

Lista kompetencji – Arkusz samooceny

	Lista konkretnych działań i zachowań, które wpływają na jakość i efektywność Twojej pracy z klientem, parą lub grupą.					
Jak czytać skalę.	- Wymaga poprawy – działania, które nie spełniają kryteriów i wymagają poprawy 1 - Dobrze – działania, które spełniają oczekiwania, adekwatne do okoliczności. 2 - Świetnie – działania, które przewyższają oczekiwania, stosowanie najlepszych opcji podejścia, oparte na właściwej ocenie okoliczności. 3 - Wybitnie – działania przekraczające oczekiwania, stosowanie wyjątkowych, indywidualnie zaprojektowanych rozwiązań, w okolicznościach, które stanowią wyzwanie. 4					
	Kompetencje	Działania	Wymaga poprawy	Dobrze	Świetnie	Wybitnie
Samoświadomość siebie	Metakomunikacja – zwraca uwagę na słowa i działania, w sobie i otoczeniu, nie ignoruje swoich uczuć i dziwnych zachowań, lecz je pogłębia i nazywa.	Osoba rzadko komunikuje o tym, co się w niej wydarza. 1				
		Osoba często komunikuje o tym, co się w niej wydarza. 2				
		Osoba potrafi zauważać, co się dzieje w niej i w jej otoczeniu /w polu/ i potrafi zakomunikować potrzebę zwolnienia wypadków i zwiększenia uważności. 2				
		Osoba opisuje to, co się wydarza w polu oraz w niej samej w sposób, który jest zrozumiały dla pozostałych. 3				
		Osoba zauważa, kiedy nie ma w niej i/lub w polu metakomunikatora, wyraża to słowami lub w inny sposób /framing/ i facylituje proces z tą świadomością. 4				
	Metaumiejętności	Osoba ma małą świadomość różnych własnych Metaumiejętności. 1				
		Osoba jest świadoma różnych własnych metaumiejętności. 2				
		Osoba jest świadoma i stosuje swoje różne metaumiejętności zależnie od okoliczności. 3				

		Osoba świadomie stosuje swoje różne metaumiejętności zależnie od okoliczności i sprawdza ich działanie w oparciu o feedback, tak by stosować je bardziej efektywnie lub adekwatnie. 4				
	Własne progi	Osoba nie jest w stanie rozpoznać swoich własnych, dużych progów nawet, jeśli ktoś zwróci jej na nie uwagę. 1				
		Osoba potrafi rozpoznać i kongruentnie przyznać się do własnych progów. 2				
		Osoba potrafi rozpoznać i przyznać się do własnych progów oraz uznać, że trudno jest jej te progi przekroczyć. 2				
		Osoba dochodzi do progu, zauważa go i jest w stanie wyrazić to wobec innych. 3				
		Osoba dochodzi do progu, nie ignoruje go, zauważa i pracuje nad nim i potrafi o tym komunikować. 3				
		Jeśli chodzi o długoterminowe progi, głęboko zakorzenione w historii osobistej osoba ma ich świadomość i nawet, jeśli zdarzało jej się wcześniej je przekraczać, wie, że nie zawsze jest do tego zdolna. Ma z chwili na chwilę świadomość procesu wobec tej gotowości i umiejętności. 3				
		Jest w stanie docenić swoje progi, cieszyć się z nich, uczcić je i wyrażać je z miłością i humorem w sposób, który wzmacnia otoczenie /pole/. 4				
	Progi innych osób	Osoba przepycha innych przez progi, siłą lub manipulacją, bez świadomości i szacunku dla procesu. 1				
		Osoba obawia się progów i utrudnia lub nie pozwala na ich przekraczanie. Nie zdaje sobie sprawy z możliwości projekcji własnych obaw, nawet z perspektywy czasu. 1				

