PROGRAM PRZEDSIĘBIORCZOŚCI EUROPEJSKIEJ

PODRĘCZNIK TRENERA

SPIS TREŚCI

Rozdział 1 – Prezentacja organizacji partnerskich ……..……..……..…. 2

Rozdział 2 - Metodologia i założenia programu warsztatów europejskiej przedsiębiorczości .. 5

Rozdział 3 – Moduł 1 – Mobilność – możliwe bariery, wyzwania i szanse …… 19

3.1 Wprowadzenie teoretyczne ……..…..…..…… 19

3.2 Program szkolenia ……..…… 29

3.3 Zadania praktyczne ……..…….. 33

Rozdział 4 – Moduł 2 – Kompetencje międzykulturowe – współpraca i relacje w grupie międzynarodowej ……... 76

4.1 Wprowadzenie teoretyczne ……..…… 76

4.2 Program szkolenia ……..…….. 87

4.3 Zadania praktyczne ……..……..…….. 95

Rozdział 5 – Moduł 3 - Nazywanie i realizacja celów jako element budowania postawy proaktywnej ……... 168

5.1 Wprowadzenie teoretyczne ……..……...… 168

5.2 Program szkolenia ……... 184

5.3 Zadania praktyczne ……..……..……. 191

Rozdział 6 – Moduł 4 - Kompetencje ICT w efektywnych poszukiwaniu praktyk, stażu lub pracy ……..... 253

6.1 Wprowadzenie teoretyczne ……..……..…. 253

6.2 Program szkolenia ……..…….. 266

6.3 Zadania praktyczne ……..…..……... 270

Warsztaty pilotażowe w Polsce – jak było? ……..…….. 321

EURO-FORUM

Euro-Forum Spółka Jawna to firma (mikroprzedsiębiorstwo) posiadająca osobowość prawną zajmująca się realizacją m. in. szkoleń i kursów językowych oraz realizacją projektów społecznych. Celem działalności spółki jest realizacja komercyjnych i niekomercyjnych szkoleń, projektów oraz przygotowywanie narzędzi do pracy z młodzieżą. Organizacja funkcjonuje w Lublinie i Lubartowie gdzie styka się z różnymi grupami społecznymi m.in. uczniami, nauczycielami, osobami pracującymi z młodzieżą, osobami ze społeczności wiejskich, osobami dorosłymi. Szczególna ważna w działaniu Organizacji jest młodzież, która korzysta ze szkoleń, kursów i warsztatów realizowanych przez organizację. W ciągu roku jest to ok. 100 młodych osób. Młodzież, z którą organizacja pracuje często pochodzi z małych miejscowości, z rodzin o niskich lub średnich dochodach. Często brakuje im odpowiedniego wsparcia ze strony rodziców, którzy nie zawsze są w stanie odpowiednio poszerzyć perspektywę czy podkreślać mocne strony młodych ludzi. W wielu przypadkach powielają oni wzorce kariery zawodowej swoich rodziców, nawet jeśli jest to nieadekwatne do potrzeb współczesnego rynku pracy.

Od 4 lat Organizacja łączy kursy językowe z warsztatami budowania kompetencji, w ramach których odbywają się spotkania z tymi absolwentami szkoły, którzy dzięki kompetencjom XXI wieku (umiejętności ICT, inwestycja czasu w przedmioty ścisłe i konsekwencją w nauce języków obcych) budują swoją karierę zawodową na otwartości na mobilność i zmianę. Chcemy, aby takich osób było coraz więcej. W trakcie spotkań zapoznajemy młodzież z programami takimi jak Camp Amierica, Interexchange, Erasmus for Young Enterpreneurs oraz promujemy aktualności Eurodesku. Młodzież angażowana jest w charakterze wolontariuszy do współpracy przy planowaniu i organizacji otwartych imprez plenerowych, pod okiem mentora przygotowuje plany działań. Doświadczenia te pokazują, że wzmacnianie wiary w siebie, swoje umiejętności daje im poczucie sprawstwa, wiarę w sukces, co przekłada się na większą pro aktywność i postawę „brania sprawy w swoje ręce". Dostosowanie kompetencji młodych osób do potrzeb globalnego rynku pracy jest w tej chwili ważnym celem strategicznym i rozwojowym Organizacji.

PRISM

PRISM Promozione Internazionale Sicilia-Mondo" to organizacja o charakterze non-profit która działa jako lokalna instytucja rozwojowa promująca i realizująca zmiany inicjowane na szczeblu krajowym i europejskim, w szczególności przez Komisję Europejską. Główna misja organizacji to:

- promowanie lokalnej tożsamości, walorów i zasobów
- efektywne zarządzanie i rozwój lokalnego kapitału ludzkiego
- zaspakajanie potrzeb młodych ludzi, taka aby dbać o zrównoważony rozwój

Główne cele organizacji to:

- promowanie rozwoju lokalnej społeczności poprzez włączanie inicjatywy oddolne
- zachęcanie do współpracy i międzynarodowej mobilności w obszarze młodzieży
- wspieranie inicjatyw związanych z uczeniem się przez całe życie w obszarze ogólnej i zawodowej edukacji
- wspieranie międzynarodowych inicjatyw w krajach rozwijających się

Jednostki organizacyjne w organizacji działają w zakresie: rozwój zawodowy, edukacja i młodzież, integracja i walka z wykluczeniem społecznym, badania i rozwój, współpraca międzynarodowa.

PRISM ma bogate doświadczenie w lokalnej społeczności poprzez wspieranie różnorodnych działań dedykowanych młodym ludziom. Umożliwia im budowanie swoich kompetencji poprzez edukację nieformalna oraz udział w licznych wydarzeniach międzynarodowych. PRISM wspiera różne partnerstwa publiczno-prywatne oraz szeroko pojętą współpracę międzysektorową. Działa jako laboratorium do testowania różnych doświadczeń, inicjatyw, pomysłów, które mogą przyczynić się do zrównoważonego rozwoju regionu i wzmacniania potencjału młodych ludzi. W 2013 roku PRISM otworzył również centrum informacyjne prowadzone przez profesjonalnych prawników i mediatorów kulturowych, które służy rada i wspiera uchodźców i imigrantów.

BILDUNGSNETZWERK

BILDUNGSNETZWERK – jest znana organizacją w Saxon-Anhalt, Niemcy, która oferuje lokalne, narodowe i międzynarodowe seminaria oraz wydarzenia w obszarze edukacji. Głównym celem organizacji jest promowanie europejskiej przedsiębiorczości i postawy pro aktywnej. Organizacja tworzy sieci współpracy łączące świat badań i otoczenie biznesu. BILDUNSNETZWERK posiada bogate doświadczenie w pracy z osobami zagrożonymi wykluczeniem społecznym. Zapewnia wsparcie w obszarze edukacji, rozwoju społecznego i zawodowego, promuje prawa człowieka i oferuje liczne szkolenia w zakresie postaw przedsiębiorczych. Organizacja jest również bardzo aktywna na polu szkoleń i treningów z zakresu kompetencji międzykulturowych, edukacji historycznej i politycznej oraz związanej z przeciwdziałaniem agresji. Posiada zaplecze licznych ekspertów, trenerów oraz menedżerów projektów, którzy regularnie współpracują w ramach licznych szkoleń zawodowych oraz treningów przedsiębiorczości.

Metodologia i założenia programu warsztatów europejskiej przedsiębiorczości

Współcześni młodzi ludzie żyjący w globalnym i nastawionym na konkurencję świecie obecnie często napotykają na trudności w znalezieniu pracy, narażeni są na bezrobocie, przedłużające się okresy braku aktywności, a w rezultacie wykluczenie społeczne. W następstwie ekonomicznego i finansowego kryzysu lat 2008-2009 bezrobocie wśród młodzieży wzrastało dużo szybciej w odniesieniu do ogólnej stopy bezrobocia w większości krajów wspólnoty OECD, skupiającej obecnie 34 wysoko rozwinięte państwa. Do grupy młodzieży objętej definicją NEET (młodzież bez pracy, nauki czy szkolenia) można było zaliczyć 12,3% młodych ludzi w wieku 15/16-24 w krajach OECD w pierwszym kwartale 2011. Raporty OECD jasno wskazują, że to właśnie brak aktywności (*inactivity)* i pasywność młodzieży jest dzisiaj dużo poważniejszym problemem wśród absolwentów szkół niż bezrobocie samo w sobie.[1]

Dla wielu młodych ludzi ten brak aktywności jest rezultatem zniechęcenia i marginalizacji wynikającej z posiadania nieadekwatnych kwalifikacji, zamieszkania na terenach defaworyzowanych lub zagrożonych ubóstwem, demotywacji oraz innych form wykluczenia społecznego. W tym kontekście odpowiednio zaplanowana edukacja nieformalna oraz strategia szkoleniowa odgrywa kluczową rolę w wyposażaniu młodych ludzi w niezbędne umiejętności i kompetencje, które pozwolą im odnaleźć się w ciągle zmieniającej się rzeczywistości społeczno-gospodarczej. W ostatnim czasie podjęto wiele inicjatyw oraz założeń programowych, w tym również w ramach program Erasmus plus, których celem jest kształtowanie i rozwój tak zwanych kompetencji miękkich, tak by poprawić zdolności młodych ludzi do efektywnej adaptacji, umiejętności dostosowania się do zmieniających się warunków rynku pracy oraz budowania postawy pro aktywnej charakteryzującej się inicjatywą i przedsiębiorczością. Autorzy programu szkoleniowego, który oddajemy Państwu do ręki, jak również przedstawiciele organizacji partnerskich zaangażowanych w realizację projektu zaobserwowali potrzebę wzmocnienia

[1] Stefano Scarpetta, Anne Sonnet, (2012): Investing in skills to foster youth employability - what are the key policy challenges? In: Intereconomics, Vol. 47, No. 1, S. 4-10
https://www.nmmi.edu/academics/leadership/documents/DebriefActivities.pdf [access: 04.05.2016]

wybranych grup młodzieży w wymiarze społecznym i emocjonalnym, konieczność budowania umiejętności wyznaczania i realizacji celów, rozwiązywania problemów, podejmowania wyzwań związanych z mobilnością, a w konsekwencji kształtowania postawy przedsiębiorczej.

Założenia Programu Europejskiej Przedsiębiorczości oraz związanego z nimi treningu oparte są na analizie danych statystycznych, wywiadach pogłębionych oraz obserwacjach przeprowadzonych przez organizacje partnerskie w trzech krajach: Polsce, Niemczech oraz Włoszech na etapie diagnozy potrzeb. Zdefiniowano następujące aspekty jako możliwe bariery na drodze do budowania udanego I spełnionego życia zawodowego i osobistego wśród młodzieży z grupy NEET:

- brak umiejętności jasnego i precyzyjnego nazywania swoich celów oraz budowania skutecznych planów działania w odniesieniu do założonych celów, tak aby ze sfery marzeń i pragnień przechodzić do realnych działań
- brak wiary w siebie i świadomości co do osobistych mocnych stron i wewnętrznych zasobów, które można wykorzystać na drodze do realizacji założonych celów
- brak wiedzy i nieadekwatne postrzeganie specyfiki i wymagań współczesnego rynku pracy (często powielania modelu zawodowego rodziców, nawet jeśli nie odpowiada on obecnym zapotrzebowaniom na określone zawody)
- niewystarczające wykorzystanie narzędzi ICT do monitorowania trendów na rynku pracy oraz wzmocnienie umiejętności aktywnego poszukiwania stażu, praktyk lub pracy
- obawa przed zmianą, niechęć do zmiany miejsca zamieszkania, a nawet czasowego pobytu poza rodzinnym miejscem zamieszkania w celu zdobywania nowych doświadczeń zawodowych, a w rezultacie niska świadomość w zakresie dostępnych programów mobilności i korzyści związanych z mobilnością
- brak chęci oraz małe zainteresowanie udziałem w wymianach międzynarodowych oraz stażach zawodowych (szczególnie bezpłatnych) poza granicami kraju, często z powodu barier językowych lub kulturowych, niedostrzeganie w tych programach szansy na rozwój oraz w dłuższej perspektywie uniknięcie zagrożenia wykluczeniem społecznym lub ekonomicznym
- niskie lub wręcz żadne doświadczenie pobytu poza granicami własnego kraju, a w rezultacie ujawnianie fałszywych założeń i przekonań co do możliwych przeszkód, zagrożeń oraz skłonność do myślenia stereotypowego w odniesieniu do innych narodowości, jak również niechęć do zmiany tych przekonań

Po zdefiniowaniu i analizie powyższych barier, autorzy programu założyli osiągnięcie następujących rezultatów treningu przedsiębiorczości europejskiej:

- zbudowanie postawy przedsiębiorczej oraz motywacji do bycia „pro aktywnym" na drodze do rozwoju i poszukiwania pracy
- zbudowanie umiejętności nazywania i osiągania założonych celów oraz kształtowanie nawyku planowania "do przodu", tak aby zadbać wystarczająco wcześnie o rozwój kompetencji i zasobów niezbędnych do odniesienia sukcesu w wybranych obszarach, w konsekwencji budowania poczucia spełnienia i szczęścia
- zachęcenie młodzieży z grupy NEET do systematycznego budowania kompetencji ICT i wykorzystywania ich do budowania sieci kontaktów oraz monitorowania rynku pracy
- wzrost pewności i wiary w siebie wśród młodzieży z grupy NEET
- nabycie umiejętności rozwiązywania problemów (problem-solving skills)
- zbudowanie motywacji wewnętrznej do podejmowania wyzwań oraz korzystania z dostępnych programów mobilności
- wzmocnienie umiejętności pracy zespołowej, w tym kompetencji międzykulturowych niezbędnych do udanego funkcjonowania w coraz powszechniejszych obecnie zespołach projektowych i międzynarodowych

Adresaci programu i treningu europejskiej przedsiębiorczości:

- młodzi ludzie zdefiniowani jako NEET (młodzież bez pracy, nauki czy szkolenia)
- młodzież pochodząca z małych miejscowości, terenów wiejskich, defaworyzowanych lub zagrożonych ubóstwem, żyjąca z dala od dużych ośrodków informacji, z utrudnionym dostępem do wiedzy oraz profesjonalnego doradztwa
- absolwenci szkół oraz młodzi absolwenci uniwersytetów pozostający poza rynkiem pracy, którzy potrzebują wsparcia w zaplanowaniu i realizacji kolejnych kroków

- ✓ młodzież zainteresowana lub planująca udział w projektach mobilności ponadnarodowych w ramach programu Erasmus plus lub innych inicjatyw, która potrzebuje treningu w zakresie kompetencji międzykulturowych oraz strategii radzenia sobie ze stresem
- ✓ młodzi ludzie, którzy chcą w przyszłości pracować i realizować swoje plany w kontekście międzykulturowym

Nasze doświadczenia wynikające z warsztatu pilotażowego, który odbył się w Polsce w kwietniu 2016 roku oraz spotkanie ewaluacyjne pokazało nam, że najbardziej optymalną grupą szkoleniową są osoby w wieku 18-25 lat. Międzynarodowa grupa młodzieży (po 10 osób z Polski, Niemiec i Włoch) była dość zróżnicowana wiekowo, byli to uczestnicy w przedziale wiekowym 16-28 lat. W wielu momentach stanowiło to wartość dodaną - starsi uczestnicy mogli podzielić się doświadczeniami i wprowadzali nowe tematy do szkolenia, ucząc czy też otwierając w ten sposób młode osoby na nowe zagadnienia i perspektywy. Było to szczególnie widoczne w przypadku uczestników z Włoch, którzy mieli dużo większe doświadczenie w zakresie mobilności i udziału w wymianach oraz praktykach międzynarodowych w porównaniu z uczestnikami z Polski i Niemiec, którzy w wielu przypadkach nie byli jeszcze poza granicą swojego kraju, a w przypadku młodzieży z Niemiec przyjazd do Polski był dla kilku osób pierwszym doświadczeniem wyjazdu zagranicznego. Dzielenie się doświadczeniem, ukazywanie wyzwań, ale przede wszystkim korzyści płynące z udziału w różnych programach mobilności prezentowane przez młodzież z Włoch wzbudziły duże zainteresowanie i zapoczątkowały motywację do poszukiwania podobnych możliwości. Z drugiej strony dość duża różnica wiekowa sprawiała, że nie wszystkie zadania prowadziły do osiągnięcia optymalnych rezultatów. Przykładem może być zadanie *"Mapa marzeń" - What my life will be like in 5 years' time?*, oraz I AM SMART, które w założeniu miały doprowadzić do nazwania i wizualizowania celów związanych z aktywnością na rynku pracy. Zauważyliśmy, że osoby młodsze (poniżej 18 lat) mają jeszcze nieco inne priorytety i praca nad motywacją do nazywania czy wizualizacji swoich celów wymaga tu większego przygotowania, ważne jest aby już na tym etapie poszerzać ich perspektywę i stopniowo uświadamiać im, że stoją u progu dorosłego życia w świecie europejskiego rynku pracy. Również młodzież NEET powyżej 25 roku życia jest na innym etapie decyzji i priorytetów niż dopiero „upieczeni" absolwenci, brak pracy czy niepowodzenia związane z poszukiwaniem aktywności na tym etapie odczuwane są dużo głębiej niż tuż po studiach - widoczna była ty potrzeba większego wsparcia na etapie kształtowania umiejętności planowania efektywnej realizacji założonych celów. Z obserwacji tych i dyskusji w czasie spotkania ewaluacyjnego wyniknęła sugestia, co do optymalnej grupy wiekowej (18-25 lat) w odniesieniu do zaproponowanych ćwiczeń i założonych rezultatów. Większość zadań może być realizowane z niższą (16-18) lat) lub wyższą (25-30 lat) grupą wiekową, jednakże zachowanie większej

spójności w przedziale wiekowym może przynieść dodatkowe korzyści i w niektórych przypadkach zapewnić lepszy efekt końcowe danego zadania.

Program szkolenia może być realizowany zarówno w grupach jednorodnych narodowo, jak i w kontekście międzynarodowym. Faza testowania i pilotażu odbyła się w grupie 30 osób – po 10 uczestników z Polski, Włoch oraz Niemiec. W tym przypadku potwierdziły się nasze założenia, że warunkiem efektywnego udziału w szkoleniu jest znajomość języka angielskiego, co najmniej na poziomie A2 – oznacza to, że poziom A2 przy odpowiednim wsparciu jest wystarczający do aktywnego uczestnictwa. Dlatego też, trener w razie potrzeby powinien zadbać o możliwość tłumaczenia symultanicznego i zarezerwować na to odpowiednią ilość czasu, wykorzystać pomoc koleżeńską (peer translation) – czyli zachęcić mocniejszych językowo uczestników do wsparcia kolegów i koleżanek, którym trudniej jest przełamać barierę komunikacyjną. Dobrą praktyką wykorzystaną podczas warsztatu pilotażowego było również przygotowanie kart pracy uczestnika w podwójnej wersji językowej (wersja angielska z jeden, a narodowa z drugiej strony). Przygotowując polecenia do poszczególnych etapów zadań, autorzy dbali również o dostosowanie poziomu języka do odbiorcy ze znajomością języka obcego na poziomie A2/B1 – stąd prosta składnia, krótkie zdania i odpowiedni dobór słownictwa. To z pewnością wzmocniło wiarę w siebie oraz pozwalało na stopniowe przełamanie bariery językowej i komunikacyjnej wśród bardziej nieśmiałych lub słabszych językowo uczestników.

