

Szkolenie z zakresu
**pierwszej pomocy
psychologicznej**

Dla stowarzyszeń Czerwonego Krzyża i Czerwonego Półksiężyca



MODUŁ 4

**Pierwsza pomoc
psychologiczna w grupach –
Wsparcie dla zespołów**

Psychosocial Centre



International Federation
of Red Cross and Red Crescent Societies

**Szkolenie z zakresu pierwszej pomocy psychologicznej dla Stowarzyszeń Czerwonego Krzyża i Czerwonego Półksiężycza.
Moduł 4. Pierwsza pomoc psychologiczna w grupach - wsparcie dla zespołów**

**Międzynarodowa Federacja Stowarzyszeń Czerwonego Krzyża i Czerwonego Półksiężycza
Centrum Wsparcia Psychospołecznego**

Blegdamsvej 27

DK-2100 Kopenhaga

Dania

Tel. +45 35 25 92 00

e-mail: psychosocial.centre@ifrc.org

Strona internetowa: www.pscentre.org

Facebook: www.facebook.com/Psychosocial.Center

Twitter: @IFRC_PS_Centre

Program pierwszej pomocy psychologicznej dla Stowarzyszeń Czerwonego Krzyża i Czerwonego Półksiężycza został opracowany przez Centrum Wsparcia Psychospołecznego IFRC.

Obejmuje on:

- *Przewodnik po pierwszej pomocy psychologicznej dla stowarzyszeń Czerwonego Krzyża i Czerwonego Półksiężycza*
 - *Krótkie wprowadzenie do pierwszej pomocy psychologicznej dla stowarzyszeń Czerwonego Krzyża i Czerwonego Półksiężycza*
 - *Szkolenie z zakresu pierwszej pomocy psychologicznej dla Stowarzyszeń Czerwonego Krzyża i Czerwonego Półksiężycza:*
 - *Moduł 1. Wprowadzenie do PFA (4 do 5 godzin)*
 - *Moduł 2. Podstawy PFA (8 do 9 godzin)*
 - *Moduł 3. PFA dla dzieci (8 do 9 godzin)*
 - *Moduł 4: PFA w grupach – Wsparcie dla zespołów (21 godzin – trzy dni)*
-

Redaktorzy naczelni: Louise Vinther-Larsen i Nana Wiedemann

Autor: Pernille Hansen

Wsparcie dodatkowe: Wendy Ager, Louise Juul Hansen, Mette Munk

Recenzenci: Wendy Ager, Ea Suzanne Akasha, Cecilie Alessandri, Eliza Cheung, Ziga Friberg, Ferdinand Garoff, Louise Juul Hansen, Sarah Harrison, Sara Hedrenius, Elfa Dögg S. Leifsdóttir, Maureen Mooney, Stephen Regel, Gurvinder Singh.

Pragniemy wyrazić wdzięczność Oddziałowi Chińskiego Stowarzyszenia Czerwonego Krzyża w Hongkongu za hojne wsparcie w organizacji szkoleń pilotażowych oraz za wkład i opinie na temat szkoleń i materiałów pisemnych. Chcielibyśmy również podziękować uczestnikom szkolenia pilotażowego *Modułu 4: PFA w grupach – Wsparcie dla zespołów* przeprowadzonego w Kopenhadze, w październiku 2018 r.

Chcielibyśmy podziękować Islandzkiemu Czerwonemu Krzyżowi i DANIDA za ich dofinansowanie i wsparcie w opracowaniu tych materiałów.

Zasady: Patrz, słuchaj i łącz, o których mowa w niniejszym przewodniku, zostały opracowane przez: Światową Organizację Zdrowia, Fundację War Trauma i World Vision International (2011). Pierwsza pomoc psychologiczna: Przewodnik dla pracowników terenowych. WHO: Genewa.

Produkcja: Pernille Hansen

Projekt: Michael Mossefin/Paramedia/12007

Fotografia na pierwszej stronie: Stephen Ryan / IFRC

ISBN: 978-87-92490-58-2

Wszelkie próby tłumaczenia lub adaptacji jakiegokolwiek części podręcznika pierwszej pomocy psychologicznej dla stowarzyszeń Czerwonego Krzyża i Czerwonego Półksiężycza należy konsultować z Centrum Wsparcia Psychospołecznego IFRC. Czekamy na Państwa komentarze, sugestie i opinie pod adresem: psychosocial.centre@ifrc.org

Centrum Wsparcia Psychospołecznego IFRC jest prowadzone i wspierane przez Duński Czerwony Krzyż.

© Centrum Wsparcia Psychospołecznego Międzynarodowej Federacji Stowarzyszeń Czerwonego Krzyża i Czerwonego Półksiężycza 2018

Psychosocial Centre



International Federation
of Red Cross and Red Crescent Societies



MINISTRY OF
FOREIGN AFFAIRS
OF DENMARK
Danida

Spis treści

Wprowadzenie	4
Wprowadzenie	5
Jak korzystać z niniejszego podręcznika	6
Przygotowanie do szkolenia	6
Miejsce	6
Przygotowanie pomieszczenia.....	6
Materiały.....	7
Wielkość grupy	7
Inne	7
Program szkolenia	7
Program szkolenia	9
Program szkolenia.....	10
Dzień 1	12
1. Wprowadzenie	12
2. Wspieranie pracowników i wolontariuszy	15
3. Czym jest PFA w grupach - wsparcie dla zespołów.....	20
4. Umiejętności moderatorskie „PFA w grupach”.	23
5. „Patrz, słuchaj, połącz” dla grup	24
6. Przygotowanie do spotkań PFA i wsparcia w grupie.....	26
7. Elementy składowe i struktura spotkań PFA i wsparcia w grupie.....	27
8. Rozpoczęcie spotkania PFA dla grup.....	28
9. Rozpoznanie sytuacji wśród członków grupy	29
10. Podsumowanie pierwszego dnia	30
Dzień 2	31
1. Przypomnienie dnia pierwszego i wprowadzenie do dnia drugiego	31
2. Analiza zdarzenia kryzysowego	31
3. Psychoedukacja i wzajemne wsparcie	33
4. Udzielanie pomocnych informacji zwrotnych.....	35
5. Odgrywanie ról: Część 1	36
6. Postępowanie w przypadku trudnych reakcji i ujawnianych informacji	37
7. Przekierowywanie do specjalistów.....	38
8. Zakończenie spotkania	40
9. Podsumowanie drugiego dnia.....	41
Dzień 3	42
1. Przypomnienie dnia drugiego i wprowadzenie do dnia trzeciego	42
2. Odgrywanie ról: Część 2	42
3. Przemyślenia na temat wyzwań związanych z prowadzeniem PFA w grupach.....	43
4. Dbanie o siebie:.....	44
5. Zakończenie warsztatów	45
Załączniki	46
Załącznik A: Aktywizacja.....	47
Załącznik B: Przykładowe harmonogramy szkoleń	48
Załącznik C: Materiały szkoleniowe	51
1. Czym jest PFA w grupach - wsparcie dla zespołów?	51
2. Zasady zachowania moderatorów PFA w grupach	52
3. „Patrz, słuchaj, połącz” dla grup.....	53
4. Analiza przypadku ilustrująca, jak dokonać analizy zdarzenia kryzysowego.....	54
5. Szablon scenki z podziałem na role	56
6. Przykład kompletnego studium przypadku do odgrywania ról	58
7. Formularz informacji zwrotnej dot. moderowania PFA w grupach	63
8. Opanowanie trudnych reakcji i ujawnianych informacji.....	64
9. Formularz oceny szkolenia	65

Wprowadzenie



NEPALSKIE STOWARZYSZENIE CZERWONEGO KRZYŻA

Wprowadzenie

Niniejsze 3-dniowe szkolenie wprowadza uczestników w tematykę „PFA w grupach – wsparcie dla zespołów”. Zostało ono opracowane dla przeszkolonego personelu zajmującego się wsparciem psychospołecznym lub wolontariuszy, liderów zespołów, kierowników lub innych osób odpowiedzialnych za dobrostan w zespołach pracowników lub wolontariuszy Krajowych Stowarzyszeń Czerwonego Krzyża i Czerwonego Półksiężycy. Szkolenie pozwala uczestnikom:

- ocenić, czy potrzebne jest grupowe spotkanie PFA
- przygotować się do grupowego spotkania PFA
- poprowadzić spotkanie PFA i udzielić odpowiednie wsparcie
- zarządzać czasem i prowadzić spotkanie tak, aby wszyscy czuli się włączeni w jego przebieg
- opanować trudne reakcje i ujawniane informacje
- kierować uczestnictwem, dynamiką i interakcjami w grupie
- promować wzajemne wsparcie
- zapewniać PFA dla pojedynczych osób i jednocześnie wspierać grupę
- rozpoznać, kiedy i jak należy skierować daną osobę do uzyskania dodatkowej pomocy.

Niniejszy moduł szkoleniowy jest jednym z czterech dotyczących pierwszej pomocy psychologicznej, dołączonych do zestawu materiałów na temat PFA. Obejmują one podręcznik wprowadzający zatytułowany *Poradnik pierwszej pomocy psychologicznej dla stowarzyszeń Czerwonego Krzyża i Czerwonego Półksiężycy* oraz broszurę zatytułowaną *Krótkie wprowadzenie do pierwszej pomocy psychologicznej dla stowarzyszeń Czerwonego Krzyża i Czerwonego Półksiężycy*.

Cztery moduły szkoleniowe obejmują następujące zagadnienia:

MODUŁY SZKOLENIOWE				
	1: Wprowadzenie do PFA	2: Podstawy PFA	3: PFA dla dzieci	4: PFA w grupach – wsparcie dla zespołów
Ile czasu to zajmuje?	4-5 godzin	8,5 godziny	8,5 godziny	21 godzin (trzy dni)
Do kogo jest skierowane to szkolenie?	Wszyscy pracownicy i wolontariusze Ruchu Czerwonego Krzyża i Czerwonego Półksiężycy	Pracownicy i wolontariusze z określoną wiedzą i doświadczeniem w udzielaniu wsparcia psychospołecznego	Pracownicy i wolontariusze, których praca wymaga interakcji z dziećmi i ich opiekunami	Managerowie i inne osoby, które zapewniają opiekę i wsparcie pracownikom i wolontariuszom
Na czym polega szkolenie?	Zapoznaje ono uczestników z podstawowymi umiejętnościami udzielania pierwszej pomocy psychologicznej	Wprowadza podstawowe umiejętności z zakresu pierwszej pomocy psychologicznej oraz przedstawia szereg sytuacji, z jakimi spotykają się osoby dorosłe, ich reakcje na kryzysy oraz sposoby właściwego reagowania przez osoby udzielające pomocy	Skupia się na reakcjach dzieci na stres oraz na komunikacji z dziećmi, ich rodzicami i opiekunami	Dotyczy ono udzielania pierwszej pomocy psychologicznej grupom osób, które wspólnie doświadczyły trudnego przeżycia, takim jak zespoły pracowników i wolontariuszy Czerwonego Krzyża i Czerwonego Półksiężycy

Każdy moduł szkoleniowy jest niezależny, z wyjątkiem niniejszego modułu dotyczącego *PFA w grupach – wsparcie dla zespołów*, który wymaga wcześniejszego uczestnictwa w *Module 2: Podstawy PFA*. Uczestnicy tego szkolenia powinni mieć również pewne doświadczenie w zarządzaniu lub moderowaniu grup. Instruktorzy *Modułu 4: PFA w grupach – Wsparcie dla zespołów* powinni mieć duże doświadczenie w pracy z grupami, jak również w udzielaniu pierwszej pomocy psychologicznej osobom indywidualnym. Wskazane jest też, by mieli oni doświadczenie w prowadzeniu PFA w warunkach grupowych.







Trenerzy powinni zapoznać się z programem szkolenia określonym w niniejszym module. Dział *PFA w grupach - Wsparcie dla zespołów* zawarty w broszurze wprowadzającej, *Przewodnik pierwszej pomocy psychologicznej dla Stowarzyszeń Czerwonego Krzyża i Czerwonego Półksiężyca*, jest również przydatny w przygotowaniu do prezentacji tych materiałów.

Jak korzystać z niniejszego podręcznika

Moduł ten przedstawia program szkoleniowy *PFA w grupach - Wsparcie dla zespołów*, który może być zrealizowany w ciągu 21 godzin, w ciągu trzech dni. Wykorzystuje on szereg metod szkoleniowych, w tym prezentacje, aktywne dyskusje, odgrywanie scenek z podziałem na role oraz zajęcia grupowe i indywidualne.

Wykorzystaj swoje doświadczenie trenerskie, dostosowując szkolenie do potrzeb uczestników, z którymi pracujesz. Może to oznaczać na przykład dostosowanie planu szkolenia („kiedy”) lub niektórych z proponowanych metod szkoleniowych dla poszczególnych działań („jak”). Zalecamy jednak stosowanie różnych metod, aby zaspokoić potrzeby wszystkich typów słuchaczy i utrzymać aktywną i interesującą formę szkolenia. W szczególności zalecamy stosowanie bardziej aktywnych form szkolenia, takich jak odgrywanie ról, ponieważ ułatwiają one bardziej efektywną naukę.

W podręczniku stosowane są następujące ikony:

Ikona	Znaczenie ikony
	Czas potrzebny na daną czynność
	Cel czynności
	Potrzebne materiały
	Wystąpienie trenera
	Notatka trenera
	Slajd w programie PowerPoint

Przygotowanie do szkolenia

Odpowiednie przygotowanie się do prowadzonego szkolenia sprawi, że przebiegnie ono sprawnie. Poniżej znajduje się lista kontrolna spraw do rozważenia przed rozpoczęciem zajęć

Miejsce

- Dojazd do obiektu, w tym pobliskie przystanki autobusowe lub kolejowe, parkingi, łazienki itp.
- Odpowiednia temperatura i oświetlenie w sali szkoleniowej, z możliwością zaciemnienia pomieszczenia w przypadku korzystania z projektora lub ekranu.

Przygotowanie pomieszczenia

- Zastanów się, jak rozplanować układ sali, aby zachęcić do uczestnictwa i zapewnić komfort.
- Zadbaj o wystarczającą przestrzeń do przeprowadzenia kilku scenek jednocześnie (np. dla małych grup uczestników) lub dodatkowe pomieszczenia, z których będą mogli korzystać uczestnicy.
- Umieść zegar w miejscu widocznym dla wszystkich.

Materiały

- Wydrukowane egzemplarze materiałów szkoleniowych zgodnie z programem szkolenia.
- Długopisy lub ołówki.
- Biała tablica lub flipcharty ze stojakiem.
- Markery.
- Komputer i rzutnik, jeśli używane będą slajdy i filmy PowerPoint.

Wielkość grupy

Zaleca się, aby grupa szkoleniowa liczyła od 8 do 20 uczestników.

Inne

- Zaplanuj przekąski, wodę, herbatę i kawę lub posiłki, jeśli będą one zapewnione.
- Zastanów się, czy potrzebujesz drugiego szkoleniowca lub kogoś, kto wesprze Cię w zarządzaniu czasem, organizacji pór posiłków, lub będzie zapisywał najważniejsze punkty dyskusji w grupach na tablicy lub flipcharcie.
- Zdolność moderowania oraz dobra komunikacja między prowadzącym a drugim trenerem przynoszą uczestnikom korzyści w postaci zdobytej wiedzy.
- Dokonaj przeglądu i adaptacji podanych przykładów.

Program szkolenia

Program szkolenia na stronie 10 zawiera listę sesji w tym module, wraz z niezbędnymi materiałami i określa godziny wszystkich czynności. Nie obejmuje przerw i posiłków, aktywizacji itp. Stwórz swój własny harmonogram i zaplanuj program tak, aby odpowiadał na potrzeby grupy. Załącznik A zawiera przykłady aktywizacji, a Załącznik B - przykładowy harmonogram szkolenia.



Prowadzenie ćwiczeń z podziałem na role

Istnieją dwa rodzaje ćwiczeń podziałem na role. Pierwszy z nich to „scenki demonstracyjne”, w których trenerzy sami odgrywają rolę moderatorów spotkania PFA i udzielają wsparcia. Drugi rodzaj to „aktywne odgrywanie ról”, podczas którego uczestnicy ćwiczą prowadzenie spotkania PFA dla grup. Postaraj się wykorzystać oba rodzaje ćwiczeń z podziałem na role.

Scenki demonstracyjne: Pomocne może być dwukrotne zademonstrowanie odgrywania ról na tym samym przykładzie. Za pierwszym razem możesz odegrać rolę słabszego wykorzystania zdolności PFA i typowych błędów, a za drugim razem możesz zaprezentować lepsze wykorzystanie zdolności PFA. Może to pomóc uczestnikom dowiedzieć się, co należy robić, a czego należy unikać przy udzielaniu PFA.

W aktywnym odgrywaniu ról wykorzystywane są **studia przypadków**. Są one opracowywane przez uczestników samodzielnie, z wykorzystaniem wzoru zawartego w materiałach szkoleniowych. Upewnij się, że przykłady przypadków są zgodne z kontekstem kulturowym i społecznym, w którym pracujesz.

Wskazówki do ćwiczeń z aktywnym odgrywaniem ról: Zachęć uczestników do wyobrażenia sobie, że doświadczają sytuacji i reakcji opisanych w przykładach przypadków, tak aby mogli odpowiadać na pytania moderatora grupy i działać realistycznie. Poinformuj osoby odgrywające członków grupy, że powinni spróbować udawać, że zapomnieli, co wiedzą o PFA w grupie. Nie powinny one również utrudniać pracy moderatorom. Może to być frustrujące i przeszkadzać w nauce.



Wzajemne wsparcie: system koleżeński

Użyteczną strategią w wspieraniu pracowników i wolontariuszy Stowarzyszeń Czerwonego Krzyża i Czerwonego Półksiężyca jest wsparcie koleżeńskie. Uczestnicy szkoleń to osoby, które mają ze sobą wiele wspólnego. Mogą to być osoby, które są na tym samym poziomie pod względem stanowiska i obowiązków w miejscu pracy, osoby w podobnym wieku lub z podobnym wykształceniem. Wzajemne wsparcie jest aktywnym procesem, w którym uczestnicy mają czas i miejsce na rozmowy o tym, jak sobie radzą, jakie stoją przed nimi wyzwania i jakie są mechanizmy radzenia sobie z nimi.

Systemy koleżeńskie polegają na tym, że dwie lub więcej osób łączy się ze sobą celowo, aby się wzajemnie wspierały. Jeśli współpracują ze sobą w terenie, mogą wzajemnie dbać o swoje bezpieczeństwo i sprawdzać, jak radzi sobie druga osoba w ciągu dnia. Kolega może na przykład zasugerować drugiej osobie zrobienie przerwy, jeśli wykazuje ona niepokojące reakcje na jakieś wydarzenie, oznaki silnego stresu lub nieumiejętności radzenia sobie z nim. Koledzy mogą również wspierać się nawzajem po wydarzeniu kryzysowym, aby wspólnie zastanowić się nad tym doświadczeniem. Pracownicy i wolontariusze mogą tworzyć własne pary lub grupy koleżeńskie. Pary lub grupy mogą być również tworzone przez osoby odpowiedzialne za opiekę i wsparcie zespołu, takie jak przeszkolony personel psychospołeczny i wolontariusze, lub liderzy i kierownicy zespołu. Upewnij się, że nikt nie zostanie w tym systemie pominięty i pozbawiony wsparcia.

System koleżeński jest wprowadzany podczas tego szkolenia szkoleniu, aby uczestnicy mogli doświadczyć, jak to jest mieć kolegę i ćwiczyć udzielanie i otrzymywanie wsparcia w ten sposób. Do moderatora należy decyzja, jaka jest najbardziej odpowiednia metoda tworzenia systemów koleżeńskich. Przykładowo, w niektórych środowiskach nie jest wskazane, aby mężczyźni i kobiety występowali w parach. Inne możliwe kwestie do rozważenia to język i miejsce pochodzenia lub charakter pracy uczestników.

Program szkolenia



Program szkolenia

Moduł 4: PFA w grupach - wsparcie dla zespołów

Ćwiczenie	Czas (min.)	Materiały
DZIEŃ 1 (400 min.)		
1. Wprowadzenie	60	Program szkolenia na flipcharcie lub wydrukowane kopie lub slajdy PowerPoint Papier i długopisy Flipchart i markery, taśma lub pinezki
1.1 Gra wprowadzająca	20	
1.2 Wprowadzenie systemu wsparcia koleżeńskiego	20	
1.3 Program szkolenia	10	
1.4 Zasady ogólne	10	
2. Opieka nad pracownikami i wolontariuszami	90	Karteczki samoprzylepne i długopisy Flipchart i markery
2.1 Czym jest dobrostan?	30	
2.2 Zagrożenia dobrostanu	30	
2.3 Metody wsparcia	30	
3. Czym jest PFA w grupach - wsparcie dla zespołów?	60	Kopie Załącznika C. 1. Czym jest PFA w grupach - wsparcie dla zespołów?
3.1 Podsumowanie podstaw PFA ¹	20	
3.2 Wprowadzenie do PFA w grupach	40	
4. Umiejętności moderatorskie „PFA w grupach”.	20	Flipcharty i markery
5. „Patrz, słuchaj, połącz” dla grup	30	Kopie Załącznika C. 3. „Patrz, słuchaj, połącz” dla grup Długopisy
6. Przygotowanie do spotkania PFA dla grup	40	Flipcharty i markery
7. Elementy składowe i struktura spotkań PFA i wsparcia w grupie	30	Przygotowany flipchart z wykazem głównych elementów spotkania PFA i wsparcia Markery w różnych kolorach
8. Rozpoznanie sytuacji wśród członków grupy	30	Flipcharty i markery
9. Kontrola członków grupy	20	Brak
10. Podsumowanie pierwszego dnia	20	Piłka

¹⁾ Jeśli uczestnicy nie są zaznajomieni z podstawami PFA i nie brali udziału w szkoleniu *Moduł 2: Podstawy PFA*, wówczas stanowczo zaleca się dodanie do programu szkolenia dodatkowych czterech godzin, które zapoznają uczestników z podstawowymi zasadami pomocy i działaniami podejmowanymi w ramach PFA. Zob. *Moduł 1: Wprowadzenie PFA*, w którym znajduje się 4-godzinny program szkoleniowy, z którego można skorzystać.

