liczy się proces, nie produkt.

Dlaczego to ćwiczenie jest innowacyjne?

To ćwiczenie wprowadza element zaskoczenia i humoru, jednocześnie przemycając ważne umiejętności współpracy: słuchanie, kompromis, wspólne tworzenie. Jest nietypowe, bo zamiast mówić o współpracy – pozwala jej doświadczyć w działaniu,

w lekkiej, ale skutecznej formie. Wzmacnia zaufanie i daje przestrzeń do integracji bez presji.

Scenariusz 7. Motywacja – co mnie jeszcze trzyma w tej pracy

[Prezentacja do scenariusza nr 7 \(plik PDF\).](#)

Czas trwania: 2 godziny.

Cel spotkania:

Odkrywanie własnych źródeł motywacji – od drobnych sukcesów po codzienne „kotwice” – i zbudowanie autentycznego obrazu swojej siły dzięki humorowi i lekkiej autoironii.

Po spotkaniu osoby uczestniczące:

- ✓ potrafią nazwać własne małe motywatory i źródła siły w codziennej pracy,
- ✓ doświadczają ulgi i pozytywnych emocji związanych z dostrzeżeniem własnej skuteczności,
- ✓ wzmacniają poczucie, że nawet drobne działania mają znaczenie i wartość,
- ✓ czują się częścią wspierającej społeczności zawodowej.

Ćwiczenie 1. Awaryjny zestaw motywacyjny.

Czas trwania: 20 minut.

Materiały potrzebne do realizacji ćwiczenia:

- małe papierowe torebki lub koperty (po jednej dla każdej osoby),
- karteczki samoprzylepne lub paski papieru,
- długopisy, flamastry,
- (opcjonalnie) naklejki, taśma, spinacze – do ozdobienia zestawu.

Zamierzony efekt:

Ćwiczenie pozwala ośwoić temat spadków motywacji w sposób naturalny, zabawny i autentyczny. Pokazuje, że wszyscy mamy swoje kotwice, które pomagają przetrwać trudne dni. Osoby uczestniczące wychodzą z gotową, osobistą „apteczką” motywacyjną, którą mogą symbolicznie otworzyć, gdy zrobi się ciężko.

Przebieg ćwiczenia (krok po kroku):

Krok 1. Wprowadzenie osoby prowadzącej.

Wszyscy mamy takie dni, kiedy poziom motywacji jest niższy niż bateria w starym telefonie. Co wtedy robić? Z czego korzystać, by jakoś przetrwać? Dziś stworzymy swój osobisty awaryjny zestaw motywacyjny – taki, który możesz sobie wyobrazić, gdy przyjdzie dzień „wszystko mnie wkurza”.

Krok 2. Tworzenie własnych zestawów.

Wszyscy otrzymują torebkę lub kopertę i kilka karteczek. Na każdej zapisujemy jedną rzecz, myśl, rytuał, osobę lub aktywność, która pomaga w przetrwaniu trudnego dnia w pracy.

Przykłady:

- *Przypomnienie sobie, że w piątek zaczyna się weekend.*
- *SMS od koleżanki: Ja też mam dość!*
- *Kawa z ulubionego kubka.*
- *Mój pies/koť, który nie martwi się o system.*
- *Szybki spacer + przekleństwo w głowie = balans.*

Wszyscy wkładają karteczki do swojego zestawu i mogą ozdobić torebkę jako swój **motywacyjny power bank**.

Krok 3. Wymiana inspiracji.

Osoby uczestniczące mogą wyciągnąć 1–2 rzeczy ze swojego zestawu i podzielić się z grupą. Osoba prowadząca zapisuje je na flipcharcie jako wspólną **awaryjną bazę przetrwania** – lista powinna być śmieszna, wzruszająca, swojska.

Pytania do refleksji / rozmowy w grupie:

- Co masz w swoim zestawie, co cię naprawdę ratuje?
- Co najbardziej zaskoczyło cię w pomysłach innych?

Wskazówki dla osoby prowadzącej (opcjonalnie):

- Zachęcaj do humoru i luzu – nie oceniamy karteczek, każda odpowiedź jest OK.

- Daj czas osobom, które chcą zachować zestaw jako pamiątkę – można wręczyć symbolicznie certyfikat przetrwania.

Dlaczego to ćwiczenie jest innowacyjne?

Awaryjny zestaw motywacyjny przekształca rozmowę o kryzysie i zmęczeniu w lekki, twórczy i bardzo osobisty proces. To nietypowa forma autorefleksji – zamiast rozmawiać o demotywacji, uczymy się śmiać z niej i mieć własne narzędzia do działania. Ćwiczenie łączy lekkość, głębię i poczucie, że nie jesteśmy w pojedynkę.

Ćwiczenie 2. Co mnie trzyma na linie?

Czas trwania: 25–30 minut.

Materiały potrzebne do realizacji ćwiczenia:

- kartki A4 lub brystol (dla każdej osoby),
- taśma klejąca,
- flamastry, kredki, kolorowe długopisy,
- (opcjonalnie) sznurek, klej, nożyczki, naklejki do ozdoby „liny”.

Zamierzony efekt:

Ćwiczenie pozwala nazwać własne źródła motywacji i wsparcia, osadzić je w lekkiej metaforze, która z humorem pokazuje realne emocje i trudności. Daje przestrzeń do autorefleksji, ale też łączy ludzi – wszyscy coś dźwigają, wszyscy się trzymają, wszyscy czasem się chwiejemy. Motywacja nie musi być wielka – ważne, że działa.

Przebieg ćwiczenia (krok po kroku):

Krok 1. Wprowadzenie osoby prowadzącej.

Czasem nasza praca przypomina chodzenie po linie nad przepaścią – napięcie, ryzyko, emocje... Ale skoro nadal tu jesteśmy, to coś nas na tej linie trzyma. Dziś spróbujemy sprawdzić, co to takiego – z humorem i prawdą.

Krok 2. Praca indywidualna.

Każda osoba otrzymuje kartkę i rysuje na niej **siebie jako akrobatę** balansującego na linie (może być patyczkowy ludzik – liczy się treść, nie artyzm). Na kartce dopisują:

- **Co trzyma mnie na tej linii?** – wokół liny (np. współpracownicy, duma z małych rzeczy, śmiech w pokoju socjalnym, nadzieja, że komuś udało się pomóc).
- **Co mnie zrzuca z tej liny?** – pod linią (np. absurdalne procedury, brak uznania, ciągły pośpiech).
- **Co mnie balansuje?** – akcesoria typu parasolka, kij, plecak (np. dobre jedzenie, psy, czarny humor, mój wewnętrzny bunt).

Krok 3. Galeria i omówienie.

Wszyscy wieszają swoje kartki na ścianie i omawiają je w grupie lub w parach. Osoba prowadząca zachęca do refleksji, nie analizy.

Pytania do refleksji / rozmowy w grupie:

- Co najczęściej pojawiało się jako utrzymujące na linii?
- Czy jesteśmy bardziej podobni niż nam się wydaje?
- Co możesz zrobić, by ją sobie trochę wzmocnić?

Wskazówki dla osoby prowadzącej:

- Zachęcaj do humoru i dystansu – nie chodzi o ocenę rysunków, tylko o wspólne spojrzenie z boku.
- Można dać więcej czasu, jeśli grupa zaangażuje się w ćwiczenie.
- Jeśli ktoś nie chce pokazywać swojego rysunku, pozwól mu tylko opowiedzieć.

Dlaczego to ćwiczenie jest innowacyjne?

To ćwiczenie łączy autoironię, kreatywność i głęboką refleksję. Zamiast pytać wprost o motywację – zaprasza do metaforycznego spojrzenia, które rozbraja napięcie i zachęca do szczerej, często wzruszającej autorefleksji. Jest lekkie w formie, ale treściwe w efekcie.

Ćwiczenie 3. Motywacyjne bingo: *Udało się przetrwać, bo...*

Czas trwania: 15 minut.

Materiały potrzebne do realizacji ćwiczenia:

- [gotowe karty bingo z różnymi motywatorami \(załącznik do tego ćwiczenia; plik PDF\)](#),
- długopisy,
- (opcjonalnie) drobne nagrody – naklejki, spinacze, medale „UDAŁO SIĘ PRZETRWAĆ”.

Zamierzony efekt:

Ćwiczenie daje przestrzeń na lekkość, identyfikację i odrobinę absurdu. Osoby uczestniczące zauważają, że nawet błahe elementy potrafią mieć realny wpływ na ich przetrwanie w zawodzie. Dzięki wspólnemu śmiechowi i wymianie przełamują poczucie osamotnienia i wzmacniają grupową energię.

Przebieg ćwiczenia (krok po kroku):

Krok 1. Wprowadzenie osoby prowadzącej.

Motywacja w pracy pomocowej to nie zawsze górnolotne hasła i misja – czasem trzymają nas najdziwniejsze rzeczy. Dziś zagramy w motywacyjne bingo, żeby się pośmiać, podzielić tym, co nas naprawdę trzyma, i zobaczyć, że wszyscy coś w sobie mamy.

Krok 2. Gra w bingo.

Wszyscy otrzymują kartę z hasłami do bingo (załącznik do tego ćwiczenia). Zadaniem jest **zakreślić te hasła, z którymi się identyfikują**. Kto pierwszy zakreśli pięć haseł krzyczy: „UDAŁO SIĘ PRZETRWAĆ!”. Wygrywają jednak wszyscy, ponieważ potem przychodzi **najlepsza część zadania**.

Krok 3. Dzielenie się śmiesznymi/nieoczywistymi motywatorami.

Wszyscy dzielą się swoimi „motywatorami” lub proponują swoją kategorię do motywacyjnego bingo. Osoba prowadząca może podsumować, mówiąc: *Jak widać, motywacja to nie jedno wielkie coś. To milion małych, czasem prozaicznych, czasem wzruszających rzeczy, które robią różnicę.*

Pytania do refleksji / rozmowy w grupie:

- Który motywator rozbawił cię najbardziej?

- Czy są w twoim życiu małe rzeczy, które dają ci siłę, choć czasem ich nie doceniasz?

Wskazówki dla osoby prowadzącej (opcjonalnie):

- Bingo można dostosować do stylu grupy – bardziej zabawne lub bardziej refleksyjne.
- Zadbaj o tempo – niech gra będzie dynamiczna.
- Na koniec warto zaproponować wspólne stworzenie nowego pola, którego nie było.

Dlaczego to ćwiczenie jest innowacyjne?

Motywacyjne bingo odwraca klasyczne myślenie o motywacji jako wielkiej idei. Zamiast tego pokazuje, że **życie składa się z drobiazgów**, które ratują nas przed wypaleniem. Dzięki elementowi gry, humoru i lekkiej rywalizacji, ćwiczenie integruje grupę i przypomina, że każda z osób ma coś, co go trzyma – nawet jeśli to tylko czekolada w szufladzie.

Ćwiczenie 4. Nagroda Złotego Spinacza.

Czas trwania: 20 minut.

Materiały potrzebne do realizacji ćwiczenia:

- spinacze biurowe (złote, kolorowe lub zwykłe – ważne, żeby symbolizowały „nagrodę”),
- kartki A5 lub paski papieru,
- flamastry, długopisy,
- taśma lub sznurek (do stworzenia ścianki nagród).

Zamierzony efekt:

Ćwiczenie pomaga spojrzeć na swoją codzienną pracę z dystansem i życzliwością wobec siebie. Pokazuje, że motywacja może płynąć z drobnych sukcesów, które nie są oficjalnie doceniane, ale które **nadal mają znaczenie**. Dzięki humorowi i symbolicznie nagrody buduje się poczucie wartości i wspólnoty – bo wszyscy coś dźwigamy i zasługujemy na swój Złoty Spinacz.