		Osoba zauważa progi innych osób i szanuje je stosownie do okoliczności, kiedy proces pokazuje, że w danym momencie nie powinny być przekraczane. 2				
		Osoba zauważa progi innych i wspiera ich przekroczenie, kiedy proces pokazuje, że powinny zostać przekroczone. 2				
		Potrafi całym sercem wspierać osobę na progu, celebrować jej próg i wspierać cokolwiek chce się wydarzyć. 3.				
	Podwójne sygnały	Osoba rzadko zauważa własne podwójne sygnały i ich wpływ na otoczenie, oddziaływanie na pole. 1				
		Osoba zauważa własne podwójne sygnały, gdy ktoś inny zwraca na nie uwagę, przyznaje się do nich, bierze odpowiedzialność i pracuje nad nimi. 2				
		Osoba zauważa swoje własne podwójne sygnały obserwując feedback z płynący od innych /z pola/, kiedy mają one znaczący wpływ na to, co się wydarza. 3				
		Osoba zauważa swoje własne podwójne sygnały obserwując feedback z płynący od innych /z pola/, kiedy mają one znaczący wpływ na to, co się wydarza i pracuje nad nimi. 4				
		Osoba zauważa swoje własne podwójne sygnały obserwując feedback z płynący od innych /z pola/, kiedy mają one znaczący wpływ na to, co się wydarza, pracuje nad nimi, zmienia swoje zachowanie i efektywnie wnosi świadomość procesu do pola. 4				
Rozwój własny		Osoba ma niewystarczającą świadomość i rozumienie swoich mocnych stron i obszarów rozwoju. 1				
		Osoba posiada świadomość i rozumienie swoich mocnych stron i obszarów rozwoju oraz pracuje nad rozwijaniem tych obszarów. 2				

		Kiedy okoliczności nie rozwijają się tak jak osoba zaplanowała lub jakby sobie tego życzyła jest zdolna do pracy wewnętrznej, otwarta na odpuszczenie własnych oczekiwań i intencji oraz gotowa na pogłębienie swojej świadomości tego, co próbuje się wydarzyć w polu. 2				
		Osoba kontynuuje edukację tak by jej sesje i warsztaty były bogatsze pod względem treści, głębsze, bardziej znaczące i zrozumiałe. 3				
		Kiedy osoba słyszy swój własny krytyczny wewnętrzny głos, działa ze świadomością tego głosu i z korzyścią dla pola. 3				
		Osoba rozumie swoje mocne strony i obszary rozwoju i akceptuje je takimi, jakimi są. Jednocześnie nieustannie dąży do dalszego rozwoju tak by móc osiągać pożądane stany w sposób naturalny i zrelaksowany. 4				
Relacje i świat	Rangi	Osoba jest nieświadoma swojej własnej rangi. 1				
		Osoba staje się świadoma swojej rangi, kiedy ktoś zwróci jej na to uwagę lub da jej feedback. 2				
		Pomimo progu na przyznanie się do wyższej lub niższej rangi osoba jest w stanie przyznać /wobec innych/, że ma próg. 2				
		Osoba zraniona lub strauumatyzowana z powodu rangi przyznaje to i jest w stanie nad tym pracować. 2				
		Osoba jest w stanie momentami dopełnić proces związany z pracą nad własnym zranieniem, przewyciężyć „zatkanie” w konkretnym rodzaju rangi. 2				
		Kiedy osoba nie jest w stanie dopełnić pracy nad rangą, potrafi to przyznać i kontynuować pracę. 3				

		Osoba jest w stanie uznać i wziąć swoją wyższą rangę i użyć swoich zasobów i mocy dla wspólnego dobra w relacji jeden na jeden i w polu – oceniając efektywność swojego użycia rangi w oparciu o feedback. 3				
		Osoba przyznaje swoją niższą rangę, zauważa swoją inną wysoką rangę i jest w stanie użyć swoich zasobów i mocy dla wspólnego dobra w relacji jeden na jeden i w polu – oceniając efektywność swojego użycia rangi w oparciu o feedback. 4				
		Osoba stale zauważa sygnały rangi i jest świadoma płynności rang w sobie i innych i jest w stanie użyć tej świadomości by pomóc innym w polu uprzytomnić sobie i zrozumieć dynamikę rang tak jak się ona rozwija. 4				
	Konflikt A. Konflikt ma miejsce w polu, ale nie dotyczy Twojej osoby B. Konflikt dzieje się w relacji jeden na jeden i dotyczy Twojej osoby C. Konflikt dzieje się w polu grupy i dotyczy Twojej osoby	Osoba nie jest w stanie zauważyć ani przyznać, że to, co się wydarza jest konfliktem. 1ABC				
		Osoba zauważa konflikty i nie ignoruje ich, gdy się wydarzają /wewnętrznie, w relacji, w grupie/. 2A; 3BC				
		Osoba zauważa i nazywa konflikty i jest w stanie świadomie zdecydować, w jaki sposób sobie z nimi radzić. 2A; 3BC				
		Osoba zauważa, nazywa, wkroczyć w konflikt, facylitować go i rozwijać jego znaczenie. 2A; 3B; 4C				
		Kiedy pojawiają się progi na konflikt: indywidualne, w parze lub grupie, osoba jest w stanie wspierać każdą z ról/stanowisk by przekroczyły próg i wyraziły się w pełni. 3A; 4BC				
		Osoba potrafi wspierać każdą ze stron by przyjęła perspektywę oponenta tak by mieć cały obraz sytuacji. 3A; 4BC				