DZIEŃ 2 (420 min.)		
1. Przypomnienie dnia pierwszego i wprowadzenie do dnia drugiego	20	Flipchart i markery
2. Analiza zdarzenia kryzysowego	60	Cztery kopie Załącznika C. 4. Analiza przypadku ilustrująca, jak dokonać przeglądu zdarzenia kryzysowego
2.1 Analiza zdarzenia kryzysowego	20	Kopie Załącznika C. 2. Zasady zachowania moderatorów PFA w grupach
2.2 Udzielanie indywidualnej pomocy PFA w warunkach grupowych	20	
2.3 Uspokajanie	20	
3. Psychoedukacja i wzajemne wsparcie	60	Flipchart z sesji 2: „Czym jest PFA w grupach- wsparcie dla zespołów?” Materiały psychoedukacyjne Przykładowe materiały psychoedukacyjne
3.1 Przypomnienie reakcji na zdarzenia stresujące	10	
3.2 Psychoedukacja i wzajemne wsparcie	30	
3.3 Zachęcanie do wzajemnego wspierania się	20	
4. Udzielanie pomocnych informacji zwrotnych	30	
5. Odgrywanie ról: Część 1	110	Kopie Załącznika C: 5. Szablon scenki z podziałem na role Kopie Załącznika C. 7 Formularz informacji zwrotnej dot. moderowania PFA w grupach Długopisy
6. Postępowanie w przypadku trudnych reakcji i ujawnianych informacji	60	Kopie Załącznika C. 8. Opanowanie trudnych reakcji i ujawnianych informacji
7. Wydawanie skierowań	30	Flipchart i markery Kopie protokołów lokalnych dotyczących skierowań lub, jeśli nie są dostępne, kopie (lub link do) Międzyagencyjnego Formularza Skierowania i Wytucznych Stałego Komitetu (IASC) ds. Zdrowia Psychicznego i Wsparcia Psychospołecznego w Sytuacjach Kryzysowych (2017).
8. Zakończenie spotkania	20	Brak
9. Omówienie dnia drugiego i zamknięcie dnia	30	Piłka
DZIEŃ 3 (320 min.)		
1. Przypomnienie dnia drugiego i wprowadzenie do dnia trzeciego	30	Flipchart i markery
2. Odgrywanie ról: Część 2	140	Kopie Załącznika C: 5. Szablon scenki z podziałem na role Kopie Załącznika C. 7. Formularz informacji zwrotnej dot. moderowania PFA w grupach Długopisy
3. Wyzwania związane z moderowaniem PFA w grupach	60	Wypełnione kopie formularzy informacji zwrotnej na temat moderowania PFA w grupach
4. Dbanie o siebie:	60	Przygotowany flipchart i markery
5. Zakończenie warsztatów	30	Kopie Załącznika C. 9. Formularz oceny szkolenia

Sesje szkoleniowe

DZIEŃ 1

1. Wprowadzenie



Powitanie uczestników i omówienie celów szkolenia.
Stworzenie pozytywnego i bezpiecznego środowiska do nauki.



Program szkolenia na flipcharcie lub wydrukowane egzemplarze lub slajdy
PowerPoint
Papier i długopisy
Flipchart i markery, taśma lub pinezki

1.1 Wprowadzenie do szkolenia



1. Powitaj uczestników i poproś ich, aby stanęli z Tobą w kręgu, tak aby wszyscy mogli widzieć się nawzajem.
2. Wejdź do środka kręgu i przedstaw się. Opowiedz coś o sobie, np. jaka jest Twoja rola w Stowarzyszeniu Krajowym. Wycofaj się i poproś wszystkich o zrobienie tego samego, po kolei.
3. Kiedy wszyscy się przedstawiają, wyjaśnij, że teraz będą mieli okazję dowiedzieć się czegoś o sobie nawzajem, grając w grę „Słońce zawsze świeci nad tymi, którzy...”.
4. Zaczynij grę od wyjaśnienia, że jeśli usłyszą coś, co jest prawdą o nich samych, powinni wejść do środka koła. Jeśli następna rzecz, którą usłyszą, jest również prawdziwa w ich przypadku, powinni pozostać w kręgu, a jeśli nie, wycofać się.
5. Zaczynij od prostych kategorii, takich jak:
 - „Słońce zawsze świeci na tych, którzy noszą okulary”
 - „Słońce zawsze świeci na tych, którzy noszą spódnicę/spodnie/zamknięte buty”
 - „Słońce zawsze świeci na tych, którzy lubią spacerować”
6. W toku ćwiczenia możesz dodawać kategorie związane z pracą uczestników lub ze szkoleniem, np:
 - „Słońce zawsze świeci na tych, którzy pomagają ludziom w potrzebie”
 - „Słońce zawsze świeci nad tymi, którzy zapewniają opiekę i wsparcie pracownikom i wolontariuszom”

Jeśli chcesz, możesz zachęcić uczestników do zaproponowania dodatkowych kategorii do gry. Po kilku minutach zakończ ćwiczenie wyjaśniając, że ważną częścią nauki umiejętności udzielania PFA w grupach jest zrozumienie, że istnieją zarówno podobieństwa, jak i różnice pomiędzy członkami grupy.

1.2 Wprowadzenie do systemu koleżeńskiego




Zob. uwagi we Wprowadzeniu do działu Wzajemne wsparcie: system koleżeński.

1. Wyjaśnij, że w toku tego trzydniowego szkolenia każdy zostanie połączony w parę z jednym uczestnikiem („kolegą”) (mogą także powstać grupy trzyosobowe, w zależności od liczby uczestników).

2. Wyjaśnij, że do obowiązków kolegów należy
 - prowadzenie rozmów na temat samopoczucia, potrzeb i obaw przed, po i w trakcie zajęć
 - przekazanie koledze informacji o wszystkich częściach szkolenia, które opuścił
 - wykonywanie wszystkich ćwiczeń w parze z kolegą, chyba że otrzymają inne instrukcje.
3. Wybierz odpowiednią metodę, aby połączyć uczestników w pary lub grupy. Do trenera należy decyzja, jakie metody są odpowiednie w danym kontekście i dla danej grupy uczestników. Weź pod uwagę takie kwestie jak płeć, język lub inne czynniki. Zdecyduj, czy uczestnicy mogą stworzyć swój własny system koleżeński, czy też bardziej odpowiednie będzie stworzenie par lub grup koleżeńskich przez trenera.
4. Kiedy każdy ma już swojego kolegę (lub dwoje kolegów, jeśli grupa jest trzyosobowa), daj im około 10 minut na poznanie się trochę bardziej. Poproś ich również o omówienie, jakie są ich największe nadzieje i obawy związane ze szkoleniem. Przykładowo, dany uczestnik może mieć nadzieję, że warsztaty będą miały charakter integracyjny, ale obawiać się, że będą nudne.
5. Po upływie 10 minut zaproś wszystkich z powrotem do kręgu. Wyjaśnij, że systemy koleżeńskie są dobrą metodą promowania wzajemnego wsparcia wśród grup pracowników i wolontariuszy. Poinformuj uczestników, że pod koniec szkolenia będzie trochę czasu na głębszą refleksję nad tym modelem wzajemnego wsparcia.
6. Zapytaj, czy ktoś ma jakieś pytania i odpowiedz na nie.

1.3 Program szkolenia 10

1. Zapoznaj uczestników z treścią szkolenia. Możesz powiedzieć:

 *To trzydniowe szkolenie uczy umiejętności, które pracownicy psychospołeczni i wolontariusze, liderzy zespołów i kierownicy mogą wykorzystać w opiece nad pracownikami i wolontariuszami. Rozpoczyna się od identyfikacji konkretnych zagrożeń dla dobrostanu psychospołecznego, z jakimi stykają się wasze zespoły pracowników i wolontariuszy, i wyznacza kontekst sytuacji, które mogą prowadzić do konieczności udzielenia pomocy grupowej. Pozostała część szkolenia dotyczy tego, jak prowadzić PFA w grupach i wspierać zespoły pracowników lub wolontariuszy Stowarzyszenia Czerwonego Krzyża lub Czerwonego Półksiężycy. PFA w grupach jest metodą, którą można wykorzystać, gdy członkowie zespołu przeszli przez podobne trudne doświadczenia i uznasz, że wsparcie w grupie będzie przydatne i właściwe.*

Szkolenie to jest częścią pakietu szkoleniowego Centrum Referencyjnego Wsparcia Psychospołecznego IFRC. Jest to zaawansowane szkolenie z zakresu PFA, dlatego ważne jest, aby każdy posiadał podstawową wiedzę z zakresu PFA. W czasie szkolenia będziesz korzystać z tej wiedzy oraz zdobędziesz nowe umiejętności udzielania PFA grupom.

2. Zapoznaj uczestników z programem szkolenia (na flipcharcie, kartce papieru lub slajdzie w programie PowerPoint) i przedstaw w skrócie trzydniowy program. Podaj informacje praktyczne, takie jak czas rozpoczęcia i zakończenia zajęć, przerwy na posiłki, gdzie znajdują się toalety itp.
3. Wyjaśnij, że część szkolenia obejmuje możliwość przećwiczenia przez uczestników umiejętności moderacji PFA w grupie. Odbędzie się to poprzez serię ćwiczeń z podziałem na role. Niektóre z nich będą wykonywane pod koniec pierwszego dnia, a niektóre w drugim dniu. Oznacza to, że niektórzy uczestnicy będą odgrywać swoje role drugiego dnia. Do tego czasu przejdą więcej sesji, zatem będzie więcej elementów do odgrywania ról.

4. Osoby, które nie odgrywają roli moderatora w odgrywanych scenkach, będą pełnić rolę „członków grupy”. Przypomnij uczestnikom, że ważne jest, aby wszyscy odgrywali różne role. Podkreśl, że będą się uczyć, będąc „członkiem grupy” i obserwując, jak ich koledzy prowadzą zajęcia, a także odgrywając rolę moderatora.
5. Podkreśl, że szkolenie postawi przed uczestnikami wysokie wymagania w zakresie uczenia się poprzez odgrywanie różnych ról przez cały czas jego trwania.

1.4 Zasady ogólne



Uwaga dla instruktora: Przygotuj flipchart z własną listą podstawowych zasad, z miejscem na dodanie kolejnych, zasugerowanych przez uczestników.

Jeśli szkolenie to odbywa się bezpośrednio po szkoleniu z zakresu podstaw PFA (na przykład dzień wcześniej), a podstawowe zasady zostały już ustalone, wykorzystaj ten czas, aby omówić podstawowe zasady i upewnić się, że wszyscy je rozumieją i nadal się na nie zgadzają.

1. Wyjaśnij, że ważne jest, aby grupa uzgodniła podstawowe zasady szkolenia, co pozwoli stworzyć bezpieczne środowisko, w którym każdy będzie czuł się komfortowo uczestnicząc i dzieląc się swoimi doświadczeniami. Stworzenie bezpiecznego środowiska jest szczególnie ważne w pracy z grupami.
2. Wyświetl przygotowany przez Ciebie flipchart i wyjaśnij, że przedstawia on podstawowe zasady, które chciałbyś wprowadzić jako trener. Zapytaj uczestników, czy chcieliby dodać inne.

Przykłady dobrych zasad podstawowych są następujące:

- Należy wyłączyć telefony komórkowe lub przynajmniej je wyciszyć.
 - Należy dbać o punktualność. Zajęcia rozpoczynają się i kończą punktualnie, a uczestnicy powinni szybko wracać z przerw.
 - Szanuj osobę, która mówi i nie zabieraj głosu, gdy mówi ktoś inny.
 - Każdy jest zachęcany do podzielenia się swoim punktem widzenia, ale nie wywiera się na nikogo presji, aby zabrał głos.
 - Należy szanować osobiste granice i problemy uczestników.
 - Kiedy inni dzielą się swoimi doświadczeniami, nie oceniaj ich.
 - Zachęcamy do zadawania pytań.
 - Należy zachować w tajemnicy wszystko, co zostanie ujawnione w grupie.
3. Upewnij się, że poufność jest uwzględniona. Podkreśl, jak ważne jest, aby informacje osobiste przekazywane podczas szkolenia pozostały w obrębie grupy i aby nie omawiać ich ani nie ujawniać innym osobom spoza grupy. Sprzyja to otwartej atmosferze zaufania i sprawia, że uczestnicy czują się komfortowo i bezpiecznie, dzieląc się osobistymi historiami i uczuciami. Zapytaj wszystkich uczestników, czy zgadzają się z tym poprzez podniesienie ręki.
 4. Upewnij się, że uczestnicy rozumieją, że nie muszą brać udziału we wszystkich ćwiczeniach. Jeśli czują się niezręcznie uczestnicząc w danym ćwiczeniu, mogą się wycofać i obserwować. To jest to samo podejście, które należy przyjąć podczas prowadzenia grup.
 5. Wywieś listę podstawowych zasad w dobrze widocznym miejscu podczas warsztatów.

2. Wspieranie pracowników i wolontariuszy



Omówienie, co w danym kontekście oznacza dobrostan psychospołeczny. Zidentyfikowanie zagrożeń dobrostanu pracowników i wolontariuszy. Omówienie, co można zrobić, aby wesprzeć pracowników i wolontariuszy przed, w trakcie i po wystąpieniu sytuacji kryzysowej.



Karteczki samoprzylepne i długopisy
Flipcharty, markery

2.1 Czym jest dobrostan psychospołeczny?



1. Poproś uczestników, aby usiedli w parach ze swoimi kolegami i rozdaj im karteczki samoprzylepne.
2. Narysuj na flipcharcie poniższy rysunek kwiatu dobrostanu psychospołecznego i uzupełnij nazwy różnych aspektów dobrostanu, wyjaśniając poszczególne elementy kwiatu. Rozpocznij od wyjaśnienia płatków, a następnie przejdź do łodygi z liśćmi, podkreślając, że są to podstawy, które muszą być na miejscu, aby płatki mogły się rozwijać.
3. Zapoznaj się z poniższymi uwagami, które pomogą wyjaśnić te różne aspekty.



Dobrostan psychospołeczny

Termin **psychospołeczny** odzwierciedla dynamiczny związek pomiędzy procesami psychologicznymi i społecznymi. Procesy psychologiczne są wewnętrzne: obejmują myśli, uczucia, emocje, rozumienie i postrzeganie. Procesy społeczne są zewnętrzne i obejmują sieci powiązań społecznych, społeczność, rodzinę i środowisko. Ważne jest, aby pamiętać, że to, co dzieje się w jednym z tych obszarów, będzie miało wpływ na aspekty pozostałych. Nasze wewnętrzne odczucia wpływają na to, jak odnosimy się do otaczającego nas środowiska. Tak samo nasze tradycje, zwyczaje i społeczność wpływają na to, jak się czujemy.

Dobrostan psychospołeczny jest zależny od wielu czynników: społecznych, duchowych, kulturowych, emocjonalnych, poznawczych i fizycznych. Nakładające się na siebie kręgi sugerują, że dobrostan indywidualny i zbiorowy zależy od tego, co dzieje się w różnych obszarach, a te są wzajemnie powiązane.

Społeczny: Dobrostan społeczny odnosi się do poczucia więzi z innymi i poczucia przynależności. Ludzie są z natury istotami społecznymi i pozbawienie ich możliwości korzystania z zajęć społecznych i interakcji społecznych może zwiększyć poziom stresu u danej osoby. Przykładowo, przyjaciele, rodzina, krewni, zajęcia społeczne, grupy i kluby sportowe i rekreacyjne, a także grupy wsparcia przyczyniają się do dobrostanu społecznego.

Duchowy: Dobrostan duchowy odnosi się do poczucia więzi i celu w życiu. Na przykład wyznawanie jakiejś religii często daje ludziom poczucie sensu i więzi z innymi, którzy wyznają tę samą religię.

Kulturowy: Kultura obejmuje wyuczone wzorce wierzeń, myśli i zachowań. Kultura sprawia, że życie staje się bardziej przewidywalne. Ma ona wpływ na narzędzia, rodzaje schronienia, transport, i inne przedmioty materialne, które są potrzebne do osiągnięcia dobrostanu psychospołecznego. Wpływa na nasze postrzeganie tego, jakie zachowania uważane są za normalne lub nienormalne. Wpływa również na standardy piękna, zarówno przedmiotów, jak i lu-

CD. NASTĘPNA STRONA



dzi, oraz określa akceptowalne i nieakceptowalne sposoby wyrażania emocji. Kultura ewoluuje i zmienia się w czasie. Przykładem tego, w jaki sposób kultura wpływa na nasze samopoczucie, jest prosta czynność witania się, która sprawia, że czujemy się komfortowo i bezpiecznie, ponieważ łączy nas wzajemne zrozumienie zachowań.

Emocjonalny: Odnosi się to do tego, jak się czujemy i co nazywamy naszymi „nastrojami”. Rodzina i przyjaciele stanowią część struktur społecznych, które zapewniają dobrostan emocjonalny. Przykładami emocji, które prowadzą do dobrostanu są zazwyczaj emocje pozytywne, takie jak szczęście czy nadzieja.

Poznawcze aspekty dotyczą funkcji umysłu, które obejmują myślenie, uczenie się, wiedza jak zdobywać informacje i jak je wykorzystywać. Przykładem dobrostanu poznawczego jest zdolność rozumienia i analizowania problemów oraz znajdowania rozwiązań problemów.

Biologiczny dobrostan oznacza zdrowie fizyczne i psychiczne oraz brak chorób i zaburzeń. Przykładem biologicznego dobrego samopoczucia jest sytuacja, w której czujemy się silni i wypoczęci.

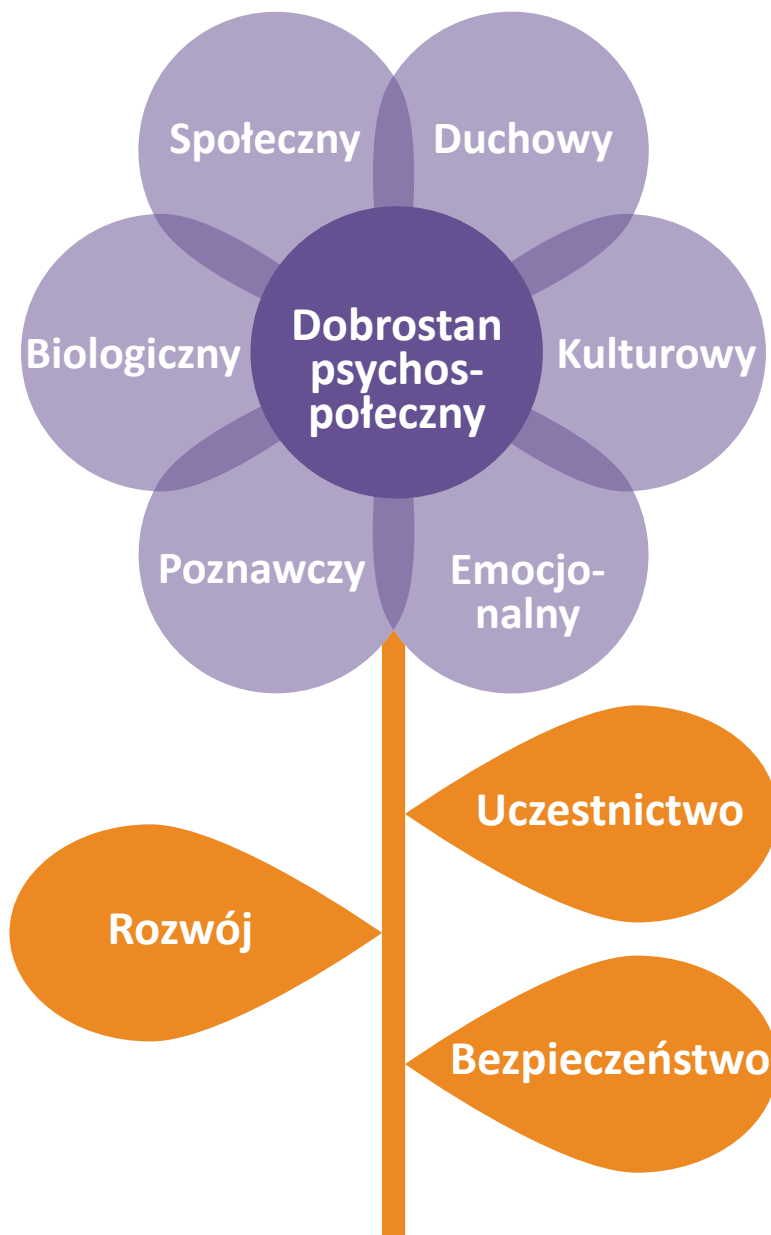
Fundamenty doświadczania dobrostanu:

Bezpieczeństwo odnosi się do braku bezpośredniego zagrożenia i do poczucia bezpieczeństwa w swoim środowisku fizycznym i z ludźmi w tym środowisku. Chodzi tu również o potrzeby podstawowe, ponieważ nie można skupić się na potrzebach emocjonalnych, społecznych i innych, jeśli najpierw nie zostaną zaspokojone potrzeby podstawowe (takie jak jedzenie, schronienie i woda).

Uczestnictwo odnosi się do możliwości uczestniczenia w bieżących codziennych czynnościach. Wiąże się również z poczuciem, że ma się wybór i poczucie kontroli nad własnym życiem.

Rozwój wiąże się z przekonaniem, że jutro będzie lepsze niż dziś. Jest on ściśle powiązany z nadzieją. Aby odczuwać dobrostan, ważne jest, aby wiedzieć i wierzyć, że życie może być i będzie lepsze w przyszłości. Można tego doświadczyć na przykład poprzez obserwowanie pozytywnych zmian, takich jak odbudowa po sytuacji kryzysowej, łączenie rodzin, które zostały rozdzielone, ponowne otwarcie szkół, zjednoczenie społeczności po atakach terrorystycznych itp.