Przebieg ćwiczenia (krok po kroku):

Krok 1. Wprowadzenie osoby prowadzącej.

W tej pracy rzadko dostajemy Oscary. Nikt nie daje nam złotych statuetek za to, że udało się rozwiązać konflikt, załatwić komuś mieszkanie czy po prostu... dotrwać do piątku. Ale dziś to się zmienia. Czas na rozdanie Złotych Spinaczy – symbolicznych nagród za rzeczy, które naprawdę mają znaczenie.

Krok 2. Refleksja indywidualna.

Każda osoba otrzymuje kartkę i zapisuje na niej:

*Za co chciał(a)byś dziś sobie przyznać **Nagrodę Złotego Spinacza**?*

Chodzi o coś osobistego, z humorem lub szczerego, np.

- *Za to, że udało się nie nakrzyczeć na nikogo, mimo burzy mailowej.*
- *Za to, że udało się nie zapomnieć dołączyć załącznika do raportu – pierwszy raz od trzech miesięcy!*
- *Za to, że chciało mi się dziś przyjść.*

Krok 3. Własnoręczne przypięcie spinacza.

Po zapisaniu swoich nagród wszyscy podchodzą do przygotowanej wcześniej ścianki lub sznurka i przyczepiają tam swoje kartki wraz ze spinaczem. Moment ten pełni rolę symbolicznej gali nagród. W tle mogą lecieć fanfary lub muzyka.

Krok 4. Wspólne czytanie nagród.

Osoba prowadząca lub chętne osoby czytają przyznane nagrody na głos. Wszyscy otrzymują drobne nagrody (jajka niespodzianki, cukierki, drobne złote żetony itd.).

Pytania do refleksji / rozmowy w grupie:

- Która z nagród była ci szczególnie bliska?
- Za co jeszcze możesz sobie przyznać dzisiaj nagrodę?

Wskazówki dla osoby prowadzącej:

- Zadbaj o swobodną atmosferę – nie oceniamy, nie analizujemy, tylko celebруемy.

- Rozważ przyznanie każdej osobie drobnej „nagrody” może być to złoty czekoladowy medal lub jajko niespodzianka, cukierek itd.

Dlaczego to ćwiczenie jest innowacyjne?

Ćwiczenie Nagroda Złotego Spinacza przełamuje stereotypy o ciężkiej rozmowie o motywacji – zamiast tego pozwala z humorem i czułością zobaczyć wartość swojej pracy. Jest świeże, symboliczne, lekkie, a jednocześnie bardzo osobiste. Daje przestrzeń na autoironię, dumę i śmiech – czyli wszystko, co może naprawdę motywować.

Scenariusz 8. Empatia i współczucie – również dla siebie

[Prezentacja do scenariusz nr 8 \(plik PDF\).](#)

Czas trwania: 2 godziny.

Cel spotkania:

Wzmocnić kompetencje empatycznego słuchania i autentycznego towarzyszenia z poszanowaniem własnych granic emocjonalnych oraz rozwinąć samowspółczucie jako realny bufor przed przeciążeniem i wypaleniem. Uporządkować rozumienie empatii (bez mitów i „poświęcania się”) oraz kształtować postawę życzliwości wobec siebie – praktyczną, naturalną i możliwą do zastosowania na co dzień.

Po spotkaniu osoby uczestniczące:

- ✓ odróżniają empatię, współczucie i litość oraz rozumieją ich konsekwencje w praktyce zawodowej,
- ✓ stosują podstawowe elementy empatycznego słuchania (uwaga, obecność, brak oceny),
- ✓ rozwijają samowspółczucie jako realne narzędzie ochrony przed przeciążeniem i wypaleniem,
- ✓ rozpoznają własne granice emocjonalne i momenty, gdy empatia przeradza się w nadodpowiedzialność,
- ✓ zyskują przestrzeń refleksji nad osobistymi potrzebami emocjonalnymi w pracy z drugim człowiekiem.

Ćwiczenie 1. Głos wspierający / głos krytyczny.

Czas trwania: 30 minut.

Materiały potrzebne do realizacji ćwiczenia:

- [przygotowany arkusz do zapisywania swoich notatek \(załącznik do ćwiczenia; plik PDF\),](#)
- długopisy.

Zamierzony efekt:

Osoby uczestniczące rozpoznają, jak działa mechanizm wewnętrznego głosu krytycznego i jaki ma wpływ na ich samopoczucie w sytuacjach trudnych. Uczą się formułować wobec siebie wspierające, łagodne komunikaty – zbliżone do tych, jakie byłyby kierowane do osoby im bliskiej. Ćwiczenie wzmacnia postawę samowspółczucia jako elementu odporności emocjonalnej i rozwija nawyk stosowania empatycznego języka wobec siebie jako skutecznego narzędzia autoregulacji.

Przebieg ćwiczenia (krok po kroku):

Krok 1. Wprowadzenie do ćwiczenia.

Osoba prowadząca wprowadza do tematu ćwiczenia, poruszając znany wielu wątek wewnętrznego głosu krytycznego:

Wszyscy znamy ten głos. Ten, który mówi: 'Znowu zawalone', 'Inni robią to lepiej', 'Po co się w ogóle odzywasz?'. To wewnętrzny głos krytyczny – bywa surowy, czasem bezlitosny, często podszyty lękiem. Niby chce nas mobilizować, ale zazwyczaj odbiera siłę. Dziś zaprosimy do rozmowy innego gościa: głos przyjaciela – głos wspierający. Taki, który nie ocenia, nie porównuje i nie poprawia. Tylko wspiera. Mówi do nas tak, jakbyśmy byli dla siebie ważni i warci troski.

Krok 2. Omówienie ćwiczenia.

Osoba prowadząca wyjaśnia, że wszyscy będą pracować indywidualnie, w formie pisemnej – na przygotowanych arkuszach (załącznik do ćwiczenia). Ich zadaniem będzie przywołanie jednej trudnej sytuacji – takiej, w której pojawił się stres, napięcie lub poczucie winy – a następnie zapisanie, co w tamtym momencie mówili do siebie głosem krytycznym. W kolejnym kroku osoby uczestniczące przekształcą te wypowiedzi tak, jakby kierowali je do bliskiej osoby, którą chcą wesprzeć – z czułością, łagodnością i szacunkiem. Ćwiczenie ma na celu świadomą zmianę tonu wewnętrznego dialogu – z krytycznego na wspierający.

Krok 3. Praca indywidualna (ok. 15 minut).

Wszyscy wykonują ćwiczenie samodzielnie, pracując na przygotowanych arkuszach. Praca składa się z dwóch etapów:

Etap I. Głos krytyczny.

Osoby uczestniczące zapisują zdania, które pojawiają się w ich wewnętrznym dialogu w sytuacjach stresu, błędu, poczucia wstydu lub bezradności. Przykładowe wypowiedzi:

- „Znowu udało Ci się to zepsuć”.
- „Nie nadajesz się do tej pracy”.
- „Wszyscy widzą, że sobie nie radzisz”.

Etap II. Głos wspierający.

Obok każdego zdania zapisują nową wersję – taką, jaką skierowaliby do bliskiej osoby, której chcieliby okazać wsparcie i zrozumienie. Przykłady:

- „Robisz, co możesz – i to naprawdę wystarczy”.
- „Wszyscy miewamy gorsze dni. Ty też masz do tego prawo”.
- „To, co czujesz, jest zrozumiałe. Nie jesteś w tym w pojedynkę”.

Krok 4. Dzielenie się refleksją.

Po zakończeniu pracy indywidualnej osoba prowadząca zaprasza chętne osoby do podzielenia się swoimi refleksjami na forum grupy. Zachęca do wypowiedzi, ale podkreśla, że uczestnictwo w tej części jest całkowicie dobrowolne, nie należy na odczytywanie na głos. Osoby uczestniczące mogą opowiedzieć o tym, co ich zaskoczyło, co poruszyło lub co okazało się trudne w przejściu od głosu krytycznego do głosu wspierającego. Celem tej części jest normalizacja doświadczeń i wzmacnianie gotowości do budowania relacji ze sobą opartej na życzliwości i współczuciu.

Pytania do refleksji / rozmowy w grupie:

- Jak zmieniło się wasze podejście, gdy zaczynaliście pisać głosem wspierającym?
- Co możecie zrobić, by częściej uruchamiać w sobie ten wspierający ton?

Wskazówki dla osoby prowadzącej:

- Podkreśl, że zapisywane wypowiedzi są prywatne – nie będą odczytywane ani oceniane. Wszyscy dzielą się tylko tym, czym chcą.

- Zadbaj o spokojną atmosferę – daj czas i przestrzeń na spokojną pracę, nie sugeruj pośpiechu.
- Jeśli ktoś ma trudność z wymyśleniem wspierających zdań, możesz zaproponować przykład lub zapytać: „Co można komuś, kogo kochasz, w tej samej sytuacji?”.
- Reaguj z empatią – dla niektórych to ćwiczenie może być poruszające lub konfrontujące, szczególnie jeśli głos krytykujący jest bardzo silny, dlatego nie namawiaj do odczytywania odpowiedzi na głos.

Dlaczego to ćwiczenie jest innowacyjne?

Ćwiczenie wprowadza w temat samowspółczucia w sposób praktyczny i głęboko osobisty. Innowacyjność polega na przesunięciu uwagi z oceniania siebie na świadome, empatyczne towarzyszenie sobie – bez psychologizowania, bez gotowych recept. Zamiast mówić o samowspółczuciu, osoby uczestniczące je praktykują – poprzez język, który realnie wpływa na ich emocje, poczucie wartości i wewnętrzny dialog. To prosta technika, która może stać się trwałym narzędziem codziennego wsparcia.

Ćwiczenie 2. Lustro empatii.

Czas trwania: 20–25 minut.

Materiały potrzebne do realizacji ćwiczenia:

- opcjonalnie muzyka w tle, jeśli grupa lubi pracować w lekkiej atmosferze.

Zamierzony efekt:

Osoby uczestniczące doświadczają empatii jako uważnego dostrojenia do drugiej osoby – przez ruch, mimikę i obecność – oraz czują, że „bycie widzianym” nie wymaga wielu słów. Ćwiczenie wzmacnia zaufanie i więź w grupie, a jednocześnie uruchamia łagodniejszy, bardziej współczujący stosunek do siebie. Dzięki temu rośnie gotowość do przeniesienia tej jakości uwagi do codziennej pracy z ludźmi.

Przebieg ćwiczenia (krok po kroku):

Krok 1. Wprowadzenie.

Osoba prowadząca tłumaczy, że empatia zaczyna się od uważności. Dziś spróbujemy „wejść w buty” drugiej osoby nie przez słowa, ale przez ciało i gesty.

Krok 2. Podział na pary.

Osoby uczestniczące dobierają się w dwójki i stają naprzeciwko siebie.

Krok 3. Pierwsza runda – ruchy codzienne.

Jedna osoba („osoba przed lustrem”) wykonuje proste gesty – przeciągnięcie się, poprawienie włosów, rozglądanie się, machnięcie ręką. Druga osoba („lustro”) odtwarza te gesty jak najdokładniej.

Krok 4. Druga runda – emocje.

„Osoba przed lustrem” pokazuje prostym gestem lub miną emocję (np. zmęczenie, złość, radość, zaniepokojenie). Zadaniem „lustra” jest nie tylko powtórzyć ruch, ale także „wejść” w to uczucie.

