



Gabriella Fabrizi

Tartalomjegyzék

1. A tréning indíttatása és célkitűzései.....	2
1.1. Az INV modell céljai.....	2
1.2. A tréning céljai.....	3
1.3. A tréner szerepe	4
1.4. Néhány módszertani megjegyzés	5
2. A tréning elemei.....	6
2.1. Első alkalom	6
2.2. Második alkalom	9
2.3. Harmadik alkalom	18
2.4. Negyedik alkalom	22

1. A tréning indíttatása és célkitűzései

Az alábbiakban bemutatott tréning módszert az INV Projekt sikeresen tesztelte. Véleményünk szerint azok a szervezetek, amelyek adoptálni szeretnék az INV Projekt támogató-fejlesztő modelljét, hatékonyan tudják majd használni.

1.1. Az INV modell céljai

A középsúlyos és súlyos értelmi fogyatékos személyek számára létrehozott szolgáltatásoknak sokkal inkább támogató-fejlesztő szerepet kellene betölteni - mintsem egy segítségnyújtó funkciót - melyet a következőképpen lehet jellemezni:

- a feladatokat közösen kell megoldani, nem pedig felosztani
- az egyes emberek tudása és képességei nem szeparálhatóak el, össze kell ezeket fésülni, integrálni
- a napi tevékenységek mellett nem szabad szem elől téveszteni a folyamatossági, fejlődési dimenziót
- vannak olyan helyzetek és események, amelyek előre nem bejósolhatóak és magas színvonalú rögtönzést, improvizációt igényelnek

A modell pontosan ezeknek a szükségleteknek hivatott eleget tenni. Ahogyan azt már korábban említettük, a modell használható a segítő által egyénileg is, de a hatékony eredmények érdekében fontos, hogy a megfelelő attitűd az egész szolgáltatást áthassa. Ebben az esetben lényeges, hogy az adott szolgáltatásban dolgozó segítő megfelelően azonosuljon vele és sajátjává, belsővé tegye. Az INV modell alkalmazásakor alapvető fontosságú, hogy a szakemberek megfelelően alakítsák és sajátítsák el az ismereteket, közös műhelymunka keretében. Cél, a résztvevők személyes fejlődése azáltal, hogy a szakemberekből álló csoport katalizátorként működik. Ez nem csoportterápia, inkább egy tornateremhez hasonlítható, ahol a „kapcsolati izmaikat” edzik. Így születik meg egy olyan munkakörnyezet, amely felszabadítja és újraértelmezi a tudást, tapasztalatot, ahol a hangsúly a támogatáson, az építő kritikán és a mérlegelésen van.

1.2. A tréning céljai

Ezt a tréning módszert szoros összefüggésben dolgoztuk ki az INV Modellel, azzal a céllal, hogy a segítők számára lehetővé tegyük önmaguk, mint egy komplex személy megértését, aki egy jelentőségteljes térben és kontextusban kapcsolódik egy másik személyhez, aki szintén ugyanannyira komplex és összetett.

A támogató-fejlesztő tevékenység komplexitása, a személyiségek sokszínűsége miatt igen széleskörű kontextus tartozhat a modellhez és a tréninghez, mely kontextus bevonásával minden érintett (mind a szakemberek, mind az értelmi fogyatékos személyek) új értelmezést adhatnak a megszületett modelleknek és eszközöknek.

Arra törekedtünk, hogy egységes tréningmódszert dolgozzunk ki, melynek fő koncepciója, hogy a már meglévő, jelenlévő tudásra alapozza a tanulást. A tréning tehát értelmezhető a gondolkodás és viselkedés újra struktúrálásaként, mely a tapasztalás folyamatára fókuszál és olyan eszközt használ (vesz elő az eszköztárból), mely a pillanatnyi szituációhoz szükséges, ahhoz leginkább megfelel. Ugyanakkor a tapasztalat bizonyos merevséget is eredményezhet, a intellektuális flexibilitás beszűkítését, olyan megoldások kizárását, melyek ellenkeznek a korábbi tapasztalatokkal. Ezt kell feloldani a szakembereknél és elérni, hogy szívesen tanuljanak új eszközöket, módszereket, és mindig gondolkozzanak új, alternatív megoldásokban.

A tanfolyam céljai:

- Bátorítani az értelmi fogyatékos személyekkel dolgozó szakembereket az INV modell használatára,
- Fokozni a szakemberek tapasztaltságát/ előhozni a tapasztalatokat;
- Bátorítani a perspektíva váltást és különféle nézőpontok vizsgálatát a fogyatékosággal élő személyekkel végzett munka során, megszabadulva a sémáktól a rutintól és a szervezeti berögzültségektől;
- Előtérbe helyezni a szakembernek azt a saját magáról alkotott képét, miszerint ő képes úgy dolgozni, hogy közben támogasson, fejlesszen.