4. Teraz poproś uczestników, aby zastanowili się nad każdym z tych różnych aspektów dobrostanu psychospołecznego i wymyślili po jednym przykładzie z każdej kategorii, który ma znaczenie dla nich i ich osobistego dobrostanu. Mogą najpierw przedstawić je sobie nawzajem w parach, a następnie zapisać na osobnych karteczkach samoprzylepnych. Wyjaśnij, że zostaną poproszeni o podzielenie się swoimi osobistymi przykładami, więc nie powinni pisać rzeczy, które są zbyt prywatne, aby przekazać je innym słuchaczom.
5. Po kilku minutach poproś uczestników, aby zaprezentowali spisane przez siebie rzeczy i umieścili karteczkę samoprzylepną na płatku, który reprezentuje daną kategorię.
6. Zakończ ćwiczenie, podkreślając współzależność pomiędzy różnymi elementami kwiatu dobrostanu psychospołecznego oraz to, jak ważne jest, abyśmy zwracali uwagę na wszystkie te aspekty dążąc do własnego dobrostanu lub pomagając innym w doświadczaniu go.



Źródło: Zaadaptowano z Przewodnika dla moderatorów eCBHFA.
Moduł: Wsparcie psychologiczne, 2018, www.ifrc-ecbhfa.org.

2.2 Zagrożenia dobrostanu

1. A teraz mów dalej:

 Na całym świecie pracownicy i wolontariusze pomagają osobom w kryzysach. Mogą to być działania związane z katastrofami naturalnymi, konfliktami zbrojnymi, programami społecznymi lub pomocą ofiarom przemocy lub wypadków. Pracownicy i wolontariusze wspierają również osoby starsze lub osoby, które są odizolowane lub wykluczone społecznie z powodu choroby i uprzedzeń. Pomagają uchodźcom i osobom ubiegającym się o azyl oraz wielu innym. W trakcie swojej pracy, niejednokrotnie w ciężkich warunkach, pracownicy i wolontariusze mogą być narażeni na traumatyczne przeżycia, straty i cierpienia, obrażenia, a nawet śmierć. Pracownicy i wolontariusze często znajdują się na pierwszej linii frontu działań związanych z kwestiami godności ludzkiej i muszą pracować z osobami znajdującymi się w trudnej sytuacji.

- Wyjaśnij, że teraz przeanalizowane zostaną potencjalne zagrożenia dobrostanu pracowników i wolontariuszy w tym konkretnym kontekście lub w kontekście lokalnym, w którym pracują uczestnicy, jeśli pochodzą z różnych miejsc lub organizacji.
- Wypisz na flipcharcie zagrożenia wymienione przez uczestników. Kiedy wszystkie rodzaje ryzyka zostaną już wymienione, podkreśl, że istnieją różne rodzaje ryzyka: ryzyko osobiste i interpersonalne, warunki pracy i kwestie organizacyjne. Zapoznaj się z listą zagrożeń i przedyskutuj, jakiego rodzaju są to ryzyka według wymienionych kategorii.
- W poniższej ramce znajdują się przykłady zagrożeń, które można dodać, jeśli nie zostały wymienione.



Zagrożenia dobrostanu pracowników i wolontariuszy

Ryzyko osobiste

- idealistyczne lub nierealistyczne oczekiwania dotyczące tego, co można zrobić, aby pomóc innym
- poczucie winy z powodu uświadomienia sobie ograniczeń, w przypadku śmierci kogoś lub z powodu nadania priorytetu własnym potrzebom odpoczynku
- dylematy moralne i etyczne, gdy trzeba wybrać, komu pomóc w pierwszej kolejności.

Ryzyko interpersonalne

- poczucie braku wsparcia ze strony współpracowników lub przełożonych
- doświadczanie trudnej dynamiki w zespole
- praca z członkami zespołu, którzy są zestresowani lub wypaleni.

Ryzyko związane z warunkami pracy

- konieczność wykonywania fizycznie wymagających, wyczerpujących, a czasem niebezpiecznych zadań
- oczekiwanie (z zewnątrz lub wobec samych siebie) długich godzin pracy w trudnych warunkach
- poczucie oderwania od własnej rodziny i życia domowego, ponieważ nie ma możliwości dzielenia się szczegółami swoich doświadczeń w domu
- poczucie niedostatecznego radzenia sobie z zadaniami lub braku odpowiedniego przygotowania
- bycie świadkiem traumatycznych wydarzeń lub słuchanie opowieści ocalałych o traumatycznych przeżyciach i stratach.

Ryzyko związane z kwestiami organizacyjnymi

- niejasny opis stanowiska pracy lub jego brak, albo niejasna rola w zespole
- brak wymiany informacji
- niedostateczne przygotowanie do zadań lub brak informacji na ich temat
- brak granic między pracą a odpoczynkiem
- praca w kontekście, w którym dobrostan nie jest wysoko ceniony, a wysiłki nie są dostrzegane ani doceniane.

2.3 Metody wsparcia 30

- A teraz mów dalej:



Podczas naszej pracy, naszym obowiązkiem jest zwracanie uwagi na dobrostan pracowników i wolontariuszy. Wielu pracowników i wolontariuszy pracujących w trudnych sytuacjach często zaniedbuje swoje własne potrzeby. Ostatecznie, często czują się oni niewystarczająco kompetentni, aby pomóc swoim podopiecznym w obliczu tragedii, z którą się borykają. Być może sami są członkami poszkodowanych społeczności i pracują w pobliżu domu. Mogą oni doświadczać tych samych strat i żaloby w swoich rodzinach i społecznościach, co wspierani przez nich podopieczni.

Stowarzyszenia krajowe mają obowiązek dbać o dobrostan swoich pracowników i wolontariuszy. Niezależnie od tego, czy odpowiadasz za personel i wolontariuszy w sytuacjach

kryzysowych, czy też w trwających programach społecznych, upewnij się, że Twój system wsparcia psychospołecznego dla personelu i wolontariuszy obejmuje informacje i interwencje na wszystkich trzech etapach reagowania, tj. przed, w trakcie i po.

2. Zaprezentuj przygotowany flipchart lub prezentację PowerPoint z informacjami w ramce poniżej.

PP

Wspieranie personelu i wolontariuszy w trzech etapach reagowania na kryzys

Przed

- Przygotowanie pracowników i wolontariuszy do wykonywania zadań poprzez odpowiednie szkolenia i zasoby.
- Utworzenie systemu koleżeńkiego, który zapewni, że każdy będzie miał przynajmniej jednego kolegę, który będzie się nim opiekował.

W trakcie

- Zapewnij bieżące wsparcie.
- Zapewnij łatwy dostęp do osobistego wsparcia i doradztwa dla tych, którzy ich potrzebują.
- Rozpoznawaj sygnały świadczące o tym, że ktoś może potrzebować wsparcia i pomóż mu je uzyskać.

Po

- Zapewnij pracownikom i wolontariuszom czas na dojście do siebie, refleksję i zastanowienie się, jak ulepszyć przyszłe działania.
- Monitoruj wszelkie skierowania pracowników i wolontariuszy po dalszą pomoc.

3. Kontynuuj, mówiąc:



Przeszkolony personel udzielający wsparcia psychospołecznego i wolontariusze oraz kierownicy i liderzy zespołów odgrywają ważną rolę w tworzeniu dynamiki wspierającego się zespołu, wykazując troskę o dobre samopoczucie poszczególnych wolontariuszy i całego zespołu.

4. Poproś uczestników, by usiedli ze swoimi kolegami i przedyskutowali, co ich zdaniem mogą zrobić osoby odpowiedzialne za dobrostan pracowników i wolontariuszy, by wspierać zespoły.
5. Daj im około pięciu minut na pracę nad tym, a następnie poproś o uwagi. Poproś ochotnika o zapisanie danych wejściowych na liście na flipcharcie.

Oto przykładowe sposoby wspierania pracowników i wolontariuszy:

- przegląd i monitorowanie możliwych czynników stresogennych (przed, w trakcie, po)
 - zapewnienie wolontariuszom rozsądnych godzin i warunków pracy
 - przygotowanie opisów stanowisk pracy lub wyjaśnienie, czego się od nich oczekuje
 - przygotowanie i przeszkolenie wolontariuszy do wykonywania zadań w terenie oraz codzienne informowanie ich o tym, czego mogą się spodziewać
 - sprawdzanie, jak wolontariusze radzą sobie podczas reagowania kryzysowego
 - przeprowadzanie regularnych spotkań zespołu podczas sytuacji kryzysowej, aby sprawdzić, co słychać u wszystkich i zaoferować wsparcie
 - organizowanie grupowych spotkań PFA i wsparcia z członkami zespołu, w zależności od potrzeb
 - zachęcanie do rozmów w cztery oczy mających na celu uwolnienie myśli i emocji
 - zachęcanie do wykonywania pracy wolontariackiej w parach
 - zadbanie o to, aby wolontariusze z innych oddziałów i wolontariusze spontaniczni byli objęci szkoleniami, systemami wsparcia i wymianą wiedzy
 - ustanowienie systemów wzajemnego wsparcia koleżeńkiego, nadzoru i działań następczych po zdarzeniach kryzysowych.
6. Następnie wyjaśnij, że jednym ze sposobów zapewnienia wsparcia jest organizowanie grupowych spotkań PFA, czego dotyczy niniejsze szkolenie.

3. Czym jest PFA w grupach – wsparcie dla zespołów?



Zapoznanie się z PFA w grupach – wsparcie dla zespołów.
Ustalenie, kto i dlaczego może być częścią grup PFA.



Kopie Załącznika C.1. Czym jest PFA w grupach - wsparcie dla zespołów?

3.1 Podsumowanie podstaw PFA



! Szkolenie opisane w tym module opiera się na założeniu, że uczestnicy posiadają podstawową wiedzę na temat PFA. Pomimo, że jako warunek wstępny uczestnictwa w Module 2: Podstawy PFA podano udział w tym szkoleniu, będą zdarzały się sytuacje, w których nie będzie to możliwe. W takich przypadkach zaleca się dodanie do programu szkolenia Modułu 1: Wprowadzenie do PFA (co oznacza dodatkowe cztery godziny szkolenia).

1. Zaczynij od potwierdzenia, że wszyscy uczestnicy mają podstawowe pojęcie o tym, czym jest PFA.
2. Przypomnij w skrócie zasady działania „Patrz, słuchaj, połącz”. Zapisz na flipcharcie trzy nagłówki: „PATRZ”, „SŁUCHAJ” i „POŁĄCZ”. Omów każdą zasadę działania i poproś uczestników o podanie działań dla każdej z nich. W miarę jak będą to robić, zapisuj działania na flipcharcie pod każdą pozycją po kolei.

PATRZ czyli zwróć uwagę na:

- informacje o tym, co się wydarzyło i co się dzieje
- kto potrzebuje pomocy
- zagrożenia bezpieczeństwa
- obrażenia ciała
- rozpoznaj/obserwuj bezpośrednie podstawowe i praktyczne potrzeby
- reakcje emocjonalne.

SŁUCHAJ dotyczy sposobu, w jaki osoba udzielająca pomocy

- zwraca się do osób
- przedstawia się
- uważnie i aktywnie słucha
- akceptuje uczucia innych
- uspokaja osoby będące w ciężkim stresie
- pyta o ich potrzeby i troski
- pomaga osobom znajdującym się w trudnej sytuacji w znalezieniu rozwiązań ich bezpośrednich potrzeb i problemów.

POŁĄCZ odnosi się do pomocy ludziom w

- dostępie do informacji
- nawiązaniu kontaktu z bliskimi i uzyskaniu wsparcia społecznego
- rozwiązywaniu praktycznych problemów
- dostępie do usług i innych form pomocy.

Upewnij się, że wszystkie działania zostały wymienione, jak poniżej:

3. Kiedy wymienią wszystkie działania, zapytaj ich, czy muszą być one wykonane w przedstawionej kolejności. Upewnij się, że wszyscy rozumieją, że niektóre działania mogą nie być potrzebne, a inne mogą być potrzebne więcej niż raz i w różnym czasie. Wskazują one osobom udzielającym pomocy PFA, jak pomóc osobie w trudnej sytuacji, biorąc pod uwagę sytuację, kontekst, zasoby i potrzeby poszkodowanego(ych).
4. Następnie przejdź do podsumowania wiedzy uczestników o tym, czym jest i czym nie jest PFA. Do prowadzenia dyskusji wykorzystaj poniższe wskazówki.

PFA to... (PRAWDA)

- wspieranie kogoś w sytuacji kryzysowej i pomoc w odzyskaniu poczucia bezpieczeństwa i spokoju
- ocena potrzeb i problemów
- ochrona ludzi przed dalszymi zagrożeniami
- udzielanie wsparcia emocjonalnego
- pomoc w zaspokojeniu najpilniejszych podstawowych potrzeb, takich jak żywność i woda, koc lub tymczasowe schronienie
- udzielanie ludziom pomocy w dostępie do informacji, usług i wsparcia społecznego.

PFA to nie... (FAŁSZ)

- coś, czym zajmują się tylko profesjonalści
- profesjonalne doradztwo lub terapia
- nakłanianie do szczegółowego omówienia wydarzenia, które spowodowało cierpienie
- prośenie kogoś o przeanalizowanie tego, co mu się przydarzyło
- wywieranie nacisku na kogoś w celu uzyskania szczegółów na temat tego, co się stało
- wywieranie presji na ludzi, aby dzielili się swoimi uczuciami i reakcjami na dane wydarzenie.

3.2 Wprowadzenie do PFA w grupach

1. Rozpocznij od wyjaśnienia, że spotkanie PFA skierowane do grup to ukierunkowane spotkanie wspierające dla grupy osób, które wspólnie doświadczyły czegoś trudnego lub same zostały dotknięte przez sytuację kryzysową.
2. Podziel uczestników na cztery grupy. Rozdaj każdej grupie kartkę papieru z poniższymi pytaniami. Mają 15 minut na przedyskutowanie pytań i przygotowanie swoich odpowiedzi:
 - W jakich sytuacjach w twojej opinii może być użyteczne i właściwe udzielanie PFA w grupach? Dlaczego korzystne jest udzielenie PFA grupie osób?
 - Kto Twoim zdaniem powinien być razem na spotkaniu PFA dla grup? Przedyskutuj również, kto nie powinien brać udziału w takim spotkaniu.
 - Ile osób Twoim zdaniem powinno być na spotkaniu PFA dla grup? Czy uczestnicy powinni się wcześniej poznać? Czy wszyscy członkowie grupy muszą być w trudnej sytuacji, aby do niej dołączyć?
 - Kiedy należy zorganizować spotkanie PFA dla grup? Czy powinno ono być zorganizowane zaraz po zdarzeniu, po kilku dniach, czy po kilku miesiącach?
3. Po 15 minutach poproś o odpowiedzi. Poproś pierwszą grupę, aby odpowiedziała na pytania z punktu 1, a następnie poproś pozostałe grupy o komentarz. Poproś drugą grupę, aby odpowiedziała na pytania z punktu 2, a następnie poproś pozostałe grupy o komentarz. Powtarzaj ten sam proces z pytaniami trzecim i czwartym.

Zobacz przykładowe odpowiedzi poniżej:

W jakich sytuacjach może być użyteczne i właściwe udzielanie PFA w grupach?

- Po działaniach związanych z sytuacjami kryzysowymi, wypadkami.
- Po wspólnym przeżyciu czegoś przerażającego i obciążającego, np. ataku terrorystycznego lub klęski żywiołowej.
- Bycie świadkiem lub przeżywanie sytuacji związanych z materialnym zniszczeniem i zranieniem lub śmiercią innych osób.

Dlaczego może okazać się korzystne udzielenie PFA grupie osób?

- Jest to sposób na zapewnienie wsparcia większej liczbie osób w tym samym czasie.
- Członkowie grupy dowiadują się, że inni mogą mieć podobne reakcje jak oni sami. Może to pomóc w normalizacji odczuwanych emocji i sprawić, że uczestnicy poczują więź z innymi.
- Może to zmniejszyć poczucie izolacji i zwiększyć spójność grupy.
- Prowadzi to do rozwoju empatii, ponieważ członkowie grupy uczą się o doświadczeniach i reakcjach innych. Może to sprzyjać wzajemnemu wsparciu i zrozumieniu siebie.
- Może to zainspirować członków grupy do nowych pomysłów i strategii dbania o swoje zdrowie psychiczne, zachęcić do stosowania pozytywnych strategii radzenia sobie z problemami.
- Pozwala liderom zaobserwować i ocenić, czy ktoś potrzebuje indywidualnego wsparcia.

Kto powinien znaleźć się w grupie korzystającej wspólnie z PFA?

Członkowie zespołu, którzy już coś razem przeżyli, osoby, które już się znają.

Kto nie powinien znaleźć się w grupie?

Na przykład osoby, które znajdują się w stanie ciężkiego stresu i potrzebują indywidualnego, profesjonalnego wsparcia w zakresie zdrowia psychicznego. Zgromadzenie razem osób z różnych poziomów w organizacji może nie być właściwe, ponieważ niektórzy uczestnicy mogą nie czuć się swobodnie, mówiąc o swoich doświadczeniach.

Ile osób powinna liczyć grupa?

Zalecamy, aby w spotkaniu PFA uczestniczyło nie więcej niż 10 osób. Jeśli w zespole jest więcej niż 10 osób wymagających PFA, warto rozważyć zorganizowanie więcej niż jednego spotkania PFA, aby wszyscy wolontariusze i pracownicy otrzymali potrzebną im pomoc. Jeśli wydaje się, że tylko niewielka liczba osób potrzebuje PFA, bardziej odpowiednie może być zorganizowanie mniej ustrukturyzowanego, nieformalnego spotkania wspierającego.

Czy uczestnicy powinni się wcześniej poznać?

Zaleca się, aby tak było.

Czy wszyscy członkowie grupy muszą być w trudnej sytuacji, aby do niej dołączyć?

Nie, PFA w grupach może pomóc także osobom, które w danym momencie nie czują się zestresowane, ponieważ mogą one doświadczyć reakcji stresowych później: Dzięki spotkaniom poznają różne reakcje na stres oraz strategie radzenia sobie z nimi. Jednym z celów PFA w grupach jest zachęcanie do wzajemnego wsparcia, tak aby ci, którzy czują się lepiej, mogli wspierać innych, bardziej dotkniętych kryzysem.

Kiedy należy zorganizować grupowe spotkanie PFA?

Spotkanie PFA dla grup odbywa się co najmniej dwa do trzech dni od wystąpienia zdarzenia lub zakończenia działań w odpowiedzi na zdarzenie. Daje to poszkodowanym kilka dni na odpoczynek i regenerację sił, jeśli na przykład czuli się przytłoczeni lub głęboko dotknięci tym doświadczeniem. Daje to również czas na uruchomienie naturalnych mechanizmów obronnych, takich jak zwracanie się o wsparcie do rodziny. Zaleca się zorganizowanie spotkania PFA w ciągu 14 dni od zdarzenia, ponieważ częścią celu PFA w grupach jest pomoc w zapobieganiu eskalacji negatywnych skutków i emocji związanych z wydarzeniem. Jeżeli od zdarzenia mi-

nęło więcej niż 14 dni, wówczas PFA może nie być już skuteczna w tym zakresie.

4. Wyjaśnij, że podczas spotkań PFA dla grup zaleca się obecność dwóch moderatorów, jeśli to możliwe - przynajmniej podczas kilku pierwszych spotkań. Do zarządzania komunikacją i interakcjami w grupie potrzeba umiejętności i energii, szczególnie podczas kilku pierwszych spotkań. Obecność dwóch moderatorów ułatwia to zadanie i pomaga podnieść poziom wsparcia udzielanego uczestnikom. Oznacza to, że jedna osoba może moderować i prowadzić spotkanie, a druga może pomóc w zapewnieniu dodatkowego wsparcia dla danej osoby, jeśli ktoś objawia silne lub trudne reakcje.

4. Umiejętności moderatorskie „PFA w grupach”.



Rozważenie umiejętności potrzebnych do prowadzenia spotkań PFA.



Flipchart i markery

Kopie Załącznika C. 2. Zasady zachowania moderatorów PFA w grupach

1. Poproś uczestników, aby usiedli w parze z kolegami i przedyskutowali, jakie umiejętności są potrzebne do prowadzenia spotkania PFA dla grup. Poproś ich, aby przedyskutowali, czym ich zdaniem te umiejętności różnią się od udzielania PFA osobie indywidualnej.
2. Po kilku minutach poproś ich o uwagi i zapisz je na flipcharcie.

Upewnij się, że uwzględnione są następujące umiejętności:

 - inkluzywne moderowanie grupy: przekazywanie informacji i prowadzenie spotkania wsparcia w taki sposób, aby wszyscy czuli się włączeni w jego przebieg
 - zapewnienie PFA poszczególnym osobom, podczas gdy inni członkowie grupy obserwują i słuchają
 - zarządzanie czasem i angażowanie innych uczestników w odpowiednich sytuacjach
 - zarządzanie dynamiką i interakcjami w grupie
 - wykorzystywanie mocnych stron i zasobów grupy w celu promowania spójności i więzi społecznych
 - zachęcanie i umożliwianie wzajemnego wsparcia
 - radzenie sobie z różnymi emocjami
 - prowadzenie psychoedukacji w warunkach grupowych.
3. Wyjaśnij uczestnikom, że nauczą się tych umiejętności i przećwiczą je podczas szkolenia. Podkreśl, że umiejętności te będą wzmacniały się, gdy będą je stosować po zakończeniu szkolenia.
4. Rozdaj uczestnikom kopie Załącznika C. 2. Zasady zachowania moderatorów PFA w grupach. Omów krótko po kolei każde działanie z listy i sprawdź, czy uczestnicy je rozumieją.

5. „Patrz, słuchaj, połącz” dla grup



Omówienie zasad działania „Patrz, słuchaj, połącz” i zastosowanie ich w warunkach grupowych.