Krok 5. Zamiana ról.

Po 3–4 minutach role się odwracają.

Krok 6. Podsumowanie na forum.

Osoba prowadząca zbiera refleksje, podkreślając doświadczenie bycia zauważonym i zauważania innych. Osoby uczestniczące dzielą się, jak się czuli, kiedy byli „lustrem” oraz „osoby przed lustrem”.

Pytania do refleksji / rozmowy w grupie:

- Co było łatwiejsze: Być lustrem, czy osobą przed lustrem? Dlaczego?
- Jakie emocje najłatwiej było „poczuć” w roli lustra?

Wskazówki dla osoby prowadzącej:

- Zachęcaj do lekkości i zabawy – ruchy nie muszą być idealnie skopiowane.
- Podkreśl, że nie chodzi o aktorstwo, ale o uważność i otwartość na sygnały drugiej osoby.
- Jeśli grupa jest nieśmiała, możesz zacząć od demonstracji z ochotnikiem.
- Zadbaj o atmosferę – śmiech jest mile widziany, ale nie kosztem drugiej osoby.

- Jeśli czują opór wobec mimiki/emocji, zacznij od bardzo prostych gestów i stopniowo pogłębiaj.

Dlaczego to ćwiczenie jest innowacyjne?

Ćwiczenie uczy empatii nie poprzez rozmowę, lecz przez ciało i ruch. Dzięki metaforze „lustra” wszyscy mogą doświadczyć, czym jest bycie naprawdę zauważonym i „dostrojonym”. Innowacyjność polega na prostocie i lekkości – zamiast analizować empatię intelektualnie, grupa jej doświadcza w zabawowej formie. To jednocześnie integruje, rozwija samoświadomość i buduje więź w zespole.

Ćwiczenie 3. Ciepło – zimno.

Czas trwania: 25 minut.

Materiały potrzebne do realizacji ćwiczenia:

- mały przedmiot do ukrycia (np. piłeczka, kartka, kubek),
- sala, w której można się swobodnie poruszać.

Zamierzony efekt:

Osoby uczestniczące na własnej skórze odczuwają różnicę między „zimnym” głosem krytycznym a „ciepłym” głosem współczucia i widzą, jak ton wewnętrznego dialogu wpływa na energię i działanie. Doświadczają, że można świadomie „przełączać się” na wspierający głos, co zwiększa poczucie sprawczości i spokoju. Ta lekka forma ułatwia przeniesienie nowego nawyku do codziennej pracy z ludźmi.

Przebieg ćwiczenia (krok po kroku):

Krok 1. Wprowadzenie.

Osoba prowadząca przypomina zabawę z dzieciństwa „ciepło – zimno” i mówi: *Dziś zobaczymy, jak ta gra działa, kiedy to nasze wewnętrzne głosy prowadzą nas do celu. Czy bardziej wspiera nas głos krytyczny czy wspierający?*

Krok 2. Runda 1 – głos krytyka.

Jedna osoba szuka ukrytego przedmiotu. Grupa naprowadza ją w chłodny, krytyczny sposób (np. „Nie tędy”, „Źle szukasz”, „Za wolno”, „Nie nadajesz się do tego”). Ton ma być przesadzony, ale bez personalnych docinków – śmiejemy się z formy, nie z osoby.

Krok 3. Krótka refleksja.

Osoba szukająca opowiada, jak się czuła.

Krok 4. Runda 2 – głos współczucia.

Następnie ta sama osoba szuka przedmiotu, a grupa naprowadza ją z empatią i ciepłem (np. „Super, jesteś coraz bliżej!”, „Świetnie ci idzie!”, „Dobrze kombinujesz”).

Krok 5. Krótka refleksja.

Osoba szukająca opowiada, jak się czuła teraz.

Krok 6. Zmiana ochotnika.

Możesz poprosić inne chętne osoby do odszukiwania przedmiotów w obu wariantach.

Krok 7. Podsumowanie na forum.

Osoba prowadząca zestawia obie perspektywy: jak „zimny” ton odbiera siłę, a jak „ciepły” głos współczucia pomaga iść dalej.

Pytania do refleksji / rozmowy w grupie:

- Który styl bardziej przypomina twój wewnętrzny głos na co dzień?
- Jak możesz częściej mówić do siebie w wersji „ciepło”?
- Co byłoby miło usłyszeć od swojego wewnętrznego głosu w trudnych chwilach?

Wskazówki dla osoby prowadzącej:

- Zadbaj, żeby „wersja krytyczna” była humorystyczna i przesadzona, ale nieranąca. Przykład: „No weź, nawet kot by to znalazł!” zamiast „jesteś beznadziejną osobą”.
- Pilnuj równowagi – krytyczna runda krótka, współczująca dłuższa i zakończona pozytywnie.
- Zachęcaj do śmiechu, ale też do poważniejszej refleksji przy podsumowaniu.

Dlaczego to ćwiczenie jest innowacyjne?

Znana gra dziecięca staje się metaforą wewnętrznego dialogu. Osoby uczestniczące nie tylko słyszą teorię o empatii wobec siebie, ale *doświadczają* różnicy w ciele i emocjach. Innowacyjność polega na połączeniu zabawy z głębokim wglądem – śmiech oswaja temat, a refleksja pokazuje praktyczne zastosowanie w codziennym życiu.

Scenariusz 9. Wdzięczności i sukcesy – zauważ to, co dobre

[Prezentacja do scenariusza nr 9 \(plik PDF\).](#)

Czas trwania: 2 godziny.

Cel spotkania:

Wzmocnić umiejętność dostrzegania codziennych sukcesów i pozytywnych aspektów pracy, także tych, które na co dzień umykają. Budować poczucie wartości i sensu poprzez praktykę wdzięczności wobec siebie i innych – w lekkiej, humorystycznej atmosferze.

Po spotkaniu osoby uczestniczące:

- ✓ zauważają i doceniają własne osiągnięcia – także te małe i nieoczywiste,
- ✓ wzmacniają motywację i poczucie sensu dzięki pozytywnej autorefleksji,
- ✓ doświadczają wspólnoty opartej na akceptacji i wzajemnym docenieniu,
- ✓ mają proste narzędzia przypominające o własnej wartości (do użycia na co dzień).

Ćwiczenie 1. Casting na gwiazdę codziennych zwycięstw.

Czas trwania: 20–25 minut.

Materiały potrzebne do realizacji ćwiczenia:

- [gotowy szablon briefu castingowego \(załącznik do tego ćwiczenia; plik PDF\)](#),
- długopisy, flamastry, markery.

Zamierzony efekt:

Ćwiczenie pozwala w świeży i angażujący sposób odkryć i nazwać własne zasoby, codzienne sukcesy i mocne strony. Dzięki formie lekkiego castingu budują pozytywną, zabawną i zarazem głęboką narrację o sobie, wzmacniając motywację, dystans do trudności i poczucie własnej wartości.

Przebieg ćwiczenia (krok po kroku):

Krok 1. Wprowadzenie osoby prowadzącej.

str. 74

Wyobraź sobie, że trwają zdjęcia do wielkiego filmu o twoim codziennym życiu i pracy. Produkcja szuka do roli osoby idealnie oddającej twoją osobowość, siłę, humor i sposób, w jaki radzisz sobie z wyzwaniami. Twoim zadaniem jest przygotowanie tajnego briefu dla osoby, która rolę dostanie!

Krok 2. Opracowanie własnego briefu.

Na przygotowanej kartce wszyscy tworzą indywidualny opis swojej postaci:

- **Tytuł filmu** o sobie (np. Mistrzyni cierpliwości, Tajny agent empatii, Ostatni bohater biura).
- **Cechy charakteru**, które musi posiadać aktor (np. cierpliwość na poziomie olimpijskim, umiejętność żartowania w absurdalnych sytuacjach, tajna moc szybkiego odzyskiwania energii po trudnych rozmowach).
- **Scena obowiązkowa**, która musi znaleźć się w filmie (np. negocjacje z niemożliwą osobą-klientem, ratowanie projektu pięć minut przed deadline).
- **Rekwizyt obowiązkowy**, bez którego ta postać nie istnieje (np. kubek kawy, ulubiony notes, symboliczny długopis do podpisywania cudów).

Krok 3. Podsumowanie i opcjonalnie prezentacja.

Chętni mogą zaprezentować tytuł swojego filmu lub przeczytać najciekawszą cechę lub rekwizyt swojej postaci. Osoba prowadząca zamyka ćwiczenie krótkim komentarzem: *Wszyscy każdego dnia odgrywamy wyjątkową rolę – często nawet nie zdając sobie sprawy, jak wiele siły i charakteru pokazuje w zwykłych, trudnych sytuacjach. Dziś mieliśmy okazję spojrzeć na siebie tak, jak naprawdę na to zasługujemy – z humorem, podziwem i szacunkiem.*

Pytania do refleksji / rozmowy w grupie:

- Która cecha twojej postaci najbardziej cię dziś wspiera?
- Jaka scena najlepiej pokazuje twoją siłę?
- Czym najbardziej chciałbyś/chciałabyś zarazić widzów swojego filmu?

Wskazówki dla osoby prowadzącej:

- Zachęcaj do zabawy formą i przekraczania granic powagi – im bardziej kreatywnie, tym lepiej.

- Podkreślaj, że nie ma złych odpowiedzi – każda cecha, nawet najbardziej nietypowa, może być atutem.
- Można dodatkowo przygotować ścianę plakatów filmowych – miejsce, gdzie będą mogli powiesić swoje briefy.

Dlaczego to ćwiczenie jest innowacyjne?

Casting do roli siebie to dynamiczna i nietypowa metoda wzmacniania pozytywnej samooceny, oparta na kreatywnym spojrzeniu na własne doświadczenia i umiejętności. W odróżnieniu od tradycyjnych form autorefleksji, to ćwiczenie pozwala zobaczyć siebie w akcji – w zabawnej, obrazowej i jednocześnie głębokiej perspektywie osobistego filmu o codziennych zwycięstwach.

Ćwiczenie 2. Gdyby sukces był samochodem.

Czas trwania: 20 minut.

Materiały potrzebne do realizacji ćwiczenia:

- [karty z wydrukowanym konturem samochodu \(załącznik do ćwiczenia; plik PDF\)](#),
- flamastry, długopisy,
- (opcjonalnie) naklejki, brokat, plastelina – do ozdabiania samochodu.

Zamierzony efekt:

Osoby uczestniczące odkrywają swój sukces jako efekt codziennych wyborów i zasobów – a nie jednorazowego „wielkiego osiągnięcia”. Dzięki temu tworzą osobistą mapę wpływu i wychodzą z pomysłem na mały, realny krok, który mogą wdrożyć od razu.

Przebieg ćwiczenia (krok po kroku):

Krok 1. Wprowadzenie osoby prowadzącej.

Sukces w naszej pracy nie zawsze jest jak podium w F1. Częściej to spokojna, wytrwała jazda: tankowanie, dojechanie, czasem postój. Zobaczmy, jak wygląda twój ‘samochód sukcesu’.

Krok 2. Uzupełnianie karty pracy.

Osoby uczestniczące dostają kartę z konturem samochodu. Zaznaczają na nim:

- **Pod maską – Co mnie napędza?** (paliwo/silnik: wartości, motywacje, ludzie, rytuały, które dodają mocy).
- **Przy kołach – Co mnie hamuje?** (przeszkody, przekonania, nawyki, warunki na „drodze”).
- **Bagażnik – Co wożę ze sobą?** (umiejętności, doświadczenia, dobre praktyki, wsparcie zespołu).
- **Koło zapasowe – Co mam w zapasie?** (plany B, szybkie „zestawy naprawcze”, z których mogę skorzystać w kryzysie).