		Osoba potrafi wspierać każdą ze stron w głębokim rozumieniu konfliktu, w którym biorą udział, doświadczeniu głębokich wglądów i znaczeń konfliktu. 4ABC				
		Osoba wspiera, konflikty jako znaczące dla wszystkich i pomaga w transformacji pola jako całości. 4ABC				
	Odmienne stany świadomości innych – w czasie sesji i warsztatów	Osoba rzadko jest w stanie radzić sobie osobą, która wchodzi w odmienny stan świadomości. 1				
		Osoba potrafi sobie poradzić w pracy z osobą w odmiennym stanie świadomości, w określonym, ograniczonym czasie bezpiecznie przywrócić ją do zwykłego stanu świadomości lub jeśli klient potrzebuje więcej czasu by powrócić do swojego zwykłego stanu, podejmuje kroki by kontynuować pracę. 2				
		Osoba zauważa i jest świadoma, że klient jest w stanie, w którym nie powinien wchodzić w odmienny stan i podejmuje działania, które mają przede wszystkim zapewnić bezpieczeństwo klienta. 2				
		Osoba jest w stanie facylitować doświadczenie odmiennego stanu używając swoich umiejętności i świadomości adekwatnie do okoliczności i bezpiecznie dla klienta. Pomaga klientowi uzyskać świadomość znaczenia odmiennego stanu w jego życiu i procesie. 3				
		Osoba jest w stanie facylitować doświadczenie odmiennego stanu używając swoich umiejętności i świadomości adekwatnie do okoliczności i bezpiecznie dla klienta łącząc to doświadczenie z głębszą świadomością jednostki lub grupy, która może doprowadzić go od transformujących wglądów. 4				
	Odmienne stany świadomości innych w ich codziennym życiu	Osoba rzadko jest w stanie radzić sobie osobą, która wchodzi w odmienny stan świadomości w codziennym życiu. 1				
		Kiedy ktoś znajduje się w odmiennym lub ekstremalnym stanie świadomości, który jej zagraża lub utrudnia lub uniemożliwia codzienne funkcjonowanie, osoba jest w stanie interweniować by zapewnić bezpieczeństwo tej osoby lub grupy. 2				

		Kiedy ktoś znajduje się w odmiennym lub ekstremalnym stanie świadomości, który jej zagraża lub utrudnia lub uniemożliwia codzienne funkcjonowanie, osoba jest w stanie nie tylko interweniować, ale także facylitować w sposób, który ochroni bezpieczeństwo tej osoby lub grupy. 3				
		Kiedy ktoś znajduje się w odmiennym lub ekstremalnym stanie świadomości, który jej zagraża lub utrudnia lub uniemożliwia codzienne funkcjonowanie, osoba jest w stanie facylitować i używać własnych umiejętności i znajomości pola w sposób, który wnosi głębszą świadomości do całej grupy. 4				
Wskazówki etyczne		Z jakiegoś powodu osoba nie jest w stanie przestrzegać wskazówek etycznych. 1				
		Osoba przestrzega wskazówek etycznych. 2				
Wielokrotne role w relacjach – sytuacje, w których różne role w relacji nakładają się, np.: terapeuta klient, nauczyciel, student, przyjaciele, koledzy z zespołu, współpracownicy.	/sytuacje przekroczenia wskazówek etycznych w związku z wielokrotnością ról nie mają tu zastosowania/	Osoba rzadko jest świadoma dynamiki różnorodności ról. /Dynamika rang, przeniesienia i przeciwprzeniesienia, projekcji, zaśnień etc./ 1				
		Osoba rzadko jest świadoma dynamiki różnorodności ról w sobie i w polu, z chwili na chwilę i jest w stanie zauważać momenty braku tej świadomości poprzez feedback innych, pracę wewnętrzną, zauważanie własnych podwójnych sygnałów. 2				
		Osoba zauważa wyzwania wielokrotności ról i kiedy się pojawiają pracuje nad nimi jako konfliktem wewnętrznym. 2				
Psychologia procesu nie wyklucza wielokrotności ról w relacjach, raczej dostrzega ich wartość, ponieważ występują one naturalnie w relacjach. Stąd potrzeba w pracy z procesem narzędzi radzenia sobie z ewentualnym zranieniem, stresem, ewentualnymi nadużyciami wynikającymi z różnicy rang itp.						