Kopie Załącznika C. 3. „Patrz, słuchaj, połącz” dla grup
Długopisy

1. Podziel uczestników na trzy grupy. Rozdaj każdej grupie arkusz roboczy „Patrz, słuchaj, połącz dla grup” i długopisy. Każda z grup ma za zadanie przeanalizować jedną z zasad.
2. Daj grupom około 10 minut na wykonanie tego zadania w następujący sposób:
 - Rozpocznij od krótkiego omówienia, w jaki sposób działania te mogą być stosowane w grupie, lub czym różnią się od pomocy indywidualnej.
 - Następnie wypełnij pierwszą rubrykę w prawej kolumnie i napisz, co powinni zrobić moderatorzy, aby przygotować się do spotkania PFA dla grup.
 - Teraz przyjrzyj się po kolei zasadom działania PFA dla osób indywidualnych i zastosuj je w środowisku grupowym. Wymień działania potrzebne w grupie w polach w prawej kolumnie. Dodaj wszelkie dodatkowe czynności wymagane w warunkach grupowych.
3. Przeczytaj arkusz ćwiczeń i poproś o informacje zwrotne każdą z grup po kolei.
4. Wykorzystaj wypełniony arkusz warsztatowy poniżej, aby określić kierunek swoich uwag. (Należy pamiętać, że grupy mogą wnieść inne uwagi niż te, które zostały uwzględnione na tej liście).
5. Na zakończenie przypomnij uczestnikom, że są to różne aspekty udzielania pomocy. W rzeczywistości działania pomocowe niekoniecznie są odrębnymi czynnościami, jak może sugerować ta tabela, ale często łączą się ze sobą w zależności od tego, jaka pomoc jest potrzebna.

PFA indywidualna	Pierwsza pomoc psychologiczna w grupach – Wsparcie dla zespołów
<p>Przed udzieleniem pomocy PFA osobom indywidualnym</p> <ul style="list-style-type: none"> • zbierz informacje o tym, co się wydarzyło i co się dzieje • oceń, jakich reakcji można się spodziewać ze strony osób poszkodowanych • oceń, czy inni współpracownicy są potrzebni do udzielenia pomocy bezpośrednio • przygotuj się do wsparcia kolegów • przygotuj się na własne reakcje, które mogą wystąpić podczas udzielania PFA • dowiedz się, jakie wsparcie jest dostępne dla osób pomagających w ramach PFA w czasie reakcji i po jej zakończeniu • dowiedz się, jakie wsparcie jest dostępne dla osób pomagających w ramach PFA w czasie reakcji i po jej zakończeniu 	<p>Przed spotkaniem PFA w grupie</p> <ul style="list-style-type: none"> • zbierz informacje o tym, co się wydarzyło i co się dzieje • oceń reakcje emocjonalne zespołu i zdecyduj, czy PFA w grupach jest właściwym rozwiązaniem • oceń, która grupa osób może wspólnie skorzystać z PFA w grupie • przygotuj się do wsparcia kolegów • przygotuj się na własne reakcje, które mogą wystąpić podczas udzielania PFA • dowiedz się, jakie wsparcie jest dostępne dla osób pomagających w ramach PFA w czasie reakcji i po jej zakończeniu • wybierz odpowiedni czas i miejsce (weź pod uwagę zagrożenia bezpieczeństwa).

PFA indywidualna

Pierwsza pomoc psychologiczna w grupach – Wsparcie dla zespołów

<p>PATRZ czyli zwróć uwagę na</p> <ul style="list-style-type: none"> informacje o tym, co się wydarzyło i co się dzieje kto potrzebuje pomocy zagrożenia bezpieczeństwa obrażenia ciała rozpoznaj/obserwuj bezpośrednie podstawowe i praktyczne potrzeby reakcje emocjonalne. 	<p>PATRZ czyli zwróć uwagę na</p> <ul style="list-style-type: none"> zachowania w grupie i interakcje z innymi osobami zachowania i interakcje, które pozwolą dostosować odpowiednie działania psychoedukacyjne oraz przygotować listę punktów pomocy problematiczne reakcje, które mogą negatywnie wpłynąć na dynamikę grupy lub grozić wtórną traumatyzacją - zarządzaj takimi reakcjami i dbaj o wyciszenie na poziomie indywidualnym i grupowym.
<p>SŁUCHAJ dotyczy sposobu, w jaki osoba udzielająca pomocy</p> <ul style="list-style-type: none"> zwraca się do osób przedstawia się uważnie i aktywnie słucha akceptuje uczucia innych uspokaja osoby będące w ciężkim stresie pyta o ich potrzeby i troski pomaga osobom znajdującym się w trudnej sytuacji w znalezieniu rozwiązań ich bezpośrednich potrzeb i problemów. 	<p>SŁUCHAJ odnosi się do sposobu, w jaki moderator grupy</p> <ul style="list-style-type: none"> przedstawia tematykę spotkania i wita uczestników uważnie i aktywnie słucha sporządza przegląd działań podjętych przez członków grupy pyta o ich potrzeby i troski współdziała z uczestnikami grupy i dba o to, by nikt nie czuł się wykluczony akceptuje różne reakcje i wykorzystuje je do pokazania różnorodności i podobieństw, co sprzyja empatii i budowaniu więzi zachęca uczestników do wzajemnej pomocy w rozwiązywaniu bieżących problemów identyfikuje tematy istotne dla psychoedukacji koncentruje się na wspólnych zagadnieniach i problemach zachęca do dzielenia się pozytywnymi metodami radzenia sobie z problemami.
<p>POŁĄCZ odnosi się do pomocy ludziom w</p> <ul style="list-style-type: none"> dostępnie do informacji nawiązaniu kontaktu z bliskimi i uzyskaniu wsparcia społecznego rozwiązywaniu praktycznych problemów dostępnie do usług i innych form pomocy. 	<p>POŁĄCZ odnosi się do pomocy ludziom w</p> <ul style="list-style-type: none"> identyfikowaniu podobnych problemów i zachęcaniu do wzajemnego wsparcia i dzielenia się rozwiązaniami nawiązywaniu kontaktów w trakcie i po spotkaniu PFA dzieleniu się pomysłami i wiedzą na temat tego, jak uzyskać dostęp do wsparcia poza spotkaniami, w tym do kontaktów z bliskimi dzieleniu się pomysłami na rozwiązywanie problemów oraz wiedzą o dostępnym wsparciu i usługach wspieraniu się nawzajem po zakończeniu spotkania.

6. Przygotowanie do spotkań PFA dla grup



Zidentyfikowanie informacji potrzebnych do przygotowania się do spotkania PFA dla grup.



Flipchart i markery

1. Poproś uczestników, aby usiedli ze swoimi kolegami. Poproś ich o przedyskutowanie, jakiego rodzaju informacje ich zdaniem należy zebrać w ramach przygotowań do spotkania PFA dla grup. Poproś ich, aby zastanowili się, gdzie i w jaki sposób mogą uzyskać te informacje.
2. Przypomnij wszystkim, aby we wszystkich swoich sugestjach pamiętali o zasadzie **NIE SZKODZIĆ**.
3. Po kilku minutach poproś pary, aby połączyły się z innymi parami, tak aby powstały grupy czteroosobowe. Poproś grupy o porównanie i połączenie swoich odpowiedzi, aby mogły przedstawić swoje spostrzeżenia.
4. Poproś wszystkie grupy o komentarze i wypisz ich odpowiedzi na flipcharcie. Jeśli grupy powtarzają wcześniejsze punkty, nie musisz zapisywać ich więcej niż raz na flipcharcie.
5. Upewnij się, że uwzględnione zostały następujące punkty:

Jakich informacji potrzebujesz, aby ocenić, czy potrzebne jest spotkanie PFA dla grup?

- Co się stało? Jak wpłynęło to na członków zespołu? Czy na każdego miało to taki sam wpływ, czy na niektórych bardziej niż na innych?
- Czy Ty (moderator) również jesteś pod wpływem tego wydarzenia i czy będzie to miało wpływ na Twoją zdolność do dobrego poprowadzenia spotkania? Jeśli tak, rozważ zaangażowanie kogoś innego do prowadzenia spotkania.
- Czy w grupie występowały jakieś konflikty? Jeśli tak, zastanów się, czy nie należy tego omówić z poszczególnymi osobami przed spotkaniem grupy?
- Czy ktoś mocno to przeżył, wykazuje silne reakcje i potrzebuje indywidualnego wsparcia?

Gdzie i w jaki sposób zdobędziesz potrzebne informacje?

- krótkie nieformalne rozmowy z członkami zespołu lub managerami
 - indywidualne rozmowy z członkami zespołu
 - obserwacja dynamiki zespołu.
6. Wyjaśnij, że wynik rozpoznania pomoże moderatorowi PFA w przygotowaniach. Przykładowo, wiedza o tym, ilu członków zespołu potrzebuje PFA, może pomóc moderatorowi PFA wybrać odpowiednie miejsce i zdecydować, czy potrzebnych jest dwóch moderatorów. Wiedza o tym, jaki był wpływ zdarzenia na te osoby, pomaga moderatorowi PFA przygotować odpowiednie materiały psychoedukacyjne i informacje o miejscach pomocy.

7. Elementy składowe i struktura spotkań PFA i wsparcia w grupie



Przedstawienie głównych elementów spotkania PFA dla grup.

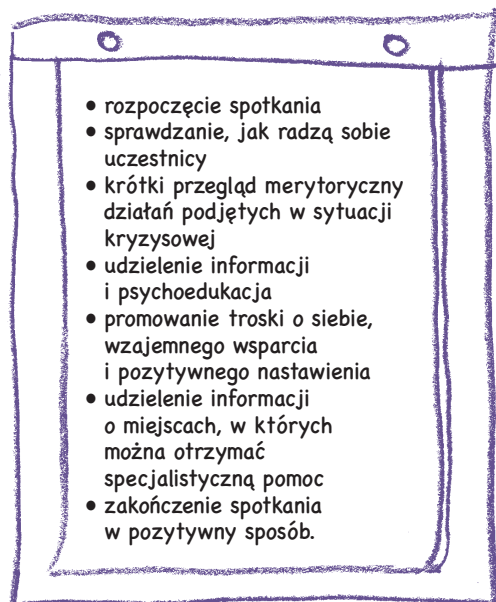
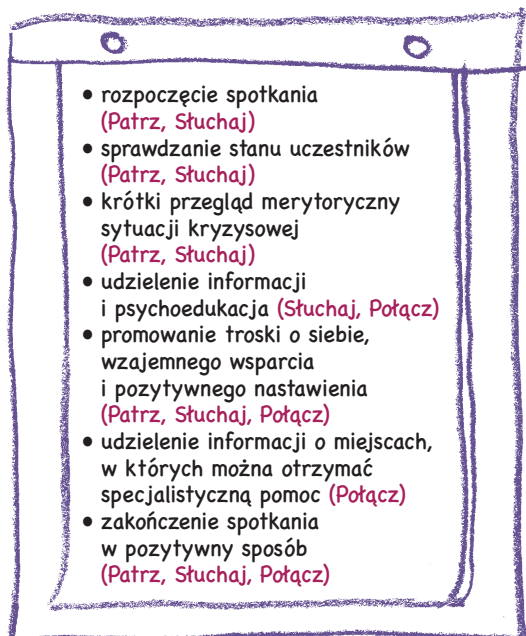


Przygotowany flipchart z wykazem głównych elementów spotkania PFA dla grup
Markery w różnych kolorach



Przed sesją zapisz na flipcharcie poniższą listę elementów składowych spotkania PFA dla grup.

- Więcej szczegółów znajdziesz w rozdziale PFA w grupach - wsparcie dla zespołów, w broszurze wprowadzającej *Przewodnik po pierwszej pomocy psychologicznej dla stowarzyszeń Czerwonego Krzyża i Czerwonego Półksiężyca*.
- Wyjaśnij, że jedną z głównych różnic między indywidualną a grupową pomocą PFA jest to, że grupowe spotkania PFA są zazwyczaj ściślej zorganizowane i zarządzane. Dzięki temu moderator PFA może udzielać wsparcia więcej niż jednej osobie naraz i dopilnować, by każdy miał możliwość podzielenia się swoją opinią i bycia wysłuchanym.
- Przeanalizuj elementy składowe spotkania PFA dla grup zapisane na flipcharcie:
- Wyjaśnij, że spotkanie PFA odbywa się zgodnie z zasadą „Patrz, słuchaj, połącz”, przy czym niektóre działania są bardziej istotne w pewnych momentach spotkania niż inne.
- Poproś uczestników, aby pomyśleli o zasadach: Patrz, Słuchaj i Połącz, i zastanowili się, jakie zasady działania będą stosowane w różnych częściach grupowego spotkania PFA dla grup.
- Poproś o informacje zwrotne i zaznacz na flipcharcie obszary, w których istotne są punkty Patrz, Słuchaj lub Połącz. Dodaj ich uwagi do listy - jeśli to możliwe, użyj innego koloru markera, na przykład:



- Powiedz uczestnikom, że w dalszej części szkolenia dowiedzą się więcej na temat każdego z elementów spotkania. Będą mieli również możliwość przećwiczenia swoich umiejętności „udzielania PFA grupom” oraz przedyskutowania możliwych wyzwań i sposobów ich rozwiązania.

8. Rozpoczęcie spotkania PFA dla grup



Określenie głównych elementów podczas rozpoczęcia spotkania PFA dla grup.



Flipchart i markery

1. Wyjaśnij, że otwarcie grupowego spotkania PFA jest jednym z najważniejszych elementów spotkania. Daje uczestnikom jasne informacje o tym, co będzie się działo podczas spotkania, czego mogą się spodziewać i czego się od nich oczekuje.
2. Podziel uczestników na dwie grupy. Daj im kilka minut na przedyskutowanie, jakie są ich zdaniem główne elementy otwarcia i wprowadzenia spotkania PFA dla grup.
3. Teraz poproś uczestników o przygotowanie krótkiej scenki, w której jeden z nich będzie moderatorem rozpoczynającym spotkanie PFA. Daj im około trzech minut na przygotowanie. Wyjaśnij, że podzielisz scenki z podziałem ról na krótkie fragmenty, aby pokazać różne elementy związane z otwarciem spotkania.
4. Kiedy będą gotowi, poproś pierwszą grupę o wskazanie pierwszej rzeczy, która ich zdaniem jest ważna przy rozpoczynaniu spotkania. Przejdź do kolejnej grupy i poproś jej członków o odegranie ról przedstawiających przebieg następnej części spotkania. Przechodź pomiędzy obiema grupami, aż do momentu, gdy nie będzie już żadnych informacji od żadnej z nich.
5. Podsumuj na flipcharcie główne elementy związane z otwarciem spotkania PFA dla grup.

Są to:

- powitanie i przedstawienie moderatorów i uczestników
 - wyjaśnienie, dlaczego spotkanie zostało zorganizowane
 - wyjaśnienie, co będzie się działo podczas spotkania (np. będzie czas na rozmowę o tym, co się stało, o tym, jak uczestnicy sobie radzą, o sposobach radzenia sobie z uczuciami i reakcjami, a następnie spotkanie zostanie zakończone)
 - jak długo będzie trwało spotkanie
 - podstawowe zasady zapewniające wszystkim poczucie bezpieczeństwa (w tym poufność i sytuacje, które mogą skłonić moderatora grupy do naruszenia poufności).
6. Aby podsumować tę sesję, zademonstruj otwarcie spotkania na następującym przykładzie:



Dziękuję wszystkim za przybycie. Zorganizowałem to spotkanie, ponieważ czułem, że ważne jest, abyśmy wszyscy zebrali się razem i porozmawiali o niektórych trudnych doświadczeniach, które przeżyliśmy w ciągu ostatnich kilku dni, a także aby dać sobie nawzajem wsparcie.

Spotkanie potrwa od jednej do dwóch godzin, w zależności od tego, jak dużo będziemy mieli do omówienia. Ja poprowadzę spotkanie i dopilnuję, aby każdy miał możliwość wypowiedzenia się. Najpierw krótko opowiemy o tym, co wydarzyło się w ostatnim tygodniu. Następnie podzielę się kilkoma informacjami na temat tego, jak ludzie często reagują na takie doświadczenia. Omówimy przemyślenia i wyzwania, z którymi być może borykają się niektórzy z Was, oraz zastanowimy się, jak można im sprostać. Pod koniec spotkania podzielę się informacjami o tym, gdzie możecie uzyskać więcej pomocy, jeśli jej potrzebujecie.

Teraz wszyscy musimy ustalić pewne podstawowe zasady dotyczące czasu, który spędzimy razem. Przede wszystkim pamiętajmy, że to, co zostanie powiedziane na tym spotkaniu, należy zachować dla siebie - nie wolno nam opowiadać o tym innym osobom, które nie są tu obecne. Dzięki temu każdy będzie czuł się bezpiecznie i swobodnie, dzieląc się swoimi doświadczeniami i uczuciami. Wyciszmy telefony na czas spotkania

i ustalmy, że nie będziemy przerywać innym, gdy będą mówić. Jakie inne zasady powinniśmy wprowadzić w życie podczas naszych wspólnych spotkań?

9. Rozpoznanie sytuacji wśród członków grupy



Rozpoznanie sytuacji wśród członków grupy podczas spotkania PFA.




Brak



Ten aspekt spotkań grupowych PFA odnosi się do zasad działania: PATRZ I SŁUCHAJ.

- Wyjaśnij, że dla moderatora PFA ważne jest, aby już na wczesnym etapie spotkania zbadać, jak radzą sobie członkowie grupy. Umożliwia to moderatorowi zorientowanie się, jak dane zdarzenie wpłynęło na członków grupy, czy mają oni podobne reakcje i czy ktoś potrzebuje indywidualnej pomocy PFA.
- Poproś uczestników, aby odnaleźli swojego kolegę i przedyskutowali, w jaki sposób dowiedzą się, jak radzą sobie członkowie grupy PFA i jakie pytania mogą zadać, aby uzyskać te informacje. Poproś uczestników, aby przećwiczyli zadawanie pytań sobie nawzajem.
- Poproś ich również o zastanowienie się, jak odpowiedzi na te pytania wpłyną na resztę spotkania. Na przykład, jak wpłynęłoby to na dalszy przebieg spotkania, gdyby wszyscy powiedzieli, że nic im nie jest? Albo jaki wpływ na spotkanie miałyby osoby o różnym poziomie stresu?
- Po kilku minutach poproś o informacje zwrotne od par koleżeńskich. Poproś ochotników o podzielenie się pytaniami, które by zadali. Jeśli pojawią się jakiegokolwiek nieodpowiednie pytania, odpowiedz na nie, zmieniając ich brzmienie lub wyjaśnij, dlaczego w ogóle nie byłyby odpowiednie. Podkreśl, że na tym etapie, kiedy członkowie grupy zostali poproszeni o podzielenie się swoimi odczuciami i reakcjami, należy je przyjąć do wiadomości, ale nie należy ich pytać o więcej szczegółów.
- W razie potrzeby zademonstruj, jak pytać uczestników o to, jak sobie radzą:

 *Chciałabym usłyszeć od każdego z was, choćby tylko krótko, jak się czujecie. W dalszej części spotkania będziemy rozmawiać bardziej szczegółowo o wydarzeniu, które miało miejsce, ale najpierw chciałbym, abyśmy wysłuchali po kolei krótkich uwag każdego z was.*
- Zapytaj uczestników, jak prowadzić spotkania, aby były one otwarte dla wszystkich. Zapytaj, jak oni upewniliby się, że każdy w grupie ma takie same możliwości uczestnictwa jak inni?

Można na przykład:

- dać każdemu tyle samo czasu na odpowiedź na serię pytań
- poprosić kogoś o wypowiedź, a następnie poprosić innych o podzielenie się swoimi doświadczeniami, jeśli doświadczyli czegoś podobnego
- dać każdemu uczestnikowi określoną liczbę zapalek (np. trzy) i poprosić, aby za każdym razem, gdy zabiera głos, odłożył jedną z nich do miseczki. Jeśli ktoś wykorzystał wszystkie swoje zapalki, nie może już mówić, dopóki wszyscy nie wykorzystają swoich zapalek.

10. Podsumowanie pierwszego dnia



Podsumowanie tego, czego uczestnicy nauczyli się podczas szkolenia i zakończenie dnia pierwszego.



Piłka

1. Poproś uczestników, aby stanęli w kręgu.
2. Wyjaśnij, że będziecie grać w grę, w której uczestnicy będą pomagać w podsumowaniu tego, czego nauczyli się w ciągu dnia. Rozpocznij od rzucenia piłki do losowo wybranej osoby i poproś ją, aby powiedziała coś o pierwszej sesji dnia (która była wprowadzeniem) i krótko przedstawiła, co miało miejsce podczas tej sesji oraz podzieliła się jedną rzeczą, której jej zdaniem nauczyła się podczas tej sesji.
3. Teraz poproś tę osobę, aby rzuciła piłkę do kogoś innego. Podaj nazwę następnej sesji i poproś drugą osobę, aby powiedziała coś o tej sesji.
4. Kontynuuj tę grę aż do podsumowania wszystkich sesji z pierwszego dnia.
5. Krótko omów jutrzejsze sesje, które obejmują przegląd wydarzeń kryzysowych, psychoedukację i wzajemne wsparcie, radzenie sobie z trudnymi reakcjami i sytuacjami, przekierowywanie osób do pomocy specjalistycznej oraz sposób zakończenia spotkania PFA. Będzie też więcej czasu na ćwiczenie moderowania spotkań PFA.
6. Podziękuj uczestnikom za ich wysiłek i wkład w ten dzień.

DZIEŃ 2

1. Przypomnienie dnia pierwszego i wprowadzenie do dnia drugiego



Przegląd tego, czego uczestnicy nauczyli się w pierwszym dniu oraz tego, co ich zdaniem może stanowić wyzwanie dla moderatora grupowego PFA.



Flipchart i markery

1. Poproś uczestników, aby znaleźli sobie partnera. Powinni spróbować znaleźć kogoś, z kim nie rozmawiali zbyt wiele poprzedniego dnia. Poproś uczestników, aby podzielili się jedną ważną rzeczą, której nauczyli się poprzedniego dnia i jedną, która ich zdaniem może stanowić wyzwanie dla nich jako moderatora PFA w grupie.
2. Po kilku minutach poproś wszystkich, aby stanęli w kręgu. Zachęć uczestników do podzielenia się tym, o czym rozmawiali w parach. Gdy już zidentyfikują wyzwania związane z byciem moderatorem PFA, wypisz je na flipcharcie.
3. Kiedy wszyscy wymienią swoje spostrzeżenia, omów każde z wyzwań i poproś o przedstawienie pomysłów na to, jak sobie z nimi poradzić.
4. Zakończ ćwiczenie, omawiając program szkolenia na dzień drugi.

2. Analiza zdarzenia kryzysowego



Nauczenie się, jak w sposób zwięzły, odpowiedni i nieinwazyjny omówić zdarzenie kryzysowe.

Ćwiczenie techniki wyciszania.

