



# NEW COLLABORATION Model Dynamiki Grupowej



---

"W socjologii grupa definiowana jest jako zbiór osób, które wzajemnie się oddziałują, mają wspólne interesy lub cele oraz postrzegają siebie jako należące do odrębnej jednostki społecznej.

Socjolodzy badają grupy, aby analizować wzorce zachowań, normy społeczne oraz dynamikę interakcji wewnątrz i między grupami." – Macions i Plummer (2017).

# Co to jest grupa?

Źródło: Macionis, J. J., & Plummer, K. (2017). Sociology: A Global Introduction (6th ed.). Pearson.

---

Według Cooleya grupy pierwotne odgrywają najważniejszą rolę w naszym życiu. Grupa pierwotna zazwyczaj jest mała i składa się z osób, które zazwyczaj angażują się w długotrwałe, emocjonalnie istotne relacje twarzą w twarz. Grupa pierwotna zazwyczaj składa się z istotnych innych osób, czyli tych, którzy mają największy wpływ na naszą socjalizację. Najlepszym przykładem grupy pierwotnej jest rodzina. Grupy wtórne często są większe i bardziej bezosobowe. Mogą też być skoncentrowane na zadaniach i ograniczone czasowo. Przykładami grup wtórnych mogą być koledzy z klasy lub współpracownicy.

Ani grupy pierwotne, ani grupy wtórne nie są związane ścisłymi definicjami ani ograniczeniami. W rzeczywistości ludzie mogą przechodzić z jednej grupy do drugiej. Seminarium magisterskie, na przykład, może zaczynać się jako grupa wtórna skoncentrowana na bieżącym kursie, ale w miarę jak studenci współpracują przez cały program, mogą znaleźć wspólne zainteresowania i silne więzy, które przekształcają ich w bardziej trwałą grupę pierwotną.

## Grupy pierwotne i wtórne (Cooley 1909)

Źródło: <https://courses.lumenlearning.com/wm-introductiontosociology/chapter/types-of-groups/>



Współfinansowane przez  
Unię Europejską



- ✓ Grupa wewnętrzna to grupa, do której jednostka czuje przynależność i uważa ją za integralną część swojej tożsamości.
- ✓ Grupa zewnętrzna, z kolei, to grupa, do której ktoś nie należy. Często możemy odczuwać pogardę lub konkurencję w stosunku do grupy zewnętrznej.
- ✓ Zespoły sportowe, związki zawodowe lub np. stowarzyszenia żeńskie to przykłady grup wewnętrznych i zewnętrznych. Ludzie mogą należeć do nich lub być outsiderami w dowolnej z tych grup.

Źródło: <https://courses.lumenlearning.com/wm-introductiontosociology/chapter/types-of-groups/>

## Grupy wewnętrzne i grupy zewnętrzne (Sumner 1906)

- ✓ Grupy pierwotne składają się zarówno z grup wewnętrznych, jak i zewnętrznych, podobnie jak grupy wtórne.

# Grupy odniesienia

- ✔ Grupa odniesienia to grupa, do której ludzie porównują siebie – stanowi ona standard pomiaru. Większość ludzi ma więcej niż jedną grupę odniesienia, więc chłopiec ze szkoły podstawowej może porównywać się nie tylko do swoich kolegów z klasy, ale także do przyjaciół swojego starszego brata i dostrzegać inny zestaw norm. Może również obserwować zachowanie swoich ulubionych sportowców i dostrzegać kolejny zestaw zachowań
- ✔ Inne przykłady grup odniesienia mogą obejmować ośrodek kultury danej osoby, miejsce pracy, spotkania rodzinne oraz nawet rodziców.
- ✔ Często grupy odniesienia przekazują sprzeczne przesłanie. Na przykład w telewizji i filmach młodzi dorośli często mają wspaniałe mieszkania i samochody oraz aktywne życie towarzyskie pomimo braku pracy. W każdym wieku korzystamy z grup odniesienia, aby pomóc nam kierować naszym zachowaniem i pokazywać nam normy społeczne.