Wybrane aspekty programu oraz zadania praktyczne mogą być z powodzeniem zaadaptowane I wykorzystane w pracy z innymi grupami, takimi jak: osoby bezrobotne spoza grupy wiekowej NEET, imigranci, studenci czy młodzieżowi liderzy. Dzięki temu, program szkoleniowy dedykowany w pierwszej kolejności grupie młodzieży definiowanej jako NEET, może wzbogacić umiejętności I warsztat trenera w innych kontekstach oraz służyć rozwojowi innych grup wymagających wsparcia.

Grupa docelowa *Podręcznika trenera*: trenerzy, doradcy zawodowi, pracownicy młodzieżowi, liderzy młodzieży, coachowie kariery zainteresowani rozwojem i wzmacnianiem kompetencji międzykulturowych, budowaniem postawy przedsiębiorczej oraz umiejętności nazywania i realizowania założonych celów wśród grup młodzieży, w szczególności zagrożonej wykluczeniem.

Podręcznik dedykowany jest zarówno doświadczonym trenerom czy doradcom zawodowym, jak również liderom młodzieżowym, którzy aspirują do roli trenera grupowego młodzieży. Założenia podręcznika, a co za tym idzie propozycja graficzna i układ *Karty Pracy Trenera (Trainer Instruction Worksheet)* wspiera w szczególności trenerów z mniejszym doświadczeniem – mają oni do dyspozycji

jasne przykładowe instrukcje (polecenia) do każdego etapu danej aktywności. Angielska wersja naszego podręcznika może również zachęcić i wspierać trenerów oraz liderów młodzieżowych zainteresowanych dalszym rozwojem w roli trenera grup międzynarodowych, w których językiem roboczym szkolenia będzie język angielski – tu również trener ma zapewnione gotowe polecenia do poszczególnych etapów realizowanych zadań. W ten sposób nasz podręcznik rozwija umiejętności językowe (“English for trainers”) niezbędne do realizowania sie w roli trenera międzynarodowego oraz wzmacnia poczucie pewności siebie w kontekście szkoleń i treningów międzynarodowych. Ważne jest również, aby trener korzystający z podręcznika i planujący przeprowadzenie treningu, w miarę możliwości zapoznał się z profilem uczestników, w szczególności poznał ich motywację do udziału w wydarzeniu (czy są ochotnikami, czy zostali “skierowani” na szkolenie), kontekst społeczny pochodzenia, w przypadku grup międzynarodowych poziom znajomości języka angielskiego oraz stopień znajomości pomiędzy uczestnikami, tak aby odpowiednio przygotować każdy aspekt szkolenia, zadbać o bezpieczną atmosferę i odpowiednio zarządzać emocjami poszczególnych osób i grupy w trakcie wykonywania oraz po zakończeniu zadania.

Struktura programu szkoleniowego:

Program i trening europejskiej przedsiębiorczości pomyślany został jako podręcznik trenera z odpowiednią podstawą merytoryczną i zestawem praktycznych zadań pozwalający na zaplanowanie i przeprowadzenie treningu w odniesieniu do opisanych powyżej rezultatów. Składa się on z 4 modułów szkoleniowych, które są odpowiedzią na zdiagnozowane na etapie przygotowania projektu potrzeby:

Moduł 1 – Mobilność – możliwe bariery, wyzwania i szanse.

Moduł 2 – Kompetencje międzykulturowe – współpraca i relacje w grupie międzynarodowej

Moduł 3 – Nazywanie i realizacja celów jako element budowania postawy proaktywnej

Moduł 4 – Kompetencje ICT w efektywnych poszukiwaniu praktyk, stażu lub pracy

Każdy moduł składa się z części teoretycznej, której zadaniem jest przybliżenie celów, założeń i potrzeby treningu w zakresie tematyki danego modułu. Stanowi ona również wprowadzenie w temat dla trenera w kontekście zaplanowanych zadań praktycznych. Jest to szczególnie ważne na etapie podsumowania każdego ćwiczenia i przeprowadzenia refleksji “po zadaniu” Zakres teoretyczny nie

wyczerpuje tematu, ale służy jako inspiracja czy odświeżenie wiedzy trenera, autorzy sugerują również zagadnienia do dalszego rozwoju w danym obszarze. Po wprowadzeniu teoretycznym, w każdym module, pojawia się propozycja programu 2-lub 3 dniowych warsztatów, a następnie zestaw zadań praktycznych w postaci *Karty Pracy Trenera (Trainer Instruction Worksheet)*.

Zaproponowany w poszczególnych modułach program treningu za każdym razem podąża za pełnym cyklem szkoleniowym: od fazy zapoznania, przedstawienie celów szkoleniowych, zawiązania relacji, poprzez zadania główne do etapu ewaluacji. Aby ułatwić nawigację po zaproponowanych programach szkoleń w ramach każdego modułu, zastosowaliśmy kolorowe kody dla poszczególnych typów aktywności (tzw. zadania "warm up" zaznaczone na żółto, zadanie główne "core activities" na zielono, zadania typu "energisesrs" na pomarańczowo, zadania podsumowujące na niebiesko). Każda *Karta Pracy Trenera* oznaczona jest w prawym górnym rogu ikoną charakterystyczną dla danego modułu.

Trener może zaplanować wydarzenie szkoleniowe realizując w sposób chronologiczny poszczególne zadania, tak jak zostały one zaproponowane w programie szkoleniowym danego modułu. Jednakże, w zamierzeniu autorów *Podręcznik Trenera* ma być narzędziem elastycznym, co oznacza że trener może wybrać i zaadaptować poszczególne elementy programu szkoleniowego, tak aby odpowiedzieć na potrzeby określonej grupy i uwzględnić uwarunkowania czasowe oraz przestrzenne. Programy szkoleniowe przedstawione w każdym module zawierają propozycję zadań zapoznawczych, wprowadzających tematykę szkolenia czy podsumo-wujących, które mogą być stosowane wymiennie np. zadanie „Graffiti" zaproponowane w Module 2 jako forma zapoznania się uczestników i zbudowania relacji może być wykorzystana w każdym innym module w początkowej fazie szkolenia, podobnie zadanie „Flowchart" ukazujące etapy i cele szkoleniowe może być wykorzystane w każdym module. Sugerowany czas wykonania zadania przedstawiony w Karcie Pracy Trenera jest adekwatny dla dużych grup szkoleniowych i testowany był na grupie 30 uczestników.

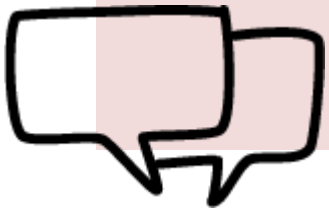
Możliwe sposoby pracy z programem i elastycznego wykorzystania zaproponowanych narzędzi:

- ✓ trener może zaplanować i przeprowadzić trening w oparciu o koncepcję 4 modułów, wtedy wykorzystuje on załączone programy szkoleń w poszczególnych modułach, dostosowując czas wykonania zadań do liczebności grupy szkoleniowej; opcja ta jest możliwa do zastosowania w przypadku zdiagnozowania luk kompetencyjnych i potrzeb rozwojowych w 4 obszarach (mobilność, kompetencje międzykulturowe, umiejętność nazywania i realizacji celów, wzmocnienie umiejętności ICT w poszukiwaniu pracy) oraz przypadku 5-6 dniowego cyklu szkoleniowego (około 48h szkoleniowych)
- ✓ realizacja treningu w zakresie poszczególnych modułów np. trening kompetencji międzykulturowych (Moduł 2) czy trening umiejętności wyznaczania celów i planowania ich realizacji (Moduł 3) – jest to cykl szkolenia 2 lub 3 dniowego (16-24h szkoleniowe)
- ✓ realizacja pojedynczych zadań lub cyklów zadań w ramach krótkich form szkoleniowych (tailor - made training) w odpowiedzi na zainteresowania i potrzeby określonej grupy, w tym przypadku trener powinien zwrócić uwagę na aktywności zaplanowane przed i po wybranym zadaniu, taka by zachować odpowiedni kontekst szkoleniowy

Filozofia i założenia zadań praktycznych

Podczas planowania procesu szkoleniowego, grupa międzynarodowych ekspertów zgodziła się zaprojektować zadania praktyczne wokół filozofii action learning, coachingu grupowego, empowermentu uczestników poprzez wspólną pracę i uczenie sie osób o różnych umiejętnościach, taka by wyzwalać kreatywność i synergię całej grupy. Ważnym etapem i narzędziem do osiągnięcia tych celów będzie nacisk na wydłużenie procesu refleksji po zakończeniu zadania (experiential education). Podczas wspólnych spotkań ekspertów podkreślono potrzebę zaprojektowania kilku dłuższych ćwiczeń, które same w sobie stają sie miniprojektami i umożliwiają uczestnikom doświadczenie procesu np. bycia wykluczonym z grupy, zbudowania motywacji wewnętrznej czy odkrywania swoich wewnętrznych zasobów. Przykładami takich aktywności są zadania „Teatr uciśnionych", „Platforma wiertnicza" czy „Gorączka zakupów". W zaproponowanych programach można odnaleźć kombinacje dłuższych i krótszych aktywności, każda jednak kończy się wydłużonym czasem refleksji. Wyraźnie zalecamy, aby wyjść ponad tradycyjne "rundki podsumowujące" i motywować uczestników do refleksji nad procesem uczenia się. Wielu uczestników ma trudności z nazwaniem czy wyrażeniem tego, czego właśnie sie nauczyli lub doświadczyli, co mogą ze sobą zabrać na przyszłość lub prostym przyznaniem,

że nie doświadczyli inspiracji do zmiany postawy czy sposobu myślenia. Również trenerzy mają czasami tendencję do zbyt pośpiesznego i pobieżnego podsumowania, co jest często wynikiem złego zarządzania czasem, obawą przed ewaluacją własnej pracy czy po prostu postrzeganiem etapu refleksji jako "tego nudnego elementu na zakończenie ćwiczenia". Dla niektórych, zazwyczaj mniej doświadczonych trenerów ilość zrealizowanych ćwiczeń i element zabawy kojarzą się z dobrze zrealizowanym szkoleniem. O ile odpowiednia dynamika i atmosfera w czasie treningu jest istotnie bardzo cenna, pragniemy jeszcze raz podkreślić znaczenie procesu refleksji i coachingu w budowania świadomości zmiany. Aby to osiągnąć, etapem końcowym zaproponowanych aktywności są tak zwane mocne pytania podsumowujące (debriefing questions) oraz w niektórych przypadkach „praca ciszą". Głównym celem mocnych pytań jest wzmocnienie grupy. Tak zwany proces "empowerment" pozwala stopniowo przekazywać odpowiedzialność za kierunek działania i wsparcie grupie. Oznacza on również pomoc w rozwijaniu wiedzy i umiejętności uczestników oraz odkrywaniu ich talentów. Wydłużona refleksja pomaga uczestnikom dokonać powiązań tego czego doświad-czyli w czasie treningu z sytuacjami, które napotkają w życiu. Pozwala na odkrywanie swoich umiejętności i mocnych stron dzięki nazwaniu ich. W ten sposób uczestnicy stają się coraz bardziej świadomi swoich wewnętrznych zasobów, których mogą użyć w codziennych sytuacjach. Jest to szczególnie ważne w przypadku młodzieży NEET, a doświadczenie pilotażu pokazywały nam jak cenne były to etapy i potrzebne w wyzwalaniu aktywności i poczucia pewności siebie wśród uczestników. Trener może zorganizować ten proces w formie indywidualnej cichej refleksji (self-coaching), w parach lub małych grupach (forma team coaching) oraz na otwartym forum. Praktyka częstego stosowania mocnych pytań (debriefing questions) podczas treningu może zapoczątkować zwyczaj zadawania sobie pytań, ewaluacji działań czy zmiany kierunku regularnie i na co dzień.



Propozycje mocnych pytań (debriefing questions):

1. **W odniesieniu do zadania:**
    - Co nam wyszło dobrze? Co się nie udało? Dlaczego?
    - Jakie napotkaliśmy problemy organizacyjne lub inne bariery? Jak udało nam się je pokonać? Czy udało nam się …?
    - Czy instrukcje do zadania były jasne?
    - Co możemy zrobić lepiej następnym razem?
    - Czy ważne role/czas mówienia był zdominowany przez kilka osób?
    - Czy wszyscy otrzymali wystarczająco wsparcia i zachęty
    - Jak odbierasz to jak nasza grupa pracowała razem?

- Na ile udało ci się zaangażować w pracę grupy?
- Jako grupa, w czym byliście szczególnie dobrzy? Co możecie poprawić?
- W ostaniem zadaniu, byłeś bardziej "słuchaczem" czy osobą mówiącą?
- Jak czułeś się kiedy …?
- Co było dla ciebie największym wyzwaniem?
- Co zrobiłeś, aby włączyć wszystkich do wspólnej pracy?
- Wymień jeden dobry pomysł, rozwiązanie, które ktoś zaproponował w twojej grupie?

2. **W odniesieniu do procesu refleksji i odkrywania zmiany:**
   - Co chcesz zabrać dla siebie?
   - Czego nie zauważałeś do tej pory?
   - Co stało się dla ciebie bardziej jasne?
   - W czym jesteś lepszy dzisiaj w porównaniu z dniem wczorajszym?
   - Co możesz powiedzieć o efektywnym …… (planowaniu celów) na podstawie tego zadania?
   - Co czułeś podczas tego ćwiczenia?
   - Skąd wzięły się te odczucia?
   - Jak możesz sobie poradzić z tymi odczuciami w sposób najbardziej pozytywny?
   - Czy to uczucie, którego doświadczyłeś jest typowe dla tego, co odczuwasz w życiu?
   - Jak mógłbyś zmienić sposób, w który się komunikujesz?
   - Skąd czerpiesz pomoc w codziennym życiu? Na ile jesteś efektywny w proszeniu o pomoc? Na ile jesteś dobry w akceptowaniu pomocy? Skąd to wiesz?
   - Jak czułeś się pracując z osobami, których nie wybrałeś?
   - Wymień jedną korzyść wynikającą z pracy z osobą, której nie wybrałeś?
   - Jak udało wam się dopasować do wspólnej pracy?
   - W swoim następnym zadaniu, co zrobisz inaczej na podstawie tego, czego się tu nauczyłeś?
   - Jakie widzisz połączenie pomiędzy tym, czego doświadczyłeś a twoim codziennym życiem?
   - Jak możesz zastosować to, czego się nauczyłeś, żeby sprostać wyzwaniom, które są przed tobą?
   - Na ile możesz się zobowiązać do konkretnej zmiany?

3. **Dodatkowe pomysłu do stymulowania procesu refleksji:**
   - Trener może wykorzystać linię "continuum", aby zainicjować proces refleksji grupowej. Zaznacza on na ziemi linię, która łączy dwa punkty. Każdy punkt

reprezentuje przeciwne bieguny „continuum". Członkowie grupy ustawiają się na linii "continuum" w zależności od tego jak się czują w odniesieniu do siebie indywidualnie lub do całej grupy w wybranych zakresach: leader vs naśladowca, słucham vs mówię, daję vs biorę, bezpiecznie vs niebezpiecznie. Kiedy uczestnicy szkolenia stoją w linii prostej, trener może zapytać czy wszyscy zgadzają się z takim ustawieniem i pozwolić uczestnikom zmienić pozycje innych osób. Ćwiczenie to pozwala z jednej strony, ocenić siebie, z drugiej zobaczyć jak w wykonaniu określonego zadania widzą mnie inni. Uczestnicy mogą ponownie zmienić pozycje na linii continuum odpowiadając sobie na pytanie: gdzie chcieliby się znaleźć?[2]

- Znajdź parę i „podziel się" (*Pair and share*) – trener prosi uczestników, aby znaleźli partnera. Następnie przedstawia kilka pytań i prosi, aby je wspólnie przedyskutować. Ta forma refleksji i self-coachingu zapewnia bezpieczną atmosferę i pozwala każdemu wypowiedzieć się i dokonać refleksji
- Wykorzystanie metafory – uczestnicy wybierają przedmioty w zasięgu ich wzroku lub symbole, które w jakiś sposób reprezentują ich doświadczenie, osobiste atrybuty, sukces grupy czy indywidualne osiągnięcie. Pozwala to na kreatywny i pogłębiony proces refleksji oraz „zakotwicza" w umysłach uczestników obraz/symbol, który będzie im przypominała o przeżytym doświadczeniu czy odkryciu

Układ i forma graficzna zadań praktycznych (*Karty Pracy Trenera)*

Podczas prac koncepcyjnych nad układem I praktycznym wyglądem *Podręcznika Trenera,* eksperci I osoby zaangażowane w realizację projektu, dzieliły się tym co im ułatwia, a co przeszkadza w korzystaniu z podobnych publikacji I narzędzi. Wspólnym odczuciem grupy było spostrzeżenie, że dość trudno jest realizować zadanie praktyczne, którego samemu się nie doświadczyło lub nie widziało w wykonaniu innego trenera. Często autorzy instrukcji danego ćwiczenia znają je doskonale i w opisie stosują skróty myślowe, uważając coś za oczywiste – sprawia to, że czasami ten mały nie do końca zrozumiały element utrudnia nam przeprowadzenie ćwiczenia. Dodatkowo, nawet wtedy

[2] Evertson Eric (2005:) NMMI Yates Leadership Challenge Ropes Course [online] https://www.nmmi.edu/academics/leadership/documents/DebriefActivities.pdf [access: 04.05.2016]

gdy zadanie wydaje się jasne, ale składa z kliku etapów, efekt końcowy treningu może zostać zepsuty z powodu niejasnych, zbyt długich i skomplikowanych instrukcji – nie każdy trener ma dobry zwyczaj spisywania poleceń, czytania ich głos i sprawdzenia zrozumienia zanim przedstawi je grupie. Stąd pojawił się pomysł układu graficznego *Karty Pracy Trenera* (*Trainer Instruction Worksheet)* nieco inny od tradycyjnego dokumentu tekstowego. Zdecydowaliśmy się na bardziej graficzną, wizualna formę przedstawienia danej aktywności. Strona pierwsza obok celów zadania, czasu trwania i potrzebnych materiałów, pokazuje w formie drabiny ogólną procedurę wykonania zadania (ilość kroków, formy pracy – indywidualnie, w grupie), podczas gdy kolejna karta to procedura wykonania zadania krok po kroku – każdemu krokowi towarzyszą „chmury instrukcji" czyli słowa trenera, które na tym etapie podaje grupie jako instrukcję do wykonania tego kroku – to rozwiązanie wydało nam się bardzo praktyczne i pozwalające na wizualizację danego zadania. Instrukcje zarówno w językach narodowych, jak i w języku angielskim formułowaliśmy w sposób przyjazny uczestnikom, prosty, sprawdzając z drugą osoba sposób jej rozumienia. Mamy nadzieję, że ta technika poprawi, podobnie jak w naszym przypadku, tak ważną w pracy trenera umiejętność podawania jasnych instrukcji i unikania błędów takich jak: zbyt wiele kroków na raz, niepotrzebne parafrazowanie czy zbyt skomplikowany język, a przez to usprawni proces szkoleniowy i zarządzanie czasem. Przede wszystkim jednak poprzez ten układ chcieliśmy lepiej zobrazować daną aktywność i pomóc wyobrazić siebie w roli trenera I lidera tej aktywności. To niestandardowe podejście okazało się bardzo praktyczne i pomocne na etapie realizacji warsztatu pilotażowego – jasne instrukcje i wizja każdego kolejnego etapu dobrze organizowała pracę i wspierała zarządzanie czasem szkoleniowym. Symbol "żarówki" odnosi się do możliwych trudności I wyzwań na danym etapie zadania, co też pozwoliło trenerowi przygotować się na sytuacje trudne lub możliwe problemy organizacyjne. Niektórym *Kartom Pracy Trenera* towarzyszą karty pracy uczestników lub inne załączniki niezbędne do wykonania zadania. Karty wymagające powielania przygotowane zostały w sposób ekonomiczny i łatwy do wydruku.