Nauczenie się, jak przenieść uwagę z grupy na udzielanie PFA indywidualnie podczas zajęć grupowych.



Cztery kopie Załącznika C. 4 Analiza przypadku ilustrująca, jak dokonać przeglądu zdarzenia kryzysowego



Ten aspekt spotkań grupowych PFA odnosi się do zasad działania: PATRZ i SŁUCHAJ.

2.1 Analiza zdarzenia kryzysowego



1. Wyjaśnij, że kolejnym etapem spotkania grupowego PFA jest krótkie omówienie wydarzenia kryzysowego wraz z członkami grupy. Obejmuje to krótkie podsumowanie działań podjętych w trakcie reagowania. Zwróć uwagę uczestników, że na tym etapie spotkania ważne jest, aby NIE prosić członków grupy o szczegółowe opisywanie tego, co się wydarzyło, ponieważ może to spowodować, że inni poczują się zestresowani. Chodzi tu przede wszystkim o sprawdzenie podstawowych faktów, a nie o szczegółowy opis zdarzenia.

2. Z продемонstruj, jak przeanalizować wydarzenie kryzysowe w grupie. Możesz powiedzieć:



Powiedzmy krótko o tym, co się wydarzyło i sprawiło, że wszyscy się tu zebraliśmy. [Zdarzenie kryzysowe] miało miejsce w dniu [dzień zdarzenia]. Omówmy pokrótce fakty związane z tym, co się stało i jakie działania zostały podjęte w odpowiedzi na to zdarzenie. Nie pytam o szczegóły osobistych doświadczeń, ale bardziej o szybki przegląd tego, co się wydarzyło. Proszę każdego, abyście na tym etapie nie opisywali szcze-

gółowo swoich trudnych doświadczeń, ponieważ może to być niepokojące zarówno dla was, jak i dla innych osób z waszego otoczenia.

3. Wyjaśnij, że może to być delikatny temat. Moderator PFA powinien być spostrzegawczy i uważać, aby nikt nie stał się bardziej przygnębiony w wyniku rozmów o tym, co wydarzyło się w ramach sytuacji kryzysowej. Zapytaj uczestników, jakiego rodzaju szczegóły mogą prowadzić do poczucia przygnębienia po zdarzeniu kryzysowym. Przykładem mogą być wyraziste szczegóły dotyczące osób, które zostały zranione lub zabite.
4. Wyjaśnij, że jeśli ktoś stanie się bardzo przygnębiony, moderator PFA będzie musiał najpierw uspokoić uczestnika, normalizując jego uczucia i okazując zrozumienie dla jego reakcji. Jeżeli osoba poszkodowana będzie nadal bardzo przygnębiona, może potrzebować zajęć wyciszających z grupą lub indywidualnego wsparcia.

2.1 Udzielanie indywidualnej pomocy PFA w warunkach grupowych



1. Wyjaśnij, że jeśli ktoś stanie się bardzo przygnębiony lub powie, że czuł się bardzo przygnębiony w ciągu ostatnich kilku dni, może być konieczne, aby moderator PFA przeniósł uwagę z całej grupy na tę osobę. Wyjaśnij też, że mimo wszystko należy to zrobić nie wykluczając reszty grupy. Może to być również czas na uczenie się od siebie nawzajem i wzajemne wsparcie.
2. Poproś trzech ochotników o pomoc w przedstawieniu scenki prezentującej przeniesienie punktu ciężkości z grupy na osobę potrzebującą PFA w środowisku grupowym. Możesz użyć przykładu z Załącznika C. 4 lub stworzyć swój własny. Rozdaj kopię scenariusza wszystkim osobom, które będą brały udział w odgrywaniu ról.
3. Zakończ prezentację scenki i podziękuj ochotnikom, którzy wzięli w niej udział.
4. Zapytaj uczestników obserwujących pokazową scenkę, czy mają jakieś uwagi lub pytania. Zakończ ćwiczenie dodając, że jeśli członek grupy jest bardzo przygnębiony, najlepszym rozwiązaniem może być zapewnienie mu wsparcia prywatnie, a nie w grupie. Jeżeli dostępny jest drugi moderator, jeden z nich może pozostać z grupą, podczas gdy drugi zapewni indywidualne wsparcie.

2.3 Uspokajanie



1. Wyjaśnij, że jeśli jeden lub więcej członków grupy jest przygnębiony lub zdenerwowany podczas grupowego spotkania PFA, czasami pomocne może być przeprowadzenie krótkiego ćwiczenia wyciszającego.
2. Poproś uczestników o podanie przykładów sposobów na uspokojenie osób, które są mocno poruszone.
Przykładami mogą być:
 - ćwiczenia oddechowe, takie jak wyciąganie ramion w górę nad głowę z głębokim wdechem i opuszczanie ich z długim wydechem
 - trzymanie poszkodowanej osoby za rękę lub dotykanie jej ramienia (jeśli jest to akceptowalne kulturowo), aby pomóc jej poczuć się spokojnie i bezpiecznie.
3. Wykonaj z grupą ćwiczenie uspokajające. Prosty przykładem jest ćwiczenie oddechowe, w którym prosimy uczestników o spokojne siedzenie ze stopami na ziemi i dłońmi opartymi na udach. Poproś ich, aby obserwowali swój oddech, nie zmieniając go. Następnie po kilku chwilach poproś, aby zaczęli oddychać powoli i spokojnie. Po upływie paru minut zakończ ćwiczenie.
4. Zakończ sesję, odpowiadając na ewentualne pytania.

3. Psychoedukacja i wzajemne wsparcie



Określenie odpowiednich tematów psychoedukacyjnych dla osób przeżywających stres po kryzysach.
Promowanie wzajemnego wsparcia.



Flipchart z sesji 3 – dzień pierwszy: „Czym jest PFA w grupach - wsparcie dla zespołów?”
Przykładowe materiały psychoedukacyjne

3.1 Przypomnienie reakcji na zdarzenia stresujące



1. Wyjaśnij, że ważną częścią udzielania PFA w grupach jest pomoc uczestnikom w lepszym zrozumieniu własnych i cudzych reakcji. To pomoże im określić, czy ich własne reakcje lub reakcje innych osób są normalne i oczekiwane, a także kiedy reakcje są cięższe lub poważniejsze i wymagają skierowania po dalszą pomoc.
2. Nawiąż do flipchartu z dnia pierwszego sesji 3, przedstawiającego listę możliwych sytuacji, które mogą prowadzić do konieczności zorganizowania spotkania PFA dla grup. Przeanalizuj każdą z sytuacji i zapytaj uczestników, jakich reakcji można by się spodziewać w tych sytuacjach. Mogą odwołać się do szkolenia z zakresu podstaw PFA, gdzie omawiano reakcje na zdarzenia stresowe.

Poniżej podajemy kilka przykładów:

- Po zareagowaniu na nagłe zdarzenie lub sytuację kryzysową (możliwe reakcje: szok, smutek).
- Po wspólnym przeżyciu czegoś przerażającego i obciążającego, np. ataku terrorystycznego lub klęski żywiołowej (możliwe reakcje: szok, strach, smutek).
- Bycie świadkiem lub przeżywanie sytuacji związanych z materialnym zniszczeniem i zranieniem lub śmiercią innych osób (możliwe reakcje: szok, strach, smutek, poczucie winy).

3.2 Psychoedukacja i wzajemne wsparcie



1. Poproś uczestników, aby usiedli w kręgu. Następnie poproś ich, aby podzielili się z osobą obok, w jaki sposób spytali by się o samopoczucie uczestników spotkania PFA w ich języku ojczystym. Jest to dobre ćwiczenie, ponieważ pytania o samopoczucie ludzi są różnie formułowane w różnych językach.
2. Teraz wyjaśnij, że przeprowadzisz pokazową scenkę z podziałem na role, aby pokazać, jak prowadzić psychoedukację i promować wzajemne wsparcie.
3. Wyznacz kilku uczestników z różnymi reakcjami na wymyślone wydarzenie. Na przykład, reakcjami mogą być: problemy z zasypianiem, uczucie strachu lub niepokoju, wahania nastroju, niezdolność do koncentracji itp.
4. Przeprowadź krótką pokazową scenkę z podziałem na role, zaczynając od rozpoznania samopoczucia uczestników i zapytania ich, jak sobie radzą.
5. Kiedy uczestnicy podzielą się swoimi reakcjami, wykonaj poniższe trzy kroki w ramach scenki:
 1. Normalizacja
 2. Zachęcenie do wzajemnego wsparcia i dzielenia się różnymi sposobami radzenia sobie z problemami
 3. Psychoedukacja na temat powszechnych i naturalnych reakcji na stres

Zob. przykład scenariusza w ramce poniżej.

Wykorzystanie psychoedukacji w ramach spotkań PFA

Ochotnik: Od czasu tego zdarzenia nie mogę spać spokojnie. Mimo że jestem zmęczony, kiedy się kładę, mój umysł nieustannie pracuje. Ciągłe myślę o tym, co widziałem i jak wielu ludzi ucierpiało z powodu tego, co się stało.

Moderator (trener) PFA: Brak możliwości spania jest trudny i może być naprawdę wyczerpujący, jeśli trwa przez wiele dni. Czy są wśród nas inni, którzy doświadczają tego samego?

Zaproś innych do udziału.

Moderator PFA: Po takich wydarzeniach problemy ze snem są bardzo częste. Istnieje wiele różnych sposobów, aby sobie z tym poradzić. Omówmy razem pomysły na to, co możemy zrobić, gdy doświadczamy tego typu reakcji, które zakłócają nasz sen. Czy ktoś z Was ma jakieś dobre pomysły?

Zaproś innych do udziału.

Moderator PFA: Dziękuję za wszystkie pomysły. Innym pomysłem jest zmniejszenie ilości napojów zawierających kofeinę i ograniczenie ich do wczesnych godzin porannych lub najpóźniej sześć godzin przed pójściem spać. Sen jest bardzo ważny dla naszego codziennego funkcjonowania i dobrego samopoczucia. Istnieje wiele różnych strategii, które możemy wykorzystać, aby poprawić jakość swojego snu. Mam też kilka ulotek z informacjami na temat snu, które możecie zabrać do domu i przeczytać. Jeśli ktoś z was ma problemy ze snem utrzymujące się przez wiele dni lub tygodni, powinien poszukać profesjonalnej pomocy. W ulotce podano kilka numerów, pod które możecie zadzwonić, możecie też udać się do swojego lekarza.

- Po zakończeniu scenki, omów ponownie wszystkie trzy etapy i upewnij się, że uczestnicy zrozumieli ich znaczenie.

3.3 Zachęcanie do wzajemnego wspierania się



- Następnie wyjaśnij, że kolejną korzyścią płynącą z zapewnienia pomocy PFA w grupie jest promowanie wzajemnego wsparcia. Zapytaj uczestników, dlaczego wzajemne wsparcie jest ważne.
- Jeśli o tym nie wspomną, wyjaśnij, że wzajemne wsparcie jest ważne, ponieważ pomaga wzmocnić zaufanie i spójność w grupie. Jest to również ważne źródło wsparcia zarówno w godzinach pracy, jak i poza nimi.
- Poproś uczestników, aby w parach omówili, jakie mają pomysły na wzmocnienie systemów wzajemnego wsparcia w różnych zespołach, za które są odpowiedzialni. Po kilku minutach poproś o informacje zwrotne.

Przykłady sposobów promowania wzajemnego wsparcia to:

- ustanowienie lub wzmocnianie systemu koleżeńskiego
- zachęcanie kolegów do wspólnych aktywności społecznych
- regularne pytanie kolegów o ich samopoczucie
- poznanie kolegów w wymiarze osobistym i społecznym
- otwartość i dzielenie się uczuciami i doświadczeniami.

4. Udzielanie pomocnych informacji zwrotnych



Omówienie sposobów udzielania pomocnych informacji zwrotnych kolegom podczas szkolenia.



Flipchart lub prezentacja w PowerPoint z Krokami przekazywania informacji zwrotnej.



Celem tej demonstracyjnej scenki jest pokazanie, czym jest negatywna i niepomocna informacja zwrotna oraz pobudzenie do refleksji i dyskusji na temat tego, czym jest pomocna informacja zwrotna i jak ją przekazać w pozytywny sposób. Druga część scenki z podziałem na role przedstawia pozytywne i pomocne informacje zwrotne.

Jeśli to możliwe, poproś drugiego moderatora o pomoc w odegraniu scenki. Jeśli nie ma drugiego moderatora, poproś o ochotnika spośród uczestników grupy. Zorganizuj to przed zajęciami, by mieć czas na wyjaśnienie ochotnikowi, co będziesz robił i demonstrował, by nie był zaskoczony lub zraniony negatywnymi opiniami, które mu początkowo przekażesz. Poproś go o otwarcie grupowego spotkania PFA, ale też o popełnienie kilku oczywistych błędów. Przykładowo, ochotnik może w niejasny sposób przedstawić cel spotkania i powody, dla których uczestnicy się na nim znaleźli; może też zacząć od mówienia głównie o własnych doświadczeniach i uczuciach, zamiast zwracać się do grupy; może też w pośpiechu mówić o poufności, nie upewniając się, że wszyscy rozumieją, co ona oznacza.

1. Wyjaśnij, że uczestnicy wezmą udział w odgrywaniu scenek dziś i jutro, a częścią tej aktywności jest udzielanie innym pomocnych informacji zwrotnych dotyczących ich umiejętności moderowania „PFA w grupach”.
2. Poproś uczestników, aby usiedli w kręgu. Wyjaśnij, że zademonstrujesz, jak przekazywać informacje zwrotne po odgrywaniu ról, z ochotnikiem, który będzie ćwiczył otwieranie grupowego spotkania PFA dla grup.
3. Rozpocznij pokazowe ćwiczenie z podziałem na role, które wcześniej przygotowałeś wraz z drugim moderatorem lub ochotnikiem. Ta druga osoba otworzy grupowe spotkanie PFA, ale popełni kilka oczywistych błędów. Przykładowo, osoba ta może w niejasny sposób przedstawić cel spotkania i powody, dla których uczestnicy się na nim znaleźli; może też zacząć od mówienia głównie o własnych doświadczeniach i uczuciach, zamiast zwracać się do grupy; może też zacząć pisać SMS-y w swoim telefonie podczas gdy ktoś do niej mówi.
4. Po kilku minutach przerwij ochotnikowi i zacznij udzielać informacji zwrotnych. Rozpocznij od negatywnych i zniechęcających informacji zwrotnych. Możesz na przykład wskazać błędy, które popełnił ochotnik i zakwestionować jego zdolność do nauczenia się, jak robić to poprawnie.
5. Zapytaj obserwujących uczestników, jak ich zdaniem przebiegła informacja zwrotna. Co ich zdaniem nie było właściwe w metodzie przekazywania informacji zwrotnej? Co oni zrobiliby inaczej? Poproś ochotników o pokazanie swoich pomysłów.
6. Kontynuuj odgrywanie ról i powtórz demonstrację udzielania informacji zwrotnej, ale tym razem pokaż, czym jest pozytywna, konstruktywna i pomocna informacja zwrotna.
7. Przejdź przez poniższe etapy udzielania informacji zwrotnej po ćwiczeniu moderacji udzielania PFA w grupach:

Krok 1 Zapytaj osobę, która odgrywała rolę moderatora PFA:

- Co poszło dobrze? Mów konkretnie i udzielaj pozytywnych informacji zwrotnych.
- Co według niego/niej można poprawić w zakresie umiejętności moderowania grupy?

Krok 2 Poproś obserwatorów i członków grupy odgrywających rolę o udzielenie informacji zwrotnych moderatorowi PFA:

- Co poszło dobrze? Mów konkretnie i udzielaj pozytywnych informacji zwrotnych.
- Co można ulepszyć? Wyrażaj się szczegółowo i precyzyjnie.
- Zakończ pozytywnym komentarzem.

Krok 3 Teraz przekaż swoją opinię:

- Co poszło dobrze? Mów konkretnie i udzielaj pozytywnych informacji zwrotnych.
- Co można ulepszyć? Wyrażaj się szczegółowo i precyzyjnie.
- Zakończ pozytywnym komentarzem.

5. Odgrywanie ról: Część 1

Przećwiczenie moderowania spotkania PFA dla grup.
Zachęcanie do przekazywania pomocnych informacji zwrotnych.



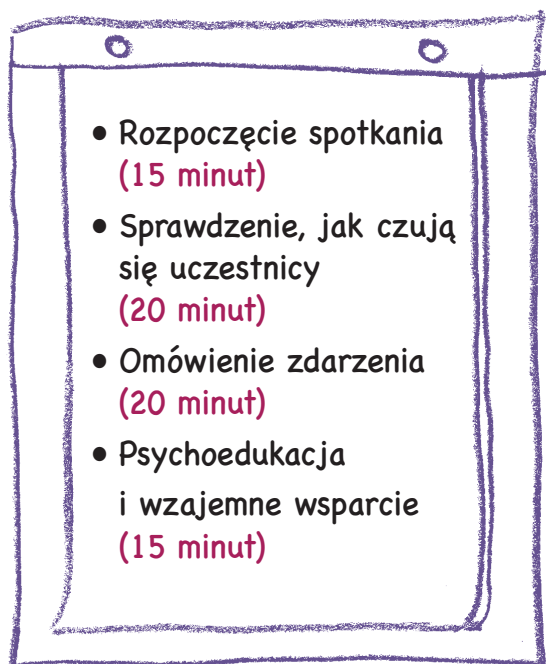
Kopie Załącznika C. 5. Szablon scenki z podziałem na role
Kopie Załącznika C. 7. Formularz informacji zwrotnej dot. moderowania PFA w grupach
Długopisy

! To ćwiczenie może być wykonywane w jednej, dwóch lub trzech grupach, w zależności od liczby uczestników. W każdej grupie powinno być co najmniej pięciu uczestników i maksymalnie osiem osób. W różnych grupach powinni znajdować się dodatkowo moderatorzy, aby pomóc w udzielaniu pomocnych informacji zwrotnych.

Przykład wypełnionego szablonu scenki z podziałem na role znajduje się w Załączniku C.6. Upewnij się, że scenki z podziałem na role opracowane przez grupy są odpowiednie dla danej kultury i kontekstu. Upewnij się, że podano niezbędne szczegóły, aby umożliwić uczestnikom odegranie roli.

Podczas odgrywania ról usiądź w pobliżu osoby odgrywającej rolę moderatora w grupie. Nie komentuj ani nie wchodź w interakcje z członkami grupy, chyba że widzisz, że moderator robi coś, co jest szkodliwe lub nieodpowiednie, lub jeśli wydaje się, że nie jest pewien, jak postępować.

1. Podziel uczestników na jedną, dwie lub trzy grupy, w zależności od liczby uczestników.
2. Poświęć kilka minut na nakreślenie działań na tę sesję i określenie czasu. Wyjaśnij, że pierwsze 10 minut zostanie przeznaczone na opracowanie przykładów przypadków do wykorzystania w scenkach. Następnie odegrana zostanie jedna scenka przedstawiająca spotkanie PFA.
3. Spotkanie będzie składało się z poniższych elementów. Wypisz je na flipcharcie:



4. W różnych częściach spotkania będą obecni różni moderatorzy, aby więcej osób miało okazję do ćwiczeń. Ćwiczenie zakończy się sesją informacji zwrotnej dla moderatorów.
 5. Wyjaśnij, że twoją rolą jako trenera będzie obserwowanie grupy i udzielanie wskazówek moderatorowi, jeśli zajdzie taka potrzeba, oraz przeprowadzenie sesji informacji zwrotnej po każdej przedstawionej scenie.
 6. Daj każdej z grup szablon i poproś o opracowanie studium przypadku do odegrania i uzupełnienie szablonu. Daj grupom 15 minut na pracę nad tym zadaniem.
7. Po zakończeniu poproś grupy, aby pokazały Ci szablony. Korzystając z powyższych uwag trenera, należy upewnić się, że odgrywane role są odpowiednie pod względem kontekstu, kultury i poziomu szczegółowości.
 8. Jeśli pracujesz z wieloma grupami, daj każdej z nich jedną ze scenek, których nie przygotowały samodzielnie. Jeśli jest tylko jedna grupa, będzie ona pracować z przygotowaną przez siebie scenką lub ze scenką przygotowaną wcześniej przez moderatora.
 9. Daj grupom kilka minut na omówienie studium przypadku i uzgodnienie przydziału ról dla członków grupy. Przed rozpoczęciem odgrywania ról uczestnicy powinni też ustalić, kto będzie moderował poszczególne elementy spotkania. Informacje zwrotne zostaną przekazane dopiero po zakończeniu odgrywania scenki. Upewnij się, że każdy, kto obserwuje odgrywanie scenek, ma do dyspozycji formularz informacji zwrotnej. Poproś uczestników o odnotowanie w formularzu w prawej kolumnie, co moderator powinien kontynuować (tzn. co poszło dobrze), a co można poprawić.
 10. Rozpocznij odgrywanie scenek. Poproś grupy o przestrzeganie czasu i zmianę moderatorów dla poszczególnych części spotkania.
 11. Kiedy odgrywanie ról zostanie zakończone, przeprowadź aktywizację, która ma na celu pomóc uczestnikom w wyjściu z ról. Przykład tego typu aktywizacji można znaleźć w Załączniku A.
 12. Po zakończeniu aktywizacji, przeprowadź 20-minutową sesję informacji zwrotnej. Upewnij się, że żadna kolejna runda informacji zwrotnej nie powtarza tego, co zostało już powiedziane. Podążaj za krokami podanymi dla udzielania informacji zwrotnej, przedstawionymi w poprzednim ćwiczeniu.

6. Postępowanie w przypadku trudnych reakcji i ujawnianych informacji



Omówienie sposobów radzenia sobie z trudnymi reakcjami lub ujawnionymi informacjami podczas spotkania PFA.



Kopie Załącznika C. 8. Opanowanie trudnych reakcji i ujawnianych informacji Flipchart i markery



Nie rozdawaj kopii Załącznika C. 8. Zarządzanie trudnymi reakcjami i ujawnionymi informacjami do końca sesji.