Źródło: <https://www.sociologydiscussion.com/social-groups/social-groups-features-types-of-group-and-their-goals/2449>

# Grupy odniesienia

- ✔ To ważne, aby otaczać się pozytywnymi grupami odniesienia, ponieważ otaczające cię grupy odniesienia mogą mieć wpływ na twoje przekonania, postawy i zachowania. Identyfikowanie swoich grup odniesienia może pomóc ci zrozumieć źródło tożsamości społecznych, do których dążysz lub od których chcesz się odseparować. Pozytywne grupy odniesienia mogą inspirować i wspierać cię w osiągnięciu swoich celów, podczas gdy negatywne grupy odniesienia mogą wprowadzać negatywne wzorce zachowań lub wartości. Dlatego ważne jest, aby świadomie wybierać grupy odniesienia i dbać o to, by były one zgodne z twoimi wartościami i celami życiowymi.

Źródło: <https://www.sociologydiscussion.com/social-groups/social-groups-features-types-of-group-and-their-goals/2449>



Współfinansowane przez  
Unię Europejską





## Grupa formalna

## i grupa nieformalna

✓ W "grupie nieformalnej" zasady zachowania lub kodeksy, które określają relacje między jednostkami ją tworzącymi, nie są ustalone ani określone w procesie deliberacji. Przyjaciele, kochankowie i małżeńscy partnerzy łatwo wpadają w kategorię grupy nieformalnej, ponieważ mogą oni określić wzorzec swojego związku poprzez wzajemne dostosowanie, chociaż takie dostosowania muszą mieć miejsce w ramach norm ustalonych przez społeczeństwo. Niemniej jednak granice, w obrębie których mogą się poruszać, są elastyczne, a dopuszcza się osobiste odchylenia.

✓ Z kolei "grupy formalne" opierają się na zasadach, które są bardziej lub mniej sztywne i po ustaleniu ich przez społeczeństwo zakres możliwych odchyień jest bardzo ograniczony. Formalność i bezosobowość stanowią podstawę relacji, jak w przypadku pracodawcy i pracownika pracujących razem na podstawie formalnego porozumienia, lub sędziego, który administruje sprawiedliwość w sądzie przy pomocy argumentów przedstawianych przez adwokatów stron.

Źródło: <https://www.sociologydiscussion.com/social-groups/social-groups-features-types-of-group-and-their-goals/2449>



Współfinansowane przez  
Unię Europejską



## Grupa dobrowolna



Członkowie rodziny nie należą do grupy z powodu jakiegokolwiek świadomej decyzji podjętej przez nich; gdy dziecko rodzi się w rodzinie, zarówno z jego strony, jak i ze strony innych członków rodziny, jego włączenie do niej jest kwestią faktyczną, w której nie można podjąć świadomej decyzji. Podobnie, jeśli osoba urodziła się jako Bengalczyk lub Pendżab, to naturalnym biegiem rzeczy należy do społeczności bengalskiej lub pendżabskiej, i nie pojawia się żadne pytanie o dokonanie wyboru w tej kwestii.

## i grupa przymusowa



Z kolei grupa dobrowolna to taka, która jest tworzona z premedytowanym i świadomym celem. Partie polityczne, związki zawodowe, kluby sportowe i nawet kluby społeczne to grupy dobrowolne, i żadna osoba nie jest zmuszana obowiązkowo do wstępowania do tych organizacji.


Źródło: <https://www.sociologydiscussion.com/social-groups/social-groups-features-types-of-group-and-their-goals/2449>



Współfinansowane przez  
Unię Europejską






 Kurt Lewin, psycholog społeczny i ekspert w dziedzinie zarządzania zmianami, jest uważany za osobę, która wczesnymi latami 40. XX wieku wprowadziła termin "dynamika grupy". Zauważył, że ludzie często przyjmują określone role i zachowania, gdy pracują w grupie.

# Dynamika

 "Dynamika grupy" opisuje wpływ tych ról i zachowań na innych członków grupy oraz na samą grupę.

 Grupę o pozytywnej dynamice łatwo jest zauważyć. Członkowie zespołu ufają sobie nawzajem, wspólnie dążą do podejmowania decyzji, i wzajemnie są odpowiedzialni za realizację działań.

# grupy

Źródło: <https://www.mindtools.com/ad3z8yv/improving-group-dynamics>

**Słabe przywództwo:** gdy zespół nie ma silnego lidera, często bardziej dominujący członek grupy może przejąć kontrolę. Może to prowadzić do braku kierunku, konfliktów wewnętrznych lub skupienia się na niewłaściwych priorytetach.