WAŻNE: To ma być zabawne, ale prawdziwe.

Krok 3. Deska rozdzielcza (opcjonalnie).

Dorysuj 2–3 „wskaźniki” sukcesu (np. „licznik cierpliwości”, „poziom życzliwości”, „kontrolka granic”).

Krok 4. Refleksja grupowa.

W trójkach każda z osób pokazuje jeden element z **napędu** i jeden z **hamulców** – krótko, z humorem.

Krok 5. Zamknięcie.

Wszyscy zaznaczają na karcie jeden **mikroruch**, który zrobisz „od dziś” (np. „tankuję śniadaniem”, „włączam tempomat – przerwa o 13:00”).

Zamierzony efekt:

- Osoby uczestniczące widzą swój sukces jako **sumę codziennych decyzji**, a nie jednorazowy fajerwerk.
- Powstaje osobista mapa wpływu: co wzmacnia/ogranicza i czym realnie dysponuję.
- Rośnie gotowość do małych, wykonalnych kroków.

Pytania do refleksji / rozmowy w grupie:

- Co dziś najbardziej **napędza** twój „silnik”, a co realnie **hamuje**?
- Co zostało odkryte w Twoim **bagażniku**, o czym rzadko pamiętasz?

str. 77

- Jakie **koło zapasowe** chcesz mieć pod ręką w najbliższym tygodniu?

Wskazówki dla osoby prowadzącej:

- Utrzymuj **neutralny** i lekki język; zapraszaj do humoru, ale bez autoironii raniącej.
- Jeśli ktoś ugrzęźnie przy „hamulcach”, poproś o **jeden najmniejszy możliwy krok** do odblokowania (np. 5-min. przerwa, telefon do osoby współpracującej).
- Zadbaj, by nikt nie był „mechanikiem” dla innych – **bez naprawiania**, tylko dzielenie i słuchanie.

Dlaczego to ćwiczenie jest innowacyjne?

Znana metafora samochodu przekłada „duży” temat sukcesu na **konkret**: napęd, hamulec, bagażnik, zapas. Dzięki temu wszyscy dostają prostą, zapamiętywalną matrycę do codziennego użycia – w stylu Express: z humorem, bez patosu, z naciskiem na realny ruch „od dziś”.

Ćwiczenie 3. Wyścig wdzięczności.

Czas trwania: 20–25 minut.

Materiały potrzebne do realizacji ćwiczenia:

- taśma malarska / sznurek do wyznaczenia linii startu i mety,
- duża przestrzeń w sali lub korytarz.

Zamierzony efekt:

Osoby uczestniczące na własnej skórze doświadczają, że mówienie o wdzięczności wyzwala radość, ruch i lekkość. Każda z osób zauważa, że wdzięczność można odnaleźć w drobiazgach – to dostępne źródło energii. Zespół zyskuje poczucie wspólnoty i zabawy.

Przebieg ćwiczenia (krok po kroku):

Krok 1. Wprowadzenie osoby prowadzącej.

Wdzięczność to coś, co nas napędza jak paliwo. Dziś sprawdzimy, jak działa, gdy połączymy ją z ruchem i odrobiną rywalizacji.

Krok 2. Podział na zespoły.

Grupa dzieli się na dwa zespoły i ustawia w dwóch rzędach naprzeciwko siebie. Osoba prowadząca wyznacza linię na środku sali (np. taśmą malarską lub sznurkiem).

Krok 3. Przebieg wyścigu.

Pierwsza osoba z każdego zespołu wypowiada na głos jedną rzecz, za którą czuje wdzięczność (np. „jestem wdzięczny za dobry sen”, „jestem wdzięczna za koleżankę w pracy”). Dopiero wtedy wykonuje mały krok („tip top”) w kierunku linii na środku. Następnie startuje pierwsza osoba z drużyny przeciwnej i zespoły poruszają się **naprzemiennie**.

„Wygrywa” zespół, którego wszyscy jako pierwsi przekroczą linię na środku – choć w praktyce zwycięża cała grupa, bo w sali zostaje duża dawka pozytywnej energii.

Krok 4. Podsumowanie i refleksja.

Osoba prowadząca zaprasza do krótkiej rozmowy o doświadczeniu z ćwiczenia. Osoby uczestniczące dzielą się swoimi odczuciami – co im się podobało, co ich zaskoczyło i jakie myśli wywołało głośne mówienie o wdzięczności w ruchu.

Pytania do refleksji / rozmowy w grupie:

- Jak były Twoja odczucia, mówiąc swoje powody wdzięczności „na głos i w ruchu”?
- Jak każdego dnia możesz praktykować „miniwyścig wdzięczności”?

Wskazówki dla osoby prowadzącej:

- Zachęcaj do prostych, codziennych przykładów (np. „czuję wdzięczność za kubek kawy”). To obniża presję i rozluźnia atmosferę.
- Dbaj o lekkość – to ma być zabawa, nie poważny konkurs.
- Jeśli grupa jest duża, zrób kilka mniejszych zespołów, aby każda z osób miała szansę się wypowiedzieć.
- Podkreśl, że „wygranie” nie ma znaczenia – liczy się energia i wdzięczność, które zostają w grupie.

Dlaczego to ćwiczenie jest innowacyjne?

Zamiast rywalizować o czas czy sprawność fizyczną, osoby uczestniczące poruszają się dzięki wdzięczności. To nadaje zabawie lekkość, a jednocześnie osadza refleksję: **wdzięczność jest naszym paliwem w codzienności**. W duchu Express – humor i ruch prowadzą do głębszego wniosku o sile pozytywnego zauważania.

Ćwiczenie 4. Balonowe polowanie na wdzięczność.

Czas trwania: 20 minut.

Materiały potrzebne do realizacji ćwiczenia:

- przynajmniej dwa balony dla każdej osoby,
- flamastry.

Zamierzony efekt:

Grupa doświadcza, że wdzięczność to coś, co się udziela i może „krążyć” między ludźmi. Wszyscy słyszymy nie tylko swoje, ale też cudze przykłady – poszerzamy perspektywę. Powstaje lekka, radosna atmosfera, która wzmacnia integrację.

Przebieg ćwiczenia (krok po kroku):

Krok 1. Wprowadzenie osoby prowadzącej.

Wdzięczność to coś, co krąży między nami – czasem my ją wnosimy, czasem łapiemy od innych. Zobaczmy, jak to działa w praktyce.

Krok 2. Praca indywidualna.

Każda osoba dostaje dwa balony i zapisuje na nich dwie rzeczy, za które jest wdzięczna (np. coś z życia zawodowego i coś z życia prywatnego).

Krok 3. Gra.

Wszyscy jednocześnie podrzucają swoje balony w górę i przez ok. 30 sekund starają się utrzymać je w powietrzu. Balony się mieszają, podawane są dalej – powstaje „balonowe morze wdzięczności”.

Krok 4. Stop.

Osoba prowadząca daje sygnał „STOP!”. Każda osoba chwyta dowolny balon, który uda mu się złapać. Odczytuje na głos to, co jest na nim napisane. Jeśli ktoś złapie swój własny balon, może przeczytać go z humorem jako „przypomnienie od siebie”.

str. 80

Krok 5. Powtórka (opcjonalnie).

Ćwiczenie można powtórzyć 2–3 razy, aby wdzięczność krążyła w grupie jeszcze intensywniej.

Pytania do refleksji / rozmowy w grupie:

- Jakże były Twoje odczucia podczas odczytywania balonu wdzięczności?
- Jak możesz częściej „łapać wdzięczność” w codziennym życiu?

Wskazówki dla osoby prowadzącej:

- Zadbaj o bezpieczeństwo – wyraźnie określ przestrzeń, żeby nikt się nie zderzył.
- Zachęcaj do krótkich, prostych przykładów – to ułatwia zabawę i sprawia, że jest dynamiczna.
- Jeśli grupa jest bardzo liczna, można podzielić wszystkich na mniejsze podgrupy.

Dlaczego to ćwiczenie jest innowacyjne?

Łączy dziecięcą zabawę w podrzucanie balonów z refleksją nad wdzięcznością. Prosta mechanika sprawia, że grupa doświadcza wdzięczności jako czegoś dynamicznego, krążącego i lekkiego. Ćwiczenie jest zabawne, ale jednocześnie zostawia mocny obraz: wdzięczność jest w powietrzu i wszyscy mogą ją „złapać”.

Scenariusz 10. Humor jako narzędzie przetrwania

[Prezentacja do scenariusza nr 10 \(plik PDF\).](#)

Czas trwania: 2 godziny.

Cel spotkania:

Pokazać humor jako zdrowy mechanizm radzenia sobie z napięciem i przeciążeniem, który nie umniejsza powagi pracy pomocowej, lecz działa jak wentyl bezpieczeństwa. Rozwinąć umiejętność korzystania z humoru wobec siebie, zespołu i osób-klientów – etycznie, wspierająco i z lekkością – oraz doświadczyć, jak wspólny śmiech wzmacnia wspólnotę i odporność psychiczną.

Po spotkaniu osoby uczestniczące:

- ✓ rozumieją humor jako zdrowy sposób redukcji napięcia i stresu,
- ✓ wskazują sytuacje, w których humor pomaga odzyskać dystans i równowagę,
- ✓ odróżniają humor wspierający od raniącego,
- ✓ doświadczają śmiechu jako źródła wspólnoty i solidarności w zespole.

Ćwiczenie 1. Śmiechowa reakcja łańcuchowa.

Czas trwania: 30 minut.

Materiały potrzebne do realizacji ćwiczenia:

- [zestaw kart z krótkimi, absurdalnymi sytuacjami z pracy – załącznik do ćwiczenia 1 \(plik PDF\)](#),
- krzesła ustawione w kręgu.

Zamierzony efekt:

Wszyscy doświadczają, że nie trzeba wymyślać skomplikowanych dowcipów – wystarczy gest, mina czy prosta reakcja, żeby uruchomić śmiech. Grupa przeżywa wspólną zabawę, która daje lekkość i energię. Powstaje poczucie, że humor można budować *wspólnie*, a nie indywidualnie.

Przebieg ćwiczenia (krok po kroku):

str. 82

Krok 1. Wprowadzenie.

Czasem najgorsze sytuacje w pracy można przetrwać tylko dzięki absurdowi i śmiechowi. Za chwilę zrobimy z tego zabawę – zobaczycie, jak jedna zabawna reakcja może uruchomić całą lawinę śmiechu.

Krok 2. Losowanie sytuacji.

Każda osoba losuje po dwie kartki z absurdalnymi sytuacjami.

Krok 3. Reakcja łańcuchowa.

- Pierwsza osoba czyta swoją sytuację na głos.
- Jej zadaniem jest zareagować jednym słowem, gestem albo krótką miną w zabawny sposób (np. przewracanie oczami, udawanie omdlenia, teatralny okrzyk „O nieee!”).
- Kolejna osoba musi natychmiast **dolożyć swoją reakcję** – jeszcze bardziej przerysowaną albo absurdalną.
- Reakcje budują się jak łańcuch – każda z osób dodaje coś od siebie, aż powstaje „miniscenka” całej grupy.
- Kiedy łańcuch się kończy, kolejna osoba czyta nową sytuację i zaczynamy od nowa.

Krok 4. Minipodsumowanie po każdej scenie (sytuacji).