Dodatkowe refleksje i dobre praktyki wynikające z pilotażu:

- rekrutacja uczestników i przygotowanie ich do udziału w warsztatach z wykorzystaniem SKYPE
- osoba odpowiedzialna za uczestników powinna dobrze ich poznać i najlepiej towarzyszyć im w trakcie warsztatów
- integracja grupy szkoleniowej poprzez zorganizowanie dedykowanej grupy na portalach społecznościowych (facebook)
- poznanie profili uczestników, ze szczególnym uwzględnieniem doświadczenia w zakresie mobilności

- odpowiedni dobór wiekowy uczestników, optymalna grupa 18-23 lata, w przypadku młodszej lub starszej grupy wiekowej odpowiednia adaptacja materiałów szkoleniowych
- w celu osiągnięcia założonych celów, grupa szkoleniowa powinna być w miarę jednorodna pod względem wieku, poziomu edukacji czy planów na najbliższa przyszłość (np. wybór szkoły, studiów (absolwenci szkół) vs wejście na rynek pracy (absolwenci uniwersytetów, osoby poza rynkiem pracy)
- w grupie międzynarodowej zaplanowanie pracy zarówno w grupach mieszanych, jak i narodowych w zależności od poziomu trudności danego ćwiczenia oraz umiejętności językowych uczestników
- przygotowanie kart pracy w formie dwustronnej z podwójną wersja językową np. polski/angielski; niemiecki/angielki, włoski/angielski
- angażowanie uczestników jako współautorów warsztatów, nawiązywanie do ich doświadczeń i umiejętności
- odpowiednie przygotowanie i poprowadzenie procesu refleksji po zadaniu, tak aby uczestnicy mogli odczuć własny proces uczenia się i przemiany

Mamy nadzieję, że Program Europejskiej Przedsiębiorczości i związany z nim trening kompetencji okaże się praktycznym i przyjaznym narzędziem w budowaniu potencjału młodzieży. Chcielibyśmy by zaproponowany przez nas *Podręcznik trenera* był również narzędziem elastycznym – wierzymy, że trenerzy, pracownicy czy liderzy młodzieżowi będą z niego mogli korzystać w różnych kontekstach, taka by wzmacniać szanse I możliwości młodzieży NEET w dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości społeczno-gospodarczej.

Bibliography:

Evertson Eric (2005:) NMMI Yates Leadership Challenge Ropes Course [online] https://www.nmmi.edu/academics/leadership/documents/DebriefActivities.pdf [access: 04.05.2016]

S. Scarpetta , A.Sonnet, T. Man - fredi : Rising youth unemployment during the crisis: how to prevent negative long-term consequences on a generation?, OECD Social, Employment and Migration Working Paper No. 106, [online] 2010https://www.nmmi.edu/academics/leadership/documents/DebriefActivities.pdf [access: 04.05.2016]

Modul 1 - Mobilność – możliwe bariery, wyzwania i szanse

W 2010 r. Komisja Europejska rozpoczęła realizację inicjatywy „Mobilna młodzież" – idei przewodniej w ramach strategii „Europa 2020", mającej na celu wspieranie wyższej jakości kształcenia i szkoleń, skuteczniejszą integrację na rynku pracy oraz większą mobilność jako narzędzia służące zwalczaniu bezrobocia wśród młodzieży. Komisja wezwała również państwa członkowskie do zapewnienia, aby wszyscy młodzi ludzi mieli pracę, dalej się kształcili lub brali udział w działaniach aktywizacyjnych w ciągu czterech miesięcy od zakończenia kształcenia. Działania te miały być podejmowane w ramach tzw. gwarancji dla młodzieży.[1] Mobilność wydaje się kluczem do poprawy sytuacji, a zarazem wyzwaniem dla wielu organizacji, które podejmują inicjatywy mające na celu przekonanie młodych ludzi po podejmowania wyzwań, poszukiwania okazji wyjazdów w ramach staży, krótko lub długo terminowego wolontariatu czy poszukiwania pracy, co oznacza wyjście poza znaną strefę komfortu i przyjęcie postawy proaktywnej na rynku pracy.

Cele szczególowe tego modułu są nastepujące:

- kształtowanie postawy otwartości na zmianę
- budowanie świadomości w zakresie dostępnych programów mobilności oraz korzyści związanych z postawą proaktywną wsród młodzieży NEET
- wzmocnienie poczucia własnej skuteczności działania
- budowanie umiejętności rozwiązywania problemów
- kształtowanie różnych strategii radzenia sobie ze stresem
- wyposażenie młodzieży NEET w niezbędne zasoby do wyjścia ze "strefy komfortu"

[1] http://www.eca.europa.eu/Lists/ECADocuments/SR15_03/SR15_03_PL.pdf

Badania wskazują na różne przyczyny i bariery wobec postawy proaktywnej, która jest podstawą otwartości na mobilność. Są to m.in[2]:

- brak wiary we własne siły, możliwości oraz wytrwałości w sytuacjach trudnych lub wymagających podjęcia ryzyka (np. przejście z bezpiecznej szkoły na niepewny rynek pracy)
- obawa przed porażką i myślenie w kategoriach "czarnego scenariusza"
- niska odporność na sytuacje stresowe
- brak motywacji, niechęć do wysiłku i pracy, awersja do wymagań i do wyrzeczeń,
- zupełna rezygnacja z pracy w sytuacjach zmuszających do wyboru jakiejkolwiek pracy, niejednokrotnie niedającej zadowolenia
- tendecja do zamykania się w sobie i ograniczania kontaktów społecznych
- tendencja młodych „ani-ani" do życia kosztem najbliższych im osób, nawet wtedy, gdy mają możliwości podjęcia pracy (zaspokajanie najważniejszych potrzeb i wyręczanie przez rodziców – model "przedłużonej zależności w rodzinie")
- niskie kompetencje w zakresie znajomości języków obcych
- bariery finansowe

Korzyści wynikające z mobilności:

Badania wykazują, że zarówno pracodawcy, jak i studenci czas spędzony na studiach lub w pracy za granicą uważają za pomocny w rozwijaniu określonych umiejętności, szczególnie umiejętności przekrojowych, takich jak: skuteczniejsza komunikacja, umiejętność rozwiązywania problemów, podejmowanie inicjatywy, umiejętność pracy w zespole, w tym w zespole wielokulturowym. Pomaga to młodym ludziom w szybszym reagowaniu i dostosowaniu się do wyzwań globalnej gospodarki opartej na wiedzy. [3] Mobilność ma szczególny wpływ na zwiekszenie kompetencji językowych uczestników. Osoby mobilni mają zazwyczaj szerszą perspektywę i lepiej znają inne kultury, również są bardziej wyczuleni na kwestie wielokulturowe. Dlatego też, uznaliśmy za ważne w treningu przedsiębiorczości, promowanie i zachęcanie do postaw mobilnych.

[2] Na podstawie: Szcześniak Małgorzata, Rondon Gloria, *Pokolenie "ani ani": o młodzieży, która się nie uczy, nie pracuje, nie dba o samokształcenie,* Psychologia Społeczna 2011, tom 6 3 (18) 241–251 http://www.spoleczna.psychologia.pl/pliki/2011_3/Szczesniak_Rondon_PS_3_2011.pdf

[3] Truszczyński Jan., *Wykład Inauguracyjny.Mobilność jako sznsa i wyzwanie dla rynku pracy i budowania społeczeństwa obywatelskiego w Europie,* w: Mobilność sposobem zdobywania i rozwijania kompetencji od juniora do seniora, FRSE, 2012, s.31

Głównym założeniem teoretycznym zaproponowanych w module 1 ćwiczeń jest teoria społeczno-poznawcza Alberta Bandury, a myślą przewodnią treningu młodzieży koncepcja poczucia sprawczości i postrzeganie skuteczności własnego działania. Przekonanie ludzi o efektywności własnych działań oraz poczucia wpływu na wydarzenia odgrywają znaczącą rolę w dokonywaniu wyborów oraz kształtowaniu odporności na stres. Na pojęcie osobistej skuteczności składa się wiele sub-umiejętności o charakterze społecznym, emocjonalnym oraz behawioralnym, które możemy wykorzystać na drodze do realizacji konkretnych celów. Przekonanie o własnej skuteczności stanowi integralną część naszej samoświadomości oraz wpływa na naszą samoocenę. Albert Bandura podkreśla, że nasze sposoby zachowania czy startegie radzenia sobie są modelowane przez środowisko, w którym wyrastamy – uczymy się więc poprzez obserwację i naśladownictwo (tzw. społeczne uczenie się). W codziennym życiu otaczają nas osoby, które postrzegamy jako wpływowe i ważne: nasi rodzice, przyjaciele czy grupa rówieśnicza. Badania Alberta Bandury (1963) wyraźnie ukazały, że dziecko, które przygląda się dorosłemu tworzy schemat zachowania, który powtarza w przyszłości. Środowisko, w którym żyjemy ma duży wpływ m.in na nasz poziom pesymizmu vs optymizmu, wiarę w siebie czy poczucie kontroli nad własnymi działaniami, sposób, w jaki tłumaczymy sobie dlaczego coś się w naszym życiu wydarza. To jak wyjaśniamy sobie pewne zdarzenia (pesymistyczny vs optymistyczny styl wyjaśniania) sprawia, że albo utrwalamy w sobie poczucie bezradności, albo, mobilizujemy się do większej aktywności. Niejednokrotnie młodzi ludzie spotykają się z niską wrażliwością wychowawczą i kulturową rodziców oraz nie mają okazji, aby poznać i rozwinąć swój potencjał.[4] Brakowało im pozytywnych wzmocnień oraz dobrych wzorców działania. Rodzice, mniej lub bardziej świadomie, często uczestniczą w przedłużeniu ról, w którym nie ma miejsca na wzajemność i w którym młodzi nie mają szansy wykazać się jako zdolni do samodzielnego życia i zdatni do przejęcia odpowiedzialności za siebie i za innych (...) Rezygnacja z usamodzielnienia się, dobrowolna czy wymuszona przez warunki osobiste lub realia panujące na rynku ekonomicznym, prowadzi do tego, że młodzież wybiera opcję "mieszkania w domu, w którym się" wychowała i w którym została przyzwyczajona do względnego standardu, nieosiągalnego na początku dorosłego życia, zwłaszcza gdy nie ma się "żadnych widoków na pracę".[5] Ważne jest więc wskazywanie właściwych modelów zachowania i utrwalanie zamian w zachowaniu. Wspomniana teoria Alberta Bandury podkreśla aktywne przetwarzania informacji i dostrzeganie związków pomiędzy własnych zachowaniem i konsekwencjami tego zachowania. Zmiana zachowani nie polega więc na samej obserwacji i automatycznym naśladownictwie. Bandura podkreśla wagę procesów kongitywnych i wyróżnia cztery ważne elemnty w procesie uczenia się nowych nawyków:

[4] http://www.spoleczna.psychologia.pl/pliki/2011_3/Szczesniak_Rondon_PS_3_2011.pdf, s.6
[5] http://www.spoleczna.psychologia.pl/pliki/2011_3/Szczesniak_Rondon_PS_3_2011.pdf,s.9

Uwaga – na codzień dostrzegamy wiele zachowań, ale często nie są one warte naszej uwagi. Aby dane zachowanie wzbudziło w nas intencję naśladownictwa, musi zwrócić naszą uwagę i nas zainteresować.

Zatrzymanie/zachowanie – dane zachowanie powinno być przez nas nie tylko zauważone, ale również zapamiętane. To przechowanie danego modelu zachowania w pamięci, pozwala na odtworzenie go w przyszłości.

Odtwarzanie – to umiejętność i możliwość do odtworzenia danego zachowania, w tym ocena fizycznych możliwości. Jeśli możliwości jednostki (np. fizyczne) nie pozwalają na wykonanie działania, które jest przedmiotem uczenia się, proces edukacyjny nie przyniesie pożądanych efektów.

Motywacja - wola do wykazania danego zachowania, obserwator bierze pod uwagę możliwe nagordy i kary wynikające z podjęcia danej aktywności. Jeżeli nagrody przewyżają możliwe złe konsekwencje, motywacja do działania rośnie.

Ten model techniki zmiany zachowania wykorzystano w ćwiczeniach praktycznych mających na celu kształtowanie postaw otwartości na zmianę i postawy mobilne, położylismy duży nacisk na proces refleksji, oraz poprzez techniki dramowe (zadanie "Teatr Uciśnionych") uczenie sie poprzez doświadczenie, co wspiera proces zapamietywania danego przeżycia. Dzielenie sie doświaidczeniem przez trenera i innych uczestników ma pokazać pozytywne aspetky postwy proaktywnej i wzmocnić motywację wewnetrzną do działania.

W odniesieniu do kształtowania postawy otwartości na mobilność i związaną z tym zmianę bardzo ważny wydaje się również trening oparty na budowaniu wiary w skuteczność własnego działania. Badania Bandury wyraźnie pokazałay, że wyższe poczucie własnej skutecznościci zwiększa motywację do działania i wiąże się z lepszymi osiągnięciami jednostki. Im silniejsze są nasze przekonania dotyczące własnej skuteczności, tym wyższe stawiamy sobie cele i tym silniejsze jest nasze zaangażowanie w ich realizację nawet w obliczu piętrzacych się porażek. Możemy wyróżnić klika źródeł poczucia skuteczności – interpretacja i analiza własnego zachowania, interpetacja i analiza zachowania innych, interpretacja opinii innych, co do naszych możliwości (rola pozytywnego wzmacniania, pochwał, komentarzy: uda ci się, wierzę w ciebie, dasz sobie radę) oraz interpretacja własnego stanu psychologicznego.[6] Nasze ćwiczenia pokazują, że istnieje wiele sposób działania i pomyslów na rozwiązania danej sytuacji w odniesiniu do zagadnienia mobilności, chcemy pokazać młodym ludziom, że są w stanie generować pomysły. Zakładamy również dużą rolę uczestników poprzez dzielenie sie doświadczeniem. Jeżeli w naszej grupie nie ma osób, które juz korzystały z róznych programów mobilnosci i rozowju, trener moze odwołac się do własnych doświadczen lub doświaidczeń znanych mu młodych ludzi. Poczucie skuteczneosci własnego działania rośnie, o ile uda nam sie zbudować wśród młodziezy założenie “jesli im sie udało, mi tez się uda” – "if they can do it, I can do it." Warsztat pilotażowy, podczas którego kilku uczestników podzieliło sie osobistym doświadczeniem dłuższych lub krótszych mobilności (wolontariat europejski, Erasmus plus czy programu AuPair) pokazały jak wiarygodny i motywujący jest taki przekaz rówieśniczy. Doświadczenia zastępcze (pomocne). Obserwacje innych ludzi dotyczące efektywności zachowań w określonych sytuacjach służą temu, że osoba zaczyna integrować własne kompetencje z wiedzą o skuteczności innych ludzi, co w konsekwencji przyczynia się do zwiększania własnej sprawczości. Uczestniy na początku warsztatu konfrontują się z własną postawą poprzez arkusz autorefleksji w odniesieniu do swoich zasobów, ograniczeń, strategii radzenia sobie ze stresem. Po zakończeniu treningu w ramach tego modułu ponownie wypełniają arkusz dokonując refleksji nad swoim procesem uczenia się.

Ważnym elementem treningu jest również ukazanie różnych strategii radzenia sobie ze stresem i procesu adaptacji i akulturacji w nowym miejscu pobytu. Jak pisaliśmy powyżej, jedną z barier utrudniających mobilność jest obawa przed wyjściem ze znanej i bezpiecznej strefy komfortu. Młodzież wybiera często życie spokojne, pasywne, zamykanie w świecie wirtualnym z obawy przed podejmowaniem wyzwań. Poziom stresu związany jest z naszą oceną sytuacji, oraz tym jak

[6] Schunk, D. H. (1991). Self-efficacy and academic motivation. Educational Psychologist, 26, 207-231, onilne: https://libres.uncg.edu/ir/uncg/f/D_Schunk_Self_1991.pdf (14 March 2016)

postrzegamy swoje zasoby i możliwości pokonania sytuacji stresującej. Im bardziej czujemy się nieprzygotowani, niezdolni do stawienia czoła danemu wydarzeniu, tym bardziej jesteśmy zestresowani. Jest wiele strategii radzenia sobie ze stresem, a wybranie skutecznej metody dla siebie ułatwia nam adaptacje i radzenie sobie w nowych sytuacjach. Nawet obserwując swoich przyjaciół, to jak radzą sobie np. w sytuacji egzaminów, wyjazdów zagranicznych, rozłąki z bliskimi możemy zaobserwować różne sposoby radzenia sobie z trudnymi sytuacjami. W naszym treningu skupiamy się na dwóch możliwych strategiach radzenia sobie ze stresem, styl skoncentrowany na zadaniu i styl skoncentrowany na emocjach, w przeciwieństwie do stylu opartego na unikaniu. W treningu odwołujemy się więc do:

- **strategii skoncentrowanej na zadaniu - polega ona na samodzielnej lub przeprowadzonej za pomocą życzliwych osób analizie sytuacji, pozwala szybko i skutecznie zabrać się za działanie tak, aby jak najszybciej uporać się z sytuacją powodującą stres. Ważne jest tu kształtowanie umiejętności rozwiązywania problemów, zarządzania czasem oraz pozyskaniem wsparcia. Styl ten trudniej zastosować w odniesieniu do wydarzeń, na które nie mamy wpływu (np. oczekiwanie na wynik badań lekarskich)**

- **strategii skoncentrowanej na emocjach – polega na przeżywaniu i próbie rozładowania emocji, może to być martwienie się, płacz, użalanie ale myślenie życzeniowe typu „następnym razem mi się uda" bez podejmowania konkretnych starań, żeby się udało, ale też aktywność fizyczna. Styl ten sprawdza się wtedy, gdy rozwiązanie problemu jest odroczone w czasie. Ta strategia pomaga nam poczuć się lepiej, ale nie zawsze rozwiązuje źródło problemu szczególnie w sytuacjach pozostających poza naszą kontrolą. Pracując nad emocjami, możemy przygotować się do podjęcia dalszych działań**

Umiejętność radzenia sobie ze stresem jest procesem. Od najwcześniejszych lat dorośli-bliscy „wpisują" w dzieci poczucie zaradności, wiarę w siebie, we własne kompetencje, lub przeciwnie – niepewność i brak zaufania do swoich możliwości. Umiejętności tej jednak możemy się uczyć i stopniowo modyfikować swoje zachowania. Trening przez nas zaproponowany nie jest treningiem stricte psychologicznym, i dlatego skupiamy się przede wszystkim na kształtowaniu umiejętności rozwiązywania problemów, wspólnym działaniu jako źródle siły i wsparcia oraz patrzeniu „ jak robią to inni moi rówieśnicy".