**Nadmierne uleganie wobec autorytetu:** może to się zdarzyć, gdy ludzie chcą być postrzegani jako zgadzający się z liderem i dlatego powstrzymują się od wyrażania własnych opinii.

**Blokowanie:** to zdarza się, gdy członkowie zespołu zachowują się w sposób zakłócający przepływ informacji w grupie. Ludzie mogą przyjmować role blokujące, takie jak:

- Agresor: ta osoba często nie zgadza się z innymi lub zachowuje się nieodpowiednio naczajnie.
- Osoba negująca: ten członek grupy często krytykuje pomysły innych.
- Wycofujący się: ta osoba nie bierze udziału w dyskusji.
- Osoba szukająca uznania: ten członek grupy przechwala się lub dominuje sesję.
- Żartowniś: ta osoba wprowadza humor w nieodpowiednich momentach.

**Co  
powoduje  
złe  
funkcjono  
wanie  
dynamiki  
grupy?**

Źródło: <https://www.mindtools.com/ad3z8yv/improving-group-dynamics>

**Groupthink:** to zjawisko, które występuje, gdy ludzie stawiają na pierwszym miejscu pragnienie zgody ponad pragnieniem podjęcia właściwej decyzji. Uniemożliwia to ludziom pełne badanie alternatywnych rozwiązań.

**Obawa przed oceną:** postrzeganie członków zespołu może również stwarzać negatywną dynamikę grupy. Obawa przed oceną występuje, gdy ludzie mają poczucie, że są przez innych członków grupy oceniani nadmiernie surowo i w rezultacie powstrzymują się od wyrażania swoich opinii.

# Co powoduje złe funkcjonowanie dynamiki grupy?

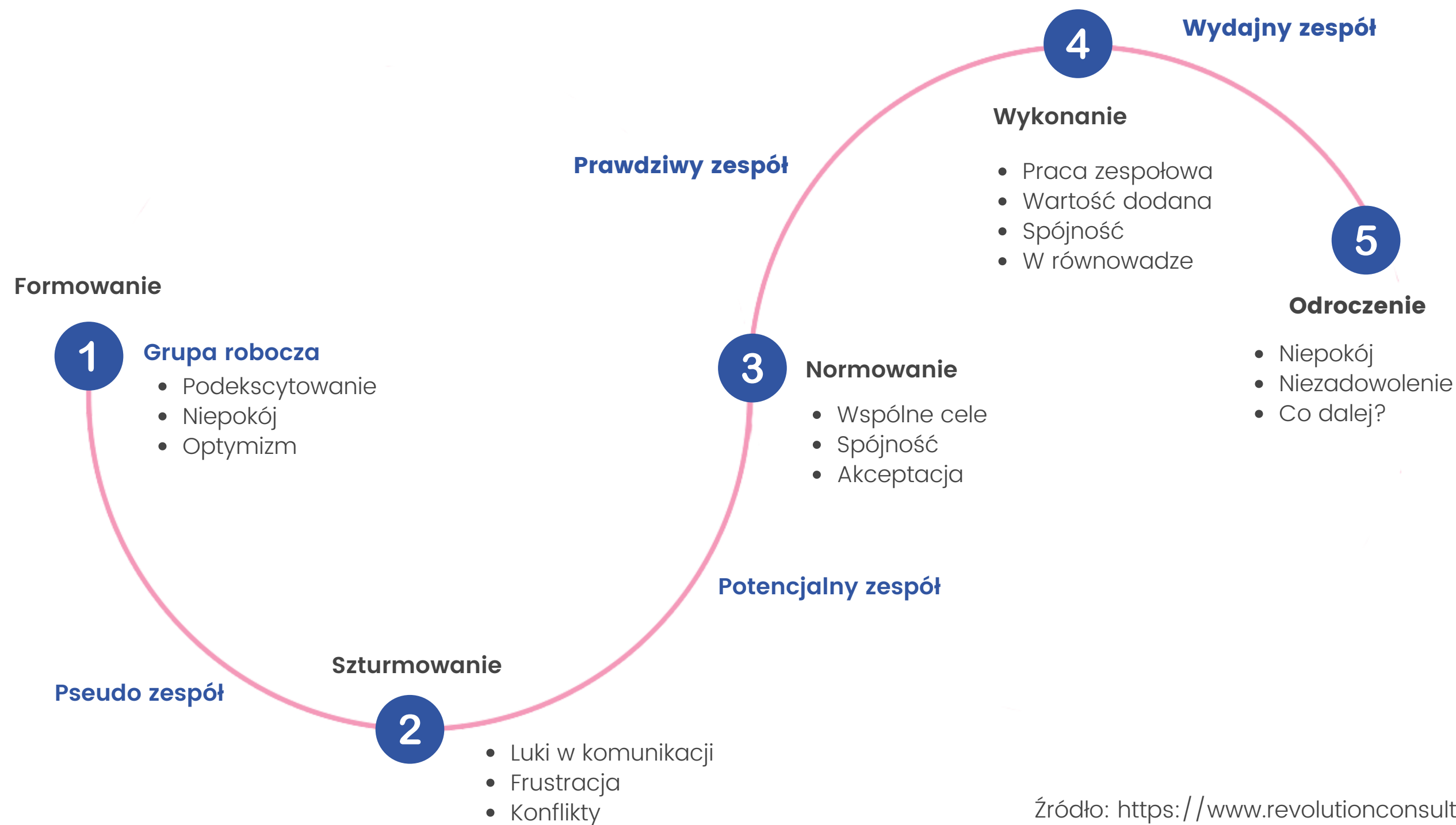
Źródło: <https://www.mindtools.com/ad3z8yv/improving-group-dynamics>