Osoba prowadząca może zapytać: *Który moment był najbardziej absurdalny? Jakie towarzyszyły Wam uczucia w środku tego łańcucha śmiechu?*

Pytania do refleksji / rozmowy w grupie:

- Jaką absurdalną sytuację z pracy pamiętają osoby uczestniczące i jak na nią zareagowały one i ich zespoły?
- Czy zdarza się, że w pracy też przechodzi między wami taki „łańcuch śmiechu”?
- Jak można świadomie włączać humor do zespołu na co dzień?

Wskazówki dla osoby prowadzącej:

- Zachęcaj do przesady – im bardziej absurdalna reakcja, tym lepiej.

- Nie narzucaj tempa – pozwól, żeby śmiech naturalnie się rozkręcał.
- Jeśli grupa się blokuje, możesz samodzielnie dać pierwszy przykład (np. przesadnie teatralna reakcja).
- Podkreślaj, że nie chodzi o talent aktorski – śmiech z drobnych gestów jest tak samo cenny.

Dlaczego to ćwiczenie jest innowacyjne?

Ćwiczenie łączy humor i ruch w prostą, wspólną zabawę. Osoby uczestniczące nie muszą nic pisać ani wymyślać długich odpowiedzi – wystarczy gest lub mina. Dzięki formule „łańcucha” powstaje spontaniczna, wspólna improwizacja, która jest lekka i rozładowuje napięcie. To nietypowe podejście do pracy z humorem – zamiast rozmawiać o nim, grupa wspólnie go przeżywa.

Ćwiczenie 2. Kalambury na opak.

Czas trwania: 40 minut.

Materiały potrzebne do realizacji ćwiczenia:

- [karteczki z hasłami – załącznik do ćwiczenia nr 2 \(plik PDF\)](#),
- drobne nagrody za odgadnięcie hasła.

Zamierzony efekt:

Śmiech i rozluźnienie – wszyscy doświadczają, że nie trzeba być zabawnym – wystarczy wejść w zabawę. Grupa czuje, że wspólny śmiech jest najlepszym narzędziem przetrwania.

Krok 1. Wprowadzenie.

Za chwilę pobawimy się w kalambury..., ale w wersji Express! Tutaj nie chodzi o idealne zgadywanie – celem jest śmiech i przetrwanie sytuacji z humorem.

Krok 2. Losowanie haseł.

Osoby uczestniczące dzielą się na dwie drużyny i jak w kalamburach losują po kolei hasła z przygotowanych karteczek. Hasła są związane z absurdalnymi sytuacjami w pracy oraz w kontakcie z osobą-klientem i osobami współpracującymi.

Krok 3. Pokazywanie.

str. 84

Jedna osoba z drużyny odgrywa hasło bez słów (kalambury). Jej drużyna zgaduje, – mają maks. 1 minutę. Jeśli nie odgadną, hasło przechodzi do drugiej drużyny, która ma dodatkowe 30 sekund na odgadnięcie. Wersja na opak polega na tym, że hasła są specjalnie absurdalne i śmieszne, ale związane z pracą pomocową.

Krok 4. Wielki finał.

Ostatnia runda: osoba prowadząca łączy obie drużyny w jedną grupę. Cała grupa razem (każda z osób po swojemu) odgrywa hasło, które pokazuje osoba prowadząca – tak, żeby wyszedł kompletny chaos i śmiech.

Pytania do refleksji / rozmowy w grupie:

- Jakie towarzyszyły uczucia podczas odgrywania i oglądania scenek?
- Co wywoływało w tobie największy śmiech – absurd haseł czy wspólne próby ich odgadnięcia?
- Jak śmiech zmienił twoje samopoczucie po tym ćwiczeniu?

Wskazówki dla osoby prowadzącej:

- Przygotuj zabawne hasła (najlepiej trochę oderwane od rzeczywistości).
- Zachęcaj do przesady w odgrywaniu – im bardziej teatralnie, tym lepiej.
- Pamiętaj, że najważniejszy jest śmiech, rozważ małą nagrodę (cukierek itp.) za odgadnięcie hasła.

Dlaczego to ćwiczenie jest innowacyjne?

To dobrze znana forma (kalambury), ale w humorystycznej, absurdalnej odsłonie – od razu uruchamia śmiech i integrację. Zamiast rozmów i pisania – pełna interakcja, ruch, spontaniczność. Osoby uczestniczące same tworzą humor na żywo.

Ćwiczenie 3. Reklama biurowych cudów.

Czas trwania: 40 minut.

Materiały potrzebne do realizacji ćwiczenia:

- [karteczki z nazwami biurowych problemów – załącznik do ćwiczenia nr 3 \(plik PDF\)](#),

- opcjonalnie: dowolne rekwizyty z sali (kubek, długopis, chusta, krzesło) jako magiczne produkty.

Zamierzony efekt:

Wspólny śmiech i rozładowanie napięcia. Kreatywne spojrzenie na stresujące sytuacje – przez humor i dystans. Grupa tworzy własne narzędzia przetrwania w lekkiej i zabawnej formie.

Krok 1. Wprowadzenie.

Wszyscy znamy reklamy cudownych produktów, które rozwiązują każdy problem. Teraz zrobimy swoje reklamy – biurowych cudów, które pomogą nam przetrwać gorsze chwile w pracy.

Krok 2. Podział na grupy.

Wszyscy dzielą się w pary. Każda para losuje kartkę z biurowym problemem.

Krok 3. Tworzenie reklamy.

Zadanie grupy: wymyślić i przygotować **krótką, humorystyczną reklamę produktu**, który rozwiązuje dany problem. Produkt może być zupełnie absurdalny, np.: *Kawalek taśmy klejącej, który naprawia wszystkie relacje w pracy, Czapka antywypaleniowa – zakładasz i od razu masz energię, Spray na osobę-klienta w złym humorze – pachnie spokojem.*

Reklama może mieć formę: scenki, piosenki, sloganu, pokazu mody... Forma jest dowolna.

Krok 4. Prezentacja.

Każda grupa prezentuje swoją reklamę przed resztą. Publiczność może reagować jak publiczność telewizyjna: oklaski, śmiech, hasła.

Pytania do refleksji / rozmowy w grupie:

- Który produkt najbardziej ci się spodobał i dlaczego?
- Jak humor zmienia sposób patrzenia na problemy w pracy?
- Czy w realnej pracy też można zareklamować sobie problem w śmieszny sposób, by złapać dystans?

Wskazówki dla osoby prowadzącej:

str. 86

- Podaj przykłady „cudownych produktów”.
- Zachęcaj do przesady – im bardziej przerysowana reklama, tym lepiej.
- Zadbaj, żeby wszyscy mieli swoją rolę (nawet drobną).
- Nie oceniaj – każda prezentacja jest dobra, jeśli wywołuje uśmiech.

Dlaczego to ćwiczenie jest innowacyjne?

Znana forma (reklama) zostaje przeniesiona na grunt pracy pomocowej i biurowych problemów. Dzięki temu osoby uczestniczące mogą przekształcać trudne sytuacje w coś śmiesznego i lekkiego, co wzmacnia ich odporność i dystans.

Ćwiczenie 4. Śmiechowa fala.

Czas trwania: 10 minut.

Materiały potrzebne do realizacji ćwiczenia:

Brak.

Zamierzony efekt:

Osoby uczestniczące doświadczają, że wspólny śmiech natychmiast rozluźnia napięcie, podnosi nastrój i buduje poczucie wspólnoty. Zabierają proste „narzędzie pierwszej pomocy” – krótką falę śmiechu, która pomaga odzyskać lekkość i dystans w stresujących sytuacjach.

Krok 1. Wprowadzenie.

Na stadionach robi się fale, a my zrobimy dziś falę śmiechu. To nasz rytuał przetrwania, żeby zapamiętać, że zawsze możemy rozładować stres... po prostu się śmiejąc.

Krok 2. Fala śmiechu.

Grupa siada lub stoi w kręgu. Pierwsza osoba zaczyna się śmiać (na niby lub prawdziwie). Osoba obok „przejmuje” śmiech i dodaje swój (może być inny: rechot, chichot, parsknięcie). Fala idzie dookoła – powstaje fala śmiechu. Następnie grupa próbuje przyspieszyć falę albo zrobić falę w drugą stronę. Na koniec wszyscy śmieją się jednocześnie, jakby fala zalała całą salę.

Krok 3. Finał.

Wspólny okrzyk (np. „Przetrwamy dzięki humorowi!”) albo grupowa „piątka” w powietrzu.

Pytania do refleksji:

- Jakie były Twoje odczucia, kiedy śmiech przechodził po kolei przez grupę?
- Co zmieniało się w twoim odczuciu, gdy śmiech stawał się coraz bardziej naturalny?
- Jak śmiech wpływa na poczucie przynależności w zespole?

Wskazówki dla osoby prowadzącej:

- Samodzielnie rozpocznij falę z dużym zaangażowaniem – od twojej energii zależy, czy grupa się wciągnie.
- Zachęcaj do różnych rodzajów śmiechu (rechot, chichot, parsknięcie, gromki śmiech) – to zwiększy efekt zabawy.
- Nie spiesz się – na początku śmiech bywa wymuszony, ale po chwili staje się naturalny i zaraźliwy.

Dlaczego to ćwiczenie jest innowacyjne?

„Śmiechowa fala” opiera się na znanym mechanizmie fali stadionowej, ale przenosi go do świata emocji i dobrostanu. Zamiast samego ruchu, grupa przekazuje sobie śmiech – coś, co jednocześnie rozładowuje stres i buduje więź. To proste, ale niezwykle skuteczne doświadczenie, w którym humor staje się konkretnym, wspólnym narzędziem przetrwania. Ćwiczenie łączy ruch, dźwięk i emocje – dzięki temu działa zarówno na ciało, jak i na psychikę.

Scenariusz 11. Bycie w relacji – zawodowo i po ludzku

[Prezentacja do scenariusza nr 11 \(plik PDF\).](#)

Czas trwania: 2 godziny.

Cel spotkania:

Wzmocnić umiejętność skutecznego komunikowania się – tak, by mówić jasno i słuchać aktywnie, z uważnością na drugą osobę. Rozwijać gotowość do dopasowania języka i stylu rozmowy w zależności od potrzeb osoby, z którą rozmawiamy, przy jednoczesnym zachowaniu autentyczności i ludzkiego tonu. Dzięki temu relacje zawodowe stają się prostsze, bardziej efektywne i oparte na wzajemnym szacunku.

Po spotkaniu osoby uczestniczące:

- ✓ potrafią jasno komunikować się i aktywnie słuchać
- ✓ rozumieją znaczenie szacunku i autentyczności w budowaniu relacji,
- ✓ zyskują refleksję, jak łączyć rolę zawodową z byciem „po ludzku” w kontakcie z drugim człowiekiem.

Ćwiczenie 1. Kapelusznicy.

Czas trwania: 30 minut.

Materiały potrzebne do realizacji ćwiczenia:

- kolorowe kapelusze – koncepcja de Bono – biały, czerwony, czarny, żółty, zielony, niebieski,
- [załącznik do ćwiczenia 1 Kapelusznicy \(plik PDF\).](#)

Zamierzony efekt:

Ćwiczenie wywołuje emocje i refleksje związane z doświadczeniem przekazywania komunikatów, nie zawsze zgodnych z własnym stylem wyrażania emocji. Pogłębia potrzebę uważnego dobierania komunikatów wspierających w sytuacjach trudnych dla nich samych, ale i dla odbiorców. Jednocześnie refleksje te są tworzone na

podstawie zabawnego przebiegu niektórych elementów ćwiczenia – kapelusz na głowach, przesadne komunikaty.