Ponieważ nasz trening kierujemy również do osób, które myślą już o udziale w wymianach czy mobilnościach międzynarodowych, ale nie do końca czują się przygotowani i nadal odczuwają stres związany z wyjazdem, chcemy ukazać im na czym polega proces adaptacji i akulturacji w nowym miejscu. Dla jednych zetknięcie z nową, nieznaną dotąd rzeczywistością jest przeżyciem bardzo pozytywnym i kształcącym, dla innych szok kulturowy i stres, jakiego doświadczają w nowym miejscu pobytu, sprawia, iż jest to doświadczenie skrajnie negatywne. Można zapobiec drugiej sytuacji poprzez budowanie świadomości tego na czym polega proces akulturacji. Na etapie ćwiczeń praktycznych, refleksji po ćwiczeniu czy podsumowania dzielenia się doświadczeniem zachęcamy trenerów do odnoszenia się do teorii krzywej akulturacji, którą rozwinął Geert Hofstede. Poszczególne reakcje w ramach komunikowania się międzykulturowego zestawia on w postaci krzywej akulturacji. Wyróżniamy cztery fazy akulturacji: euforia, szok kulturowy, akulturacja właściwa i stabilizacja. Studenci programu Erasmus czy uczestnicy innych programów mobilności międzynarodowych dedykowanych młodzieży NEET nie zawsze doświadczają faktycznej adaptacji społeczno-kulturową w kraju pobytu, a często mają tendencję do zamykania się w swojej grupie również poza granicą. Warto więc zachęcać ich do budowania sieci kontaktów ze studentami, wolontariuszami czy stażystami zarówno międzynarodowymi, jak i miejscowymi, tak aby pełniej wykorzystali doświadczenie mobilności.[7]

[7] Biłas-Henne M., Boski P., Multicultural buffer, Psychologia Społeczna t.9, 2 (29) 2014, s.196

Od strony psychologicznej doświadczenie pobytu za granicą może być więc opisane w następującej formie:

- **faza euforii** – to okres pozytywnych emocji i podniecenia związanego z podróżą oraz poznawaniem nowego miejsca. To obserwacja nowego otoczenia i konfrontowania go z własnymi doświadczeniami
- **faza szoku kulturowego** – to dłuższy okres, zaczynamy doświadczać różnic kulturowych, często emocji takich jak strach czy frustracja. Czas trwania szoku kulturowego zależy od czasu pobytu za granicą. Reakcją na szok kulturowy może być posługiwanie się narodowymi stereotypami. Ilość nowych bodźców jest ogromna: inny klimat, ilość światła, dieta, co sprawia, że w tym czasie można odczuwać wiele dolegliwości fizycznych: takich jak ból głowy, zmęczenie, problemy żołądkowe czy przeziębienie. Ciągła potrzeba wysiłku poznawczego (interpretowanie języka, komunikatów werbalnych i niewerbalnych) sprawia, że zaczynamy odczuwać niechęć do kontaktów społecznych.
- **faza właściwej akulturacji** – to moment kiedy stopniowo dostosowujemy się do środowiska, odbudowujemy zaufanie do siebie oraz innych, zaczynamy budować relacje z otoczeniem
- **faza stabilizacji** – to utrwalenie nabytych wzorów oraz wiedzy, wyciąganie wniosków na przyszłość

Szczególnie dużo uwagi poświeciliśmy fazie szoku kulturowego. Naszym celem jest uświadomienie młodzieży NEET, że jest to normalny etap, który może trwać dłużej lub krócej, ale nie jest to objaw porażki czy znak mojego osobistego niedopasowania. W czasie pobytu za granicą większość z nas doświadcza jakiś elementów szoku kulturowego, a ważne jest aby przejść do następnego etapu i nie poddać się w tym momencie, np. decyzją powrotu do domu czy unikaniem kontaktów z mieszkańcami kraju gospodarzy. Co ważne, efekty szoku kulturowego możemy zminimalizować poprzez następujące działania:

- przygotowanie i zebranie informacji o kraju docelowym, ludziach, kulturze, religii
- w czasie pobytu słuchanie, obserwowanie i dopytywanie się
- planowanie tygodnia oraz dnia
- dbanie o zdrowie i kondycję fizyczną
- utrzymywanie kontaktów z gospodarzami
- rozpoznanie na co mamy wpływ, a nad czym nie ma się kontroli
- korzystanie ze wsparcia innych osób

W trakcie warsztatu pilotażowego szczególna wartością okazały się relacje uczestników wymian i mobilności ponadnarodowych, ich refleksje w odniesieniu do trudności, strategii ich pokonywania oraz tego, co następnym razem zrobiliby inaczej. W trakcie realizacji treningu w ramach modułu pierwszego ważne jest, aby trener poznał uczestników od strony ich doświadczeń mobilności, a ich doświadczenie traktował jako cenny zasób. W pracy z młodzieżą NEET, nie jest łatwo o takich uczestników, ale zawsze jest szansa, że 2-3 osoby w grupie doświadczyły mobilności. W przypadku braku takich uczestników trener powinien odwołać się do własnych doświadczeń lub mieć przygotowane relacje w formie pisemnej lub krótkich filmów młodych ludzi, którzy mogą podzielić się własnym doświadczeniem w tym zakresie.

Poniżej przedstawiamy sugerowane obszary rozwoju trenera oraz przykładowy program 2-dniowych warsztatów z zakresu kształtowania postawy otwartości na zmianę, wyzwania oraz mobilność. Zakres tematyczny tego modułu wiąże się w szczególny sposób z modułem czwartym, który kształtuje umiejętność wyszukiwania ofert mobilności w sieci, szczególnie na portalach związanych z programem Erasmus plus oraz Komisją Europejską.

Sugerowane obszary do dalszego rozowju trenera w zakresie tematyki modułu:

- teoria społecznego uczenia się Alberta Bandury
- międzykulturowa skali radzenia ze stresem (Cross-Cultural Coping Scale, CCCS) Kuo, Roysircara i Newby-Clarka (2006)
- kultura a strategie radzenia sobie ze stresem.
- wpływ poczucie własnej skuteczności na zachowanie człowieka
- związek między samo skutecznością a wytrwałością w dążeniu do celu
- koncepcje akulturacji : teoria Lysgaarda, *teoria uczenia się kulturowego* Warda, teoria Hofstede
- strategie akulturacji
- adaptacja społeczno-kulturowa
- integracja a asymilacja
- zarządzanie zmianą np. w oparciu o model DICE (ang. duration-integrity-commitment-effort)
- źródła oporu wobec zmian oraz metody ich przezwyciężania (adaptacja technik zaproponowane przez Kopptera i Schlezingera)

Bibliografia

Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall, Inc.

Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Bandura, A. Ross, D., & Ross, S. A. (1961). Transmission of aggression through the imitation of aggressive models. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 63, 575-582.

Biłas-Henne M., Boski P., Multicultural buffer, Psychologia Społeczna t.9, 2 (29) 2014, s.179-199.

Boski, P., Biłas-Henne, M. (2008). Interpersonal space of So - crates–Erasmus programme students. The evidence for multi cultural buffer. Referat wygłoszony podczas 19. konferencji IACCP, Brema, 27–31 lipca 2008.

Hofstede, G. (2011) Kultury i organizacje: zaprogramowanie umysłu. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.

Hofstede, G., Hofstede, G. J. (2005). Cultures and organizations. Software of the mind. New York: McGraw-Hill.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress,appraisal, and coping*. New York: Springer.

Pennebaker, J. W. (1995). Emotion, disclosure, & health. *American Psychological Association*.

Zeidner, M. & Hammer, A. L. (1992). Coping with missile attack: Resources, strategies, and outcomes. Journal of Personality, 60, 709-746.

Heszen-Niejodek I.: Styl radzenia sobie ze stresem jako indywidualna zmienna wpływająca na funkcjonowanie w sytuacji stresowej, (w:) Strelau J. (red.): Osobowość a ekstremalny stres, GWO, Gdańsk 2004.

Przykładowy program warsztatu „Mobilność – możliwe bariery, wyzwania i szanse” z zastosowaniem wybranych ćwiczeń

Dzień 1 – Otwarty na zmianę

Cele szkolenia	Etapy i sposoby osiągnięcia celów (opis zastosowanych metod, ćwiczeń)	Metody pracy	Materiały	Sugerowany czas pracy
Przedstawienie trenera Wprowadzenie do tematyki modułu Przedstawienie korzyści z udziału w szkoleniu	Zadanie M.1.1 **Welcome session** – trener wprowadza uczestników w główne zagadnienia związane z tematem mobilności.	Mini prezentacja	Karta Pracy Trenera M.1.1	30 min
Zapoznanie uczestników ze sobą Zbudowanie bezpiecznej atmosfery	Zadanie M.1.2 **Ball of Yarn Game –** trener modeluje formę prezentacji, uczestnicy przedstawiają się, uwzględniając w czasie prezentacji swoje doświadczenia pobytu w innych krajach.	Zadanie typu mingle Praca na forum grupy	Karta Pracy Trenera M.1.2 kłębek włóczki lub mała piłka	1.30h
Wprowadzenie do refleksji na temat własnych słabych i mocnych stron, ograniczeń i sposobami radzenia sobie ze stresem, szczególnie w odniesieniu do zmiany miejsca zamieszkania	Zadanie M.1.3 **Arkusz autorefleksji –** uczestnicy w formie cichej autorefleksji wypełniają kwestionariusz w odniesieniu do swoich zasobów, ograniczeń, strategii radzenia sobie ze stresem.	Praca indywidualna	Karta Pracy Trenera M.1.3 długopisy	30min

Dzielenie się doświadczeniem Pobudzenie do dyskusji na temat wad i zalet związanych z mobilnością Nazywanie uczuć i emocji związanych ze zmianą Zdefiniowanie barier i aspektów wspierających postawę otwartości na zmianę	Zadanie M.1.4 **Sharing the results** – uczestnicy dzielą się wynikami ankiety, swoimi przemyślenia nimi, wskazanie plusów i minusów związanych z postawą mobilności i otwartości na zmianę, trener moderuje debatę, dzielenie się doświadczeniami uczestników, nazywanie swoich obaw i leków.	Debata na forum grupy Dzielenie się doświadczeniem	Karta Pracy Trenera M.1.4 Papier flipchart, kolorowe markery	1h
Doświadczenie trudnej, kryzysowej sytuacji w bezpiecznych uwarunkowaniach Poszukiwanie możliwych rozwiązań w sytuacjach stresowych Zwiększenie samoświadomość bycia jednostką sprawczą Pobudzanie postawy kreatywnej Generowanie pomysłów na różne rozwiązania	Zadanie M.1.5 **Teatr uciśnionych/będących w potrzasku** – to forma kreatywnej współpracy uczestników, którzy w pierwszej fazie planują scenariusz mini sztuki na zadany temat (sytuacja trudna/stresująca w odniesieniu do zmiany miejsca pobytu, przebywaniem poza domem rodzinnym), w drugiej fazie następuje prezentacja mini przedstawień i aktywne zaangażowanie widowni – każdy uczestnik, który widzi rozwiązanie może dołączyć do aktorów na scenie. Ta sama mini sztuka może mieć klika różnych zakończeń lub Zadanie M.1.6 **Tworzenie opowieści** – uczestnicy otrzymują zestaw kolorów sznurków, kawałków włóczki. Trener podaje przykłady stresujących sytuacji związanych z pojęciem mobilności i zachowaniami wymagającymi postawy otwartości na zmianę. Za każdym razem kiedy uczestnik wymyśli rozwiązanie – łączy swój kawałek włóczki z kłębkiem. Zadanie trwa dotąd aż wszyscy uczestnicy pozbędą się sznurków.	Praca w małych grupach Praca z wykorzystaniem technik darmowych Praca na forum grupy	Karta Pracy Trenera M.1.5 Aranżacja przestrzeni, o ile to możliwe w formie sceny i miejsca dla widowni Karta Pracy Trenera M.1.6 Mały kłębek włóczki, kawałki kolorowej włóczki po 3 dla każdego uczestnika	Przygotowanie uczestnicz 1h Wystawienie mini sztuk: 1.30h

Wprowadzenie element zabawy Zbudowanie energii do kolejnego etapu szkolenia	Zadanie M.1.7 **Mobility Hangman –** uczestnicy grają w drużynach w popularną grę w tzw. wisielca. Trener przygotowuje 5-6 haseł związanych z mobilnością. Gra jest formą utrwalenia haseł i pojęć, które pojawiły się do tej pory w odniesieniu do tematu mobilności.	Praca w grupach	Karta Pracy Trenera M.1.7 Flipchart markery	30 min
Zainteresowanie uczestników różnymi kierunkami mobilności Budowanie postawy otwartości na podróże oraz świadomości tego, co dzieje się w różnych częściach świata	Zadanie M.1.8 **W podróży dookoła świata** – trener przy pomocy dużej mapy ściennej lub projekcji na tablicy moderuje dyskusję uczestników na temat tego jakie kraje chcieliby odwiedzić oraz co wiedzą o poszczególnych krajach: wydarzenia, symbole, ciekawe miejsca, jakie mogą być korzyści z pobytu w tych krajach.	Dyskusja moderowana	Ścienna mapa świata lub laptop, projektor	45min
Podsumowanie dnia i refleksja nad procesem uczenia się	**Zadanie M.1.9** **Szczególny moment tego dnia –** zadaniem trenera jest nawiązanie do zadań, w których uczestnicy tworzyli różne strategie radzenia sobie ze stresem i pobudzenie uczestników do refleksji na ten temat (modelowanie zachowań, poczucie skuteczności własnego działania)	Group discussion guided by the trainer		1h

Dzień 2

Cele szkolenia	**Etapy i sposoby osiągnięcia celów** (opis zastosowanych metod, ćwiczeń)	**Metody pracy**	**Materiały**	**Sugerowany czas pracy**
Wprowadzenie do tematu mobilności wewnątrz UE, Zapoznanie z możliwościami programu Erasmus plus Dzielenie się doświadczeniem	**Zadanie M.1.10** **Wprowadzenie do programów mobilności –** trener zachęca uczestników do dzielenia się swoim doświadczeniem oraz zapoznaje uczestników z różnymi programami grantowymi. uczestników	Mini wykład	Karta Pracy M.1.10 PPP	1h, 30min

Zachęcenie uczestników do współpracy oraz postawy przedsiębiorczej Radzenie sobie z sytuacja trudną	Zadanie M.1.11 **W twoich butach** – uczestnicy pracują w grupach 3 osobowych (najlepiej międzynarodowych) nad koncepcją inicjatywy przedsiębiorczej, mini biznes planem, w drugiej części ćwiczenia konfrontują się z sytuacją nagłej zmiany.	Praca w grupach	Flipchart Markey Masa mocująca	2h
Nawiązanie do poprzedniego zadania i omówienie emocji i odczuć związanych z udziałem w ćwiczeniu	Zadanie M.1.12 **Sprawdźmy dokąd zmierzamy** – nawiązanie do poprzedniej aktywności i facylitowanie przedłużonego etapu refleksji na temat odczuć, barier, frustracji, poczucia sukcesu, radzenie sobie ze stresem i zmianą etc. The trainer sums up the previous activity: through a brief group discussion every participant is going to externalize what problems and obstacles he/she faced during In Your-Shoes activity realizing the causes and the coping strategies that he adopted (or to adopt the next time). Jeżeli trener czuje, że grupa nie potrzebuje tak długiego etapu podsumowania i refleksji przeprowadza alternatywną grę podsumowującą Zadanie M.1.13 **Guess who? –** uczestnicy zapisują wyrażenia, zdania związane ze swoimi udziałem w ćwiczeniu, kartki z komentarzami wrzucane są do koszyka. Następnie wylosowana kartka jest czytana, a zadaniem uczestników jest odgadnięcie kto może być autorem tego komentarza	Moderowana dyskusja	Karta Pracy Trenera M.1.12	1h
Podsumowanie i refleksja nad procesem uczenia	Zadanie M.1.14 Arkusz autorefleksji – uczestnicy powracają to kwestionariusz, który wypełniali na początku szkolenia w celu uświadomienia sobie potencjalnych korzyści z udziału w szkoleniu, zmiany sowich odczuć czy postaw.	Praca indywidualna	Karta Pracy Trenera M.1.14	1h
Ewaluacja całego szkolenia **M.1.11**	Zadanie M.1.15 **What I bring and What I leave**: dyskusja grupowa, podsumowanie i refleksja z wykorzystaniem mocnych pytań.	Praca na forum grupy	Karta Pracy Trenera M.1.15	1.30h

M.1.1 Sesja powitalna

Cele

- Przedstawienie celów sesji
- Przedstawienie się i bliższe zapoznanie

Czas

30 minut

Materiały

- papier do flipcharta
- slajdy
- flamastry i długopisy

Procedura wykonania zadania

1. Trener przedstawia swoją osobę.
2. Trener zakreśla główne cele pierwszego modułu.
3. Trener wyjaśnia uczestnikom cele sesji i buduje motywację wewnętrzną do udziału w warsztatach.
4. Trener „zbiera oczekiwania uczestników” w kontekście założonych celów.
5. Pogrupowanie i przedstawienie oczekiwań. Podsumowanie sesji.

Szczegółowa procedura wykonania zadania

1.

Trener prosi uczestników, by usiedli w kole. Przedstawia się (imię i nazwisko, wiek, doświadczenie, rodzinę, hobby, zainteresowania, itd.) .Trener definiuje swoją rolę na najbliższe dni szkoleniowe.

„Witam wszystkich bardzo serdecznie. Nazywam się…Mam…lat. Mam…braci i …siostrę. Interesuję się….). Zamierzam być dla was pomocą, tak abyśmy mogli razem osiągnąć zamierzone przez nas cele tego szkolenia. Nie chciałbym przyjmować tu roli wodza i jedynego autorytetu. Chciałbym, aby każdy z was był jakby liderem w obrębie tej grupy. Moja rola będzie bardziej więc podobna do roli przewodnika, który pomoże wam osiągnąć cele tego szkolenia."

Trener od początku stawia duży nacisk na tzw. „empowerment uczestników" szkolenia, tak aby również poprzez sposób prowadzenia warsztatów budować poczucie sprawstwa.

2.

Trener wprowadza tematykę związaną z pierwszym modułem szkolenia.

„Pierwszy moduł dotyczy tematu otwartości na zmiany, szczególnie wśród młodych ludzi. Będziemy poruszać takie tematy jak mobilność międzykulturowa/międzynarodowa i rozpatrywać ją jako pewną szansę do osiągnięcia waszych osobistych celów".

3.

Trener nakreśla praktyczne cele Modułu 1 jakie mają osiągnąć uczestnicy.

„Temu modułowi przyświecają dwie główne idee: otwartość na zmiany i strategie radzenia sobie z przeciwnościami. Podczas naszego szkolenia będziemy się starać zwiększyć nasz potencjał w kontekście mobilności, będziemy poszerzać naszą wiedzę i umiejętności tak, by zwiększyć naszą otwartość na otaczające nas zmiany, szczególnie te związane ze zmianą miejsca zamieszkania.
Po drugie, musimy nauczyć się pewnych strategii radzenia sobie z trudnościami jakie przynosi mobilność i otwartość na pewne zmiany."