- ✓ Rozumienie swojego zespołu.
- ✓ Szybkie rozwiązywanie problemów za pomocą konstruktywnej informacji zwrotnej.
- ✓ Określenie ról i odpowiedzialności.
- ✓ Rozbicie barier.
- ✓ Skoncentrowanie się na komunikacji.
- ✓ Uwaga.

## **Strategie wzmacniania dynamiki zespołu**

Źródło: <https://www.mindtools.com/ad3z8yv/improving-group-dynamics>



## Rozwój zespołu

## 5 etapów rozwoju zespołu

# Rozwój grupy

- ✓ Etap rozwoju grupy: Tworzenie, Burza, Normowanie, Wykonywanie i Rozwiązywanie.
- ✓ Model Tuckmana wyjaśnia, że w miarę jak zespół rozwija dojrzałość i umiejętności, nawiązują się relacje, a styl przywództwa zmienia się na bardziej współpracujący lub oparty na wspólnym przywództwie.
- ✓ W rzeczywistym świecie zespoły często tworzą się i zmieniają, i za każdym razem, gdy to się dzieje, mogą przechodzić przez różne Etapy Tuckmana.
- ✓ Grupa może być w fazie Normowania lub Wykonywania, ale nowy członek może spowodować powrót do fazy Burzy.

Źródło: <https://www.revolutionconsultinggroup.com.au/5-stages-of-team-development>



## Rola lidera grupy w budowaniu zaangażowania i motywacji uczestników:

- ✔ Motywacja to nasza gotowość do działania, realizacji celu lub zaspokojenia potrzeby. Niektórzy ludzie rozróżniają różne rodzaje motywacji: dla zabawy, dla nagrody lub w celu uniknięcia "karania", czyli negatywnych konsekwencji. Motywacja jest zazwyczaj stymulowana przez określony okres czasu (dłuższy lub krótszy, w zależności od wyzwań lub celów).
- ✔ Zobowiązanie to głębsza więź, która "łączy" pracownika i jego organizację. Zobowiązanie to realna inwestycja pracownika w swoją firmę, potencjalnie warunkowana tym, że czuje się dobrze, że jest doceniany, że jest dumny z pracy tam, itp. Zobowiązanie to świadomy "wybór" pracownika wobec swojego pracodawcy, podczas gdy motywacja jest tylko związana z relacją do celu (często określanego przez pracodawcę w stosunku do pracownika). Zobowiązanie jest tkane poprzez współzgodność z wizją, misją i wartościami firmy.

Źródło: <https://becoming-leader.com/en/challenges/>

# Rola lidera grupy w budowaniu zaangażowania i motywacji uczestników:

- ✓ Rozumienie indywidualnych motywatorów, zrozumienie elementów, które stymulują zaangażowanie każdego pracownika, również jest ważne. Kim są ludzie, którzy tworzą zespół? Jakie wartości są dla nich istotne? Jak odbudować klimat zaufania i motywacji w nieprawidłowym zespole?