1.3. A tréner szerepe

Fontos, hogy a tréner birtokába legyen olyan eszközök, módszereknek, amellyel arra tudja ösztönözni a segítő szakembereket, hogy vizsgálják felül saját szokásaikat, előítéleteiket. Tehát a tréner facilitátor, aki segíti a szakembereket, hogy mélyebb és komplexebb dimenziókat érhessenek el munkájuk során, és nagyobb tudatossággal kezeljék erősségeiket és gyengeségeiket a szerepekük kiteljesítése érdekében.

A tréner alapvető módszere nem a frontális oktatás, hanem egy tapasztalati műhely kialakítása. Ez a műhely segít, hogy előkerülhessenek a nehézségek: fontos, hogy lebontsuk és újraépítsük őket, hogy a tapasztalatok által valami újat tanuljunk.

Ez azt eredményezi, hogy előtérbe kerül a „megismerés”, minden résztvevő számára különféle pszichológiai és társas mechanizmusokon keresztül, nem közvetlenül, hanem a különféle játékok, kérdőívek, ábrázolások mentén. A különleges szituációk és gyakorlatok lehetővé teszik a résztvevőknek, hogy megéljenek különböző helyzeteket, megfigyeljenek és szerezzenek új információkat magukról és másokról.

Kiemelendő, hogy a trénernek ismernie kell az INV modell tartalmát és el kell fogadnia azt.

1.4 Néhány módszertani megjegyzés

Az útmutatót számos eszköz és módszertani ötlet kíséri. Mivel ez csak egy vázlat, minden trénernek újra ki kell dolgoznia, figyelembe véve a következőket:

- A **tartalmat** tiszteletben kell tartani, hiszen kifejezetten az **INV Modellre** hivatkozik.
- A javasolt eszköztárat bővíteni lehet újabbakkal, amelyek elősegítik a tartalom megértését.
- Minden tréner a „**saját stílusában**” dolgozhat/dolgozzon.

A tréning eszközöket úgy kell megtervezni, hogy elősegítsék a következőket:

- Saját kategórikus gondolkodás felismerése (előítéletek és torzítások létének megértése, megismerése, problémamegoldó képesség és stratégiák),
- Résztevő megfigyelés (szakértelmen alapuló adatgyűjtés, viselkedés, tapasztalatok speciális munkahelyzetekben),
- Tapasztalatok megosztása (a szakemberek csoportja közösen és egyénileg is fel van szólítva rá, hogy egyesítsék és használják a munkájuk során a trénerek javaslatait, az eszközöket, valamint az egymással megosztott éppen aktuális tapasztalatokat, tanultakat.)



2. A tréning elemei

A tréningnek minimálisan 5 alkalomból kell állnia, mely során egy alkalom megközelítőleg 7 órát vesz igénybe. Minden alkalmat újra lehet, illetve kell gondolni/tervezni a kellő rugalmassággal, de a tartalom megtartása mellett a következők alapján:

- A csoport összetétele (homogenitás / egyenlőtlen korábbi tapasztalatok a tréningeket illetően vagy képzettségben, tapasztalatok évei a területen),
- a tudás szintje / INV Modell elsajátításának mértéke.

2.1. Első alkalom

a) A tanfolyam kezdete. Motivációs szakasz.

-  A tréner és a résztvevők üdvözlik egymást, megismerkednek,
-  A tréner elmagyarázza a tréning célját.

A tréning célja a szakember kompetenciájának hangsúlyozása. Éppen ezért tehát szükséges meghatározni a kompetencia fogalmát, valamint a négy dimenziót, amelyek alkotják azt.

A tréner bemelegítésként a kompetencia szó meghatározására „brain storming”-ot kezdeményez a négy dimenzió definiálása előtt.

Következzenek a legrelevánsabb definíciók az ide vonatkozó irodalomból:

"Szaktudás" ez az elméleti tudás tárháza, releváns diszciplínák, kutatások és gondolkodók határozzák meg: közösségi tudás. Azt a tudást jelenti, mely a munka alapszerkezetét/vázát adja. Az oktatásban ez főként a szemléletet jelenti. A referencia modell megfelelő ismerete és a hozzá tartozó módszertani háttér szükségszerű, ahhoz hogy az egyén megfelelően hatékonyan tudja végezni munkáját.

"Attitűd": Azon képességek készlete, melyek növelik a teljesítményt a szakemberi szerepben az érzelmi komponensek aktiválása által valamint egy hozzáállás, mely előre mozdítja a kapcsolat fejlődését. Ezáltal az egyén képes megérteni a kontextust, melyben hatást gyakorol, képes irányítani a másik emberrel való interakcióit és adaptálni a helyénvaló viselkedést. Ez a készség segít valóban

„kapcsolatban lenni” és tudni, hogyan fejlődünk, érvényesítünk képességeket, mint a másik meghallgatása, az empátia, az elfogadás és a tisztelet.

"Jártasság": ez a műveleti és előrehaladási tudás: a gyakorlati tudás összessége. Ez a praktikus képességek tárháza, a szakember tapasztalatai és problémamegoldási stratégiái a munkája során. A szakember képes irányítani a személyközi dinamikát (a kapcsolat alakulását), tükrözni és üdvözölni” (elviselni) az érzéseket, olvasni a testbeszédben, észlelni és kezelni a projekciókat – sajátját és másokét egyaránt (kollégákat és ügyfeleket beleértve).