4.

Trener rozdaje każdemu uczestnikowi dwie małe kolorowe karteczki i zachęca ich do wyrażenia swoich oczekiwań w odniesieniu do przedstawionych celów.
Po wyznaczonym czasie zbiera karteczki i prosi 2 ochotników o pogrupowanie oczekiwań według podobnych kategorii i przedstawienie ich grupie. Na koniec trener podsumowuje wskazując, które oczekiwania mają szansę na zrealizowanie w ramach czasu warsztatów.

„Poznaliście już cele naszej sesji. Zachęcam Was teraz do wyrażenia swoich oczekiwań. Po czym poznacie, że udział w tej sesji był owocny? Co chcielibyście wiedzieć i umieć po naszym szkoleniu.

Rozdam wam po dwie karteczki. Zapiszcie hasłowo swoje oczekiwania. Macie na to 10 minut.”

„Zapraszam teraz 2 ochotników do zebrania naszych oczekiwań i przy pomocy grupy poukładania je w odpowiednie kategorie.

Następnie zaprezentujcie oczekiwania naszej grupie.”

W grupach międzynarodowych uczestnicy mogą wyrazić swoje oczekiwania w językach narodowych. Na etapie i prezentacji trener zachęca do współpracy koleżeńskiej i pomocy w tłumaczeniu.

M.1.2 Przełamywanie lodów: kłębek włóczki

Cele:

- Lepsze poznanie samych siebie
- Poznanie ludzi w kontekście ich narodowości, zainteresowań, planów
- Stworzenia więzi między uczestnikami z tego samego kręgu, ale też i pochodzącymi z odmiennych środowisk
- Utrwalenie imion uczestników

Czas:

1 godzina 30 minut

Materiały:

- Karty pracy studentów
- Kłębek włóczki (piłka do tenisa lub balon)

Procedura wykonania zadania

1. Trener prosi uczestników, by usiedli w kole.
2. Trener wyjaśnia cel zadania i podaje instrukcje.
3. Gra “Kłębek włóczni” zaczyna się od prezentacji trenera.
4. Prezentacje uczestników.
5. Podsumowania ćwiczenia w formie mini quizu.

Szczegółowa procedura wykonania zadania

1.

Trener zaprasza uczestników, by usiedli w kole, by przygotować się do gry „Kłębek włóczki”.

„Teraz zasiądźmy w kole. Będziemy grać w grę „Kłębek włóczki”. Pozwoli nam to lepiej się poznać.”

2.

Trener wyjaśnia cel zabawy i podaje zasady. Każdy uczestnik poprzez złapanie kłębka włóczki jest wywołany do podania krótkiej prezentacji swojej osoby.

„Teraz, każdy z was powie nam krótką prezentację o sobie: swoje imię, wiek, narodowość, informacje o swej edukacji, plany na przyszłość. Szczególnie w tym miejscu zwróćcie uwagę na swoje HIPOTETYCZNE studia, miejsce stażu po studiach lub wymarzone miejsce pracy, także rozważając możliwość nauki w innym kraju.”

Na tym etapie trener powinien być bardzo skoncentrowany, tak aby jak najwięcej zapamiętać z prezentacji uczestników. Jeśli to możliwe może rozbić dyskretnie notatki. Pozwoli mu to zamoderować quiz podsumowujący.

3.

Trener bierze kłębek włóczki (piłka tenisowa) w swe ręce I zaczyna prezentację swej osoby. Po jej ukończeniu rzuca/przekazuje kłębek innej osobie, która zaczyna mówić o sobie.

„Witajcie jeszcze raz. Zamierzam powiedzieć parę słów o sobie.
Po skończeniu przekażę piłkę komuś z was i poproszę o podobną prezentację. Zwróćcie proszę uwagę na tę część, gdy będziecie rozważać swoją przyszłość, swoje przyszłe studia czy miejsce pracy. Chciałbym, by pod koniec gry każdy z nas zapamiętał coś więcej o sobie i innych. Sprawdzimy to w formie mini quizu”

4.

Trener zachęca uczestników do podsumowania i sprawdzenia tego, co zapamiętali z prezentacji innych. Rozpoczyna quiz podsumowujący w formie pytania: ”Kto z nas …..

Quiz jest również formą utrwalenia imion. W odpowiedzi na pytanie uczestnicy powinni podawać imiona, a nie wskazywać palcem.

„Dziękuję za wasze prezentacje. Teraz sprawdzimy, co udało się Wam zapamiętać. Pamiętajcie, żeby w odpowiedzi na moje pytania używać imion. Zaczynamy?

Przykładowe pytania:
Kto z nas ma siostrę?
Kto z nas był już za granicą?
Kto z nas ma pomysł na swoje studia?
Kto z nas nie wyobraża sobie życia” bez facebooka?

Rodzaje pytań będą zależały od treści, które pojawią się w prezentacjach uczestników. Ważne jest, aby trener tak różnicował pytania, aby imiona wszystkich uczestników mogły zostać utrwalone poprzez podawania ich w odpowiedziach i aby nikt nie czuł się „niedostrzeżony”.

M.1.3 Arkusz autorefleksji

Cele:

- ocenienie stopnia otwartości na zmiany
- uzyskanie większej otwartości na ideę mobilności i wzmocnienie jej atrakcyjności wśród młodych ludzi

Czas

30 minut

Materiały

- długopisy i ołówki
- handouty trenera (kwestionariusz)

Procedura wykonania zadania

1. Wyjaśnienie celu zadania.
2. Omówienie pytań ze zwróceniem szczególnej uwagi na szczerość wypowiedzi, zwłaszcza w kwestii otwartości na zmiany w życiu młodych ludzi.
3. Praca samodzielna – proces autorefleksji uczestników.
4. Podsumowanie ćwiczenia z wykorzystaniem „de briefing questions”.

Szczegółowa procedura wykonania zadania

1.

Trener wprowadza w specyfikę testów dotyczących osobowości i zwraca uwagę na szczerość wypowiedzi. Podkreśla, że jeśli chce się osiągnąć jakikolwiek postęp należy wpierw poznać swoje mocne i słabe strony oraz to co nas ogranicza.

„Za chwilę otrzymacie arkusz autorefleksji dotyczący waszych zachowań i strategii działania w sytuacjach trudnych, wymagających podjęcia ryzyka lub przygotowania się do jakiejś zmiany. Pamiętajcie, że wpierw, jeśli chcemy osiągnąć jakikolwiek progres, musimy określić, co nas ogranicza i hamuje, więc proszę o szczere odpowiedzi! Zadanie wykonacie indywidualnie i jest to proces autorefleksji, tylko dla WAS. Arkusz zachowacie dla siebie."

W trakcie ankiety M.1.3. trener może objaśniać trudniejsze pytania i podchodząc do uczestników rozwiewać nasuwające się wątpliwości.

2.

Trener rozprowadza ankiety, podaje instrukcje, co do ich wypełnienia, zwracając szczególna uwagę na skalę.

„Waszym zadaniem będzie wypełnienie części 1 testu, może się zdarzyć, że odkryjecie pewne nieznane dotąd aspekty waszej osobowości. Będziecie też proszeni o zdefiniowanie mocnych i słabszych stron waszego sposobu działania. Na ten test macie 30 minut. W razie pytań podnoście rękę, będę podchodził i służył pomocą. Pamiętajcie, że test ten nie ma klucza odpowiedzi, ale jest zachęceniem do wglądu w samego siebie i odkrywania sowich zasobów i obszarów do rozwoju."

3.

Trener zachęca do podzielenia się refleksjami wykorzystując mocne pytania. Podsumowanie dotyczy ogólnych refleksji, a nie konkretnych odpowiedzi w ankiecie.

"Dziękuję za poświęcony czas i odpowiedzialne podejście do zadania. Mam nadzieję, że proces refleksji pomógł Wam w dostrzeżeniu zasobów, które już macie, które mogą wspierać Was w sytuacjach wymagających podjęcia wyzwania. Jesteście zapewne bardziej świadomi obszarów, które warto zmieniać?
Chciałem krótko podsumować ten etap. Zapraszam osoby chętne do odpowiedzi:
"Które pytanie zwróciło twoją szczególną uwagę i dlaczego?
Które z rozważanych zachowań uważasz za szczególnie pomocne?
Co zabierasz ze sobą?
Co stało się dla ciebie bardziej jasne?"

M.1.3 Arkusz autorefleksji

Część 1

Proszę przeczytaj każdy punkt poniżej i za pomocą skali podanej od 0 do 3 oceń podane sytuacje:

nie odnosi się	rzadko	dość często	bardzo często
0	1	2	3

_____ czy krytykowałeś lub pouczałeś siebie z jakiegoś powodu?

_____ czy będąc w obliczu trudnej sytuacji zachowywałeś się jakby nic się nie stało, kontynuując to, co robiłeś?

_____ czy zdarzało ci się mówić/wmawiać sobie pewne rzeczy, by poczuć się lepiej?

_____ czy w sytuacji trudnej rozmawiasz z kimś kto może zrobić coś konkretnego w twojej sytuacji?

_____ czy w wypadku bycia w sytuacji stresującej starałeś się oderwać się od niej, np. przez odpoczynek lub wzięcie krótkiego urlopu?

_____ czy w wypadku stresu i trudnych sytuacji zdarzało ci się uciec do picia, jedzenia, palenia, używania leków lub środków wspomagających, by poczuć się lepiej?

_____ czy zdarzyło ci się skorzystać z jakiejś dużej szansy/okazji w życiu; czy zdarzyło ci się zrobić coś ryzykownego?

_____ czy zdarzyło ci się coś zmienić po to, by polepszyć jakąś trudną sytuację/naprawić jakiś problem w twoim życiu?

_____ czy zdarzyło ci się nie informować otoczenia kiedy przeżywałeś jakieś ciężkie chwile?

_____ czy rozmawiałeś z kimś o twoich odczuciach w chwilach przeżywania jakiegoś stresu lub posiadania “doła”?

_____ czy w sytuacjach trudnych twoją reakcją było: stać twardo na ziemi i mocno walczyć o to, czego pragnąłeś?

_____ czy w sytuacjach trudnych odnosiłeś się do poprzednich doświadczeń?

_____ czy miałeś postawę typu: wiem co trzeba zrobić i muszę zdwoić wysiłki, by przezwyciężyć te trudne chwile?

_____ czy w głębi serca, gdy przydarzyło ci się coś bardzo trudnego, zdarzało ci się nie dopuszczać tej myśli, że ta sytuacja naprawdę się wydarzyła?

_____ czy kiedykolwiek złożyłeś sobie obietnicę po jakimś ciężkim doświadczeniu, że następnym razem wszystko potoczy się inaczej?

_____ czy w trudnych sytuacjach wymyśliłeś kilka sposobów rozwiązań problemu?

____ czy w trudnych sytuacjach potrafiłeś coś u siebie zmienić?

_____czy w trudnych doświadczeniach zdarzyło ci się śnić na jawie I wyobrażać sobie, że jesteś w innym miejscu i czasie?

_____czy pomyślałeś jak w danej kryzysowej sytuacji zachowałaby się osoba, która podziwiasz?

_____ czy próbowałeś spojrzeć na twoje problem z perspektywy innej osoby, z innego punktu widzenia?

___ czy zdarzało ci się pocieszać siebie stwierdzeniem, że mogło być dużo gorzej?

Napisz trzy rzeczy, które chciałbyś zmienić/osiągnąć po ukończeniu tego szkolenia/modułu.:

_____

_____

_____

_____

M.1.4 Dzielenie się rezultatami ankiety

Cele

- Analiza rezultatów ankiety
- Próba zrozumienia ograniczeń naszej osobowości i naszych słabszych punktów, po to, by dążyć do samodoskonalenia
- Dzielenie się wspólnymi odczuciami

Czas

1 godzina

Materiały

- Ankiety z pytaniami
- Flipchart

Procedura wykonania zadania

1. Próba refleksji grupy na temat napisanej ankiety.
2. Wprowadzenie zagadnienia “mobilności”, próba jej zdefiniowania.
3. Podsumowanie – otwarta debata.
4. Próba znalezienia wspólnej perspektywy w aspekcie podejścia do mobilności i zmiany.

Szczegółowa procedura wykonania zadania

1.

Trener ogólnie podsumowuje wyniki ankiet i wprowadza pojęcie mobilności; uczestnicy szukają jej plusów i minusów.

"Teraz, proszę was o wypowiedzenie się, z czym wam kojarzy się termin "mobilność"? Jak byście go określili? Jakie są potencjalne plusy i minusy bycia osobą mobilną? Napiszę wasze definicje na flipcharcie, dzieląc je na dwie grupy: plusy i minusy (bycia mobilnym)."

Trener powinien zacząć debatę i próbować zachęcić uczestników do podzielenia się swoimi przemyśleniami. W tle mamy wyniki ankiety i świadomość, że nowe sytuacje jak i wyzwania wyzwalają różne reakcje w naszym życiu i zależą wiele od naszej osobowości i wychowania.

2.

W tej części trener bada jakie odczucia prowokuje wśród uczestników idea mobilności.

"Jakie waszym zdanie są główne przeszkody stojące na drodze bycia mobilnym? Jakie są ich źródła: wewnętrzne, czy może obiektywne, zewnętrzne? Jakie może mieć odczucia osoba, która opuszcza swój dom, by jechać studiować za granicą? A jakie wy byście wtedy odczuwali odczucia? Co byście doradzili takiej osobie? A może już przeżyliście podobną sytuację i możecie się z nami podzielić swoimi przeżyciami?"

Trener może odnieść się do osobistych doświadczeń uczestników (wyjazd członków rodziny) lub do sytuacji mieszkania z dala od domu w czasie swej edukacji w szkole średniej. Jak to wpłynęło na fakt bycia mobilnym i stosunku do tej idei?

3.

Na tym bardzo ważnym etapie ważne jest by zachęcić uczestników do pozbycia się obaw i lęków, często odczuwanych przez wielu, a skupić się na tym, czego naprawdę pragniemy i jakie cele chcielibyśmy osiągnąć. Ważne jest wyjście z motywacji negatywnej ,hamującej nasz rozwój na drogę myślenia pozytywnego, rozwojowego.

"W tym miejscu skupimy się na waszych definicjach; widać wyraźnie, że wielu z was posiada podobne obawy i lęki związane z realizacją swoich celów i z faktem bycia osoba mobilną. Ważne jest jednak, by bardziej skupić się na waszych pragnieniach i celach niż na tym, co was ogranicza i hamuje wasz rozwój."

4.

Po dyskusji i wymianie poglądów trener wskaże na istnienie pewnych strategii pokonywania przeszkód (korzystanie z pytań z ankiety i wybór tych postaw, które pomagają w pokonywaniu problemów), cały czas skupiając się na pozytywnej motywacji w dążeniu do realizacji swoich celów.

"W tej trudnej sesji odnaleźliśmy pozytywne i negatywne odczucia, przemyślenia i postawy jakie są naszym udziałem. Spróbujmy teraz zastanowić się nad pewnym strategiami jak radzić sobie z trudnymi sytuacjami. Proszę was, byście patrząc na pytania z ankiety odnaleźli te postawy, które mogą pomóc w przezwyciężaniu trudności i mogą stać się pewnymi strategiami działania.

W podsumowaniu trener zwraca uwagę na duży związek między naszymi psychologicznymi uwarunkowaniami i obawą przed zmianą a ukrytymi pragnieniami i dążeniami, które często nie mogą być zrealizowane.

M.1.5 Teatr będących w potrzasku

Cele

- Doświadczenie trudnej, kryzysowej sytuacji w bezpiecznych uwarunkowaniach
- Odnaleźć różne rozwiązania sytuacji stresowych
- Zwiększyć samoświadomość bycia jednostką sprawczą
- Nauczyć się strategii radzenia sobie z problemami
- Zrozumienie pozytywnych aspektów bycia mobilnym

Czas

2 godziny, 30 minut

Materiały

- Karty pracy
- Obszar z podziałem na scenę i widownię
- Krzesła i inne potrzebne przedmioty na scenie
- Papier do flipcharta paper

Procedura wykonania zadania

1. Wyjaśnienie celu zadania i podanie planu działania.
2. Podział uczestników na małe 6-ścio osobowe grupy; trener podrzuca pomysły na wykonanie scenek.
3. Każda grupa przedstawia swoją własną „sytuację krytyczną”.
4. Czas na interakcję z widownią.
5. Etap podsumowania i refleksji.

Szczegółowa procedura wykonania zadania

1.

Trener wyjaśnia cel zadania I podaje plan działania. Każda grupa dostaje handout M.1.5 z propozycjami scenek jakie każda grupa ma odegrać. Trener wyznacza czas na przygotowanie i próbę, przed finalnym występem.

"Teraz proszę was o odegranie krótkiej scenki, pokazującej jakąś stresującą sytuację, którą należy przezwyciężyć. Pokażecie scenkę kilka razy; za pierwszym razem będąc widzami skupcie się na prezentowanym problemie, poczynając od drugiego razu każdy z widzów może zatrzymać scenkę i wcielić się w jednego z jej bohaterów. Zadaniem nowego aktora jest próba pokazania jak on by poradził sobie z konkretną sytuacją, wprowadzając w ten sposób inne, pozytywne zakończenie."

Trener rozdaje handouty każdej grupie.

2.

Po podziale na grupy uczestnicy dostają sugestie scenek pokazujących stresowe sytuacje związane z wyjazdem/przeprowadzeniem się za granicę.

"Teraz podzielimy się na grupy od 5 do 6 osób i zabawimy się w aktorów. Wyobraźcie sobie, że jesteście za granicą i tam dopadł was konkretny problem. Dajemy wam 5 różnych sugestii na stworzenie waszej scenki. Macie 45 minut na przeczytanie scenariusza i dopracowanie swoich ról.

3.

Na tym etapie każda grupa pokazuje swoją sztukę jeden raz, podczas gdy reszta widzów uważnie je obserwuje.

"Proszę teraz, by każda grupa, jedna po drugiej, przedstawiła swoje scenki; widzów na razie proszę o powstrzymanie się od komentarzy, ale o baczną obserwację scenek.

4.

Poczynając od drugiej serii scenek każdy z widzów może wczuć się w daną sytuację i odegrać swoją wersję wyjścia z trudnej sytuacji.

“Uwaga! Teraz każdy z was może wczuć się w różne scenki I wkroczyć na scenę! Prosimy was o bycie kreatywnymi optymistami! Jakie rozwiązanie widzicie w poszczególnych sytuacjach? Więcej niż jedno rozwiązanie jest możliwe, więc pomóżcie aktorom na scenie!”

5.

Na końcu trener podsumowuje zarówno grę aktorów jak I przede wszystkim kreatywne rozwiązania trudnych sytuacji. Jeszcze raz powinien wzmocnić pozytywne kompetencje w uczestnikach i zwrócić uwagę, że sztuka rozwiązywania problemów jest wpisana w nasze życie, a jeśli jest możliwa w teatrze, tym bardziej może być możliwa w rzeczywistości.