Źródło: <https://becoming-leader.com/en/challenges/>







Współfinansowane przez  
Unię Europejską





## Cechy przywództwa w grupie

-  Aktywne słuchanie: Terapeutyczne interwencje wymagają, aby terapeuta postrzegał i rozumiał zarówno werbalne, jak i niewerbalne sygnały oraz poziomy znaczenia metaforycznego. Ponadto liderzy muszą zwracać uwagę na kontekst, z którego pochodzą znaczenia.
-  Pewność siebie: Silne poczucie własnej tożsamości, w połączeniu z jasnym refleksją nad doświadczeniami w grupie, pozwala liderom zrozumieć i zarządzać swoim życiem emocjonalnym.
-  Praca grupowa: Może być bardzo intensywna emocjonalnie. Liderzy, którzy nie kontrolują swoich własnych reakcji emocjonalnych, mogą wyrządzić poważne szkody, zwłaszcza jeśli nie są w stanie przyznać się do błędu i przeprosić za niego. Lider grupy powinien również być emocjonalnie zdrowy i świadomy własnych problemów emocjonalnych. Powinien być świadomy granicy między kwestiami osobistymi a grupowymi.
-  Pewność siebie: Liderzy muszą prezentować spójność wynikającą z samoświadomości i jasności intencji, jednocześnie pozostając uważnymi na doświadczenie każdego klienta i nieprzewidywalny rozwój pracy w każdej sesji.

Źródło: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK64211/>



Współfinansowane przez  
Unię Europejską





## Cechy przywództwa w grupie

- ✓ Spontaniczność: Dobrzy liderzy są kreatywni i elastyczni. Na przykład wiedzą, kiedy i jak przyznać się do błędu, zamiast próbować zachować wizerunek doskonałości, co pozwala utrzymać pozytywne relacje z innymi.
- ✓ Integrość: Liderzy powinni być zaznajomieni z politykami swojej instytucji oraz odpowiednimi przepisami i prawem. Liderzy potrzebują również jasno sformułowanych wewnętrznych standardów postępowania i umiejętności zachowania etycznych norm swojej profesji.
- ✓ Zaufanie: Liderzy grupy powinni umieć ufać innym.
- ✓ Empatia: Empatia, jedno z podstawowych fundamentów skutecznego leczenia grupowego w przypadku uzależnień, to zdolność rozpoznawania uczuć innych osób, jednocześnie pozostając świadomym, że uczucia innych są odrębne od naszych własnych.

Źródło: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK64211/>

- ✓ Grupy osób, które doświadczają wyższego ryzyka ubóstwa, wykluczenia społecznego, dyskryminacji i przemocy niż ogólna populacja, określa się jako grupy wrażliwe.
- ✓ Wrażliwość na dyskryminację i marginalizację jest wynikiem warunków społecznych, kulturowych, ekonomicznych i politycznych, a nie jakości inherentnej określonym grupom osób.
- ✓ Kobiety i dziewczęta należące do tych grup często doświadczają wielokrotnej dyskryminacji i przemocy opartej na płci. Jednak mają ograniczony dostęp do ochrony, wsparcia i środków naprawczych, gdy ich prawa są naruszane.
- ✓ Warunki te mogą być trwałe, takie jak przynależność etniczna, lub mogą zmieniać się w trakcie cyklu życiowego, takie jak wiek.

## Czym są grupy w niekorzystnej sytuacji?

Źródło: [https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1174?language\\_content\\_entity=en#:~:text=Groups%20of%20persons%20that%20experience,isolated%20elderly%20people%20and%20children.](https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1174?language_content_entity=en#:~:text=Groups%20of%20persons%20that%20experience,isolated%20elderly%20people%20and%20children.)



## Przykłady grup w niekorzystnej sytuacji

- Dzieci
- Ludy rdzenne
- Pracownicy nieformalni i pracownicy w niepewnych warunkach zatrudnienia
- Osoby LGBTQI+
- Migranci
- Mniejszości etniczne
- Osoby starsze
- Osoby żyjące z HIV/AIDS
- Osoby żyjące z chorobami przewlekłymi
- Osoby z niepełnosprawnościami
- Uchodźcy i osoby starające się o azyl
- Pracownicy wiejscy i ludność wiejska
- Młodzież / młode osoby

Źródło: <https://socialprotection-humanrights.org/key-issues/disadvantaged-and-vulnerable-groups/>



**Brak dostępu do zasobów:** Grupy wykluczone mogą napotykać na przeszkody w dostępie do istotnych zasobów, takich jak edukacja, opieka zdrowotna, mieszkanie i możliwości zatrudnienia, co może hamować ich rozwój i dobrobyt.