“Eszközök/Kreativitás – (Tudni, hogyan hassunk a másokra)”: A szakember képes olyan támogató, fejlesztő környezetet biztosítani, melyben a másik új készségeket sajátít el, kifejezésre juttatja a benne rejlő képességeket, forrásokat.



Fontos megemlíteni a modell kapcsán, hogy:

- Az INV modell, és ennek értelmében a tréning útmutató is a szakemberek érzelmein „dolgozik”. A szakembereket irányítani kell, hogy ezen érzelmeket használni tudják.
- Az útmutatóban erre speciális feladatokat találhatunk. útmutatóban.

Feladatok: „brainstorming”, prezentáció, megbeszélés

Eszközök / technikai háttér: power point előadás a kompetenciáról (ill. annak dimenzióiról)

Időtartam: 30 perc

b) A Pedagógiai Modell előadása

 Elsőként a modell bemutatása

- Az INV modell bármikor használható: a pillanatnyi lehetőségekre épül
- A szakemberek érzelmein való munkálkodásnak nagy szerepe és hatása van a fejlesztő-támogató kapcsolatban
- Az INV Modell jellemzői

Szaktudás	Jártasság	Attitűd	Eszközök/Kreativitás (Tudni hogyan hassak a másokra)
Megtanulni az INV modell alapvető elemeit	Tudni hogyan alkalmazható az INV modell napi szinten. Tudni hogyan érvényesíthető a fejlesztő/támogató munka.	Bizalom abban, hogy a változás lehetséges. Átlátni a fogyatékkal élő személy nézőpontját (a "hogyan vegyem rá a másikat" perspektívából).	

Módszerek: Prezentáció, megbeszélés, elemzés és tapasztalatcsere az eszközök használata kapcsán

Eszközök: Power point prezentáció

Időtartam: 6 óra

c) A találkozó lezárása

 Az elmagyarázott elemek értékelése

Feladatok: rövid kérdőív, megbeszélés

Időtartam: 20 perc

2.2. Második alkalom

a) A támogató-fejlesztő kapcsolat

- A kapcsolat követelményei
- A kapcsolat két szereplője (a szakember és az ügyfél)

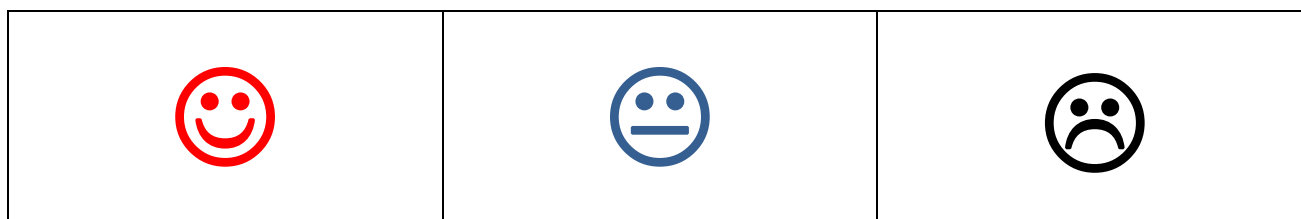
Szaktudás	Jártasság	Attitűd	Eszközök/Kreativitás (Tudni hogyan hassak a másokra)
Megtanulni az INV Modell alapvető elemeit	Ismerni az ügyféllel való kapcsolat szervezési módját.	Bizalom, hogy a dolgok változhatnak.	Megtanulni hogyan mozgósítsuk az egyénben a vágyat, hogy "a kezébe vegye az életét" .

Módszer: prezentáció, megbeszélés, és a következő gyakorlat:

Feladat:

“Hogy érzem magam a kapcsolatban?”

Csoportos vagy egyéni munka. A tréner kioszt egy-egy lapot mindenkinek. A három **hangulatjel** reprezentálja a lehetséges érzelmeket: boldog/békés; komoly; szomorú. Mindenki gondoljon egy bizonyos emberre, akivel meghatározó a kapcsolata és válassza ki azt a hangulatjelet, amely legjobban jellemzi az érzelmi állapotát. Miért?



Eszközök / technikai háttér: Power Point Prezentáció a Támogató-fejlesztő kapcsolatról

Időtartam: 1 óra

b) A modell feladata

A kapcsolat 6 axiómája

Ez kapcsolódik a támogató-fejlesztő kapcsolatban a „kezelés/bánásmód szabályaihoz”. Az axiómák a modell alapvető elemei.

Szaktudás	Jártasság	Attitűd	Eszközök/Kreativitás (Tudni hogyan hassak a másokra)
Ismerni a kapcsolat 6 axiómáját.	Képesek vagyunk ön-vizsgálatra.	Képesek vagyunk magunkat a támogató-fejlesztő kapcsolat eszközeként definiálni.	Megtanulni hogyan hívjuk meg erre a másikat anélkül, hogy elfojtanánk őt, vagy figyelmen kívül hagynánk saját akaratát, szabadságát.