Przebieg ćwiczenia (krok po kroku):

Krok 1. Wprowadzenie.

Ćwiczenie z wykorzystaniem kolorowych kapeluszy (koncepcja de Bono) będzie odnosiło się do sposobu myślenia o problemie (zadaniu) i możliwościach jego rozwiązania z perspektywy różnych punktów widzenia tej samej sytuacji. Kolory kapeluszy to różne perspektywy widzenia problemu i różne reakcje w komunikacji. Każdy z sześciu kolorów kapeluszy ma przyporządkowany charakter i funkcję oraz sposób komunikacji opisane w prezentacji.

Krok 2. Przydział kapeluszy do komunikatów.

Osoba prowadząca prezentuje slajd wprowadzający do ćwiczenia, gdzie zgodnie z modelem de Bono prezentowane są kolory kapeluszy i charakteryzujące je sposoby analizy problemu.

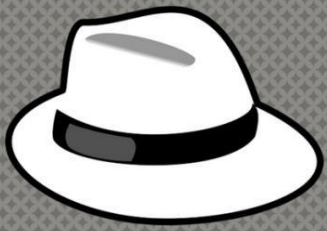
Następnie dzieli wszystkich na dwa zespoły i przydziela im jednakowe zadanie. Wręcza każdemu z zespołów karty z komunikatem i opisem kapeluszy De Bono oraz kopertę z rozsypanką.

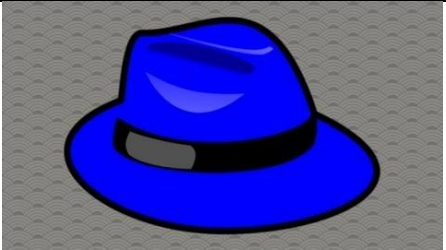
Treść komunikatu: Wasz kolega z pracy zapomniał o terminie służbowego spotkania. Przychodzi do waszego zespołu i mówi: „Przeoczyłem termin ważnej wizyty u zarządu i jestem zdezorientowany, bo nie wiem, jak teraz postąpić. Może pójść i powiem, że pies zjadł mi kalendarz”.

W kopercie znajduje się rozsypanka zawierająca kolorowe kapelusze i komunikaty, prezentujące różne postawy. Zadaniem zespołów jest dopasowanie danej, konkretnej wypowiedzi do koloru kapelusza, który je charakteryzuje.

Rozsypanka – POCIĄĆ PRZED UMIESZCZENIEM KOMPLETÓW W KOPERTACH: OSOBNO KAPELUSZE, OSOBNO KOMUNIKATY. ODDZIELNE KOMPLETY DLA KAŻDEJ GRUPY.

Poniżej przedstawiono opisy symboli wykorzystywanych w ćwiczeniu; w trakcie pracy z grupą materiały są przygotowywane w formie rozsypanki.

	Wyleciał Ci z głowy termin spotkania i nie wiesz, jak to zakomunikować. Szukasz wymówek, gdyż jesteś w dyskomforcie.
	No tak, to jest problem. Wyleciał Ci z głowy termin spotkania i teraz pewnie zarząd będzie wkurzony. Nie wiadomo, czy uwierzy w Twoje usprawiedliwienie.
	To fatalnie, że dorosły człowiek wymyśla takie absurdalne wymówki z psem w roli głównej na swoje zapominalstwo. Zarząd na pewno to zauważy i pewnie Cię zwolni.
	Pomyśl spokojnie o tym co się wydarzyło. Miejmy nadzieję, że zarząd nie zwróci uwagi na Twoje przeoczenie i będzie pamiętał o Twoich dotychczasowych sukcesach. Na przyszłość wprowadź planer zadań – to pomaga.
	To nie powinien być wielki problem. Można wymyślić jak zaradzić tej sytuacji bez wymówek i przedstawić kilka nowych propozycji związanych z tematem i terminem nowego spotkania.

	Zdarzyło się i teraz trzeba pomyśleć jak to ogarnąć. Najpierw trzeba skupić się na faktach, wziąć to „na klatę” i zmierzyć się z konsekwencjami. Zarząd to też ludzie – po prostu powiedz, że wyleciał Ci z głowy termin i jesteś osobą gotową do współpracy.
---	--

Krok 3. Podsumowanie.

Osoba prowadząca prosi wszystkich o podzielenie się swoimi refleksami z ćwiczenia. W podsumowaniu zaznacza, że charakterystyczne dla poszczególnych „kapeluszy” sposoby postrzegania i wyrażania emocji są przez nas przejawiane w zależności od sytuacji, w jakich się znajdujemy, naszego aktualnego stanu emocjonalnego, stosunku emocjonalnego do osoby pozostającej z nami w relacji i innych czynników, jakie samodzielnie możemy zidentyfikować, a jakie oddziałują na ludzi w relacjach społecznych.

Ważne jest, by dostrzegać wartość każdego z kapeluszy dla uzyskania pełnego obrazu sytuacji oraz jego znaczenie w procesie rozwiązywania problemu także dla utrzymania prawidłowych relacji członków zespołu.

Pytania do refleksji / rozmowy w grupie:

- Co w ćwiczeniu spowodowało twoją refleksję nad własnym stylem komunikowania się w sytuacji trudnej?
- Czy udało Ci się zauważyć w swoich przemyśleniach coś nowego?
- Jak to ćwiczenie możesz wykorzystać do doskonalenia własnych przekazów?

Wskazówki dla osoby prowadzącej:

- Należy pamiętać, że komunikaty wypowiedziane przez osoby w danym kapeluszu mogą być niezgodne z ich własnym stylem komunikacji. Dlatego zakończenie ćwiczenia powinno umożliwić osobom uczestniczącym swobodne wyjście z przydzielonych ról i „ściągnięcie kapeluszy”.

Dlaczego to ćwiczenie jest innowacyjne?

Ćwiczenie pozwala na przyjazne poznanie różnych punktów widzenia i różnych perspektyw w relacjach międzyludzkich w ich wyrazistych formach. Teatralna forma

sprzyja personifikacji myśli – emocji – wypowiedzi. Posłużenie się metodą de Bono w obszarze modelu wsparcia kadry specjalistycznej pracującej z osobami wykluczonymi społecznie jest innowacyjne, ponieważ pozwala na strukturalne podejście do procesu myślenia i reakcji na „wysłyszane” komunikaty, a także ułatwia generowanie pomysłów i kreatywnych rozwiązań.

Ćwiczenie 2. Firmowa apteczka relacji.

Czas trwania: 30 minut.

Materiały potrzebne do realizacji ćwiczenia:

- duży arkusz szarego papieru z hasłem „**Firmowa apteczka relacji**”,
- [karta ćwiczeń – recepta pierwszej pomocy \(plik PDF\)](#),
- flamastry kredki,
- masa mocująca.

Zamierzony efekt:

Osoby uczestniczące rozwijają świadomość przyjmowanych sposobów funkcjonowania w środowisku zawodowym, co sprzyja lepszemu rozumieniu zarówno siebie, jak i osób współpracujących. Dzięki humorowi i metaforycznej formie ćwiczenia możliwe staje się spojrzenie na własne nawyki i strategie działania z większym dystansem, akceptacją i życzliwością. Ćwiczenie wspiera integrację grupy, buduje empatię i tworzy przestrzeń do otwartej, nieoceniającej wymiany doświadczeń.

Przebieg ćwiczenia:

Krok 1. Wprowadzenie.

Osoba prowadząca wprowadza w tematykę ćwiczenia, odwołując się z humorem do różnych sposobów, które można wykorzystać w trudniejszych sytuacjach zawodowych. Podkreśla, że chodzi o metafory, które mają pomóc z dystansem i ciekawością przyjrzeć się swoim zawodowym rolom i sposobom funkcjonowania w pracy w trudniejszych momentach. Może podać przykład takiego sposobu: **używanie współczujących tabletek na stres.**

Krok 2.

str. 93

Osoba prowadząca przekazuje grupie duży arkusz szarego papieru. Informuje, że mają wspólnie przez 15 minut stworzyć **Firmową Apteczkę Relacji**, w której powinny znaleźć się różne medykamenty i akcesoria lecznicze, ale połączone z żartobliwą rolą ratowniczą w trudnych przypadkach.

Każda z osób wpisuje 2–3 rzeczy.

Krok 3.

Po skończonej wspólnej pracy – utworzeniu Firmowej Apteczki Relacji – osoba prowadząca przechodzi do 2. etapu ćwiczenia – prosi o wypisanie przez siebie (każda osoba indywidualnie) na karcie pracy – **własnej Recepty Pierwszej Pomocy**.

Krok 4. Podsumowanie.

Na zakończenie ćwiczenia osoba prowadząca zaprasza do krótkiej wymiany refleksji na forum. Wszyscy mogą podzielić się tym, co było dla nich najbardziej zaskakujące, odkrywcze, poruszające lub po prostu zabawne w procesie tworzenia wspólnej „apteczki”, a co ich zaskoczyło przy wystawianiu własnej „recepty” z zaleceniami.

Pytania do refleksji/rozmowy w grupie:

- Co to ćwiczenie mówi o twoim sposobie radzenia sobie w relacjach z innymi ludźmi?
- Jak to ćwiczenie możesz wykorzystać w praktyce?

Wskazówki dla osoby prowadzącej:

- Podkreśl, że celem ćwiczenia nie jest analiza psychologiczna, lecz refleksja i zabawa z metaforą – liczy się lekkość i swoboda skojarzeń.
- Zachęć do kreatywności.

Dlaczego to ćwiczenie jest innowacyjne?

Ćwiczenie wprowadza temat samoświadomości zawodowej w sposób nieszablonowy – przez metaforę, humor i twórcze myślenie. Osoby uczestniczące odkrywają, że także przez zabawę można dojść do poważnych wglądów na temat własnych strategii działania i sposobu bycia w relacjach zawodowych, ćwiczenie pomaga odkryć różne metody łagodzące napięcie psychiczne i stres.

Ćwiczenie 3. Magiczny kuferek.

Czas trwania: 30 minut.

Materiały potrzebne do realizacji ćwiczenia:

- [karta pracy – magiczny kuferek \(plik PDF\)](#),
- flipchart z markerami,
- długopisy.

Zamierzony efekt:

Osoby uczestniczące rozwijają umiejętność rozpoznawania własnych cech ułatwiających budowanie relacji i zachowań w grupie zawodowo i po ludzku. Jednocześnie uczą się rozpoznawać i identyfikować to, co staje się przydatne w budowaniu poczucia bezpieczeństwa, wspólnoty i wzajemnego szacunku. Dzięki humorystycznej i bezpiecznej formule ćwiczenia zyskują większy dystans do codziennych wyzwań oraz refleksję nad stylem współpracy. Ćwiczenie wzmacnia integrację grupy i tworzy przestrzeń do dzielenia się doświadczeniem w atmosferze otwartości i zaufania.

Przebieg ćwiczenia (krok po kroku):

Krok 1. Wprowadzenie.

Osoba prowadząca przedstawia tematykę ćwiczenia oraz jego główny cel. Zapowiada, że za moment cała grupa szkoleniowa wyruszy we wspólną podróż na **bezludną wyspę**, gdzie ich zadaniem będzie stworzenie **nowej wspólnoty opartej na zrozumieniu, kompetencjach i pragnieniach**. Każda z osób zabierze w tę podróż własny **magiczny kuferek**.