1. Poproś uczestników, aby dobrali się w czteroosobowe grupy. Mogą to być dwie połączone pary koleżeńskie.
2. Poproś uczestników, aby pomyśleli o przykładach trudnych sytuacji, z jakimi mogą się spotkać podczas spotkania PFA dla grup. Wypisz przykłady na flipcharcie.
3. Poproś uczestników, aby zastanowili się teraz nad różnymi sposobami reakcji moderatora w trudnych sytuacjach. Upewnij się, że wymienione są cztery poniższe sposoby:
 - Drugi moderator wyprowadza daną osobę na zewnątrz i rozmawia z nią oddzielnie podczas sesji.
 - Pierwszy moderator prowadzi indywidualną rozmowę z daną osobą po zakończeniu sesji.
 - Uczyni z trudnych zachowań okazję do nauki dla wszystkich członków zespołu wolontariackiego w grupie (np. psychoedukacja).
 - Bezpośrednia konfrontacja z daną osobą, jeśli jej zachowanie/ styl komunikacji jest szkodliwy dla grupy.
4. Przydziel każdej z grup po jednym z poniższych przykładów trudnych sytuacji:
 - Jeden z członków grupy staje się wzburzony.
 - Jeden z członków grupy jest wycofany i w ogóle nie uczestniczy w zajęciach.
 - Jeden z członków grupy jest zły.
 - Jeden z członków grupy zaczyna płakać i nie jest w stanie przestać.
 - Członek grupy ujawnia bardzo delikatną kwestię (na przykład, osoba ta mówi o tym, jak wydarzenie wpłynęło na jej relacje osobiste).
 - Jeden z członków grupy dominuje w grupie.
5. Poproś uczestników o wykonanie następujących zadań:
 - Wypracowanie rozwiązania sytuacji.
 - Przygotowanie krótkiej scenki z podziałem na role, aby zademonstrować reakcję i sposób radzenia sobie z sytuacją.
6. Daj parom około 10 minut na przygotowanie się. Następnie zaproś każdą grupę do odegrania swojej scenki. Po każdej scenie poproś o konstruktywną informację zwrotną od obserwujących.
7. Rozdaj kopie Załącznika C. 8. Opanowanie trudnych reakcji i ujawnianych informacji oraz przejście przez każdą z nich po kolei.

7. Przekierowywanie do specjalistów



Omówienie, kiedy i w jaki sposób należy kierować osoby do specjalistów.



Flipchart i markery

Kopie protokołów lokalnych dotyczących punktów pomocy, jeśli nie są dostępne, kopie (lub link do) Międzyagencyjnego Formularza Wytycznych Stałego Komitetu (IASC) ds. Zdrowia Psychicznego i Wsparcia Psychospołecznego w Sytuacjach Kryzysowych (2017).



Przekierowywanie do specjalistów odnosi się do zasady działania POŁĄCZ.

Jeśli uczestnicy pochodzą z tego samego obszaru i dostępne są informacje o punktach pomocy, przygotuj na tę sesję listę placówek. Jeśli nie pochodzą z tego samego obszaru, należy zapoznać się z dokumentem Międzyagencyjnego Formularza Wytycznych Stałego Komitetu (IASC) ds. Zdrowia Psychicznego i Wsparcia Psychospołecznego w Sytuacjach Kryzysowych (2017).

1. Wyjaśnij, że kluczową częścią udzielania pomocy PFA osobom indywidualnym i grupom jest zachęcanie i pomaganie osobom w trudnej sytuacji w nawiązaniu kontaktu z nieformalnymi systemami wsparcia, takimi jak rodzina, przyjaciele czy współpracownicy, a także z bardziej sformalizowanymi systemami wsparcia, takimi jak środowiskowe systemy zdrowia psychicznego, programy pomocy pracownikom, szpitale lub inne służby.
2. Zapytaj uczestników, jakie sytuacje mogą skłonić ich do zaproponowania specjalistycznej formy pomocy. Zapisz ich sugestie na flipcharcie.
Przykłady obejmują następujące doświadczenia członków grupy:
 - niemożność zaśnięcia przez ostatni tydzień, poczucie zagubienia i dezorientacji
 - silne poczucie winy lub obwinianie się
 - roztrząsanie w myślach niedawnych zdarzeń
 - stan tak silnego stresu, że nie są w stanie normalnie funkcjonować i dbać o siebie lub swoje dzieci, np. nie jedzą lub nie dbają o higienę, tracą kontrolę nad swoim zachowaniem i zachowują się w sposób zdezorientowany, nieprzewidywalny lub destrukcyjny
 - zagrożenie wyrządzeniem krzywdy sobie lub innym
 - rozpoczęcie nadmiernego używania alkoholu lub narkotyków.
3. Zapytaj uczestników, w jaki sposób ich zdaniem powinno się proponować pomoc specjalistyczną w warunkach grupowych. Czy propozycja ta powinna być przedstawiana w obecności innych? Omówcie płynące z tego korzyści i problemy.
4. Wyjaśnij, że najlepiej jest przekazać informacje o dostępnych formach pomocy specjalistycznej wszystkim, aby nikt nie czuł się wyróżniony lub wyeksponowany przez moderatora PFA. Jeżeli jeden z członków grupy jest w silnym stresie, może być wskazane zaoferowanie mu indywidualnego wsparcia po spotkaniu grupy. Jest bardzo ważne, aby członkowie grupy czuli, że mogą zwrócić się do moderatora po dalsze informacje, jeśli ich potrzebują.
5. Podkreśl, że kiedy moderatorzy proponują skorzystanie z pomocy specjalistycznej, powinni zawsze upewnić się, że dana osoba była w stanie dotrzeć do osoby lub usługi, do której została skierowana.
6. Zapytaj uczestników, jakie formy pomocy specjalistycznej są dostępne w ich społecznościach.
7. Zakończ ćwiczenie zaznaczając, że przykłady użyte w tej sesji to objawy lub oznaki stresu, które mogą wymagać natychmiastowego przekierowania do specjalisty. Przypomnij uczestnikom, że pracownicy i wolontariusze mogą również wykazywać oznaki stresu przez kilka dni, tygodni, a nawet miesięcy po spotkaniu PFA. Kluczowe jest, aby rozpoznać objawy, na które należy zwracać uwagę. Ważne jest, by stale stosować zasadę PATRZ i SŁUCHAJ, by zauważać wszelkie zmiany w zachowaniu i samopoczuciu pracowników i wolontariuszy.
8. Przykłady późniejszych oznak stresu to sytuacje, gdy:
 - dana osoba nadal przejawia jakiegokolwiek zachowania z powyższej listy
 - inni zauważają lub słyszą, że dana osoba zmieniła swoje zachowanie i interakcje z innymi, lub wydaje się, że nie czuje się dobrze
 - dana osoba często zgłasza chorobę lub przestaje przychodzić na swoje zmiany.

8. Zakończenie spotkania



Omówienie sposobu zakończenia spotkania PFA dla grup.



Brak



Ten aspekt spotkań grupowych PFA odnosi się do zasad działania: PATRZ, SŁUCHAJ, POŁĄCZ.

1. Wyjaśnij, że zakończenie spotkania w dobry sposób jest równie ważne, jak pozostałe elementy spotkania PFA. Jest to czas podsumowania: moderator PFA podsumowuje to, co zostało omówione i podejmuje decyzje dotyczące dalszego wsparcia lub przyszłych spotkań. Powinien on sprawdzić, czy poziom stresu zmniejszył się i upewnić się, że członkowie grupy nie podejmują nowych kwestii i dyskusji.
2. Podkreśl, że niezwykle ważne jest, aby moderator PFA sprawdził, czy wszyscy są w stanie poradzić sobie ze swoimi emocjami i reakcjami. Zapewnij ich, że nawet jeśli nie czują się jeszcze zupełnie dobrze, w ciągu kilku następnym dni prawdopodobnie nastąpi stopniowa poprawa ich samopoczucia. Podkreśl, że PFA dla grup nie jest terapią, ale sposobem na dzielenie się z kolegami pomysłami na to, jak radzić sobie z wyzwaniami, które mogą wynikać ze wspólnych doświadczeń.
3. W razie potrzeby uwagi końcowe mogą uwzględniać przypomnienie o poufności uzgodnionej między członkami grupy oraz informacje o tym, gdzie można uzyskać dalsze i dodatkowe wsparcie. Jeśli potrzebne będzie kolejne spotkanie, moderator PFA powinien uzgodnić termin i miejsce z członkami grupy.
4. Pokaż, jak możesz to zrobić. Możesz użyć poniższego scenariusza:



Dotarliśmy do końca czasu wyznaczonego na nasze dzisiejsze spotkanie. Poruszyliśmy kilka trudnych tematów, ale rozmawialiśmy też o sposobach radzenia sobie z nimi. Jeśli ktoś z was chciałby się podzielić tym, jak się czuje po dzisiejszym spotkaniu, zapraszamy do tego teraz. Jeżeli nie macie uwag, zamykamy nasze spotkanie.

Chcę podziękować wszystkim za przybycie dzisiaj, a także za podzielenie się swoimi doświadczeniami i problemami. Reakcje, których doznajecie, są bardzo powszechne w takich sytuacjach i prawdopodobnie w ciągu kilku następnym dni zaczniecie czuć się lepiej.

Pamiętajcie, że uzgodniliśmy, że kolejne takie spotkanie, ale krótsze, odbędzie się za tydzień o tej samej porze.

Pamiętajcie, proszę, że wszyscy uczestnicy spotkania zgodzili się na zachowanie poufności tego, co zostało powiedziane na spotkaniu. Jeśli ktoś z was zorientuje się, że jego problemy trwają nadal lub pojawiły się nowe, proszę o kontakt ze mną, abym mógł udzielić wam informacji, gdzie indywidualnie możecie uzyskać dalszą pomoc. Wszyscy macie mój numer telefonu komórkowego. Proszę nie wahać się użyć go w razie potrzeby.

5. Wyjaśnij, że kiedy pewne działania są uzgadniane w imieniu członków grupy, ważne jest, aby zdecydować, kto będzie odpowiedzialny za realizację zobowiązań podjętych podczas spotkania. Jeśli moderator PFA składa jakieś obietnice lub zobowiązania, należy się z nich wywiązać. Obejmuje to monitorowanie wszelkich potrzeb związanych z dostępem do dodatkowej pomocy. W razie potrzeby po upływie ustalonego czasu można zwołać kolejne spotkanie, aby sprawdzić, jak radzi sobie grupa.

9. Podsumowanie drugiego dnia



Podsumowanie tego, czego uczestnicy nauczyli się podczas szkolenia i zakończenie dnia drugiego.



Piłka

1. Poproś uczestników, aby stanęli w kręgu.
2. Wyjaśnij, że będziecie grać w grę, w której uczestnicy będą pomagać w podsumowaniu tego, czego nauczyli się w ciągu dnia. Rozpocznij od rzucenia piłki do losowo wybranej osoby i poproś ją, aby powiedziała coś o pierwszej sesji dnia (która była omówieniem zdarzenia kryzysowego) i krótko przedstawiła, co miało miejsce podczas tej sesji oraz podzieliła się jedną rzeczą, której jej zdaniem nauczyła się podczas tej sesji.
3. Teraz poproś tę osobę, aby rzuciła piłkę do kogoś innego. Podaj nazwę kolejnej sesji i poproś drugą osobę, aby powiedziała coś o tej sesji.
4. Kontynuuj tę grę aż do podsumowania wszystkich sesji z dnia drugiego.
5. Omów pokrótce jutrzejsze sesje, które obejmują odgrywanie scenek, wyzwania związane z moderowaniem PFA w grupach oraz dbanie o siebie.
6. Podziękuj uczestnikom za ich wysiłek i wkład w ten dzień.

DZIEŃ 3

1. Przypomnienie dnia drugiego i wprowadzenie do dnia trzeciego



Przegląd tego, czego uczestnicy nauczyli się w dniu drugim.



Flipchart i markery

1. Poproś uczestników, aby znaleźli sobie partnera. Powinni spróbować znaleźć kogoś, z kim nie rozmawiali zbyt wiele poprzedniego dnia. Poproś ich o wskazanie jednej ważnej rzeczy, której nauczyli się poprzedniego dnia.
2. Po kilku minutach poproś wszystkich, aby stanęli w kręgu. Zachęć uczestników do podzielenia się tym, o czym rozmawiali w parach.
3. Kiedy wszyscy już zgłoszą swoje uwagi, omów program szkolenia na dzień trzeci.

2. Odgrywanie ról: Część 2



Przećwiczenie moderowania spotkania PFA dla grup.
Zachęcanie do przekazywania pomocnych informacji zwrotnych.



Kopie Załącznika C. 5. Szablon scenki z podziałem na role
Kopie formularzy informacji zwrotnej na temat moderowania PFA w grupach
Długopisy



Uczestnicy powinni pozostać w tych samych grupach odgrywających scenki, co poprzedniego dnia. Powinni pracować z nową scenką z podziałem na role. Jeśli jest kilka grup, które opracowały scenki podczas wypełniania szablonów dzień wcześniej, mogą one zamienić się i użyć scenek opracowanych przez inną grupę. Jeśli jest tylko jedna grupa, mogą oni wspólnie opracować nowe scenki, lub też moderator może opracować je wcześniej.

1. Poproś uczestników, aby dołączyli do tych samych grup, w których odgrywali role w dniu drugim.
2. Wyjaśnij, że teraz będą odgrywać kolejne scenki. Tym razem będą ćwiczyć wszystkie elementy spotkania PFA dla grup.
3. Spotkanie będzie składało się z poniższych elementów. Wypisz je na flipcharcie:
 - rozpoczęcie spotkania (15 minut)
 - sprawdzenie, jak radzą sobie uczestnicy (20 minut)
 - omówienie zdarzenia (20 minut)
 - psychoedukacja i wzajemne wsparcie (15 minut)
 - udzielenie informacji w zakresie pomocy specjalistycznej (15 minut)
 - zakończenie spotkania w pozytywny sposób (15 minut)
4. W różnych częściach spotkania będą obecni różni moderatorzy, aby więcej osób miało okazję do ćwiczeń. Ćwiczenie zakończy się sesją informacji zwrotnej dla moderatorów.
5. Wyjaśnij, że twoją rolą jako trenera będzie obserwowanie grupy i udzielanie wskazówek moderatorowi, jeśli zajdzie taka potrzeba, oraz przeprowadzenie sesji informacji zwrotnej po każdej przedstawionej scenie.

6. Rozdaj każdej grupie wypełniony szablon scenki. Daj grupom kilka minut na omówienie studium przypadku i uzgodnienie przydziału ról dla członków grupy. Przed rozpoczęciem uczestnicy powinni też ustalić, kto będzie moderował poszczególne elementy spotkania. Informacje zwrotne zostaną przekazane dopiero po zakończeniu odgrywania scenki. Upewnij się, że każdy, kto obserwuje odgrywanie scenek, ma do dyspozycji formularz informacji zwrotnej. Poproś uczestników o odnotowanie w formularzu w prawej kolumnie, co moderator powinien kontynuować (tzn. co poszło dobrze), a co można poprawić.
7. Rozpocznij odgrywanie scenek. Poproś grupy o przestrzeganie czasu i zmianę moderatorów dla poszczególnych części spotkania. Upewnij się, że uczestnicy, którzy nie odgrywali scenek moderacyjnych w dniu drugim, teraz będą je odgrywać jako pierwsi.
8. Kiedy odgrywanie ról zostanie zakończone, przeprowadź aktywizację, która ma na celu wydobycie uczestników z ich ról. Przykład tego typu aktywizacji można znaleźć w Załączniku A.
9. Po zakończeniu aktywizacji, przeprowadź 30-minutową sesję informacji zwrotnej. Upewnij się, że żadna kolejna runda informacji zwrotnej nie powtarza tego, co zostało już powiedziane. Podążaj za krokami podanymi dla udzielania informacji zwrotnej, przedstawionymi w poprzednim ćwiczeniu.

3. Przemyslenia na temat wyzwań związanych z prowadzeniem PFA w grupach



Refleksja nad wyzwaniami związanymi z prowadzeniem spotkań PFA dla grup.



Wypełnione kopie formularzy informacji zwrotnej na temat moderowania PFA w grupach

1. Poproś uczestników o zastanowienie się nad wyzwaniami, które ich zdaniem mogą się pojawić, gdy zaczną prowadzić spotkania PFA. Kiedy ktoś wspomina o wyzwaniu, poproś innych uczestników o sugestie, jak sobie z nim poradzić, zanim przedstawiś swoje uwagi. Zachęca to do dzielenia się pomysłami i wzajemnego wsparcia.
2. Jeśli uczestnicy powtarzają to samo wyzwanie, wróć do dyskusji, którą już przeprowadziłeś i przejdź do innej osoby z nowym wyzwaniem.
3. Poniżej podano kilka przykładów wyzwań i sposobów ich rozwiązywania:
 - Mogę zapomnieć wszystkie elementy składowe spotkania PFA dla grup:
 - Zaproponuj im, aby mieli przy sobie kartkę z najważniejszymi elementami spotkania PFA.
 - Nie próbowałem tego jeszcze nigdy. Czuję się zdenerwowany i nie jestem pewien, czy zrobię to dobrze:
 - Przypomnij uczestnikowi, że ćwiczenie moderowania grupy sprawi, że stanie się bardziej pewny siebie i za każdym razem będzie łatwiejsze. Zaproponuj, aby przez pierwsze kilka razy miał do dyspozycji drugiego moderatora.
4. Zakończ ćwiczenie, podkreślając korzyści płynące ze spotkań PFA dla grup, a także to, jak wspierające i konstruktywne mogą być spotkania dla pracowników i wolontariuszy. Staraj się zakończyć zajęcia nie skupiając się na wyzwaniach, ale podkreślając pozytywne aspekty PFA dla zespołów i poszczególnych osób.

4. Dbanie o siebie:



Omówienie znaczenia stosowania zasady „Patrz, słuchaj, połącz” jako elementu dbania o siebie.



Przygotowany flipchart i markery



Przygotuj flipchart z trzema kolumnami zatytułowanymi „Patrz”, „Słuchaj” i „Połącz”.

- Zacznij od podkreślenia, że prowadzenie spotkania PFA dla grup może być wyzwaniem. Dobre prowadzenie grup w taki sposób, aby każdy czuł się doceniany i rozumiany, wymaga skupienia i energii. Trudne może być również wysłuchanie różnych opisów cierpienia, a moderator może mieć wątpliwości, czy jest w stanie pomóc każdemu w takim stopniu, w jakim dana osoba tego potrzebuje.
- Wyjaśnij, że są różne sposoby, w jakie uczestnicy mogą zadbać o siebie. Zasady działania „Patrz, słuchaj, połącz” mogą być również stosowane jako przewodnik dbania o siebie.
- Poproś uczestników, aby pomyśleli o zasadach „Patrz, słuchaj, połącz” i zapytaj ich, jak te trzy zasady można zastosować w zadbaniu o swoje zdrowie psychiczne. Poproś ochotnika o zapisanie odpowiedzi uczestników na przygotowanym flipcharcie.
Przykłady odpowiedzi to:

Patrz

 - Obserwuj własne reakcje: Przykładowo, bóle głowy, uczucie gniewu, przyspieszone bicie serca, problemy ze snem, uczucie zmęczenia lub smutku przez cały czas.

Słuchaj

 - Wsłuchaj się w swój wewnętrzny głos: Na przykład: „Jestem zbyt zajęty”, „Potrzebuję przerwy”, „To było dla mnie zbyt trudne”, „To niesprawiedliwe, że inni walczą, kiedy ja mam wszystko, czego potrzebuję”, „Dlaczego ja mam jedzenie, kiedy inni są głodni?”.

Połącz

 - Porozmawiaj z innymi, porozmawiaj ze swoim przełożonym.
 - Poproś o pomoc.
- Wyjaśnij, że pomocne jest, jeśli moderatorzy PFA mogą porozmawiać z kimś, kto zachowa poufność w razie potrzeby, przed lub po spotkaniu PFA dla grup. Mając możliwość porozmawiania z kimś, można poradzić sobie z trudnymi sytuacjami lub po prostu zastanowić się nad tym, jak poprawić własne umiejętności pomagania.
- Poproś uczestników, aby opowiedzieli osobie siedzącej obok nich, komu ich zdaniem mogą powiedzieć o takich sprawach. Jeśli nie mają takiej osoby, zapytaj ich, jak w ich opinii poradzają sobie sami z takimi wyzwaniami, jeśli się pojawiają.
- Następnie podkreśl, że innym dobrym sposobem zadbania o siebie jest przynależność do formalnych systemów wzajemnego wsparcia. Może to być system koleżeński lub system rotacji/zmiany w miejscu pracy, gdzie te same osoby pracują ze sobą wielokrotnie tworząc silne relacje.
- Zakończ ćwiczenie, prosząc uczestników o podzielenie się pomysłami na zajęcia i działania, które mogą podjąć, aby zadbać o siebie.

Przykładami mogą być:

- posiadanie kolegi w pracy
- informowanie przełożonego o tym, że czujesz się przytłoczony i potrzebujesz odpoczynku lub wsparcia
- zwracanie się do innych o pomoc, gdy czujesz się przytłoczony
- ćwiczenia fizyczne, zdrowe odżywianie, zadbanie o sen
- poszukiwanie wsparcia społecznego u rodziny i przyjaciół.

5. Zakończenie warsztatów



Zakończenie warsztatów oceną szkolenia i krótką refleksją na temat tego, czego nauczyli się uczestnicy.



Kopie Załącznika C. 9. Formularz oceny szkolenia

1. Wyjaśnij, że właśnie zakończyłeś trzydniowe szkolenie „PFA w grupach - wsparcie dla zespołów” i że chciałbyś uzyskać informacje zwrotne na temat szkolenia, dzięki którym będzie można je ulepszyć w przyszłości.
2. Poproś uczestników, aby usiedli ze swoimi kolegami. Daj im pięć minut na refleksje na temat systemu koleżeńkiego. Poproś o informacje zwrotne na temat tego, co działa dobrze, a co źle w systemie wsparcia koleżeńkiego.
3. Teraz rozdaj uczestnikom formularz oceny szkolenia i poproś ich o jego wypełnienie. Kiedy wszyscy skończą, zbierz wypełnione formularze.
4. Na zakończenie szkolenia poproś wszystkich o powstanie i podzielenie się kilkoma słowami na temat najcenniejszych w ich odczuciu rzeczy, których się nauczyli. Dodaj swój własny komentarz, podziękuj wszystkim za udział i pożegnaj się.