1: A kapcsolat alkalmazkodási viselkedés

A magyarázat után a trénernek fel kell olvasnia a következő történetet:

Az Utazó Cica

Egyszer volt, hol nem volt, egy cica szállt fel egy Rómából Bolognába tartó vonatra. Sok cica utazott már ezen a vonaton, többnyire dobozban vagy kosárban, de ez a cica egyedül utazott.

Volt egy fekete aktatáska a hóna alatt, mint a jogászoknak, szemüvege, mint a könyvelőknek, egy ballonkabátja és szemüvege, mint a jólöltözött férfiaknak. De ő egyik sem volt. Ő cica volt.

Ahogy felszállt az első osztályra, észrevett egy üres helyet az ablak mellett és leült. A kabinban három ember ült rajta kívül: egy hölgy, aki a nővérét ment meglátogani, egy magas rangú üzletember, aki hivatalos ügyben utazott és egy fiatal suhanc, aki lsten tudja hova utazott.

Hölgy: Milyen cuki kiscica. Gyere ide cicamica! Egyedül utazol cicuska? Mint egy igazi férfi?

Férfi: Remeljük nem bolhás.

hölgy: jajj nem látja, milyen tiszta?

Férfi: Remélem is. Mármint én allergiás vagyok a macskákra. Remélem, nem kapok el tőle semmit.

Hölgy: Cicuska! Foglalod a helyet a gazdinak igaz?

Miáú!

Jaj de kis édes hangod van. Vajon mit mondott?

Fiú: Azt mondja, nincs gazdája.

Hölgy: Milyen érdekes.

Férfi: Kóbor macska. Remélem nem szifilisz.

Hölgy: Szifilisz? A cicák nem szifiliszeselek, és különben is ez egy olyan betegség, amit gyerekkorban kap el az ember.

Férfi: Hölgyem, nem volt gyerekként szifiliszem, így még veszélyesebb.

A vonat elindult és jött az ellenőr.

Jegyeket, bérleteket!

A hölgy kinyitotta a táskáját: Tessék!

Ellenőr: Köszönöm asszonyom. És a macska jegye?

Hölgy: Ó nem az én macskám.

Ellenőr: Uram, az öné?

Férfi: Dehogyan, isten ments! Ki nem állhatom a macskákat. Felmegy tőlük a vérnyomásom.

Fiú: Az enyém sem. Egyedül utazik.

Ellenőr: De kell, hogy legyen jegye!

Hölgy: Ne ébressze fel, olyan édesen alszik. Nézze a nóziját.

Ellenőr: Nózi ide vagy oda, ki kell lyukasztanom a jegyét.

Hölgy: Cicc-cicc. Légy jó kisfiú, nézd, ki van itt.

A cica kinyitotta a szemét. Miáú! Miáú!

Férfi: Ne tiltakozz! Hogy van képed?

Fiú: Nem tiltakozik. Csak azt mondta: bocsánat elszundikáltam.

Férfi: Elszundikált, mi?

Miáú, miáú!

Férfi: Most meg mit mondott?

Fiú: Azt, hogy tessék, itt a jegyem.

Férfi: Jól nézze meg uram, lehet hogy másodosztályra szól.

Ellenőr: Rendben van a jegye.

Miáú, miáú, miáú!- nyávogott energikusan a cica.

Fiú: Azt mondja, monst meg kellene legyen sértődve, hogy gyanúsítgatja, de a maga korára való tekintettel nem szól semmit.

Hölgy: Hm. Milyen jól megérti a cicák nyelvét. hogy csinálod?

Fiú: Egyszerű. Csak oda kell figyelni

Miáú, miáú.

Férfi: Micsoda szószátyár. Nem fogná be a száját egy percre sem.

Hölgy: Mit mondott? Mit mondott?

Fiú: kérdezi, hogy avarja-e a cigareta füst?

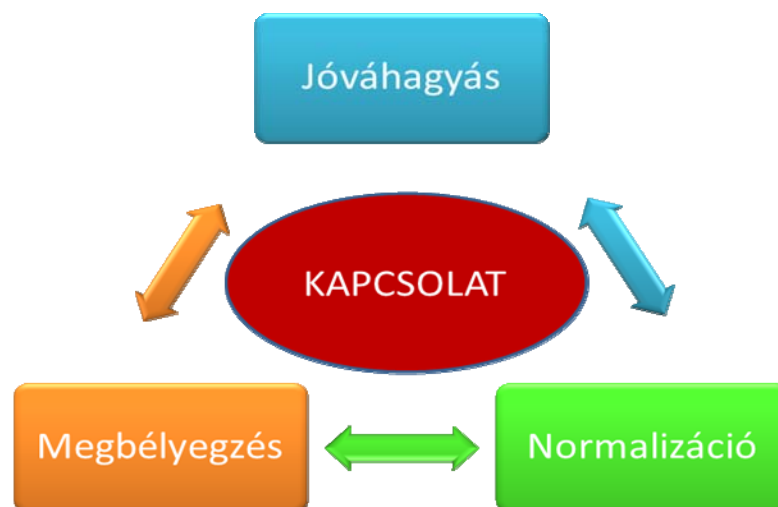
Hölgy: Nem cicuskám, egyáltalán nem. Ó, nézd megkínált cigarettával. Milyen ügyesen meggyújtja. Lehetséges ez? Mármint, úgy tűnik valóban dohányos.