**Stygmatyzacja i dyskryminacja:** Osoby wrażliwe często spotykają się z społeczną stygmatyzacją i dyskryminacją ze względu na swoje pochodzenie etniczne, płeć, niepełnosprawność lub status społeczno-ekonomiczny, co może negatywnie wpływać na ich poczucie własnej wartości i integrację społeczną.

**Bariery językowe i komunikacyjne:** Różnice językowe i wyzwania komunikacyjne mogą utrudniać efektywną komunikację i zrozumienie między dostawcami usług a grupami wykluczonymi, co może prowadzić do nieporozumień i niewystarczającego wsparcia.

**Budowanie zaufania i relacji:** Budowanie zaufania i relacji z ludźmi z grupy wykluczonej może być trudne, zwłaszcza jeśli doświadczyli wcześniejszego złego traktowania lub mają ogólną nieufność wobec władz lub instytucji.

**Ograniczona świadomość dostępnych usług wsparcia:** Grupy wykluczone mogą nie zdawać sobie sprawy z istnienia usług wsparcia i dostępnych zasobów, co może powstrzymywać ich od szukania pomocy.

## **Identyfikacja wyzwań i barier w pracy z grupami w niekorzystnej sytuacji.**

**Wyzwania geograficzne i transportowe:** Dostępność do usług może być utrudniona przez izolację geograficzną lub brak niezawodnych opcji transportu, co sprawia, że trudno dostęp do pomocy dla osób wrażliwych.

**Problemy zdrowia psychicznego i fizycznego:** Osoby z grup wrażliwych często doświadczają wyższych wskaźników problemów ze zdrowiem psychicznym i fizycznym, co może wpływać na ich zdolność do uczestniczenia w codziennych czynnościach lub korzystania z programów wsparcia.

**Kompetencje kulturowe:** Dostawcy usług mogą brakować kompetencji kulturowych, zrozumienia lub wrażliwości na unikalne potrzeby i praktyki różnych grup wykluczonych, co prowadzi do nieskutecznego lub nieodpowiedniego wsparcia.

**Trauma i przeszłe doświadczenia:** Wiele osób wrażliwych doświadczyło traumatycznych wydarzeń, takich jak nadużycia lub przemoc, co może stwarzać bariery emocjonalne i wpływać na ich gotowość do przyjęcia pomocy i wsparcia psychologicznego.

**Nierówność ekonomiczna:** Nierówności ekonomiczne mogą utrzymywać cykl wykluczenia, utrudniając osobom wrażliwym wyjście z biedy i poprawę warunków życia.

## **Identyfikacja wyzwań i barier w pracy z grupami w niekorzystnej sytuacji.**

**Dynamika rodzinna i społeczna:** Grupy wykluczone mogą napotykać trudności związane z strukturą rodzin, konfliktami interpersonalnymi i sieciami społecznymi, co może wpływać na ich ogólny stan zdrowia i zdolność do dostępu do wsparcia.

**Nadużywanie substancji i uzależnienia:** Problemy z nadużywaniem substancji mogą być powszechne wśród osób wrażliwych, co prowadzi do dodatkowych komplikacji w dostępie do i utrzymaniu usług wsparcia.

**Ograniczone wykształcenie i umiejętności:** Brak edukacji i podstawowych umiejętności może utrudniać osobom wrażliwym znalezienie stabilnej pracy i osiągnięcie niezależności ekonomicznej.

**Ograniczona umiejętność korzystania z technologii:** W coraz bardziej zdigitalizowanym świecie osoby o ograniczonym dostępie do technologii i niskiej umiejętności cyfrowych mogą napotykać trudności w dostępie do zasobów i usług online.

**Nierówność płci:** Dyskryminacja oparta na płci może szczególnie dotyczyć osoby wrażliwe, zwłaszcza kobiety i osoby LGBTQ+, ograniczając ich dostęp do zasobów i możliwości.