Załączniki



ADRIANO VALENTINI / CROCE ROSSA ITALIANA

Załącznik A: Aktywizacja

Otrząsnij się (użyj po odgrywaniu ról, aby pomóc uczestnikom wyjść z ich ról)

Poproś uczestników, aby stanęli w kręgu. Zaczynając od czubka głowy, poproś, aby otrząsnęli całe ciało zaczynając od góry do dołu, tak jakby strzepywali wodę z ciała. Dopilnuj, by nie zapomnieli o otrzeptaniu rąk i nóg. Następnie poproś ich, aby potrząsali rękami i nogami oraz obracali się w koło, najpierw w jednym, a potem w drugim kierunku. Zakończ ćwiczenie prosząc uczestników, aby obeszli sałę i przywitani się po imieniu, a jeśli to stosowne - uścisnęli sobie dłonie lub uściskali się. Pomaga to uczestnikom wyjść z ról, jakie odgrywali w trakcie zabawy i przypomnieć sobie, kim są w prawdziwym życiu.

Znajdź lidera

Poproś uczestników, aby usiedli w kręgu na krzesłach lub na podłodze ze skrzyżowanymi nogami; wszyscy muszą się dobrze widzieć i móc patrzeć sobie w oczy. Moderator wybiera jedną osobę, która ma opuścić pomieszczenie lub oddalić się od grupy tak, aby nic nie widziała i nie słyszała. Moderator wybiera lidera. Lider zaczyna wykonywać jakąś czynność, którą wszyscy naśladują. Czynność musi być powtórzona kilka razy, a następnie zmieniona. Na przykład, potrzyj obie dłonie o uda, klaśnij w dłonie, pstryknij palcami, itp. Wszyscy naśladują działanie patrząc prosto przed siebie na osobę siedzącą naprzeciwko - nie patrzą na lidera. Osoba z zewnątrz wraca i musi odgadnąć, kto jest liderem - może zgadywać trzy razy. Gdy lider zostanie znaleziony, kolejna osoba opuszcza sałę i wybierany jest nowy lider.

Złap mnie za palec

Poproś uczestników, aby stanęli z tobą w dużym kręgu. Teraz wyjaśnij, że zrobisz małe ćwiczenie pobudzające ich koncentrację i szybkie reakcje.

Poproś wszystkich o podniesienie palca wskazującego prawej ręki. Teraz poproś wszystkich o uniesienie dłoni lewej ręki - poproś o odwrócenie dłoni tak, aby była płaska i skierowana do góry. Następnie poproś wszystkich, aby położyli delikatnie prawy palec wskazujący na otwartej dłoni lewej ręki osoby stojącej po ich prawej stronie.

Pozwól im stać w ten sposób przez kilka sekund i sprawdź, czy wszyscy wykonują ćwiczenie prawidłowo.

Wyjaśnij, że kiedy krzykniesz „CHEESE!” (możesz też wybrać dowolne słowo), każdy musi spróbować złapać palec wskazujący sąsiada z lewej strony, jednocześnie starając

się uniknąć złapania własnego palca wskazującego przez sąsiada z prawej strony. Spróbuj kilka razy, aby upewnić się, że wszyscy zrozumieli, o co chodzi. Kiedy już zrobisz to kilka razy, niech ochotnik wykrzykuje wybrane słowo. Rób to tak długo, aż poczujesz, że wszyscy są pobudzeni i skoncentrowani.



Pociąg głupich kroków

Poproś uczestników, aby stanęli w kręgu. Następnie poproś wszystkich o odwrócenie się w prawą stronę. Moderator przerywa krąg, tak, aby powstał początek i koniec. Teraz powiedz osobie stojącej na czele szeregu, aby zaczęła iść. Pociąg może poruszać się w dowolnym miejscu, prowadzący może zmieniać chód, wydawać odgłosy, machać rękami i tak dalej, a reszta musi kopiować dokładne ruchy i dźwięki. Po około 30 sekundach zmień prowadzącego na kogoś innego. Kontynuuj zamianę aż do zakończenia czasu przeznaczanego na dane ćwiczenie.

Załącznik B: Przykładowy harmonogram szkoleń

Poniżej znajduje się przykładowy harmonogram szkolenia dla modułu 4, który uwzględnia przerwy, zgodnie z zaleceniami. Jest to harmonogram szkolenia trzydniowego. Ramy czasowe i struktura mogą być dostosowane do potrzeb instruktorów i uczestników.

HARMONOGRAM SZKOLENIA: SZKOLENIE TRZYDNIOWE: DZIEŃ 1		
Godzina	Ćwiczenie	Materiały
08:00- 9:00	1. Wprowadzenie 1.1 Gra wprowadzająca 1.2 Przedstawienie kolegów 1.3 Program szkolenia 1.4 Zasady ogólne	Program szkolenia na flipcharcie lub wydrukowanych kopiach lub slajdzie PowerPoint Papier i długopisy Flipchart i markery, taśma lub pinezki
9:00 – 10:30	2. Opieka nad pracownikami i wolontariuszami 2.1 Czym jest dobrostan? 2.2 Zagrożenia dobrostanu 2.3 Metody wsparcia	Karteczki samoprzylepne i długopisy Flipchart i markery
10:30 – 10:45	PRZERWA	
10:45 – 11:45	3. „Czym jest PFA w grupach - wsparcie dla zespołów?” 3.1 Podsumowanie podstaw PFA 3.2 Wprowadzenie do PFA w grupach	Kopie Załącznika C. 1. Czym jest PFA w grupach - wsparcie dla zespołów?
11:45 – 12:05	4. Umiejętności moderatorskie „PFA w grupach”.	Flipchart i markery
12:05 – 12:35	5. „Patrz, słuchaj, połącz” dla grup	Kopie Załącznika C. 3. „Patrz, słuchaj, połącz” dla grup Długopisy
12:35 – 13:30	LUNCH	
13:30 – 14:10	6. Przygotowanie do spotkania PFA dla grup	Flipchart i markery
14:10 – 14:30	7. Elementy składowe i struktura spotkań PFA w grupie	Przygotowany flipchart z wykazem głównych elementów spotkania PFA Markery w różnych kolorach
14:30 – 15:00	8. Rozpoczęcie spotkania PFA	Flipchart i markery
15:00 – 15:15	PRZERWA	
15:15 – 15:35	9. Rozpoznanie sytuacji wśród członków grupy	Brak
15:35 – 15:55	10. Podsumowanie pierwszego dnia	Piłka

HARMONOGRAM SZKOLENIA: SZKOLENIE TRZYDNIOWE: DZIEŃ 2

Godzina	Ćwiczenie	Materiały
08:30 – 08:50	1. Przypomnienie dnia pierwszego i wprowadzenie do dnia drugiego	Flipchart i markery
08:50 – 09:50	2. Analiza zdarzenia kryzysowego 2.1 Analiza zdarzenia kryzysowego 2.2 Udzielanie indywidualnej pomocy PFA w warunkach grupowych 2.3 Uspokajanie	Cztery kopie Załącznika C. 4. Analiza przypadku ilustrująca, jak dokonać przeglądu zdarzenia kryzysowego Kopie Załącznika C. 2. Zasady zachowania moderatorów PFA w grupach.
09:50 – 10:50	3. Psychoedukacja i wzajemne wsparcie 3.1 Przypomnienie reakcji na zdarzenia stresujące 3.2 Psychoedukacja i wzajemne wsparcie 3.3 Zachęcanie do wzajemnego wspierania się	Flipchart z sesji 2: „Czym jest PFA w grupach - wsparcie dla zespołów?” Materiały psychoedukacyjne Przykładowe materiały psychoedukacyjne
10:50 – 11:00	PRZERWA	
11:00 – 11:30	4. Udzielanie pomocnych informacji zwrotnych	Kopie Załącznika C. 1. Czym jest PFA w grupach - wsparcie dla zespołów?
11:30 – 13:20	5. Odgrywanie ról: Część 1	Kopie Załącznika C: 5. Szablon scenki z podziałem na role Kopie Załącznika C. 7. Formularz informacji zwrotnej dot. moderowania PFA w grupach Długopisy
13:20 – 14:20	LUNCH	
14:20 – 15:20	6. Postępowanie w przypadku trudnych reakcji i ujawnianych informacji	Kopie Załącznika C. 8. Opanowanie trudnych reakcji i ujawnianych informacji
15:20 – 15:30	PRZERWA	
15:30 – 16:00	7. Przekierowywanie do pomocy specjalistycznej	Flipchart i markery Kopie protokołów lokalnych dotyczących skierowań lub, jeśli nie są dostępne, kopie (lub link do) Międzyagencyjnego Formularza Skierowania i Wytycznych Stałego Komitetu (IASC) ds. Zdrowia Psychicznego i Wsparcia Psychospołecznego w Sytuacjach Kryzysowych (2017).
16:00 – 16:20	8. Zakończenie spotkania	Brak
16:20 – 16:50	9. Omówienie dnia drugiego i zamknięcie dnia	Piłka

HARMONOGRAM SZKOLENIA: SZKOLENIE TRZYDNIOWE: DZIEŃ 3		
Godzina	Ćwiczenie	Materiały
08:30 – 09:00	1. Przypomnienie dnia drugiego i wprowadzenie do dnia trzeciego	Flipchart i markery
09:00 – 11:20	2. Odgrywanie ról: Część 2	Kopie Załącznika C. 5. Szablon scenki z podziałem na role Kopie Załącznika C. 7. Formularz informacji zwrotnej dot. moderowania PFA w grupach Długopisy
11:20 – 11:35	PRZERWA	
11:35 – 12:35	3. Wyzwania związane z moderowaniem PFA w grupach	Wypełnione kopie formularzy informacji zwrotnej na temat moderowania PFA w grupach
12:35 – 13:35	LUNCH	
13:35 – 14:45	4. Dbanie o siebie:	Przygotowany flipchart i markery
14:45 – 15:15	5. Zakończenie warsztatów	Kopie Załącznika C. 9. Formularz oceny szkolenia

Załącznik C: Materiały szkoleniowe

1. Czym jest PFA w grupach - wsparcie dla zespołów?



Wydrukuj cztery zestawy tych pytań i rozdaj po jednym zestawie każdej grupie.

- W jakich sytuacjach w twojej opinii może być użyteczne i właściwe udzielanie PFA w grupach? Dlaczego korzystne jest udzielenie PFA grupie osób?
 - Kto Twoim zdaniem powinien być razem na spotkaniu PFA dla grup? Przedyskutuj również na tym, kto nie powinien brać udziału w takim spotkaniu.
 - Ile osób Twoim zdaniem powinno być na spotkaniu PFA dla grup? Czy uczestnicy powinni się wcześniej poznać? Czy wszyscy członkowie grupy muszą być w trudnej sytuacji, aby do niej dołączyć?
 - Kiedy należy zorganizować spotkanie PFA dla grup? Czy powinno ono być zorganizowane zaraz po zdarzeniu, po kilku dniach, czy po kilku miesiącach?
-
- W jakich sytuacjach w twojej opinii może być użyteczne i właściwe udzielanie PFA w grupach? Dlaczego korzystne jest udzielenie PFA grupie osób?
 - Kto Twoim zdaniem powinien być razem na spotkaniu PFA dla grup? Przedyskutuj również na tym, kto nie powinien brać udziału w takim spotkaniu.
 - Ile osób Twoim zdaniem powinno być na spotkaniu PFA dla grup? Czy uczestnicy powinni się wcześniej poznać? Czy wszyscy członkowie grupy muszą być w trudnej sytuacji, aby do niej dołączyć?
 - Kiedy należy zorganizować spotkanie PFA dla grup? Czy powinno ono być zorganizowane zaraz po zdarzeniu, po kilku dniach, czy po kilku miesiącach?
-
- W jakich sytuacjach w twojej opinii może być użyteczne i właściwe udzielanie PFA w grupach? Dlaczego korzystne jest udzielenie PFA grupie osób?
 - Kto Twoim zdaniem powinien być razem na spotkaniu PFA dla grup? Przedyskutuj również na tym, kto nie powinien brać udziału w takim spotkaniu.
 - Ile osób Twoim zdaniem powinno być na spotkaniu PFA dla grup? Czy uczestnicy powinni się wcześniej poznać? Czy wszyscy członkowie grupy muszą być w trudnej sytuacji, aby do niej dołączyć?
 - Kiedy należy zorganizować spotkanie PFA dla grup? Czy powinno ono być zorganizowane zaraz po zdarzeniu, po kilku dniach, czy po kilku miesiącach?
-
- W jakich sytuacjach w twojej opinii może być użyteczne i właściwe udzielanie PFA w grupach? Dlaczego korzystne jest udzielenie PFA grupie osób?
 - Kto Twoim zdaniem powinien być razem na spotkaniu PFA? Przedyskutuj również na tym, kto nie powinien brać udziału w takim spotkaniu.
 - Ile osób Twoim zdaniem powinno być na spotkaniu PFA dla grup? Czy uczestnicy powinni się wcześniej poznać? Czy wszyscy członkowie grupy muszą być w trudnej sytuacji, aby do niej dołączyć?
 - Kiedy należy zorganizować spotkanie PFA dla grup? Czy powinno ono być zorganizowane zaraz po zdarzeniu, po kilku dniach, czy po kilku miesiącach?

2. Zasady zachowania moderatorów PFA w grupach

TAK	NIE
<ul style="list-style-type: none"> szanuj prywatność i zachowaj poufność tego, co zostało powiedziane podczas spotkania PFA 	<ul style="list-style-type: none"> nie naruszaj poufności, chyba że masz ku temu bardzo ważne powody (np. pracownicy lub wolontariusze są narażeni na niebezpieczeństwo wyrządzenia sobie lub innym szkody)
<ul style="list-style-type: none"> rozważ starannie, kto powinien być razem w grupie 	<ul style="list-style-type: none"> nie zapraszaj uczestników, którzy mogą czuć się niekomfortowo ze sobą w obrębie grupy
<ul style="list-style-type: none"> zaoferuj emocjonalne i praktyczne wsparcie poszczególnym osobom i grupie jako całości 	<ul style="list-style-type: none"> nie koncentruj się zbyt długo na jednej osobie, tak, by inni nie czuli się pominięci
<ul style="list-style-type: none"> słuchaj aktywnie i spraw, by wszyscy czuli się włączeni w proces 	<ul style="list-style-type: none"> nie wykluczaj żadnych uczestników, nie dając im możliwości uczestnictwa
<ul style="list-style-type: none"> akceptuj różne reakcje i wykorzystuj je do pokazania różnorodności i podobieństw, co sprzyja empatii i budowaniu więzi 	<ul style="list-style-type: none"> nie sugeruj, że jakiegokolwiek reakcje są złe i nie wywołuj w uczestnikach poczucia winy z ich powodu
<ul style="list-style-type: none"> pomóż uczestnikom skorzystać z dostępu do sposobów zaspokojenia ich podstawowych potrzeb 	<ul style="list-style-type: none"> nie żądaj od nikogo pieniędzy ani przysług za pomoc
<ul style="list-style-type: none"> rozpoznawaj, kiedy coś jest dla ciebie zbyt trudne do wykonania 	<ul style="list-style-type: none"> nie przeceniaj własnych umiejętności
<ul style="list-style-type: none"> wyjaśnij uczestnikom, że nawet jeśli nie chcą skorzystać z twojej pomocy teraz, mogą użyć ją w przyszłości 	<ul style="list-style-type: none"> nie nalegaj, jeśli rozmówca nie chce twojego wsparcia
<ul style="list-style-type: none"> zakończ swoją pomoc z szacunkiem i w komfortowy sposób 	<ul style="list-style-type: none"> nie kończ swojego wsparcia w sposób nagły, bez podania informacji o dalszej pomocy i zamknięcia rozmowy
<ul style="list-style-type: none"> wywiążuj się z wszelkich obietnic dalszych spotkań lub innej pomocy 	<ul style="list-style-type: none"> nie składaj obietnic, których nie jesteś w stanie lub nie zamierzasz dotrzymać
<ul style="list-style-type: none"> modeluj wspierające zachowania, aby promować wzajemne wsparcie 	
<ul style="list-style-type: none"> zachęcaj do dzielenia się pozytywnymi metodami radzenia sobie z problemami. 	

3. „Patrz, słuchaj, połącz” dla grup

PFA indywidualna	PFA w grupach – wsparcie dla zespołów
Przed udzieleniem PFA poszczególnym osobom wykonaj następujące czynności:	Przed spotkaniem PFA w grupie wykonaj następujące czynności:
<ul style="list-style-type: none"> • zbierz informacje o tym, co się wydarzyło i co się dzieje • oceń, jakich reakcji można się spodziewać ze strony osób poszkodowanych • oceń, czy inni współpracownicy są potrzebni do udzielenia pomocy bezpośrednio • przygotuj się do wsparcia kolegów • przygotuj się na własne reakcje, które mogą wystąpić podczas udzielania PFA • dowiedz się, jakie wsparcie jest dostępne dla osób pomagających w ramach PFA w czasie reakcji i po jej zakończeniu 	
PATRZ czyli zwróć uwagę na:	PATRZ i analizuj:
<ul style="list-style-type: none"> • informacje o tym, co się wydarzyło i co się dzieje 	
<ul style="list-style-type: none"> • kto potrzebuje pomocy 	
<ul style="list-style-type: none"> • zagrożenia bezpieczeństwa 	
<ul style="list-style-type: none"> • obrażenia ciała 	
<ul style="list-style-type: none"> • rozpoznaj/obserwuj bezpośrednio podstawowe i praktyczne potrzeby 	
<ul style="list-style-type: none"> • reakcje emocjonalne. 	
SŁUCHAJ dotyczy sposobu, w jaki osoba udzielająca pomocy	SŁUCHAJ dotyczy sposobu, w jaki osoba udzielająca pomocy
<ul style="list-style-type: none"> • zwraca się do osób 	
<ul style="list-style-type: none"> • przedstawia się 	
<ul style="list-style-type: none"> • uważnie i aktywnie słucha 	
<ul style="list-style-type: none"> • akceptuje uczucia innych 	
<ul style="list-style-type: none"> • uspokaja osoby będące w ciężkim stresie 	
<ul style="list-style-type: none"> • pyta o ich potrzeby i troski 	
<ul style="list-style-type: none"> • pomaga osobom znajdującym się w trudnej sytuacji w znalezieniu rozwiązań ich bezpośrednich potrzeb i problemów. 	
POŁĄCZ odnosi się do pomocy ludziom w	POŁĄCZ odnosi się do pomocy ludziom w
<ul style="list-style-type: none"> • dostępie do informacji 	
<ul style="list-style-type: none"> • nawiązaniu kontaktu z bliskimi i uzyskaniu wsparcia społecznego 	
<ul style="list-style-type: none"> • rozwiązywaniu praktycznych problemów 	
<ul style="list-style-type: none"> • dostępie do usług i innych form pomocy. 	

4. Analiza przypadku ilustrująca, jak dokonać przeglądu zdarzenia kryzysowego



Wydrukuj kopię studium przypadku i rozdaj trzem ochotnikom. Rozpocznij od przeczytania kontekstu.

Moderator

1: Członek grupy 1

2: Członek grupy 2

3: Członek grupy 3

Kontekst: Lider zespołu (który pełni rolę moderatora spotkania) zwołał spotkanie PFA po tym, jak zespół prowadził działania w szkole, w którym dziewczynka wpadła do studni i utonąła. Moderator rozpoczyna analizę zdarzenia kryzysowego.

F: Porozmawiajmy przez chwilę o tym, co wydarzyło się w czwartek, kiedy zprzyjęliście zgłoszenie, że dziewczynka wpadła do studni. Chciałbym, abyśmy omówili pokrótce fakty związane z tym, co się stało i jakie działania zostały podjęte w odpowiedzi na to zdarzenie. Nie pytam o szczegóły osobistych doświadczeń, ale raczej o szybki przegląd tego, co się wydarzyło. Proszę, abyście nie opisywali na tym etapie szczegółów związanych z tym czego doświadczyliście, ponieważ może to być niepokojące zarówno dla was, jak i dla innych osób z waszego otoczenia.

1: To ja odebrałem telefon w biurze o 10:25. Włączyłem alarm i poinformowałem resztę zespołu, który przygotował się do drogi. Opuścili posterunek o 10:27.

2: Byłem w wozie strażackim. Byłem odpowiedzialny za opracowanie konstrukcji technicznej, która była nam potrzebna, aby dostać się do studni. Dotarliśmy do szkoły o 10:38. Objąłem dowództwo nad zespołem, aby pomóc w zdobyciu potrzebnego nam sprzętu.

F: Dziękuję. Co wydarzyło się później?

3: Zostałem przypięty, aby wejść do studni i ją wyciągnąć. W ciągu pięciu minut inni zaczęli opuszczać mnie na dół. Kiedy powoli mnie opuszczali, wołałem jej imię i w ciszy słuchałem odpowiedzi. [Członek grupy 3 wydaje się być przygnębiony, gdy wyjaśnia dalej]. Wiem, że powiedziałaś, że nie powinniśmy mówić o tym, co teraz czujemy, ale nie spałem od czwartku i nie mogę przestać myśleć o tej dziewczynce.

F: Rozumiem, że analizowanie tego, co się wydarzyło może być trudne, ponieważ może prowadzić do silnych uczuć i wspomnień związanych z tym wydarzeniem. Zakończmy omawianie tego, co się wydarzyło, aby upewnić się, że wszyscy mamy te same informacje o wydarzeniu i wiemy, co się wydarzyło. A później chciałabym usłyszeć więcej o tym, jak się czujesz.

3: Dziękuję. Jak już mówiłem, opuszczali mnie na dół, a ja ciągle wołałem jej imię. Nie odpowiadała. Kiedy dotarłem do wody na dnie studni, znalazłem jej ciało unoszące się na powierzchni wody. Podniosłem jej ciało. Nie żyła. Przypiąłem ją bezpiecznie do siebie i pociągnąłem za linę, aby dać im znać, że jestem gotowy do wyjścia.

2: Ja pomagałem je podciągać i to ja zabrałem dziewczynkę do karetki. Próbowano ją reanimować, ale nie było to możliwe. O 11:08 lekarz stwierdził zgon. Wszystko skończyło się w ciągu godziny.