“Powiedzcie, jak się czuliście podczas sztuki? Jakie mieliście spostrzeżenia obserwując waszych kolegów walczących z różnymi trudnościami? Czy jest możliwe nowe, pozytywne spojrzenie na różne sytuacje krytyczne? Czy jeśli potrafiliście znaleźć nowe podejście w teatrze, to jest to możliwe również w waszym życiu? Czy można uczyć się pozytywnego myślenia w rozwiązywaniu problemów?”

M.1.2 Scenariusze scenek

Jest 5 różnych tematów scenek, które musicie odegrać przed swoimi kolegami. Każda grupa dostaje jeden topik. Nie wstydźcie się, nie jesteśmy w szkole aktorskiej; poczujmy się jak w prawdziwym życiu! Teraz pomyślcie co macie mówić i pomyślcie o rolach dla każdego członka grupy.

1. Ukażcie różne problemy i sytuacje związane z szukaniem przez studenta pracy za granicą; jakie możliwe przeszkody mógł napotkać (od biurokratycznych po kwestie językowe)

2. Odnalezienie się w nowym, dużym obcym mieście; nie znamy nikogo, (co robić poza uczęszczaniem na zajęcia)

3. Doświadczenie samotności, tęsknoty za rodziną; jaki to może powodować postawy?

4. Doświadczanie trudności w budowaniu nowego kręgu znajomych i przyjaciół (proszę, pokażcie jakie trudności może napotkać nowa osoba w obcym kraju w tym względzie)

5. Borykanie się z kwestiami finansowymi; potrzeba przecież pieniędzy na edukację, jedzenie i mieszkanie. A co z wolnym czasem, poznawaniem kraju, gdzie przebywam?

M.1.6 Tworzenie opowieści

Cele

- Zastosowanie w praktyce strategii radzenia sobie ze stresem/trudności
- Wzmocnienie umiejętności rozwiązywania problemów

Czas

1 hour, 30 min

Zasoby

- Otwarta przestrzeń
- Kolorowe kawałki włóczki (po dwa dla każdego uczestnika)

Procedura

1. Przedstawienie celu zadania i podanie instrukcji.
2. Rozwiązywanie problemów.
3. Podsumowanie.

Szczególowa procedura wykonania zadania

1.

Trener wyjaśnia cel zadania, podaje instrukcje, prosi uczestników, żeby usiedli w kole, każdemu rozdaje dwa kolorowe kawałki włóczki

"Za chwilę otrzymacie dwa kolorowe kawałki włóczki. Będziecie łączyć kawałki włóczki, tak aby stopniowo powstawał kłębek. Przedstawię wam przykładową stresującą sytuację, a waszym zadaniem jest podanie różnych możliwych rozwiązań. Celem gry jest pozbycie się swoich sznurków. Za każdym razem kiedy wymyślicie rozwiązanie dołączcie swój kawałek włóczki do kłębka. Gra zakończy się kiedy każdy z was pozbędzie się swoich sznurków.

2.

Trener zasiada w środku koła i rozpoczyna kłębek. Następnie przedstawia pierwszą sytuację.

"Za chwile przedstawię pierwszą sytuacją związaną z trudnościami czy stresem doświadczanymi podczas zmiany. Pamiętajcie, że każdy z was powinien generować możliwe rozwiązania, przedstawić je na forum grupy i dołączyć sznurek do kłębka. Kłębek symbolizuje problemy, które musicie rowiązać.
Każdy dołączony sznurek to was osobisty wkład w rozwiązanie problemu."

Trener może wybrać sytuacje zaproponowane w karcie uczestnika M.1.6 , kiedy zauważy że zainteresowanie danym problem maleje, a lista rozwiązań jest wystarczająca, przechodzi do kolejnej sytuacji.

3.

Trener podsumowuje główny cel zadania, podkreślając fakt, że każdy z uczestników był w stanie podać rozwiązanie i uświadamiając, że umiejętność rozwiązywania problemów, generowanie różnych opcji to cenna umiejętność dla rozwoju osobistego i zawodowego

"Czego nauczyliście się dzięki temu ćwiczeniu?
Jakie nowe nawyki możecie teraz praktykować?
Jak możecie wzmacniać umiejętność rozwiązywania problemów?"

M.1.2 Karta uczestnika

Poniżej znajdują się przykładowe opisy sytuacji wymagającej użycia strategii radzenia sobie ze stresem:

1. Trudności w znalezieniu pracy za granicą.
2. Rozpoczęcie życia w nieznanym miejscu z dala od rodziny i przyjaciół.
3. Brak rodzinnego wsparcia.
4. Doświadczania trudności w budowaniu sieci znajomych/przyjaciół/poczucie społecznego wykluczenia.
5. Problemy finansowe – brak pieniędzy na podstawowe wydatki, konieczność radzenia sobie samemu.
6. Problemy językowe – myślałeś, że Twój angielski jest dobry, ale po przyjedźcie za granicę nic nie rozumiesz, nie możesz uczestniczyć w wykładach.
7. Twój kolega zaprosił cię do Grecji, obiecał pracę, ale nikt nie odebrał cię z lotniska I nie odpowiada na Twoje telefony.
8. Jesteś pierwszy raz za granicą, bardzo tęsknisz za domem, ale wstydzisz się do tego przyznać.

M.1.7 Mobility Hangman

Cele:

- powtórzenie skojarzeń związanych z pojęciem mobilności
- dzielenie się swoimi odczuciami i opiniami
- poznawanie innego punktu widzenia

Czas:

1 hour

Zasoby:

- flipchart
- długopisy

Procedura

1. Podział uczestników na grupy.
2. Przypomnienie reguł zabawy w tzw. „wisielca”.
3. Dyskusja wokół odkrytych pojęć.

Szczegółowa procedura wykonania zadania

1.

Trener przypomina zasady gry w tzw. wisielca, dzieli uczestników na grupy 5-6 osobowe.

"Podzielę was na grupy 5-6 osobowe. Zagramy w popularną grę tzw. wisielca. Wszystkie ukryte hasła związane są z pojęciem mobilności. Gra ta pozwali nam utrwalić sobie różne aspekty tego tematu, a następnie omówić wady i zalety. Zapiszę puste pola, jeśli podana przez waszą grupę litera jest poprawna zyskujecie kolejną szansę, jeśli nie rozpoczynam rysowanie, a następna grupa przejmuje.

Przykładowe pojęcia: elastyczność, przedsiębiorczość, otwartość, szok kulturowy, akulturacja, integracja, perspektywy, nowe horyzonty, network, strategie, poprawa,

2.

Trener ukrywa słowo zapisując odpowiednią ilość pól na flipcharcie. Grupa podaje literę, jeśli nie trafiają zgodnie z regułami gry trener rozpoczyna rysunek szubienicy, jeśli litera jest poprawna – grupa kontynuuje. W każdym momencie gry grupa, która rozpoznaje hasło może krzyknąć nazwę zdobywając w ten sposób punkt.

"Rozpocznijmy od pierwszego pojęcia. Grupa pierwsza – proszę o pierwszą literę …."

3.

Trener rozpoczyna dyskusję wokół odkrytych podczas gry pojęć. Stara się podkreślać pozytywne aspekty pojęć, podkreślać wspólne odczucia, może podzielić się swoimi odczuciami i emocjami związanymi z pojęciami.

" Przeczytajmy teraz po kolei każde słowo, które udało nam się odkryć. W jakim stopniu to słowo związane jest z pojęciem mobilności? Jakie odczucia i emocje rodzi w was to pojęcie? Jakie macie inne skojarzenia z tym słowem?

Trener za każdym razem podsumowuje skupiać się na pewnych ukrytych aspektach wybranych pojęć, analizuje wady i zalety różnych sposobów myślenia, starając się nie oceniać opinii poszczególnych uczestników.

M.1.8 W podróży dookoła świata

Cele

- podkreślenie pozytywnych aspektów mobilności
- poszerzenie wiedzy i perspektywy w odniesieniu do różnych krajów
- dzielenie się doświadczeniem

Czas

1 hour

Materiały

- duża mapa ścienna lub
- projector i laptop

Procedura zadania

1. Prezentacja mapy i celów zadania.
2. Prezentacja krajów przez uczestników.
3. Dzielenie się wiedzą i doświadczeniem.
4. Refleksja po zadaniu.

Szczegółowa procedura wykonania zadania

1.

Trener wyjaśnia, że celem zadania jest pokazanie zalet mobilności i osobistych korzyści z nią zawiązanych. W tym celu przedstawia uczestnikom dużą mapę (ścienną lub wyświetloną na tablicy)

"Spójrzcie na mapę – zachęci nas to do rozmów na temat różnych aspektów mobilności, w tym zalet I osobistych korzyści, które możemy osiągnąć."

Mapa ścienna lub wyświetlona za pomocą projektora.

2.

Trener chodzi wokół grupy i zdobywa informacje jakie kraje uczestnicy już odwiedzili lub jakie chcieliby odwiedzić.

"Jakie kraje chcielibyście odwiedzić? Jakie kraje europejskie i inne już odwiedziliście. Czy byliście kiedyś w Japonii, Ameryce lub Australii? Proszę podzielcie się swoim doświadczeniem i przeżyciami."

Trener pozwala na swobodną wymianę informacji, krótkie dialogi pomiędzy uczestnikami, którzy chcą się podzielić swoimi przeżyciami.

3.

Trener wyjaśnia, że zadaniem każdego uczestnika jest wybranie jednego kraju, który odwiedzili lub marzą o tym, aby go odwiedzić. Następnie w parach uczestnicy opowiadają o faktach, ciekawostkach, wydarzeniach lub swoich własnych doświadczeniach związanych z tym krajem.

“ Proszę was o wybranie na mapie jednego kraju – może to być kraj który już odwiedziliście lub marzycie o takiej podróży. Celem tej części jest rozbudzenie waszego zaciekawienia tym, co dzieje się na świecie. Wybrawszy kraj, podzielcie się z osobą siedzącą po waszej prawej stronie waszymi doświadczeniami, faktami, ciekawostkami czy wydarzeniami związanymi z wybranym przez was krajem. Co sprawia, że akurat ten kraj wybraliście?”

4.

Po zakończeniu rozmowy w parach, trener podsumowuje próbując znaleźć wspólne aspekty zaprezentowanych opinii, odczuć doświadczeń. Może doszukać się połączeń pomiędzy różnymi zaprezentowanymi historiami. Ale też zwrócić uwagę na różne punkty widzenia.

“Opisałeś sytuację podobną do tej, którą przedstawił Paul, Maria, Anna … Anna powiedziała , że … A jak wy zareagowalibyście na to doświadczenie … Co sądzicie o doświadczeniach waszych kolegów i koleżanek?

Trener stara się skupiać uwagę na pozytywnych aspektach przedstawionych krajów, przedstawia wady i zalety przedstawionych faktów.

M.1.9 Zajęcia podsumowujące – komentarz na sesję “Teatr będących w potrzasku”

Cele

- Skupienie się na najbardziej typowych pojawiających się trudnościach
- Analiza pozytywnego jak I negatywnego podejścia do stresogennej sytuacji
- Ukazanie, że zawsze jest jakieś rozwiązanie nawet na początku wydawałoby się bardzo trudnych sytuacji

Czas

1 godzina

Materiały

- Flipchart
- Długopisy

Procedura wykonania zadania

1. Skupienie się na kluczowych przykładach z poprzednio odegranych scenek.
2. Debata.
3. Podsumowanie. Omówienie pozytywnego i negatywnego podejścia do stresogennych sytuacji.

Szczegółowe omówienie zadania

1.

Trener podaje listę kluczowych przykładów trudnych sytuacji jakie pojawiły się w czasie odgrywania scenek: „Teatr będących w potrzasku”

“Teraz zamierzam wrócić do tych sytuacji, które pokazaliście w scenkach I które wywołały sporo emocji. Następnie, przeanalizujemy wasze propozycje rozwiązań, które spontanicznie odegraliście; spróbujemy wypracować wspólny pogląd na to, jak radzić sobie ze stresem, bazując na waszych doświadczeniach”

Trener rozdaje każdej grupie kartę pracyM.1. 2.

2.

Teraz trener próbuje zaktywizować tych, którzy nie brali czynnego udziału w etapie rozwiązywania problemów w czasie odgrywania scenek.

“Teraz, zamierzam zapytać tych, którzy może mniej grali w czasie naszej poprzedniej zabawy, byście wypowiedzieli się jak wy byście zareagowali w tamtych sytuacjach? Co wy byście zrobili na miejscu tamtych biednych „studentów?”

3.

Teraz trener podsumowując tą czynność daje swój punkt widzenia i dzieli reakcje na stres na: “pozytywne i negatywne podejście do stresu”. Studenci próbują skomentować oba podejścia.

“Teraz pozwólcie, że, korzystając z mego doświadczenia, spróbuję nakreślić, które reakcje przedstawione w waszych scenkach opisałbym jako pozytywne podejście do trudnych sytuacji, a które jako negatywne. Na przykład, w pierwszej scence…Jakie jest wasze zdanie na ten temat? Które podejście wydaje się być efektywne?

Jako podsumowanie jeden z uczestników proszony jest o stworzenie tabeli dzielącej reakcje na stres na “pozytywne” i “negatywne” wraz z przykładami.

4.

Trener facylituje również proces refleksji na temat pracy grupowej z wykorzystaniem tzw. mocnych pytań.

“Proszę, abyście teraz powrócili do swoich grup, w których odgrywaliście scenki. Przedyskutujcie pytania:

- Co wam poszło dobrze? Co nie wyszło? Dlaczego?
- Jakie bariery i przeszkody organizacyjne napotkaliście?
- Co możecie zrobić, aby następnym razem było jeszcze lepiej?
- Czy główne role / czas mówienia były zdominowane tylko przez kilka osób?
- Ile dałeś z siebie w czasie pracy w grupie
- Jak zatroszczyłeś się, aby włączyć wszystkich?
- Co zabierasz ze sobą?

M.1.10 Wprowadzenie do tematu UE

Cele

- Prezentacja podstawowych informacji związanych z UE
- Zastanowienie się nad zagadnieniem mobilności w obrębie UE
- Promocja świadomości bycia aktywnym obywatelem Europy

Czas

1 godzina

Materiały

- Slajdy
- Papier do Flipcharta
- Kolorowe marker i długopisy

Procedura wykonania zadania

1. Wprowadzenie do tematu UE i mobilności w ramach tej struktury.
2. Burza mózgów na temat mobilności i wagi postawy otwartości na zmiany.
3. Prezentacja multimedialna na temat programu Erasmus Plus.
4. Debata podsumowująca.

Szczegółowy plan wykonania zadania

1.

Trener wita uczestników w drugim dniu szkolenia. Podkreśla wagę mobilności młodych w kontekście działania wspólnoty zwanej Unią Europejską.

"Witam każdego z was w drugim dniu naszego szkolenia. Dziś będziemy rozmawiać o bardzo ważnej kwestii mobilności młodych ludzi i o waszej postawie otwartości na zmiany. Spojrzymy dziś na kwestię mobilności jako na niezbędne narzędzie w kontekście bycia człowiekiem aktywnym na drodze swojej samorealizacji.

2.

Burza mózgów: trener prosi o wymienienie wszystkiego, co kojarzyć się może z ideą mobilność, jednocześnie notując idee na flipcharcie.

"Teraz proszę o wypowiedzenie jednego słowa związanego z idea "mobilność", ja zaś będę notował wasze skojarzenia. Na koniec podsumujemy to co wymyśliliście, tak, by dostrzec jakąś myśl przewodnią (*fil rouge*)".

Trener może dać uczestnikom chwilę do namysłu.

3.

W tej części trener zaprezentuje ogólnie możliwości jakie może dać program Erasmus Plus w oparciu o stronę programu lub wcześniej przygotowaną prezentację.

"Teraz, pozwólcie, że obejrzymy prezentację dotyczącą program Erasmus Plus; postaram się naświetlić wam możliwości jakie ten program oferuje; zobaczycie, że nie jest trudno odnaleźć swą drogę w programie zakładającym mobilność i społeczną elastyczność."

4.

W tej części jest czas na dyskusję i opinie uczestników. Jednocześnie przewijają się tematy główne, czyli mobilność i otwarcie na zmiany.

"Jakie są wasze odczucia na temat program Erasmus? Co sądzicie o idei mobilności młodych Europejczyków? Czy taki program mógłby wam przynieść jakieś korzyści, jeśli tak, to jakie?"

M.1.11 „Na twoim miejscu”

Czas

2 godziny

Cele

- Doświadczenie trudnej sytuacji krytycznej w bezpiecznym środowisku
- Uczenie się jak szukać nowych, innych rozwiązań w sytuacjach stresogennych
- Opanowanie strategii radzenia sobie w trudnych sytuacjach
- Wzmacnianie mentalnej elastyczności u młodych ludzi
- Budowanie umiejętności utrwalania relacji u młodych ludzi

Materiały

- Krzesła
- Flipchart i markery

Procedura wykonania zadania

1. Wyjaśnienie zadania .
2. Podział na grupy i podanie instrukcji.
3. Praca w grupach.
4. Koniec zadania; zmiana reguł.
5. Prezentacje poszczególnych grup.

Szczegółowa procedura wykonania zadania

1.

Trener wyjaśnia cel zadania: każdy z uczestników ma wymyśleć jakiś pomysł biznesowy, który chciałby wprowadzić w życie. To ćwiczenie ma pomóc używać strategii radzenia sobie w trudnych sytuacjach w bardziej realistycznym kontekście.

"Zacznijmy od pewnej symulacji, która ma nam pomóc w ćwiczeniu używania strategii radzenia sobie w trudnych sytuacjach. Wpierw, chcę by każdy z was pomyślał o jakiś biznesowym przedsięwzięciu, które potem chciałby wprowadzić w życie. Realizując swe plany napotkacie na pewno wiele przeszkód; ćwiczenie to ma wam wskazać wasze mocne strony ale I też te słabsze. Spróbujcie podjąć to wyzwanie!"

2.

Trener dzieli uczestników na małe trzyosobowe mieszane grupy; grupy otrzymują kolejne numery, co będzie potrzebne później i wyjaśnia szczegóły zadania i podaje instrukcje.

"Teraz podzielimy was na małe 3 osobowe mieszane grupki, których zadaniem będzie wypracować projekt własnej działalności biznesowej, którą chcielibyście zrealizować."

Proszę nie przejmujcie się za bardzo szczegółami! Po pierwsze musicie udowodnić, czy potraficie pracować w drużynie. Po drugie, powinniście pokazać zrozumienie podstawowych schematów planowania nowego przedsięwzięcia. Na koniec, wybierzcie reprezentanta, który przedstawi wasz wspólny projekt. Macie na to 45 minut."

Trener może zasugerować podstawowe punkty biznes planu: profil firmy, grupa docelowa, sponsoring/finanse, plan marketingowy, analiza ryzyka. Trener zachęca by użyć markerów, flipcharta do zaprezentowania swego pomysłu.

3.

Trener monitoruje pracę grup, służy pomocą i radą, podaje metody rozwiązywania potencjalnych problemów.

"Zacznijcie pracę i powodzenia! W razie problemów służę pomocą!"

Rolą trenera jest nie sugerowanie gotowych rozwiązań lecz raczej sugerowanie jaka metodę wybrać, by osiągnąć zamierzony efekt.

4.

Etap wymiany projektów i planów. Na końcu trener stopuje całe zadanie dając grupom nowe zasady prezentacji swoich biznesplanów.