## **Identyfikacja wyzwań i barier w pracy z grupami w niekorzystnej sytuacji.**



Współfinansowane przez  
Unię Europejską





**Brak reprezentacji:** Grupy wykluczone mogą brakować reprezentacji w procesach podejmowania decyzji i tworzenia polityki, co skutkuje tworzeniem polityk, które nie w pełni uwzględniają ich potrzeby..

**Bariery językowe w dostarczaniu usług:** Różnice językowe między dostawcami usług a osobami wrażliwymi mogą prowadzić do nieporozumień, błędów interpretacyjnych i niewystarczającego świadczenia usług.

**Obawa przed zgłaszaniem nadużyć:** Osoby wrażliwe mogą obawiać się zgłaszania nadużyć lub wykorzystywania z obawy przed odwetem lub dalszym wykluczeniem.

**Brak długoterminowego wsparcia:** Niektóre programy wsparcia mogą skupiać się na krótkoterminowej pomocy, pozostawiając osoby wrażliwe bez trwałego wsparcia w rozwiązywaniu głęboko zakorzenionych problemów.

**Wypalenie zawodowe:** Profesjonaliści pracujący z grupami wykluczonymi mogą doświadczać wypalenia zawodowego z powodu emocjonalnego obciążenia pracy, co może prowadzić do rotacji pracowników i zakłóceń w ciągłości wsparcia.

## **Identyfikacja wyzwań i barier w pracy z grupami w niekorzystnej sytuacji.**

## Omówienie specyfiki pracy z grupami osób w niekorzystnej sytuacji.

- ✔ Trauma-Informed Approach: W podejściu uwzględniającym traumę uwzględnia się, że wiele osób w trudnych sytuacjach doświadczyło traumy, która może głęboko wpływać na ich stan emocjonalny i psychiczny. Podejście uwzględniające traumę polega na zrozumieniu skutków traumy, unikaniu ponownego traumatyzowania oraz tworzeniu bezpiecznego i wspierającego środowiska sprzyjającego procesowi zdrowienia.
- ✔ Kompetencje kulturowe: Różne kulturowe tła wpływają na to, w jaki sposób ludzie radzą sobie w trudnościach i szukają pomocy. Posiadanie kompetencji kulturowych oznacza zrozumienie i szanowanie różnorodnych przekonań, wartości i praktyk, aby zapewnić wsparcie odpowiednie i właściwe dla danej sytuacji.
- ✔ Elastyczność i adaptacyjność: Trudne sytuacje często są nieprzewidywalne, dlatego konieczne jest dostosowanie programów i dostarczania usług do zmieniających się potrzeb i wyzwań.




## Omówienie specyfiki pracy z grupami osób w niekorzystnej sytuacji.

- ✓ Samoopieka i wsparcie dla personelu: Profesjonaliści pracujący w trudnych środowiskach mogą doświadczać obciążenia emocjonalnego. Zapewnienie odpowiedniej opieki nad sobą i mechanizmów wsparcia dla personelu jest niezbędne, aby zachować ich dobre samopoczucie i skuteczność.
- ✓ Budowanie odporności: Wspieranie jednostek i społeczności w rozwijaniu odporności może zwiększyć ich zdolność do radzenia sobie z przyszłymi wyzwaniami i poprawić ogólne wyniki.



## Przedstawienie narzędzi i technik, które pomogą trenerowi przezwyciężyć bariery wejścia i budować zaangażowanie oraz pozytywną atmosferę w grupie:

- ✓ Ćwiczenia "Łamanie Lodu" i Energizery: Wykorzystaj zabawne ćwiczenia "łamania lodu" i energizery na początku sesji szkoleniowej, aby uczestnicy poczuli się bardziej komfortowo, przełamali lody i stworzyli pozytywną atmosferę.
- ✓ Prezentacje i Oczekiwania: Rozpocznij sesję prezentacjami, pozwalając uczestnikom poznać się nawzajem i podzielić się swoimi oczekiwaniami od szkolenia.
- ✓ Zasady Działania: Wspólnie z grupą ustalcie zasady działania, aby określić wytyczne dotyczące szacunkowej komunikacji i interakcji.
- ✓ Pozytywne Wzmocnienie: Dostarczaj pozytywne wzmocnienia i opinię zwrotną za aktywny udział i wkład, zachęcając do zaangażowania i zwiększając pewność siebie.
- ✓ Aktywne Słuchanie: Praktykuj aktywne słuchanie i empatię wobec obaw i opinii uczestników, potwierdzając ich doświadczenia i perspektywy.
- ✓ Pomoc Wizualna i Multimedia: Wykorzystuj pomoc wizualną, prezentacje multimedialne i materiały informacyjne, aby wzbogacić proces nauki i utrzymać zainteresowanie uczestników.