A történet végén egy feladatra kérjük meg a résztvevőket.

A tréner prezentálja mit jelent az alkalmazkodási viselkedés (viselkedési tér) fogalma, és megkérdezi a résztvevőket:

- a) Hol foglalnak helyet a résztvevők a háromszögben
- b) Hogy tükrözi ez a klientúra különböző típusait:
 - Drogfüggők,
 - Roma származású személyek,
 - Személyek különféle fogyatékoságokkal

Ezen felül döntsék el, mely részén kellene a háromszögnek elhelyezkedniük.



A trénernek a válaszokkal kell dolgoznia, nyomatékosan kérni a résztvevőket, hogy elárulják választásuk eredményét és egymásnak visszajelezzenek.

A történet végén a tréner elmagyarázhatja a történetet:

A macska a történetben a másságot, a megbélyegezettséget képviseli, azt, aki más mint mi, és aki a mi énközpontú definíciónk szerint különbözik tőlünk.

A többi karakter nemcsak egy kommunikációs stílust mutat be, hanem alapvető hozzáállásokat tükröz vissza nekünk, melyek szimbolikusan meghatározzák az alkalmazkodási viselekdést (viselkedési teret).

A hölgy úgy tűnik, mint aki egy jó kapcsolatot alapoz meg a cicával. "Milyen szép kis cica (...) Nem látja milyen tiszta? (...) Milyen édes a hangja..." stb. De ebben a feltűnő kedveskedésben a hölgy visszautsítja a macska valódi realitását "számára egy kis emberkének tűnik", figyelmen kívül hagyja, hogy a cica egy független személyiség, "Azért jöttél, hogy helyet foglalj a gazdinak, hm?" A nő nem ismeri el a macska autonómiáját, és hogy felnőtt, magáról gondoskodó független lény.

Továbbá, a kedves hölgy valójában nem figyel oda a macskára, saját előzetes elképzeléseire hagyatkozik, amikor megpróbálja kitalálni, mit mondhat. Ennek okán nem is érti meg a szavát, csak a macska nyávogását a mögöttes tartalom nélkül. Talán nem is tudja elképzelni, hogy képes a cica önálló akaratnyilvánításra. Amikor megjön az ellenőr, mindenféle kérdés nélkül gondjaiba veszi a macska ügyét. Másrészről viszont, ők olyanannyira két külön világot képviselnek, hogy egymás megértése szinte elképzelhetetlen, két külön nyelven beszélnek.

Önmagában a tolerancia, az elutasítás hiánya nem vezet valódi megértéshez dialógusok nélkül, ha nem figyelünk a másikra és nem vagyunk hajlandóak valóban részt venni az interakcióban a másik reakcióit figyelembe véve, az analóg az elutasítással.

A férfi kemény viselkedése tiszta számunkra. Ő nem különösebben szereti a macskákat, nem akar kapcsolatot vele, vagy istápolni, sőt fél, hogy ... fertőző.

Biztosan piszkos, koszos, büdös... A macskák különben is fertőzéseket és vírusokat terjesztenek.

Olyan, mint valami főparancsnok, aki megbélyegez, démonizál: a másik elviselhetetlenül más, érthetetlen és veszélyes. Nem lát a szemével a félelmei miatt.

A kalauz karaktere reprezentálja számunka a bürokráciát, szervezettséget, formalitást, mely nem törődik az egyéni különbségekkel: macska vagy nem macska, egyre megy, de van jegye?

Végezetül nézzük a fiút: ő érti a nyávogást és beszél a macskéával. Az első mondata rögtön meghatározza, hogy megérti a macska egyediségét: "Azt mondja nincs gazdája, ő egy szabad és független macska." A nő meg is kérdezi tőle: „Hogy lehet, hogy ilyen jól megérted a macskát?” Mire a fiú: „Nem nehéz, csak figyelni kell, mit mond”

Összegző megbeszélés: Hol helyezem el magam a fent említettek közül, ha a támogató-fejlesztő kapcsolatomra gondolok? Hol helyezem el a szolgáltatást, melyben dolgozom?

2: A kapcsolat tőlem függ

A jobb megértés érdekében a tréner felolvassa a következő történetet:

A történetben nemcsak a két állat különbsége a fontos, hanem kettejük kapcsolata is, és ahogyan azt érzékelik: az ökör észreveszi a béka szándékát, és tisztában van vele, hogy valamin változtatnia kell, különben a béka meghal.

Gianni Rodari két történetet kreált az eredeti alapján, az első ez:

Egy béka egyszer olyan nagy akart lenni, mint egy ökör. Elkezdett levegőt beszívni, és elért egy pontot, mikor szétdurrant. Az ökör felkiáltott, amikor észrevette a dolgot: Ez nem az én hibám, én ilyen nagy vagyok!