Podkreśla, że ćwiczenie ma na celu przyjrzenie się własnym talentom, pragnieniom, kompetencjom – z dystansem, uśmiechem, humorem i bez oceniania, ale z uważnością na relacje z innymi.

Krok 2. Składa się z 3 etapów:

1. ETAP: Osoba prowadząca rozdaje karty pracy **magiczny kuferek** i prosi o anonimowe i dyskretne uzupełnienie go oraz oddanie osobie prowadzącej.

2. ETAP: Osoba prowadząca zaprasza na środek osobę, która sama się zgłosiła bądź wyznaczoną do odczytania na forum zawartości poszczególnych kuferków.

3. ETAP: Po przedstawieniu z osobna każdego kuferka zadaniem grupy jest odgadnięcie, do kogo ten kuferek należy przez podanie imienia właściciela. Można próbować do 3 razy, jeśli grupa nie zgadnie, właściciel samodzielnie się ujawnia.

Jednocześnie grupa w sposób demokratyczny decyduje (osoba prowadząca zapisuje na flipcharcie 2 wybrane propozycje), które z przedstawionych z kuferka danej osoby zasobów będą przydatne dla całej społeczności na **bezludnej wyspie**.

Krok 3. Podsumowanie grupowe.

Na zakończenie ćwiczenia osoba prowadząca zaprasza grupę do wspólnej refleksji: odczytania z flipcharta stworzonej wspólnie listy przydatnych zasobów dla całej społeczności bezludnej wyspy i ewentualne uzupełnienie o dodatkowe.

Pytania do refleksji/rozmowy w grupie:

- Czy z łatwością przychodzi wam dzielenie się informacjami o sobie w relacjach zawodowych?
- Którą swoją cechę uważasz za najmocniejszą w rozwijaniu relacji?

Wskazówki dla osoby prowadzącej:

- Zadbaj o lekką i bezpieczną atmosferę.
- Zwróć uwagę, by nikt nie czuł się oceniany, a jego zasoby stanowiły znaczący wkład do rozwoju pozytywnych relacji międzyludzkich.

Dlaczego to ćwiczenie jest innowacyjne?

Ćwiczenie wykorzystuje elementy humoru do pracy z zawodową samoświadomością – co czyni refleksję bardziej dostępną, mniej obciążającą i jednocześnie głęboką. Innowacyjność polega na łączeniu twórczej analizy z budowaniem pozytywnych relacji i dbałości o indywidualny dobrostan.

Scenariusz 12. Moja siła – zasoby, które już mam

[Prezentacja do scenariusza nr 12 \(plik PDF\).](#)

Moja siła – zasoby, które już mam.

Czas spotkania: 2 godziny.

Cel spotkania:

Wzmocnić poczucie sprawczości poprzez rozpoznanie własnych kompetencji i zasobów oraz praktykę afirmacji, która pomaga zamieniać myśli blokujące na wspierające, zrobić to we współpracującej, lekkiej atmosferze, gdzie humor ułatwia naukę i utrwala efekty.

Po spotkaniu osoba uczestnicząca:

- lepiej znają swoje zasoby i wiedzą, jak realnie wykorzystywać je w praktyce,
- identyfikuje obszary do dalszego rozwoju i planuje proste, możliwe kroki,
- rozpoznaje blokujące schematy i myśli oraz potrafi przeformułować je (np. przez afirmacje) w kierunku wspierającej, „zasilającej” narracji.

Ćwiczenie 1. Złota piątka talentów.

Czas trwania: 40 minut.

Materiały potrzebne do realizacji ćwiczenia:

- długopisy,
- [karta pracy – lista cech talentów wg Gallupa \(plik PDF\)](#),
- [karta pracy – refleksja z pytaniami \(plik PDF\)](#).

Zamierzony efekt:

Ćwiczenie umożliwia każdej z osób uczestniczących pogłębienie samoświadomości o własnych talentach, wpływach na wzmocnienie poczucia własnej wartości, siły i identyfikacji zasobów. Skłania również do refleksji nad rozwojem nowych,

pożądanych talentów. Buduje pozytywne relacje poprzez pracę indywidualną i zespołową.

Przebieg ćwiczenia:

Krok 1. Wprowadzenie.

Wszyscy posiadamy unikalny zestaw naturalnych wzorców działania, które ujawniają się tym, jak codziennie myślimy, czujemy i działamy. Możemy z nich stworzyć **złotą piątkę talentów** i wykorzystywać, funkcjonując w różnych środowiskach i sytuacjach, uzupełniając o nowe i rozwijając posiadane.

Krok 2. Identyfikacja cech – praca indywidualna.

Wszyscy otrzymują kartę pracy: Lista cech talentów wg Gallupa i odnajdują, podkreślając, 5 talentów, z których jest najbardziej dumny w codziennej pracy i funkcjonowaniu. Należy pamiętać, aby wskazać te cechy, które rzeczywiście są przejawiane najczęściej i w największym stopniu.

Dla każdego z 5 wybranych przez siebie talentów osoba uczestnicząca udziela odpowiedzi, wykorzystując kartę pracy: refleksja z pytaniami, analizując wpływ poszczególnych talentów na własne myślenie, odczuwanie i swój wkład na rzecz pracy zespołowej.

Po zakończeniu pracy indywidualnej osoby uczestniczące dobierają się w pary i dzielą refleksją, można wykorzystać poniższy przykład:

- W mojej złotej piątce najbardziej cenię talenty... (podaj 3).
- Z twojej złotej piątki kradnę dla siebie..., ponieważ...

Krok 4. Podsumowanie.

Na zakończenie ćwiczenia osoba prowadząca zaprasza do krótkiej wymiany refleksji na forum. Wszyscy mogą podzielić się tym, co było dla nich najbardziej zaskakujące, odkrywcze, poruszające lub po prostu zabawne w procesie tworzenia własnej złotej piątki, a czym kierowali się przy „kradzieży” pożądanego przez siebie talentu.

Pytania do refleksji/rozmowy w grupie:

- Czy wiesz już, jakie masz talenty i co one wprowadzają do twojego życia?
- Jak to ćwiczenie możesz wykorzystać do rozwoju osobistego?

Wskazówki dla osoby prowadzącej:

- Należy zadbać o przyjazną atmosferę sprzyjającą pracy nad refleksją, zachęcać do otwartości i prawdy wobec siebie.

Dlaczego to ćwiczenie jest innowacyjne?

Ćwiczenie pozwala spojrzeć na talenty osobiste jak na zestaw istotnych cech osobowości, których możemy dowolnie „używać” w zależności od potrzeb i sytuacji, a – co ważne – są naszymi stałymi elementami. Humorystyczny „kradzieżowy” sposób rozwijania własnego katalogu talentów wprowadza element rozluźnienia w tak ważnym obszarze ludzkiego funkcjonowania, jakim są talenty.

Ćwiczenie 2. Metafora mnie.

Czas trwania: 30 minut.

Materiały potrzebne do realizacji ćwiczenia:

- długopisy,
- [karta pracy: metafora mnie \(plik PDF\)](#).

Zamierzony efekt:

Ćwiczenie umożliwia osobom uczestniczącym stworzenie w sposób zabawny, metaforyczny obrazu siebie, który jest tworzony z dystansem, dozą humoru. Wpływa to na wzajemne spojrzenie na członków zespołu z innej perspektywy niż zawodowa, co sprzyja budowaniu nowych więzi relacyjnych i ułatwia funkcjonowanie zespołu pracowniczego.

Przebieg ćwiczenia:

Krok 1. Wprowadzenie.

Wszyscy posiadamy unikalny zestaw naturalnych cech, które spróbujemy dzisiaj „rozebrać” na wesoło. Za chwilę staniecie się postaciami z bajki, którą opowiecie z dziecięcej perspektywy.

Krok 2. Tworzenie własnej metafory (karta pracy: metafora mnie) – praca indywidualna.

Każda z osób otrzymuje kartę pracy: metafora mnie, nad którą pracuje indywidualnie przez około 10 minut.

Po zakończeniu pracy indywidualnej chętni prezentują własny obraz na forum grupy.

Osoba prowadząca zachęca osoby prezentujące własną metaforę siebie do uzupełnienia wypowiedzi o uzasadnienie: co było powodem wyboru danego opisu oraz czym kierowały się przy jego tworzeniu w karcie „Metafora mnie”.

Pozostali podczas danej prezentacji mogą również prosić autora o dopowiedzenie, uściślenie, uargumentowanie wyborów przedstawionych w prezentacji.

Pytania do refleksji/rozmowy w grupie:

- Co było dla ciebie zaskakujące, łatwe, trudniejsze w tworzeniu własnej metafory?
- Czy to ćwiczenie ujawniło twoje nowe zasoby i wzmocniło twoją siłę?

Wskazówki dla osoby prowadzącej:

- Osoba prowadząca powinna zadbać o przyjazną atmosferę sprzyjającą pracy nad refleksją, stworzyć przestrzeń, by dzielić się własnym obrazem w atmosferze akceptacji, braku oceny i uśmiechu.

Dlaczego to ćwiczenie jest innowacyjne?

Ćwiczenie pozwala z dystansem, dziecięcymi oczami spojrzeć na kreację siebie, rozwija wyobraźnię, pobudza kreatywność, jak również sprzyja refleksyjności i ułatwia wgląd w głębię siebie. Ujawnia własną siłę jako zasób ułatwiający realizację celów.

Ćwiczenie 3. Antyporadnik triumfu.

Czas trwania: 35 minut.

Materiały potrzebne do realizacji ćwiczenia:

- długopisy,
- pocięte paski papieru (dla każdej osoby po 3 sztuki),
- arkusz szarego papieru,
- markery,

- klej.

Zamierzony efekt:

Ćwiczenie umożliwia rozwinięcie indywidualnej refleksji nad własnymi hamulcami w angażowaniu swoich zasobów jako wewnętrznej siły oraz pomaga przeformułować te hamulce na motywatory, by ponownie wyruszyć w kierunku działania z wykorzystaniem posiadanych kompetencji.

Przebieg ćwiczenia (krok po kroku):

Krok 1. Wprowadzenie.

Wiele osób z pewnością spotkało się w swoim życiu z różnymi poradnikami, np. w kwestii osiągania sukcesów życiowych. Czasami zawarte w nich porady są trywialne, ale bywa też, że mogą stanowić inspirację do identyfikowania własnych zasobów. Teraz spróbujecie stworzyć coś przekornego, zabawnego i pełnego humoru. Będzie to **antyporadnik triumfu**.

Krok 2. Antyrady – praca indywidualna.

Praca będzie wykonywana indywidualnie. Osoba uczestnicząca ma za zadanie wymyślić i spisać na paskach papieru 3 zabawne antyrady, np. „Ignoruj swoje mocne strony – po co być zarozumiałym”, albo: „Co masz zrobić dzisiaj, zrób jutro – będzie jeden dzień wolnego”.

Wszyscy przyklejają na arkusz szarego papieru swoje antyrady.

Krok 3. Refleksja.

Po wypełnieniu szarego arkusza papieru wszystkimi stworzonymi antyradami i zapoznaniu się z nimi indywidualnie każda z osób uczestniczących wybiera 2, do których głośno mówi: „**Sprzeciw**”, wskazując jednocześnie na forum, jakie ryzyko niesie dla niego dana antyrada, pełniąc funkcję wewnętrznego „sabotażysty”.

Przykład:

*Antyrada / sabotażysta: **Nie bądźmy zbyt dokładni i zdyscyplinowani, bo dostaniemy za dużo roboty.***

Zgłaszam „Sprzeciw”.