## Przedstawienie narzędzi i technik, które pomogą trenerowi przezwyciężyć bariery wejścia i budować zaangażowanie oraz pozytywną atmosferę w grupie:

- ✓ **Praktyki Refleksyjne:** Wprowadź praktyki refleksyjne, takie jak prowadzenie dziennika lub dyskusje grupowe, aby umożliwić uczestnikom przetwarzanie swojej wiedzy i dzielenie się spostrzeżeniami.
- ✓ **Zachęcanie do Różnorodnych Perspektyw:** Promuj inkluzję, aktywnie poszukując i ceniąc różnorodne perspektywy w grupie.
- ✓ **Zarządzanie Czasem:** Zapewnij efektywne zarządzanie czasem, aby utrzymać zaangażowanie uczestników i zapobiec znudzeniu lub niepokoju.
- ✓ **Przerwy:** Planuj regularne przerwy i energizujące aktywności, aby zapobiec zmęczeniu i utrzymać skupienie uczestników.

**Zajmowanie się Indywidualnymi Potrzebami:** Osoby dorosłe znajdujące się w niekorzystnej sytuacji często stawiają przed edukatorami unikalne wyzwania związane z nauką. Pedagodzy powinni rozpoznać i adresować ich indywidualne potrzeby, uwzględniając takie czynniki jak status ekonomiczny, wcześniejsze doświadczenia edukacyjne i osobiste okoliczności.

**Kultywowanie Środowiska Wspierającego:** Stworzenie środowiska nauki, które jest wspierające i inkluzywne, ma kluczowe znaczenie dla osób dorosłych w niekorzystnej sytuacji. Zachęcajcie do otwartej komunikacji, rozwijajcie poczucie przynależności i dostarczajcie zasoby do wsparcia akademickiego i emocjonalnego.

**Promowanie Nauki przez Całe Życie:** Wprowadzajcie wartość nauki przez całe życie, aby umożliwić osobom dorosłym w niekorzystnej sytuacji kontynuowanie edukacji i rozwoju osobistego poza formalnymi placówkami edukacyjnymi.

**Łączenie Teorii z Praktycznymi Zastosowaniami:** Łączcie koncepcje teoretyczne z praktycznymi zastosowaniami, odnosząc lekcje do sytuacji rzeczywistych, które są związane z doświadczeniami osób dorosłych w niekorzystnej sytuacji.

**Współpraca z Partnerami Społecznościowymi:** Współpracujcie z organizacjami społecznościowymi i sieciami wsparcia, aby wzbogacić dostępne zasoby dla osób dorosłych w niekorzystnej sytuacji i ułatwić ich ogólny dobrostan.

**Podkreślenie najważniejszych wniosków i zaleceń dla edukatorów pracujących z dorosłymi osobami w niekorzystnej sytuacji.**



---

## Rekomendacje:

**Ocena Potrzeb:** Przeprowadź dokładną ocenę potrzeb dorosłych uczących się znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, aby efektywnie dostosować programy edukacyjne i usługi wsparcia.

**Elastyczny Harmonogram:** Oferuj elastyczne opcje harmonogramu, aby dostosować się do różnorodnych obowiązków i zobowiązań dorosłych uczących się w niekorzystnej sytuacji, takich jak praca czy obowiązki rodzinne.

**Kompetencje Kulturowe:** Rozwijaj kompetencje kulturowe edukatorów, aby lepiej rozumieć i odpowiadać na potrzeby różnorodnych dorosłych uczących się w niekorzystnej sytuacji.

**Celebruj Postępy:** Doceniaj i świętuj osiągnięcia i postępy dorosłych uczących się w niekorzystnej sytuacji, aby zwiększyć ich pewność siebie i motywację.

**Ocena i Doskonalenie:** Regularnie oceniaj skuteczność programów edukacyjnych i usług wsparcia oraz dokonuj niezbędnych ulepszeń na podstawie opinii i wyników.

**Podkreślenie najważniejszych wniosków i zaleceń dla edukatorów pracujących z dorosłymi osobami znajdującymi się w niekorzystnej sytuacji.**