Az ökör észrevette a béka vágyát, hogy akkora akar lenni, mint ő. Tisztában volt a kimenetellel, de hagyta neki. Biztosan nem ő volt az egyetlen, aki észlelte ezt.

Hányszor történik ez naponta, hogy nem vagyunk rá készen, hogy felelősséget vállaljunk, és hagyunk megtörténni dolgokat, mert úgy gondoljuk nem a mi felelőségünk ezzel foglalkozni.

Vizsgáljuk meg a régi történetet, az első verziót, amelyben az ökör hirtelen tudatára ébred az eseményeknek, és bár nem tud igazán változást hozni, feltételezhetjük, hogy elmorzsol néhány köncseppet.

A második verzió:

A béka olyan nagy akart lenni, mint az ökör. Elkezdett egyre több levegőt beszívni. Az ökör megijedt, amikor észrevette, hogy még a végén kipukkad, ezért összehúzta magát kicsire, egyre kisebbre, csak hogy boldoggá tegye a békát.

Ebben a verzióban történik valami, ami már az empátián is túlmutat: az ökör rájön, mit akar a béka, és mi következhet ebből, és közbelép. A közbelépésének módja rendkívül jelentőségteli, és túlmutat az egyszerű reagáláson. Az ökör nem ítélkezik. Nem ítéli el a béka vágyát sem. Nem kutatja az okát ennek az érhetetlen törekvésnek.

A történet végén a tréner megkéri a résztvevőket, hogy meséljenek el egy történetet melyben hozzáállásuk, viselkedésük, vagy látásmódjuk megváltoztatta a dolgokat.

✿ 3: A kapcsolat egyoldalú kockázatvállalást igényel

Egy újabb rövid történetet tudunk használni: „A béka és a skorpió”

Ősi kínai népmese szerint a béka és a skorpió találkozik egy folyó partján, mindketten át akarnak kelni. A skorpió kérleli a békát, hogy vigye át a túlsó partra, mivel a skorpiók nem tudnak úszni. A béka nehezen áll kötélnek és azt mondja: Skorpió, nem veszek a hátamra, mert félek tőled, még a végén megszúrsz és belém ereszted a mérgeket. A skorpió esküszik, hogy nem fog ilyet tenni. A béka kötélnek áll, felveszi a hátára a skorpiót és elkezd úszni a folyóban. A folyó közepén a skorpió váratlanul belemar a béka hátába és beleereszti a mérget. A béka a méregtől megbénulva elkezd süllyedni és azt kérdi:

Skorpió, becsaptál, most mindketten elsüllyedünk és elpusztulunk, miért jó ez neked?

Sajnálom, ilyen a természetem...

A történet végén a tréner vitát indít a következő témában „Kockázatvállaló békák nélkül van-e esélye egyetlen skorpiónak is megváltozni?”:

Gondoljátok, hogy a békának volt esélye, vagy a vereség elkerülhetetlen és a hasznossághoz képest a kockázat túl nagy?

Éreztétek-e valaha hogy amit csináltok teljesen hatástalan? Ha igen, hogy küzdöttetek meg ezzel? Megosztottad ez valaha a kollégáiddal?

Volt valaha olyan, hogy elégedett voltál egy helyzet kimenetelével, ahol megpróbáltál kockázatos megoldást vállalni? Ha igen, képes voltál reflektálni rá, és rendszeresíteni, megtervezett cselekedetként meghatározni? Ajánlottál már ilyesmit a kollégiádnak?

❁ 4: A kapcsolatnak vannak ellenségei

A magyarázat után a résztvevők adjanak példát a következőre:

„A szakmai múltamban milyen ellenségeim voltak?”

Gyakorlat

	IGAZ	HAMIS	
<i>A mód, ahogy én dolgozom sokkal eredményesebb, mint ahogy mások teszik.</i>			
<i>Arra terelgetek másokat, hogy azt tegyék, amit én a legjobbnak gondolok.</i>			
<i>Mérges/ideges leszek, ha mások nem azt csinálják, amit javasoltam nekik.</i>			
<i>Nem erőltetem rá másokra a saját nézeteimet, elképzeléseimet.</i>			
<i>Szeretem hagyni hogy a kollégáim azt csináljanak, amit akarnak, anélkül, hogy ötleteket vagy más lehetséges megoldásokat kínálnék nekik.</i>			

❁ 5: A kapcsolat metamorfózison megy át

A magyarázat után a tréner megkéri a résztvevőket, hogy dolgozzanak a következőn: „Miben változtam azóta, hogy értelmi fogyatékos ügyfelekkel dolgozom?” Legalább 3 elemet soroljanak fel.