1: Wrócili na posterunek około południa.

F: Dziękuję wszystkim za przekazanie informacji o tym, co się stało. Zanim przejdziemy dalej, [zwraca się do członka grupy 3] czy chciałbyś porozmawiać trochę więcej o tym, jak się czujesz?

3: Po prostu czuję się winny, że nie mogłem zrobić więcej. Ciągle zastanawiam się, czy mogłem zrobić coś inaczej i czy wtedy ona mogłaby żyć.

F: To musiało być trudne uczucie, wołać jej imię i nie słyszeć żadnej odpowiedzi. Rozumiem, dlaczego tak mocno to przeżywasz. To było dla ciebie trudne doświadczenie. Z tego, co zrozumiałem z tego wydarzenia, nie było niczego, co mógłbyś zrobić inaczej. Wygląda na to, że utonąła, zanim dotarliście na miejsce. Ty i cały zespół zrobiliście wszystko, co można było zrobić. To bardzo smutne, że dziewczynka nie przeżyła, ale ani ty, ani nikt inny nie mógł zrobić nic więcej.

3: Po prostu nie mogę przestać o tym myśleć. Nie mogę spać w nocy.

F: Taka reakcja jest normalna. Bezsenność może dodatkowo pogorszyć sytuację, ponieważ trudno jest sobie poradzić i przetrwać trudne chwile, jeśli jest się zmęczonym.

3: Owszem, w ciągu dnia nie mogę myśleć jasno. Tego wszystkiego jest teraz za dużo.

F: Jest kilka rzeczy, które możesz zrobić, aby spróbować zasnąć. Porozmawiamy o nich więcej w dalszej części spotkania. Jeśli chcesz, pomocne może być również porozmawianie z kimś o tym, jak się czujesz, na osobności i w bezpiecznym otoczeniu. Mogę to załatwić przez biuro. To samo dotyczy was wszystkich. Jeśli ktoś jeszcze czuje, że chciałby porozmawiać z kimś o swoich doświadczeniach sam na sam, serdecznie zapraszamy. Każdy z nas inaczej reaguje na trudne doświadczenia.

5. Szablon scenki z podziałem na role

Opisz trudne wydarzenie, podając szczegóły na osi czasu. Kiedy doszło do tego zdarzenia? Co się stało i w jaki sposób zespół został zaangażowany?

Opisz konsekwencje zdarzenia. Jaka była reakcja?

Co stało się z wolontariuszami? Podaj jak najwięcej szczegółów. Przyporządkuj różne reakcje do różnych wolontariuszy.

Karty do odgrywania scenek z podziałem na role

Nazwisko	Rola

Nazwisko	Rola

Nazwisko	Rola

6. Przykład kompletnego studium przypadku do odgrywania ról

Opracowany przez GRUPĘ nr 2

Opisz trudne wydarzenie, podając szczegóły na osi czasu. Kiedy doszło do tego zdarzenia? Co się stało i w jaki sposób zespół został zaangażowany?

- 18:00 – Otwarcie bram – w koncercie bierze udział około 14 000 osób.
- 20:00 – Rozpoczęcie koncertu.
- 21:07 – Środkowa część rzędu siedzeń piętrowych zawala się, prowadząc do pożaru instalacji elektrycznej, z dymem. Ludzie zaczynają spadać na siebie, natychmiast wybuchają panika.
Włączają się zraszacze i gasną światła.
- 21:09 – Muzyka przestaje grać. Ludzie są nadal w panice. Ochrona natychmiast zajmuje się kierowaniem tłumem.
- 21:11 – Alarm odebrany przez pierwsze jednostki CK. Sara jest kierownikiem zespołu. Zespół CK ma na miejscu namiot, ponieważ jest on elementem organizacyjnym pierwszej pomocy na festiwalu.
- 21:20 – Otwarcie wyjść awaryjnych, wydanie polecenia opuszczenia areny.
- 21:25 – Przybywają dodatkowe jednostki ratownictwa medycznego (straż pożarna i służby ratownicze, karetki pogotowia, policyjny koordynator incydentów, jednostka ratownictwa medycznego).
- 21:30 – Sara wysyła Johna, Isama i Sashę do miejsca, gdzie zawaliła się scena, aby pomóc rannym.
- 21:35 – Ewakuacja areny koncertowej.
- 21:40 – Namiot CK staje się bezpieczną strefą dla osób, które potrzebują interwencji kryzysowej. Sara dzwoni do Patricii, która jest liderem zespołu w centrali, po więcej wolontariuszy.
- 21:50 – Przyjeżdżają karetki i przejmują opiekę nad chorymi.
- 22:15 – Rita i Fernando przybywają z HQ, a Sara wysyła ich do pobliskiej stacji metra, gdzie policja wezwała pierwszą pomoc i pomoc PFA. Pomagają w udzielaniu informacji, PFA i RFL.
Reszta zespołu zostaje w namiocie, aby pomóc, z wyjątkiem Johna, Isama i Sary, którzy nadal znajdują się w pobliżu sceny. Podczas gdy oni pomagają, konstrukcja jeszcze bardziej się zapada i bezpieczeństwo jest zagrożone, co ma wpływ również na osoby udzielające pomocy. Muszą przenieść osobę, którą próbują reanimować, po czym ta osoba umiera.
Inna osoba, która została wciągnięta w tłum, jest ciężko ranna i umiera w namiocie. Około 15 osób jest ciężko rannych, 30 osób odniosło lekkie obrażenia.
Ludzie są rozdzieleni ze swoimi przyjaciółmi i krewnymi, niektórzy stracili swoje rzeczy, a niektórzy wykazują oznaki paniki i szoku.
Wolontariusze nadal pomagają innym.
- 23:15 – W metrze nie ma już ludzi, więc Fernando i Rita wracają do namiotu, gdzie nadal są ludzie potrzebujący pomocy.
- 01:30 – Ostatnie osoby opuszczają namiot.

Co stało się z wolontariuszami? Podaj jak najwięcej szczegółów.

Nazwisko	Rola		Reakcja
John	Ratownik medyczny, osoba udzielająca pierwszej pomocy	Został wysłany do zawalenia się sceny - próbował reanimować osobę, ale musiał ją przesunąć, bo scena ponownie się osunęła, po czym ta osoba zmarła. Pracował razem z Isamem i Sashą.	Czuje się strasznie z powodu śmierci tej osoby. Od tego wydarzenia nie może zasnąć. Dręczą go wspomnienia i miewa momenty, w których czuje się bardzo zagubiony.
Isam	Ratownik medyczny, osoba udzielająca pierwszej pomocy	Wysłany do zawalenia się sceny – był tam z Johnem i również miał do czynienia z osobą, która zginęła i z jej przyjaciółmi, którzy wpadli w panikę.	Czuje się okropnie po śmierci tej osoby, ale rozumie, że zespół zrobił wszystko, co mógł.
Sebastian	Ratownik medyczny, osoba udzielająca pierwszej pomocy	Został w namiocie - zajął się drobnymi urazami, dotkliwymi, ale nie zagrażającymi życiu.	Czuł się przytłoczony liczbą ludzi, którzy byli w silnym stresie.
Adam	Ratownik medyczny, osoba udzielająca pierwszej pomocy	Został w namiocie - zajął się drobnymi urazami - dotkliwymi, ale nie zagrażającymi życiu (wiele osób było w szoku, przygniecionych, z trudnościami w oddychaniu, połamanymi żebrami itp.) Ma duże doświadczenie.	Ma poczucie, że biorąc pod uwagę sytuację, zespół spisał się bardzo dobrze.
Fernando	Ratownik medyczny, osoba udzielająca pierwszej pomocy	Wysłany do metra, aby pomóc w zarządzaniu tłumem. Czuł się przytłoczony chaosem i cierpieniem wielu ludzi.	Czuje się zmęczony i wciąż zastanawia się, czy zespół dobrze poradził sobie z sytuacją.
Patrizia	Lider zespołu w centrali	Otrzymała telefon od lidera zespołu (Sara) i wysłała na miejsce zespół z dodatkową pomocą.	Uważa, że wszyscy spisali się bardzo dobrze, biorąc pod uwagę skalę zdarzenia.
Sasha	Asystent pierwszej pomocy / stażysta	Pracowała z Johnem i Isamem przy zawaleniu się sceny. Musiała udzielić PFA przyjaciołom osoby, która zmarła.	Nie miała doświadczenia i jest w szoku. Czuła się całkowicie zdruzgotana. Ostatecznie zachowała się zupełnie inaczej, niż to sobie wyobrażała i czuła się nieprzygotowana. Od kilku dni nie może spać i nie je normalnie.
Maria	Ratownik medyczny, osoba udzielająca pierwszej pomocy	Został w namiocie - zajął się drobnymi urazami, dotkliwymi, ale nie zagrażającymi życiu.	Czuł się przytłoczony liczbą ludzi, którzy byli w silnym stresie. Czuje, że może potrzebować więcej szkoleń w zakresie opieki nad chorymi, aby uniknąć ponownego poczucia przytłoczenia.
Sara	Lider zespołu: koordynator zespołu na miejscu	Jako pierwsza dowiedziała się o zawaleniu się sceny i skoordynowała działania z pozostałymi służbami ratunkowymi (karetka, policja itp.). Udzielała również PFA osobom poszkodowanym.	Ma poczucie, że wszyscy spisali się bardzo dobrze w nadzwyczajnej i trudnej sytuacji.
Rita	Ratownik medyczny, osoba udzielająca pierwszej pomocy	Wysłany do metra, aby pomóc w zarządzaniu tłumem. Czuła się przytłoczona chaosem i cierpieniem wielu ludzi. Posiada duże doświadczenie.	Ma poczucie, że wszyscy spisali się bardzo dobrze w nadzwyczajnej i trudnej sytuacji.

Karty do odgrywania scenek z podziałem na role

<h2>Sasha</h2>	<p>Asystent pierwszej pomocy / stażysta: Pracowała z Johnem i Isamem przy zawaleniu się sceny. Musiała udzielić PFA przyjaciołom osoby, która zmarła.</p> <p>Reakcja: Nie miała doświadczenia i jest w szoku. Czuła się całkowicie zdruzgotana. Ostatecznie zachowała się zupełnie inaczej, niż to sobie wyobrażała i czuła się nieprzygotowana. Od kilku dni nie może spać i nie je normalnie.</p>
<h2>Rita</h2>	<p>Ratownik medyczny, osoba udzielająca pierwszej pomocy: Wysłany do metra, aby pomóc w zarządzaniu tłumem. Czuła się przytłoczona chaosem i cierpieniem wielu ludzi. Posiada duże doświadczenie.</p> <p>Reakcja: Ma poczucie, że wszyscy spisali się bardzo dobrze w nadzwyczajnej i trudnej sytuacji.</p>
<h2>Adam</h2>	<p>Ratownik medyczny na miejscu: Został w namiocie – zajął się drobnymi urazami – dotkliwymi, ale nie zagrażającymi życiu (wiele osób było w szoku, przygniecionych, z trudnościami w oddychaniu, połamanymi żebrami itp.) Ma duże doświadczenie.</p> <p>Reakcja: Ma poczucie, że biorąc pod uwagę sytuację, zespół spisał się bardzo dobrze.</p>
<h2>Isam</h2>	<p>Wysłany do zawalenia się sceny – był tam z Johnem i również miał do czynienia z osobą, która zginęła i z jej przyjaciółmi, którzy wpadli w panikę.</p> <p>Reakcja: Czuje się okropnie po śmierci tej osoby, ale rozumie, że zespół zrobił wszystko, co mógł.</p>

Karty do odgrywania scenek z podziałem na role

<h2>Patrizia</h2>	<p>Lider zespołu w centrali: Otrzymała telefon od lidera zespołu (Sara) i wysłała na miejsce zespół z dodatkową pomocą.</p> <p>Reakcja: Uważa, że wszyscy spisali się bardzo dobrze, biorąc pod uwagę skalę zdarzenia.</p>
<h2>Maria</h2>	<p>Ratownik medyczny na miejscu podczas koncertu: Została w namiocie – zajęła się drobnymi urazami, dotkliwymi, ale nie zagrażającymi życiu.</p> <p>Reakcja: Czuł się przytłoczony liczbą ludzi, którzy byli w silnym stresie. Czuje, że może potrzebować więcej szkoleń w zakresie opieki nad chorymi, aby uniknąć ponownego poczucia przytłoczenia.</p>
<h2>Sebastian</h2>	<p>Ratownik medyczny na miejscu podczas koncertu: Została w namiocie – zajęła się drobnymi urazami, dotkliwymi, ale nie zagrażającymi życiu.</p> <p>Reakcja: Czuł się przytłoczony liczbą ludzi, którzy byli w silnym stresie.</p>
<h2>John</h2>	<p>Ratownik medyczny, osoba udzielająca pierwszej pomocy: Został wysłany do zaważenia się sceny – próbował reanimować osobę, ale musiał ją przesunąć, bo scena ponownie się osunęła, po czym ta osoba zmarła. Pracował razem z Isamem i Sashą.</p> <p>Reakcja: Czuje się strasznie z powodu śmierci tej osoby. Od tego wydarzenia nie może zasnąć. Dręczą go wspomnienia i miewa momenty, w których czuje się bardzo zagubiony.</p>

Karty do odgrywania scenek z podziałem na role

<h1>Sara</h1>	<p>Lider zespołu: koordynator zespołu na miejscu – jako pierwsza dowiedziała się o zawaleniu się sceny i skoordynowała działania z pozostałymi służbami ratunkowymi (karetka, policja itp.). Udzielała również PFA osobom poszkodowanym.</p> <p>Reakcja: Ma poczucie, że wszyscy spisali się bardzo dobrze w nadzwyczajnej i trudnej sytuacji.</p>
<h1>Fernando</h1>	<p>Ratownik medyczny, osoba udzielająca pierwszej pomocy: Wysłany do metra, aby pomóc w zarządzaniu tłumem. Czuł się przytłoczony chaosem i cierpieniem wielu ludzi.</p> <p>Reakcja: Czuje się zmęczony i wciąż zastanawia się, czy zespół dobrze poradził sobie z sytuacją.</p>

7. Formularz informacji zwrotnej dot. moderowania PFA w grupach

FORMULARZ INFORMACJI ZWROTNEJ	
Elementy składowe spotkania PFA	Napisz, co moderator powinien kontynuować (tzn. co poszło dobrze), a co można poprawić. Podaj konkretne propozycje usprawnień.
Rozpoczęcie spotkania Prowadzone przez:	
Kontrola członków grupy Prowadzone przez:	
Podsumowanie zdarzenia Prowadzone przez:	
Wykorzystanie psychoedukacji i zachęcanie do wzajemnego wsparcia Prowadzone przez:	
Postępowanie w przypadku trudnych reakcji i ujawnianych informacji Prowadzone przez:	
Przekierowywanie do dalszej pomocy Prowadzone przez:	
Zakończenie spotkania Prowadzone przez:	
Dalsze działania Prowadzone przez:	

8. Opanowanie trudnych reakcji i ujawnianych informacji

- Ryzyko: Jeśli ktoś staje się niespokojny**, jego reakcja może wpłynąć na dynamikę grupy lub zwiększyć niepokój pozostałych osób.

Odpowiedź: Pierwszą rzeczą, jaką może zrobić moderator PFA, jest normalizacja sytuacji i okazanie zrozumienia poprzez spokojne wyrażenie, że rozumie, iż jest to trudne dla członka grupy. Jeśli osoba wydaje się niezadowolona do skupienia się na chwili obecnej, moderator PFA może spokojnie zalecić jej skupienie się na czymś, co może zobaczyć lub usłyszeć, co pomoże jej się uspokoić. Moderator może poprosić uczestnika grupy, by usiadł na krześle lub stanął na podłodze, skupił się na tym, co czuje i opisał to uczucie.
- Ryzyko: Jeśli ktoś wycofuje się**, nie skorzysta z psychoedukacji i wzajemnego wsparcia.


Odpowiedź: Moderator PFA może podkreślić, że chciałby wysłuchać każdego po trochu i że grupa jest bezpiecznym miejscem, w którym każdy może zabrać głos, bez skupiania nadmiernej uwagi na osobie, która się wycofuje. Jeśli dana osoba nadal nie chce mówić o sobie, moderator może zaprosić ją bezpośrednio, mówiąc na przykład: „Jim - czy chciałbyś coś nam opowiedzieć?” lub rozmawiając z nią na osobności po spotkaniu, aby dowiedzieć się, co ją trapi.
- Ryzyko: Jeśli ktoś bardzo się zdenerwuje** i dojdzie do konfliktu między dwoma członkami grupy, może to doprowadzić do tego, że inni poczują się niepewnie i spotęgować ich poczucie niepokoju. W takiej sytuacji wzajemne wsparcie może nie funkcjonować dobrze w grupie.

Odpowiedź: Moderator PFA musi przerwać kłótnię, dostrzec uczucia poszczególnych osób, ale jednocześnie wyjaśnić, że to nie jest odpowiedni czas ani miejsce na kontynuowanie kłótni.
- Ryzyko: Jeśli ktoś zacznie płakać w sposób niekontrolowany**, może to spowodować, że inni będą odczuwać zwiększony niepokój.


Odpowiedź: Jeśli jest to stosowne w danym kontekście kulturowym, pociesz tę osobę, dotykając ją, np. kładąc jej rękę na ramieniu lub trzymając ją za rękę. Zachęć ją, aby opowiedziała ci, co ją denerwuje i zapewnij jej indywidualną pomoc PFA. Pozwól na wyrażenie żalu i wykorzystaj to jako okazję do psychoedukacji i zaproszenia innych do podzielenia się pomysłami na pozytywne metody radzenia sobie.
- Ryzyko: Jeśli ktoś ujawni bardzo delikatne informacje**, może to sprawić, że osoba ta poczuje się bezbronna i nie będzie czuła się komfortowo.

Odpowiedź: W zależności od kontekstu istnieją różne opcje postępowania w przypadku ujawnienia delikatnych treści. Ważne jest, aby nie dopuścić do sytuacji, w której dana osoba stanie się jeszcze bardziej bezbronna, ponieważ może ona wówczas poczuć się zagrożona i może później żałować, że ujawniła te informacje. Jeśli ktoś ujawni coś bardzo osobistego, o czym lepiej rozmawiać na osobności, moderator PFA powinien poprosić tę osobę, aby przestała opowiadać i zamiast tego zaprosić ją na indywidualną sesję wsparcia.
- Ryzyko: Jeśli jedna osoba dominuje na spotkaniu PFA**, dużo mówiąc i nie pozwalając innym uczestnikom na dzielenie się swoimi uwagami, albo przekrzykuje innych, odrzucając ich opinie, może to doprowadzić do tego, że inni poczują się zakłopotani i skrepowani, co osłabia wzajemne wsparcie.

Odpowiedź: Moderator PFA może najpierw spróbować zająć się dominującym członkiem grupy **w ramach samej grupy**, używając podstawowych umiejętności pomagania. Może podziękować tej osobie za jej udział, a następnie zaprosić innych do uczestnictwa. Przykładowo, możesz powiedzieć:

 *Dziękuję, (imię). To, co mówisz, jest bardzo interesujące, ale chciałbym również wysłuchać innych osób w grupie. Czy ktoś miał podobne lub inne doświadczenia?*

Jeśli dana osoba nie odpowiada w grupie, może być konieczne porozmawianie z nią na osobności podczas przerwy lub pod koniec spotkania. Wyjaśnij, że to bardzo ważne, aby każdy miał szansę wypowiedzieć się, podzielić się swoimi doświadczeniami i uczestniczyć w działaniach grupy. Uważaj, aby nie zacząć od powiedzenia czegoś negatywnego do danej osoby, ponieważ może ona nie posłuchać twojej sugestii. Przykładowo, możesz powiedzieć:

 *Byłeś dzisiaj bardzo zaangażowany w dyskusję, co jest dobre. Chcę jednak, aby inni mieli możliwość bycia tak zaangażowani jak ty. Wysłuchajmy, co pozostali mają do powiedzenia na temat swoich doświadczeń.*

9. Formularz oceny szkolenia

	Bardzo słaba	Słaba	Średnia	Dobra	Doskonała
1. Jak ogólnie oceniasz treść szkolenia?					
Uwagi:					
2. Uwagi ogólne: Określ, w jakim stopniu zgadzasz się z poniższymi stwierdzeniami	Zdecydowanie się nie zgadzam	Nie zgadzam się	Zgadzam się	Zdecydowanie się zgadzam	
2.1 Treść szkolenia była interesująca i zajmująca					
2.2 Szkolenie pozwoliło osiągnąć cele szkoleniowe					
3. Wiedza i umiejętności: Określ, w jakim stopniu zgadzasz się z poniższymi stwierdzeniami					
3.1 Wiem, jak ocenić, czy potrzebne jest spotkanie PFA dla grup					
3.2 Wiem, jak przygotować się do spotkania PFA dla grup					
3.3 Przećwiczyłem prowadzenie spotkania PFA dla grup					
3.4 Przećwiczyłem zachęcanie do wzajemnego wsparcia w grupie					
3.5 Zastanowiłem się, jak radzić sobie z trudnymi reakcjami i ujawnianiem informacji podczas spotkania PFA dla grup					
3.6 Rozumiem, jak ważna jest dbanie o siebie podczas pomagania innym.					
4. Poniższe elementy pozwoliły mi lepiej zrozumieć poruszane zagadnienia					
4.1 Dyskusje w grupie					
4.2 Prezentacje					
4.3 Ćwiczenia w grupie					
4.4 Odgrywanie scenek z podziałem na role					
5. Prowadzący					
5.1 Prowadzący posiadał specjalistyczną wiedzę z zakresu udzielania wsparcia grupom					
5.2 Prowadzący przedstawił treść w sposób jasny i logiczny					
5.3 Prowadzący posiada wysokie umiejętności moderowania					
6. Ogólne przemyślenia na temat szkolenia					
6.1 Lepiej zrozumiałem, jak prowadzić PFA w grupach					
6.2 Środowisko szkoleniowe było bezpieczne i sprzyjające integracji					
6.3 Całkowita długość kursu była odpowiednia					
7. Co poszło dobrze podczas szkolenia?					
8. Co nie poszło dobrze podczas szkolenia?					