"Teraz nadszedł czas na prezentację waszych planów! Ale, uwaga, mam dla was niespodziankę! Każda grupa musi porzucić swój plan i przejąć projekt stworzony przez inną grupę, wasi reprezentanci będą musieli przedstawić nowy plan! Macie teraz 20 minut na wymianę planów i wzajemne konsultacje."

Trener może teraz służyć pomocą jako mediator tam ,gdzie wystąpiły problemy komunikacyjne i ze zrozumieniem idei projektów.

5.

Czas na ostateczne prezentacje.

"Czas na prezentacje waszych pomysłów! Każda grupa ma 5 minut na przedstawienie „swojego" biznes planu!"

"Po prezentacjach będzie czas na wasze ostateczne uwagi i komentarze.."

Trener przypomina, że można zadawać pytania, prosić o objaśnienie jakichś kwestii.

M.1.12 Sprawdźmy dokąd zmierzamy – ćwiczenie podsumowujące

Czas

1 godzina

Cele

- Odniesienie się do korzyści odniesionych z poprzedniego zadania "Na twoim miejscu"
- Podzielenie się jakie przeszkody towarzyszyły uczestnikom w tym zadaniu
- Uświadomienie sobie jakie cele zostały osiągnięte.

Materiały

- Flipchart

Procedura wykonania zadania.

1. Odniesienie się do poprzedniego zadania, przypomnienie jego celów.
2. Otwarta dyskusja na temat przeszkód jakich doświadczyli uczestnicy w realizacji tego zadania.
3. Etap refleksji i wniosków.

Szczegółowa procedura wykonania zadania

1.

Trener wyjaśnia jakie były założenia zadania "Na twoim miejscu". Przede wszystkim podkreśla znaczenie strategii radzenia sobie z sytuacjami trudnymi, o których była mowa właśnie w Module 1.

"W poprzednim zadaniu stanęliście w obliczu konkretnych problemów, a mimo to staraliście się osiągnąć czego się od was wymagało. Przede wszystkim większość z was świetnie zaadoptowała strategie radzenia sobie z trudnymi sytuacjami, tak by pokonać wyzwania stojące przed wami."

2.

Trener otwiera debatę w której uczestnicy dzielą się jakie strategie obrali w nowej i trudnej sytuacji, mówią o tym, co pozwoliło im skończyć zadanie.

"Każdy z was może podzielić się swoimi spostrzeżeniami i odczuciami, które towarzyszyły wam w poprzednim zadaniu. Jakie były wasze reakcje, gdy dowiedzieliście się o zmianie reguł? Co stanowiło dla was główną przeszkodę w czasie wymieniania się prezentacjami, a potem w czasie samych prezentacji?

Trener może zacząć dyskusję mówiąc o swoich obserwacjach i reakcjach niektórych grup; może porównać szybkość reakcji i decyzyjność poszczególnych grup, jak i stopień kooperacji.

3.

Trener podsumowując jeszcze raz zwraca uwagę na reakcję na zmiany jakie często nieoczekiwanie pojawiają się w naszym życiu.

"Pomyślcie, co powodowała nagła zmiana, jak się czułeś w tym momencie? Co było motorem twoich dalszych działań? Zniechęcenie, frustracja, czy poczucie wyzwania?"

M.1.13 Guess Who?

Cele:

- pogłębienie znajomości pomiędzy uczestnikami
- dzielenie się doświadczeniem i opiniami
- zachęcenie do rozmowy na temat międzynarodowych inicjatyw/programów i ich wpływie na młodych ludzi.

Czas:

1 hour

Zasoby:

- kawałki/paski papieru
- plastikowy pojemnik
- długopisy lub ołówki

Procedura wykonania zadania

1. Trener wyjaśnia cel zadania i podaje instrukcje.
2. Przygotowanie opinii.
3. Zgadywanie – Guess who?

Szczegółowa procedura wykonania zadania

1.

Trener wyjaśnia cel zadania i podaje instrukcje. Rozdaje każdemu uczestnikowi pasek papieru do napisania opinii. Zadaniem uczestników jest wyrażenie swojego zdania na temat poznanych programów międzynarodowych mobilności, otwartości na zmianę wyzwania.

" Zadanie, które za chwile wykonamy pozwoli nam jeszcze bardziej się poznać i podsumować nasze opinie i odczucia dotyczące omawianych przez nas aspektów mobilności. Za chwilę rozdam wam kartki papieru. Waszym zadaniem jest wyrażenie swojej opinii lub odczuć w formie 2-3 zdaniowego komentarza. Macie na to 15 min."

Jeżeli uczestnicy chcą mogą wyrazić więcej niż jedną opinię. Trener zaznacza żeby komentarze nie były zbyt osobiste, tak żeby nie wskazywały od razu ich autora.

2.

Po upływie wyznaczonego czasu trener zbiera zapiane kartki do plastikowego pojemnika. Następnie prosi jednego z uczestników, aby wylosował jedna kartkę i odczytał na głos przedstawiony na niej komentarz.

"Teraz proszę abyście włożyli swoje komentarze do tego pojemnika. Za chwilę poproszę różne osoby, aby losowo wybrać kartkę i odczytać komentarz na głos."

Trener prosi uczestników aby połączyli opinię/ wypowiedź z konkretną osobą. Odpowiedzieli na pytanie dlaczego wyobrażają sobie, że to właśnie ta osoba może być autorem komentarza, czy jest on podobny do ich odczuć. Dzięki temu uczestnicy odkrywają, co ich łączy, jakie obawy i nadzieje dzielą.

3.

Trener prosi uczestników, aby uważnie słuchali i spróbowali odgadnąć kto może być autorem tego komentarza.

"Proszę was o uważne słuchanie. Waszym zadaniem jest odgadnięcie kto może być autorem tego komentarza. Jeśli jest to twój komentarz nie ujawniaj się. Proszę was również o uzasadnienie co sprawia, że sądzicie, że to ta właśnie osoba jest autorem komentarza. Możecie również sugerować kto na pewno nie jest jego autorem."

Trener próbuje zachęcać uczestników do szukania połączeń, podobieństw, tego co łączy uczestników w postrzeganiu różnych zagadnień związanych z mobilnością. Stara się podkreślać zalety i korzyści. Może uświadomić młodym ludziom jak bardzo się poznali nawzajem, jak potrafili się uważnie słuchać.

M.1.14 Test samooceny

Cele

- Uświadomienie sobie korzyści jakie może przynieść realizacja założeń tego Modułu w praktyce
- Porównanie poprzedniej dyspozycji psychicznej uczestników z obecnym nastawieniem
- Uświadomienie sobie potencjalnego olbrzymiego kroku naprzód uczynionego przez uczestników jako jedną grupę

Czas

1 godzina

Materiały

- Karta pracy M.1.14
- Długopisy i ołówki
- Flipchart

Procedura wykonania zadania

1. Wyjaśnienie celu sesji.

2. Rozdanie ostatecznych kwestionariuszy/ankiet.

Szczegółowa procedura wykonania zadania

1.

Trener informuję, że uczestnicy będą musieli wypełnić ankietę/test, podobną do tej z pierwszych zajęć. Te ankiety będą dobrym źródłem do porównania przemyśleń I odczuć uczestników I ich ewolucji w czasie szkolenia.

"Waszym zadaniem jest wypełnienie podobnego testu/ankiety jak na pierwszych zajęciach. Wpierw musieliście opisać swoje początkowe odczucia i oczekiwań; teraz jesteście poproszeni o opisanie tego, co zdobyliście w czasie tego szkolenia."

2.

Trener rozdaje ankiety uczestnikom, będąc do ich dyspozycji w razie potrzeby.

M.1.2 Ankieta

Ostateczna ankieta – Moduł 1

Imię: _____

Nazwisko: _____

Wiek: _____

Narodowość: _____

Czy twoje początkowe oczekiwania zostały zaspokojone? Dlaczego/dlaczego nie?

_____

_____

_____

Czego się nauczyłeś, wymień kilka konkretnych przykładów?

_____

_____

_____

Jak ten Moduł pomógł tobie na drodze do realizacji twoich osobistych celów?

_____

_____

_____

Czego dowiedziałeś się o sobie w czasie tego Modułu? Jakie są twoje mocne i słabe punkty?

_____

_____

_____

_____

_____

Wymień dobre i słabe strony tego szkolenia?

_____

_____

_____

M.1.15 Co przynoszę ze sobą – co zostawiam za sobą

Cele

- Uświadomienie sobie jakie cele zostały osiągnięte przez uczestników
- Przypomnienie sobie głównych celów tego szkolenia
- Pomoc w zmianie postaw wśród uczestników w kierunku bycia osobą otwartą i dynamiczną

Czas

1 godzina, 30 minut

Materiały

- Flipchart
- Długopisy

Procedura wykonania zadania

1. Wyjaśnianie celu sesji.
2. Komentarze uczestników i wnioski podsumowujące (“okrągły stół”).
3. Ostateczne wnioski i podziękowanie za wspólny czas i pracę.

Szczegółowa procedura wykonania zadania

1.

Trener prosi uczestników o podzielenie się pozytywnymi przemyśleniami związanymi ze szkoleniem; jakie słabości udało im się za sobą zostawić, a co pozytywnego udało im się zabrać do swojego środowiska

"Zacznijmy naszą ostatnią dyskusję, podsumowującą, co wam się udało zostawić- w sensie jakie słabości, a co pozytywnego udało wam się zabrać ze sobą."

Trener może na tym etapie przypomnieć główne założenia mobilności, otwartości na innych, umiejętności radzenia sobie z trudnymi I nowymi sytuacjami.

2.

W tym momencie ważne są szczere wypowiedzi uczestników, w których uwypuklą swoje przeżycia, powiedzą o nowych zdobytych umiejętnościach albo wspomną o nowej perspektywie patrzenia na różne kwestie w swoim życiu.

"Teraz usiądziemy w kręgu, a ja poproszę każdego z was o swoich przemyśleniach i przeżyciach w czasie tego szkolenia. Czy ono pomogło wam na drodze do osiągania waszych osobistych celów? Czy może zmieniło perspektywę z jaką widzieliście pewne sprawy w swoim życiu? Czy jest coś co możecie zabrać ze sobą jako nową jakość do swoich domów i środowisk?

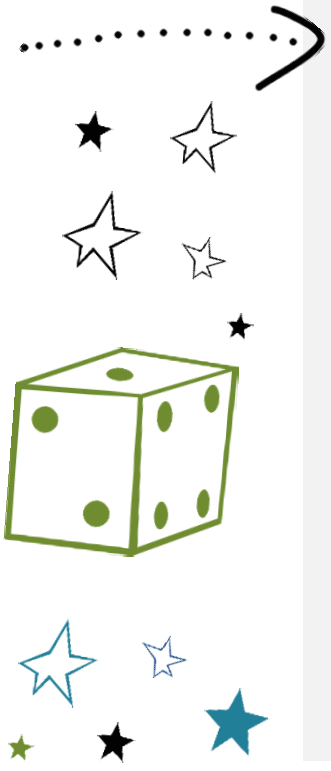
Trener prosi o wypowiedzi ustne lub pisemne. Prosi też o znalezienie pewnych słów kluczy, które by mogły podsumować to szkolenie.

3.

Trener dokonuje podsumowania, dziękuje za zaangażowanie i wkład wszystkim uczestnikom szkolenia.

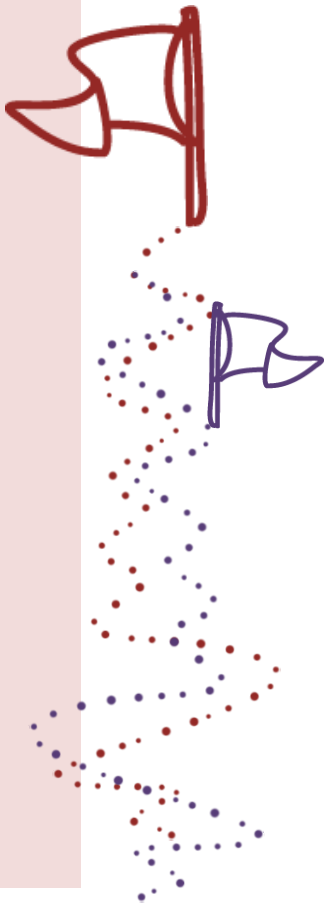
Moduł 2 - Kompetencje międzykulturowe – dlaczego się nimi zajmujemy?

Od wieków ludzie komunikują się ponad granicami, podróżują, handlują poza krajem zamieszkania. Jednak ostatnie dekady to nieporównywalny z żadnym wcześniejszym okresem rozwój środków komunikacji międzynarodowej. Odległości geograficzne przestają mieć znaczenie dla relacji międzyludzkich. Gospodarka z jednej strony wspiera rozwój światowej komunikacji, z drugiej sama z niego korzysta. Zwiększenie mobilności ludzi, towarów i kapitału prowadzi do silnego zglobalizowania rynku pracy. Coraz mniej jest zawodów, w których nie ma potrzeby posługiwania się językami obcymi, czy konfrontowania się z innymi kulturami. Na wyniki pracy coraz częściej składają się kompetencje grupy specjalistów pochodzących z różnych części świata. Jeżeli nie my wyjedziemy za granicę, „inne" odnajdzie nas w kraju, w postaci sąsiadów pochodzących z innego kraju, lokali z egzotyczną kuchnią w menu, ofert pracy w zagranicznych firmach, pracy świadczonej na rzecz zagranicznego pracodawcy przy wykorzystaniu nowoczesnych technologii, czy podczas konieczności przeglądania stron internetowych z całego świata.

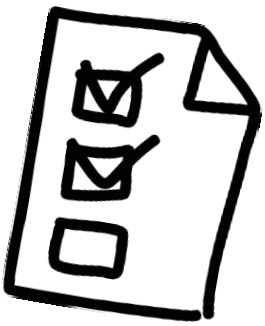


Młodzi ludzie w różny sposób reagują na te zjawiska. Jedni otwarcie i odważnie podchodzą do zmian w otoczeniu społeczno-kulturowym i wyzwań na rynku zatrudnienia. Innych tempo i skala wyzwań przytłacza, wycofują się i szukają dla siebie miejsca, w którym nie będą zmuszeni do konfrontacji z „nowym". Unikają naruszania swojej strefy komfortu i poczucia bezpieczeństwa społecznego i osobistego, bo brak im pewności siebie i przekonania, że są w stanie sprostać takiemu wyzwaniu. Omijają ich więc pozytywne skutki zmian cywilizacyjnych, nie dzielą współczesnych sukcesów i wygód technologicznych, nie uczestniczą w międzynarodowym rynku edukacji i pracy. Z czasem wykluczani są z partycypacji społecznej i demokracji obywatelskiej, bo nie funkcjonują w nowych relacjach.

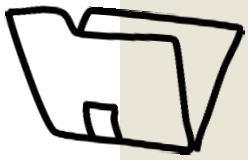
Wśród młodych bardziej odważnych i otwartych praca w środowisku międzynarodowym uważana jest za ciekawą, rozwojową, związaną z podróżami i poznawaniem nowych zakątków świata. Zespoły różnorodne kulturowo postrzegane są jako bardziej kreatywne, o szerszej perspektywie postrzegania, zdolne do wypracowywania unikatowych rozwiązań. Jednak niesie to ze sobą wyzwania, których młodzi ludzie na początku nie są świadomi. Niepodołanie im może skutecznie zniechęcić i utrudnić pracę w międzynarodowym teamie. Dlatego trzeba przygotować siebie i swój potencjał, by czerpać z działania na pograniczu kultur. Omijania barier, jakie pojawiają się w komunikacji między ludźmi o różnych systemach wartości, zwyczajach i poglądach można się nauczyć. Możemy też nauczyć się żyć w społeczeństwie zróżnicowanym kulturowo bez stresu i lęku przed konfrontacją z nowym, czerpiąc z tej różnorodności jako obywatele, pracownicy, sąsiedzi. Służą temu **kompetencje międzykulturowe**, którym poświęcona jest ta część podręcznika.



Podręcznik jako pomoc dydaktyczna



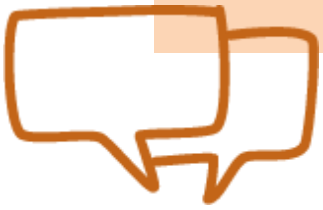
Podręcznik pomyślany jest jako wsparcie dydaktyczne dla trenerów, nauczycieli, opiekunów grup młodzieżowych i wszystkich innych osób, które uczestniczą w procesie edukacji i wychowania młodych ludzi. Także dla tej grupy instruktorskiej kompetencje międzykulturowe nie są oczywiste, chociażby ze względu na wspomniane już tempo globalizacji i integracji międzynarodowej. Niektóre kompetencje nabywamy w związku z nową sytuacją, w jakiej się znaleźliśmy. Kompetencje międzykulturowe nie należą do oczywistych kompetencji nabywanych w procesie edukacji szkolnej, stąd szczególna rola edukacji pozaformalnej w uzupełnianiu ich. Niniejsza część podręcznika jest wkładem w rozwój tego obszaru nauczania.



Zawarte w podręczniku ćwiczenia pomyślane zostały jako narzędzie do pracy zarówno z grupami zróżnicowanymi narodowościowo i kulturowo (na przykład podczas międzynarodowego spotkania młodzieży, worcampu, praktyki zawodowej, wymiany szkolnej), jak też jednolitymi w tych aspektach. Trening można z powodzeniem przeprowadzić podczas spotkań młodzieżowych, zajęć pozalekcyjnych, świetlicowych, szkoleń liderskich, treningów kompetencji społecznych, czy nawet godzin wychowawczych. Opracowanie narzędzi przez międzynarodowy zespół ekspercki gwarantuje uniwersalność metod i ich adekwatność do pracy młodzieżowej w różnych krajach. Oczywiście trener musi mieć świadomość kontekstu kulturowego grupy, z którą pracuje, o czym szerzej piszę poniżej.

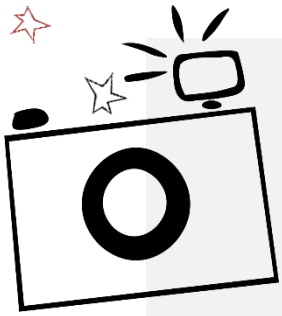
Rozdział zawiera przykłady ćwiczeń rozwijających wrażliwość kulturową i akceptację dla odmienności w formie treningu, który można zrealizować z różnymi grupami młodzieży, znajdującymi się na różnym stopniu „wtajemniczenia" w zagadnienie komunikacji międzykulturowej. Trenerzy otrzymują konspekty opatrzone komentarzem metodycznym i wskazówkami na temat przebiegu każdego z ćwiczeń, które są przydatne zarówno dla trenerów początkujących, jak i doświadczonych w pracy z grupami młodzieżowymi, ale wkraczających w temat wielokulturowości. Te informacje pozwolą prowadzącym ocenić, czy dane ćwiczenie jest adekwatne dla grupy, z którą pracują, i do momentu, w jakim grupa się znajduje. Trener ma swobodę w kształtowaniu przebiegu ćwiczeń, może je modyfikować do swoich potrzeb, a zawarte instrukcje mają charakter pomocniczy. Starano się zachować spójność merytoryczną treści we wszystkich wersjach językowych podręcznika, jednak należy mieć na uwadze, że pewne pojęcia w zakresie edukacji międzykulturowej w różny sposób osadzone są w sferze językowej i kulturowej poszczególnych narodów. Na przykład słowo „obcokrajowiec" w języku polskim brzmi stosunkowo neutralnie, natomiast w języku niemieckim tłumaczone dosłownie („Ausländer") ma w wielu sytuacjach wydźwięk ksenofobiczny i trzeba mieć tego świadomość i wiedzę pracując z grupami polsko-niemieckimi. Dochodzimy w tym miejscu do kompetencji trenerskich osób, które korzystać będą z podręcznika w części dotyczącej edukacji międzykulturowej.