❁ 6: A kapcsolat felelősségvállalás

Az axióma megértése érdekében levetítjük a „Pillangó cirkusz” c. kisfilmet (Joshua Weigel, 2009.): <http://www.youtube.com/watch?v=MxJHOd-0IGk>

Ez a film tökéletes, hogy mélyebben megértsük Martin Buber koncepcióját: **“Semmi sem mentheti meg az embert a zuhanástól; de csak rajta áll, hogy megtegye azt a lépést, amely kihúzza a gödörből.”**

A koncepció háttérében az a meggyőződés áll, hogy a feladat „akvitálni a vágyat”, hogy az ember maga legyen képes változtatni állapotán és „kimenni a nagyvilágba”.

Miután megnéztük a filmet (kb. 20 perc), a tréner beszélgetést indít a témában. A tréner megkéri a résztvevőket, hogy dolgozzanak ki további reflexiókat a film tartalmi elemeire vonatkozóan, próbálják meg azokat a korábban megismert szerkezetbe helyezni (ha szükséges elevenítsük fel ezt számukra).

Szaktudás	Jártasság	Attitűd	Eszközök/Kreativitás

Eszközök / technikai háttér PowerPoint prezentáció a Modellről; egyéb PowerPoint bemutatók a különböző elemekre vonatkozóan. A “Pillangó Cirkusz” című film.

Időtartam: 5,5 óra

c) A találkozó lezárása

 A megbeszéltek tartalmak értékelése

Feladatok: rövid kérdőív, megbeszélés



Időtartam: 20 perc

2.3. Harmadik alkalom





a) A támogatási folyamat, a támogató-fejlesztő kapcsolat szakaszai

- Mélyebb betekintés a kapcsolat szakaszaiba.
- A szakembereknek tisztában kell lenniük, hogyan kezeljék a „kritikus pontokat”.



Kapcsolódás

-  Bemutatkozás, üdvözlés
-  Meghívás





Kritikus pontok:

-  A másik megismerése és a szakember önismeretének fejlettsége;
-  Hogyan vegyük észre, hogyan ismerjük fel az értelmi fogyatékos ember érzelmeit a kapcsolatba lépés első pillanatától kezdve;
-  A diagnózison túli megismerés;
-  Hogyan hallgassuk meg, hogyan figyeljük meg támogatottunkat.



Gondoskodás, Felelősségvállalás

-  Bizalom
-  Intimitás

Kritikus pontok:

-  Felelősségvállalás megtörténte, értelmezése
-  Hogyan vegyük rá az értelmi fogyatékos embert, hogy szembe akarjon nézni saját szükségleteivel, legyenek igényei?
-  Bizalmas kapcsolat létrehozása
-  Rutin és rítus közti különbség megértése.

Kísérés

-  Fejlesztő támogatási szerződés és projekt
-  Az eredmények ellenőrzése

Kritikus pontok:

- ✚ Hogyan váljon a szakember kísérvé;
- ✚ Mikor kell közbelépni és mikor nem? (Ennél például az alkalmazható módszerek: közbelépni, hagyni a másikat, beavatkozás helyett "félbeszakított gesztus"-t alkalmazni a megfelelő pillanatban, amire reakcióként a személy meglepetésszerűen, automatikusan fog működni.

🌐 Fejlődés és szociális integráció

- 🌟 A személyes kapcsolati rendszer felépítése és megerősítése
- 🌟 Partnerség

Kritikus pontok:

- ✚ Az személyközpontú fejlesztő-támogató projekt közös kidolgozása;
- ✚ A hálózatba való integrálódás folyamatának felgyorsítása;
- ✚ Az értelmi fogyatékos ember felnőtt voltának elfogadása.

Módszer: Minden kritikus pont esetében

- prezentáció,
- megbeszélés;
- kérni, hogy a résztvevők osszák meg speciális eseteiket melyek az előadás során értelmet nyernek a modell keretien belül;
- „brain storming” hogy az ismeretek a megfelelő helyre kerüljenek a modell szerkezetében.

Szaktudás	Jártasság	Attitűd	Eszközők/Kreativitás

„Brain storming”: a szakemberek elemzik saját támogató-fejlesztő stílusukat, attitűdjüket, látásmódjukat. Növelik tudatosságukat a napi teendőkben. Megértik, hogy a „tudatosság” eszköz, amely irányítani fogja a munkát. Pl.: „Mikor kell közbelépni és mikor nem?” A kritikus pont több síkot is érint egyszerre. Íme néhány példa:

1. Kritikus pont: *“Mikor kell közbelépni és mikor nem?”*, a számos ilyen helyzetből, íme egy:

Szaktudás	Jártasság	Attitűd	Eszközök/Kreativitás
Egy “félbeszakított gesztus” tényleges módszer, és nem a beavatkozás hiánya.	Tudatában lenni, hogy mikor kell/lehet félbeszakítani valakit.	A támogató-fejlesztő munka eszközévé lenni.	Hagyjuk a másikat szabadon cselekedni. Ha a “félbeszakított gesztus” a megfelelő pillanatban történik a személy meglepetésszerűen fog “működni”.