Jesteśmy dokładni i zdyscyplinowani, zatem jeśli będziemy sumienni, to mamy szansę, na pokazanie się z jak najlepszej strony i ewentualny awans w przyszłości.

Krok 4. Podsumowanie.

Osoba prowadząca ćwiczenie wskazuje na istnienie wewnętrznych zagrożeń dla przejawiania własnych talentów, które mogą być związane np. z wysokim stopniem samokrytycyzmu, przeciążeniem pracą lub obawą przed oceną. Ważne jest, aby zrozumieć własne zasoby i poznać ich siłę oraz z pełną świadomością wykorzystać je do własnego rozwoju. Technika afirmacji, czyli zamiana kolców w róże, może stanowić sposób na wyciszanie głosu „sabotującego”.

Pytania do refleksji / rozmowy w grupie:

- Co możesz zrobić w najbliższym czasie, aby przeciwdziałać wewnętrznemu głosowi sabotującemu?
- W jaki sposób możesz wesprzeć osoby współpracujące, gdy utkną w jakimś zadaniu?
- Jak to ćwiczenie możesz wykorzystać do rozwoju osobistego?

Wskazówki dla osoby prowadzącej (opcjonalnie):

- W czasie ćwiczenia warto wskazywać, że wszyscy możemy mieć tzw. gorszy czas i chwilowe trudności w byciu najlepszą wersją siebie i jest to naturalnym zjawiskiem. Istotne jest, aby z jednej strony szukać własnych sposobów na wyjście z trudności i powrót do obranego celu, z drugiej zaś być otwartym na możliwości wynikające ze wsparcia grupy lub kadry specjalistycznej, np. poprzez uczestniczenie w superwizji zawodowej.

Dlaczego to ćwiczenie jest innowacyjne?

Identyfikacja własnych zasobów jest trudna. Łatwiej przychodzi nam wskazanie blokad, hamulców i usprawiedliwień dla niestosowania zasobów, które posiadamy. Uruchomienie w osobach uczestniczących „wewnętrznego głosu sabotującego” tylko pozornie ma prowadzić do zabawnego wynajdywania powodów, dla których czegoś nie robimy. W istocie jest to przewrotna konstrukcja identyfikacji zasobów osobistych i uruchomienie potencjału do ich rozwoju i stosowania. To ćwiczenie wprowadza

innowacyjny sposób radzenia sobie z konfliktem wewnętrznym, wykorzystując **technikę afirmacji**.

5. Telefoniczne Koło Ratunkowe.

Praca z osobami wykluczonymi społecznie, z trudnymi osobami-klientami, osobami zaburzonymi, przemocowymi – często wiąże się z narażeniem na wtórną traumatyzację i wypalenie zawodowe. Wykluczenie społeczne nie jedno ma imię – może dotyczyć osób opuszczających zakłady karne, osób bezdomnych, uzależnionych, doświadczających ubóstwa, przemocy domowej czy zaburzeń psychicznych. Jak pokazują badania przeprowadzone w ramach projektu TransferHUB, kadra specjalistyczna pracująca w tym obszarze z różnych instytucji – ośrodków pomocy rodzinie, sądów, organizacji pozarządowych, centrów integracji społecznej, zakładów karnych i innych – doświadcza głębokiego poczucia izolacji i braku zrozumienia, co ma poważne konsekwencje dla ich zdrowia psychicznego i efektywności zawodowej.

Głosy osób z zespołów eksperckich mówią same za siebie:

(...) Mogliśmy się tym podzielić. Sama ta rozmowa była lecząca.

Byliśmy bardzo zmęczeni przychodząc tu i sfrustrowani ale ta rozmowa zrobiła nam super.

Jesteśmy zapędzeni w tej pracy. Brakuje rozmów, kontaktu z ludźmi, z innymi osobami z zespołów eksperckich, z tymi, którzy inaczej gdzieś tam patrzą też.

Chcemy rozmawiać, dzielić się. To, że możemy powiedzieć z czym się borykamy i że mamy podobne problemy.

Najbardziej niepokojące jest to, jak podkreślają badania, że także eksperci czują się stygmatyzowani: *Pracujesz z patologią, to jesteś patologią* – to bolesne określenie, które ujawnia skalę niezrozumienia, z jakim mierzą się na co dzień.

Z badań wiadomo również, że kadra specjalistyczna wskazuje na *brak dostępu do superwizji, tak potrzebnej ze względu na mocno obciążającą pracę i często komunikowaną potrzebę „wygadania się”, „wyżalenia się”*. Część osób samodzielnie płaci sobie za superwizję.

Nie możemy zostać z tym w pojedynkę.

Praca z osobami, których zachowanie bywa nieprzewidywalne, agresywne czy manipulacyjne nie może być doświadczeniem, z którym zostajemy w pojedynkę. Musimy rozmawiać i nie bać się mówić o trudnościach, wątpliwościach i lękach, które nam towarzyszą – nasze bezpieczeństwo psychiczne jest najważniejsze. Tylko dbając o siebie, możemy skutecznie pomagać innym.

Pamiętajmy – pracujemy, żeby żyć, a nie żyjemy, żeby pracować. Praca jest ważna, ale my jesteśmy ważniejsi.

Proponowane rozwiązanie:

W ramach modelu EXPRESS proponujemy utworzenie par wsparcia, które będą kontaktować się telefonicznie między spotkaniami. Rekomendujemy średnio jedną rozmowę w tygodniu – nawet jeśli wydaje się, że „nie ma tematu”. Czasem właśnie te pozornie niepotrzebne rozmowy okazują się najbardziej wartościowe. Po prostu zadzwoń i zobacz, co się wydarzy – być może to właśnie ten telefon będzie przełomowy dla ciebie lub twojego rozmówcy.

Dlaczego to tak ważne?

Kadra pracownicza pomagająca osobom wykluczonym społecznie – osoby pełniące funkcję kuratorów, asystentów rodziny czy pracowników socjalnych i inni – codziennie mierzą się z trudnymi emocjami, historiami pełnymi traum i przemocy. *Z własnego doświadczenia wiemy, jak ciężko jest wrócić do domu po dniu przepełnionym agresją, złością, brutalnością.*

Jak wynika z diagnozy, osoby pracujące w tych zawodach *zmagają się – znacznie częściej niż przedstawiciele innych grup zawodowych – z uzależnieniami, depresją i niską samooceną. Często trudno im rozgraniczyć życie prywatne od zawodowego, ustalić granice psychologiczne, wyłączyć myślenie.*

Jak działa Telefoniczne Koło Ratunkowe?

Wszyscy dobierają się w pary, które zobowiązują się do regularnych rozmów telefonicznych poza formalnymi spotkaniami. Mogą dzielić się trudnościami, ale i sukcesami, znajdując w sobie nawzajem zrozumienie, którego często brakuje w ich otoczeniu.

Prosty telefon może:

- przerwać poczucie izolacji,

- pomóc odzyskać perspektywę w trudnych momentach,
- dać poczucie bycia zrozumianym,
- obniżyć poziom stresu i zapobiec jego kumulacji,
- w skrajnych przypadkach – dosłownie ocalić życie.

To nie jest luksus ani formalność – to podstawowy element dbania o własne zdrowie psychiczne i efektywność zawodową. Jak podkreślono w diagnozie, osoby z zespołów eksperckich potrzebują czuć się *ważni, dostrzeżeni, 'zadbani psychicznie'* – tylko wtedy będą to osoby *zmotywowane i gotowe do dalszej pracy i rozwoju*.

Pamiętaj:

Inwestowanie w rozwój zawodowy i zdrowie psychiczne przyczynia się nie tylko do poprawy efektywności, ale także do zwiększenia satysfakcji z pracy oraz jakości usług świadczonych na rzecz osób wykluczonych społecznie.

Telefoniczne Koło Ratunkowe to więcej niż tylko rozmowa – to budowanie sieci wsparcia, która może stać się kluczowym elementem profilaktyki wypalenia zawodowego i utrzymania wysokiej jakości pomocy osobom wykluczonym społecznie.

W tym zawodzie nikt nie powinien czuć się w pojedynkę.

5.1. Ważne numery telefonów pomocowych w Polsce.

Numery interwencji kryzysowej:

- **Centrum Wsparcia dla Osób w Stanie Kryzysu Psychicznego:**
tel. 800 70 2222 (całodobowo, bezpłatnie),
- **Kryzysowy Telefon Zaufania:** tel. 116 123 (codziennie 14:00–22:00, bezpłatnie),
- **Telefon Zaufania dla Osób Dorosłych w Kryzysie Emocjonalnym:**
tel. 116 123 (codziennie 14:00–22:00, bezpłatnie),
- **Ogólnopolskie Pogotowie dla Ofiar Przemocy w Rodzinie „Niebieska Linia”:** tel. 800 12 00 02 (całodobowo, bezpłatnie).

Pomoc psychologiczna dla osób z zespołów eksperckich:

- **Bezpłatna Infolinia Wsparcia Psychologicznego NFZ:** tel. 800 190 590 (codziennie 8:00–20:00),
- **Wsparcie psychologiczne dla personelu medycznego medycznego i pomocowego:** tel. 22 627 39 86 (IPSI, poniedziałek–piątek 8:00–21:00),
- **Linia wsparcia dla osób wykonujących pracę socjalną (MOPR):** sprawdź lokalny numer w twoim MOPR,
- **Linia wsparcia PKPS dla personelu służb pomocowych:** tel. 22 621 58 08 (poniedziałek–piątek 10:00–14:00).

Superwizja i konsultacje dla osób z zespołów eksperckich:

- **Polskie Towarzystwo Psychologiczne (PTP)** – oferuje pośrednictwo w znalezieniu superwizora: [Strona internetowa Polskiego Towarzystwa Psychologicznego \(PTP\)](#)
- **Polskie Towarzystwo Psychiatryczne (PTP)** – informacje o superwizji: [Strona internetowa Polskiego Towarzystwa Psychiatrycznego \(PTP\)](#)
- **Polskie Towarzystwo Psychoterapii Psychodynamicznej (PTPP)** – oferta superwizji: [Strona internetowa Polskiego Towarzystwa Psychoterapii Psychodynamicznej \(PTPP\)](#)

- **Polskie Towarzystwo Terapii Poznawczej i Behawioralnej (PTTPB)**
– superwizorzy CBT: [Strona internetowa Polskiego Towarzystwa Terapii Poznawczej i Behawioralnej \(PTTPB\)](#)

Pamiętaj: skorzystanie z pomocy to przejaw siły, nie słabości.

Jeśli pracujesz z osobami w kryzysie, Twoje zdrowie psychiczne jest narzędziem pracy – dbaj o nie profesjonalnie.

Na zakończenie

Model EXPRESS to narzędzie wspierające osoby z zespołów eksperckich w budowaniu odporności, samoświadomości i jakości relacji – zarówno zawodowych, jak i osobistych. Jako osoba prowadząca szkolenia pełnisz kluczową rolę w tym procesie: nie jako osoba z zespołu eksperckiego rozwiązująca problemy, ale jako osoba tworząca bezpieczne warunki do refleksji, wymiany doświadczeń i wzmacniania zasobów osób uczestniczących.

Regularna praca z grupą, oparta na strukturze modelu i jednocześnie dostosowana do jej dynamiki, może przynieść długofalowe efekty – od poprawy dobrostanu jednostek, po wzmocnienie całego zespołu i instytucji.

Dziękujemy za gotowość do podjęcia się tej roli. Wierzymy, że dzięki Twojemu zaangażowaniu model EXPRESS stanie się realnym wsparciem dla tych, którzy każdego dnia wspierają innych.