2. Kritikus pont *“Az értelmi fogyatékos ember felnőtt voltának elfogadása”*:

Szaktudás	Jártasság	Attitűd	Eszközök/Kreativitás
Ismerni a kapcsolat 6 axiómáját	Tudni hogyan vonjuk be a személyt a tevékenységbe, elmagyarázni célokat és célkitűzéseket, szabályokat és módszereket.	Tudni hogyan használjuk, kezeljük a “személyes erőt”. Tudni, hogyan küzdjünk meg az elégedetlenséggel.	Működésbe hozni a vágyat, hogy a személy “a kezébe vegye az életét” (lásd 32. dia)

3. Kritikus pont: „A személyközpontú fejlesztő-támogató projekt közös kidolgozása:

Szaktudás	Jártasság	Attitűd	Eszközök/Kreativitás
Ismerni a különbséget a célkitűzések és az elvárt eredmények között.	Tudni hogyan tervezzük meg az eredmények ellenőrzését a kellő	A tudatosság fontossága, amikor a diagnózis mögé nézünk, használjuk a	Tudni, hogy vonjuk be a szerződésbe az ügyfeleket és a családot.

	pillanatban.	hallottakat, vagy megfigyelünk	Tudni, hogyan vonjuk be a kulcsembereket. Tudni hogyan segítsük hozzá a személyt egy jelentőségteljes kapcsolat kialakításához a kulcsemberekkel.
--	--------------	--------------------------------	---

Eszközök/technikai segítség: power point előadás. A modell szerkezeti vázlata. Speciális eszközök a kulcsemberekkel való munkához (lásd a kézikönyvben).

Időtartam: 6,5 óra

d) A találkozó zárása

 A tartalom átfogó elmagyarázása

Módszer: rövid kérdések, megvitatás

Időtartam: 30 perc

2.4. Negyedik alkalom

a) A szolgáltatásra való reflektálás

- Nézzük meg a három videót, melyet az „INV” projekt által készítettünk és vitassuk meg (a következő sémát kövessük)

Érzelmekek elemzése a videók által	<p>Videó Barcelonából (30 perc) Bevezetés + 3 jelenet → kérdések a csoporthoz</p> <ul style="list-style-type: none">a) Mit gondoltok, milyen érzéseket idézett elő a szituáció a szakemberben?b) Melyik megoldási mód és érzelmkezelési lehetőség a legismerősebb számotokra?c) Melyik megoldási módot gondoljátok a legeredményesebbnek?d) Mit gondoltok az egyes, megoldások milyen hatással voltak a résztvevőkre és a kapcsolatra?e) El tudsz képzelni más módot, ami megoldaná a problémát? Te mit tennél ebben a helyzetben?g) Találkoztál már hasonló helyzettel a munkád során? Mit éreztél akkor? Hogy tudtad kezelni ezt? Elégedett vagy a móddal, ahogyan reagáltál? <p>Nézzük a következő videót.</p> <p>2. Az olasz videó (30 perc) Nézzük meg a videót és dolgozzunk kis csoportokban → A kiscsoportoknak adjuk oda a kérdéseket tartalmazó lapot megvitátásra (10 perc). Ezután osszuk meg a teljes csoporttal.</p> <ul style="list-style-type: none">a) Mit gondolsz, milyen kapcsolat van a szolgáltató és a család között?b) Mit gondolsz, mit érzett a szakember?c) Mit gondolsz a különféle kezelési módok milyen hatással voltak a szituációra? Hogyan hatottak a testvérré?d) Lehet más megoldási mód is szerintetek, ami a videóban nem jelent meg? Mi ez? <p>3. Magyar videó (30 perc) Nézzétek meg a videót és csoportban beszéljétek meg:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Mi történt ebben a jelenetben?b) Milyen érzések jelenhettek meg a szakemberben?c) Melyik reakciót találjuk megfelelőnek?d) Lehetséges a szituációt úgy megoldani, mint az utolsó jelenetben? Vagyis megvitatni a témát egyenlően és igazságosan?e) Milyen problémákkal találkozunk, ha ezeket a megoldási módokat választjuk?
------------------------------------	---

Az eszközök


- A tréningnek közvetlen hatással kell lennie a szolgáltatás hatékonyságára.
- A tréner határozott utasításokat nyújt, hogyan használjuk az “**Önmegfigyelő regisztereket**” (válasszunk egyet a kettőből, melyet a modell javasol). A tréning alatt a tréner megkéri a résztvevőket, hogy legalább egy ilyen önmegfigyelő regisztert töltsenek ki, és utána vitassák meg annak legfőbb elemét
- Rendszerint a szakemberek megszerkesztenek/használnak egy (szolgáltatási) naplót minden elmozdulás/történet estén. Ez az eszköz gyakran használatos a szolgáltatásban, de gyakran mellőzve van, mint tréning eszköz. A tréner további feladata, hogy ez használva legyen, mint a bekövetkező változás megfigyelési eszköze, és mint a szakember viselkedésének megfigyelési eszköze.

Eszközök, technikai segítség: power point előadás. Speciális eszközök.

Időtartam: 6 óra

e) A találkozó és a tréning zárása

 A trótalom és a találkozó értékelése

 A tréning értékelése

Módszer: rövid kérdőív, megvitatás

Időtartam: 1 óra