Trener i grupa



Trenowanie umiejętności komunikacji międzykulturowej jest obszarem wrażliwym, wyzwalającym duże emocje. Pracujemy z głęboko zakorzenionymi, często nieuświadomionymi uczuciami ludzi, które wyzwalane są na skutek zastosowanych narzędzi, np. dramy, dyskusji, symulacji. Trener musi być świadomy swojej „mocy" i nieustannie czujny, monitorujący emocje grupy i poszczególnych uczestników. W treningu kompetencji międzykulturowych bardzo łatwo o sytuacje, w których trener przestaje panować nad kierunkiem, w którym szkolenie zaczęło podążać, a które nie było jego zamiarem. Kluczowy jest moment, w którym sytuacja wymyka się spod kontroli i dalej trener nie poradzi sobie z przywróceniem jej na zaplanowane tory. Uchwycenie tego momentu i odpowiednia reakcja, np. niedoprowadzenie od eskalacji dyskusji, odejście od przypadku konkretnego uczestnika do ogólnych przykładów, jest kluczowe. Część ćwiczeń w treningach kompetencji międzykulturowych zaplanowana jest na wywoływanie sytuacji trudnych emocjonalnie dla uczestników, konfliktowych, dyskusyjnych, odwołujących się do silnych przeżyć czy doświadczeń. Dotykamy tematów wrażliwych społecznie i politycznie. Prowadzący powinien posiadać doświadczenie trenerskie i dobrze opanowane narzędzia, którymi się posługuje, chcąc osiągnąć zamierzony cel. Jeżeli ćwiczenie nie jest nam znane, nie doświadczyliśmy jego skutków i nie jesteśmy pewni efektów, jakie wywoła, warto przeprowadzić je najpierw na grupie trenerskiej i sprawdzić jak sobie z nim radzimy. Albo wybrać ćwiczenia mniej inwazyjne emocjonalnie. Nie każdy trener musi posługiwać się wszystkimi metodami pracy. Powinien sam ustalić swój kanon narzędzi, za pomocą których jest w stanie doprowadzić grupę do założonego celu. Stąd we wskazówkach do ćwiczeń w podręczniku zamieszone zostały uwagi istotne dla pracy trenerskiej. Dla wielu ćwiczeń istotne jest na przykład, jak daleko uczestnicy znają się wzajemnie. To warunkuje wykorzystanie metod opartych na przykład na kontakcie cielesnym. Należy je dozować w miarę poznawania się grupy i nie zaczynać spotkań od ćwiczeń wymagających intensywnego kontaktu, gdyż w zbyt drastyczny sposób naruszymy osobistą strefę uczestników czy barierę kulturową. W różnych kulturach obowiązuje różna strefa dystansu komunikacyjnego i musimy ją uwzględniać, nie chcąc na początku zrazić uczestników do dalszej wspólnej pracy. W miarę upływu czasu i stopnia poznania się grupy możemy przełamywać dystans osobisty i inicjować ćwiczenia, w których młodzież np. łapie się za ręce, odgrywa scenki itd. Do częstych błędów

należy wprowadzanie na początku spotkania gier integracyjnych opartych na kontakcie cielesnym lub zaufaniu do innych uczestników w kwestii własnego bezpieczeństwa (np. ćwiczenie „Do celu" i wszelkie ćwiczenia wykonywane z zawiązanymi oczami). Nie wszyscy są na tyle otwarci, by dostrzec cel takiego ćwiczenia i z niego skorzystać, a zatrzymają się na barierze wejścia w relację z drugą osobą. Takie metody lepiej jest wprowadzać po ćwiczeniach wymagających nawiązania kontaktu wzrokowego i werbalnego między uczestnikami.



Trener powinien znać tło kulturowo-społeczne grupy, z którą będzie pracował. Inaczej planujemy działania z grupą jednokulturową i zróżnicowaną, chociażby ze względu na stronę praktyczną – język, w którym będziemy realizować trening. W grupach dwu- i wielojęzycznych musimy uwzględnić czas na tłumaczenie, co odpowiednio wydłuży przebieg ćwiczenia, ale też wpłynie ja jego dynamikę. Pewnych ćwiczeń w ogóle nie wykonamy w grupie, która nie ma wspólnego języka do komunikowania się. Trener powinien wiedzieć w jakim kontekście doszło do spotkania młodzieży. Czy uczestnicy zgłosili się na nie dobrowolnie (a więc sami stwierdzili swoją gotowość na spotkanie z tematem edukacji międzykulturowej), czy zostali na nie „oddelegowani", na przykład przez nauczyciela (zatem możemy się spodziewać pewnego dystansu do tematu, współpracy, otwartej dyskusji itd.)? Czy w grupie miały miejsce konflikty na tle kulturowym/narodowościowym; czy uczestnicy mają doświadczenie w kontaktach międzynarodowych, jakiego rodzaju ono jest (na przykład zamieszkują teren przygraniczny)? Czy mamy w grupie osoby z mniejszości, np. etnicznych, ze względu na niepełnosprawność, orientację seksualną? Do niektórych informacji dostęp będzie łatwy. Inne mogą pozostać długo niewiadome i wypłyną w trakcie treningu, czasem w sposób niezamierzony przez trenera lub grupę. Trener powinien być gotowy na takie sytuacje i zareagować w sposób jak najmniej dotykający osobiście uczestników. Od jego wyczucia i doświadczenia zależy, czy wykorzysta sytuację na rzecz wzmocnienia kompetencji uczestników, czy pozostanie ona nierozwiązana, w najgorszym razie utwierdzająca grupę w dyskryminujących czy stereotypujących przekonaniach. Wszelkie informacje, jakie trener uzyska przed szkoleniem o uczestnikach, pomogą przewidzieć sytuacje konfliktowe lub stresogenne i odpowiednio się na nie przygotować. Po treningu każdy uczestnik (oraz trener) powinni być zwycięzcami!

Do niezbędnych informacji, jakie trener powinien posiadać o grupie młodzieży, z którą przeprowadzi trening kompetencji międzykulturowych należą:

- ile osób liczy grupa?
- w jakim wieku są uczestnicy?
- czy jest to grupa jednolita czy zróżnicowana kulturowo?
- czy grupa zna się, jeżeli tak, to jak dobrze (np. w którym dniu spotkania przeprowadzany będzie trening/ćwiczenie)?
- jaki jest kontekst i cel spotkania (wymiana młodzieży, szkolenie adaptacyjne, itd.)?

Dlaczego komunikacja między kulturami jest trudna i musimy się jej uczyć?

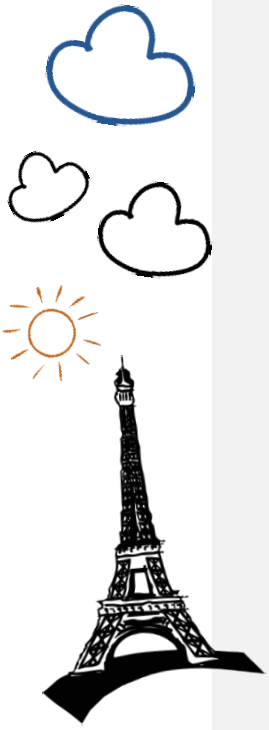
Co powoduje, że w zespołach międzynarodowych pracuje się trudniej, łatwiej w nich o konflikty i nieporozumienia? Nawet jeżeli wszyscy podchodzą do wspólnej pracy w sposób otwarty i z pozytywnym nastawieniem? Pierwszorzędne znaczenie ma fakt, że pochodzimy z różnych kultur. A kultura jest dla nas systemem orientacji, na który kierunkujemy swoje zachowanie. Czy tego chcemy czy nie, czy jesteśmy tego bardziej świadomi lub mniej, kultura wpływa na nasze postrzeganie, myślenie i odczuwanie. Tą samą rzecz czy zdarzenie ludzie z różnych kultur będą interpretować różnie, gdyż mają za sobą różny bagaż, różne tło w postaci systemów wartości. Im bardziej odmienne są to systemy, tym trudniej o porozumienie, nawet w strukturze jednej korporacji.

Spójrzmy na stosunek do czasu, tak ważnego w życiu zawodowym. W pewnych kulturach czas postrzegany jest linearnie: życie to droga, która zaczyna się, biegnie prosto i kończy. Żadnego punktu w czasie nie da się powtórzyć. Rzeczywistość traktowana jest w sposób przyczynowo-skutkowy. Czas zatem jest ograniczonym dobrem, które należy jak

najlepiej wykorzystać. Mierzy się go małymi jednostkami i planuje dokładnie. Takie postrzeganie jest typowe dla kultur Europy Zachodniej, w których pracuje się według szczegółowych harmonogramów. Nieterminowość i spóźnienia są źle postrzegane, bo marnują czas osób oczekujących. Inaczej jest w kulturach traktujących czas w sposób elastyczny, typowy dla mieszkańców np. Ameryki Południowej czy basenu Morza Śródziemnego. Dla nich przerwy w pracy nie stanowią problemu. Wykonują wiele czynności równocześnie, a nad efektywne wykorzystanie czasu stawiają relacje ludzkie i uczucia. Liczy się pełnia życia, tu i teraz, mañana, jak mawiają Hiszpanie. Jeszcze inaczej myślą i działają ludzie wychowani w kulturach, według których czasu nie ma sensu kontrolować, bo upływ czasu to wciąż powtarzający się cykl (społeczeństwa azjatyckie, afrykańskie). To czas reguluje bieg życia i można mu się tylko biernie poddać. Co jest i będzie, było już. Zatem trzeba pochylić się nad przeszłością, bo wytłumaczy ona nam wiele z teraźniejszości. W kulturach tych decyzje podejmuje się długo, rozważając kwestię globalnie i w szerokim kontekście międzyludzkim. Do zadania podchodzi się po długim czasie kontemplacji i refleksji. Jednakże oczekuje się punktualności, jako wyrazu szacunku dla innych. Jak przekłada się to na praktykę? Kolega z Włoch mógł np. długo nie odpisywać na e-maila, bo ktoś w rodzinie potrzebował pomocy i w jego rozumieniu była to sprawa bardziej priorytetowa niż zawodowe zobowiązania. Z kolei długi w naszym odczuciu czas oczekiwania na odpowiedź np. z Chin oznaczać może raczej poważne potraktowanie sprawy, niż jej ignorancję. Spróbujmy wyobrazić sobie realizację harmonogramów projektów europejskich w myśl filozofii przysłowia afrykańskiego „Nie ważne kiedy się przybyło, ważne, że się w ogóle przybyło". Kwestii poczucia czasu dotyczy ćwiczenie „Jedna minuta", które dobrze oddaje różne postrzeganie upływu czasu przez indywidualne osoby.

Pojmowanie czasu to tylko jeden z wielu aspektów, którymi różnią się kultury. Spójrzmy na komunikację werbalną. Nawet jeżeli członkowie międzynarodowego zespołu opanują wspólny język, to komunikację zakłócać może różny poziom posługiwania się nim, odmienna intonacja, nieścisłości w tłumaczeniach (niektóre słowa, czy znaczenia, są tak specyficzne dla danego języka, że nieprzetłumaczalne na inny język bez wyjaśnienia kontekstu ich stosowania) czy różne rozumienie tych samych słów, co też uwarunkowane jest kulturowo. W naszym podręczniku poświęciliśmy tym zagadnieniom ćwiczenia „Gesty" oraz „Kowboj i Indianin". Należy wspomnieć o stereotypach i uprzedzeniach, których trudno się pozbyć, gdyż są one wdrukowanymi obrazami w naszej głowie i tworzą się w wyniku funkcjonowania ludzi w grupach. Obcujemy z nimi „od zawsze" i są tak powszechne, że nawet nie uświadamiamy

sobie, skąd tę wiedzę mamy. Są to stereotypy narodowe, ale też inne, np. na temat kobiet i mężczyzn. Odmienne w kulturach są typy relacji podwładny – przełożony (bezpośrednie, o płaskich strukturach i formalne), czy formy przywitania, które mogą opierać się na czynniku hierarchiczności lub nie (np. ukłon przed osobą o wyższym statusie via wzajemny uścisk dłoni), w jednych wymagają kontaktu cielesnego, w innych go nie dopuszczają. Te różnice ingerują w sferę nie tylko osobistą, ale również intymną człowieka, naturalne jest więc, że podczas zetknięcia się z kulturą, której nie znamy, odczuwamy zagrożenie czy niepewność. Kwestię rozwiązywania problemów komunikacyjnych pokazuje bardzo dobrze zawarte w podręczniku ćwiczenie „Platforma wiertnicza, natomiast w ćwiczeniu „Kropki" uczestnicy doświadczą wykluczenia z powodu odmienności. Ćwiczenie „Cytryny i pomarańcze" ukazuje mechanizm postrzegania przez pryzmat stereotypów i pozwala zrozumieć jego podstawy.



Tylko niewielka część systemu kulturowego jest możliwa do doświadczenia przy pierwszym, powierzchownym spotkaniu. Są to ewentualnie symbole (np. ubiór) czy rytuały (np. formy przywitania), które obserwujemy, ale które niczego nam nie wyjaśniają. Dopiero wniknięcie do podstaw, czyli wartości, na które orientują się ludzie z danej kultury, pozwala nam zrozumieć odmienne myślenie i zachowanie. Ocena danej kultury po jej zewnętrznych atrybutach to jak ocena góry lodowej po jej wierzchołku. Tą analogię można dobrze wytłumaczyć młodzieży za pomocą zawartych w podręczniku ćwiczeniach „Kultura jako model góry lodowej" czy „Kulturowe Mind-Map". Stanowią one dobre wprowadzenie do rozważań nad różnicami kulturowymi i trenowania umiejętności poruszania się w środowisku heterogenicznym kulturowo.

Pozostając w pewnym otoczeniu kulturowym możemy nie być świadomi jego cech i faktu, że ma ono na nas wpływ, dopóki nie skonfrontujemy tego otoczenia z otoczeniem odmiennym (tzw. odmiennym systemem kulturowym). Dopiero w relacji z „innym" stajemy się świadomi siebie. Prostym przykładem jest spotkanie ludzi o różnych kolorach skóry. Jeżeli funkcjonujemy w grupie tylko ludzi białych, zdajemy sobie sprawę z koloru naszej skóry, gdy znajdzie się w niej człowiek czarnoskóry. Potrzebujemy wtedy czasu, by oswoić się z doświadczoną odmiennością i na nowo zreflektować „ja". Dobrze jest, gdy siebie postawimy

obok osoby od nas odmiennej (np. innego wyznania, światopoglądu). Źle, gdy uszeregujemy ją poniżej siebie, uznając wyższość swoich wartości i poglądów. Nie pomaga nam fakt, że mamy tendencję do uznawania tego, co nam bliskie, za „powszechne" i „normalne", a tego co „inne" za gorsze i dziwne. Stąd tak trudno czasem o akceptację odmienności. Nie rozumiemy, że ludzie z innych kultur mogą zachowywać się poprawnie z punktu widzenia społeczności, z której pochodzą.

Kompetencja międzykulturowa to więc zdolność do niewartościowania tego, to nam nieznane. W pełnym znaczeniu jest to umiejętność bezkonfliktowej komunikacji z ludźmi z innych kultur i rozumienia ich na podstawie ich systemów wartości (przy czym nie jest to równoznaczne z ich przyjęciem). W podręczniku proponujemy dyskusję z uczestnikami na temat znaczenia tej umiejętności w życiu młodych ludzi. Kluczem do tej kompetencji są wiedza, umiejętności i strategie działania. Potrzebujemy wiedzy o kulturze, którą, spotykamy, ale i o własnej kulturze oraz przekonania, że nie jest ona wzorcem uniwersalnym. Musimy być też świadomi, że nową kulturę postrzegamy przez pryzmat swojej tożsamości kulturowej. Podstawą spotkania z inną kulturą powinna być tolerancja i prawo do bycia odmiennym, a procesowi poznawczemu towarzyszyć empatia i refleksja nad emocjami drugiej strony. Ciekawość nowego i stawianie pytania „dlaczego" pozwolą zmniejszyć stres związany z komunikacją międzykulturową. Taka postawa ułatwia wyzbywanie się obaw przed poznawaniem rzeczy nieznanych i dopuszczenie przeżywania szoku kulturowego, który jest naturalnym zjawiskiem w procesie dopasowywania kulturowego. Ważną rolę odgrywa znajomość języka (ćwiczenie komunikacji werbalnej i otwartości na posługiwanie się językami obcymi proponujemy w podręczeniu za pomocą ćwiczeń „How are you?", „Do celu" i „Pozdrowienia i zwroty powitalne"), chociaż nie należy jej przeceniać. Większość nieporozumień wynika z nieznajomości sygnałów niewerbalnych, czyli mowy ciała danej kultury. Parafrazując przysłowie duńskie można powiedzieć: ten, kto dobrze dobiera słowa (i gesty), wszędzie czuje się jak w domu. Podczas treningu kompetencji międzykulturowych warto zmotywować młodzież do przeanalizowania swoich indywidualnych cech, jak styl komunikowania, odporność na działanie w stresie, otwartość na nowości. I zachęcić do potraktowania innej kultury jako fascynującej przygody wartej przeżycia.

Konieczność funkcjonowania w świecie złożonym i niejednoznacznym, w którym kultury swobodnie przekraczają swoje dotychczasowe tereny geograficzne, obcują ze sobą i przenikają się, jest znakiem współczesnych czasów. Integracja europejska przynosi nowe możliwości i szanse, ale też stanowi wyzwanie szybkiego dostosowywania się do coraz to nowego świata, który nas otacza. Prezentowany podręcznik ma na celu wsparcie trenerów, którzy chcą pomóc młodym ludziom czerpać z różnorodności i żyć w tym świecie w sposób przyjazny dla siebie i innych.

Sugerowane obszary do dalszego rozwoju trenera:

- rozumienie pojęć kultura, wymiary kultury, szok kulturowy, akulturacja
- stereotypy i uprzedzenia w komunikacji międzykulturowej
- rodzaje kultur, różnice kulturowe
- znaczenie komunikacji niewerbalnej w komunikacji społecznej
- zachowania antydyskryminacyjne w komunikacji międzykulturowej
- techniki rozwiązywania konfliktów
- zasady pracy zespołów wielokulturowych, globalizacja rynku pracy
- techniki przełamywania barier komunikacyjnych w językach obcych

Literatura

Beneke, J., „Kleine Irritationen, große Wirkungen - zur Rolle komplementärnegativer Attributionen in interkulturellen Kontakten“, w van Leewen, E. C. (red.), Sprachenlernen als Investition in die Zukunft: Wirkungskreise eines Sprachlernzentrums; Festschrift für Heinrich P. Kelz zum 65. Geburtstag (s. 35–56). Tübingen: Gunter Narr Verlag.

Broszinsky-Schwabe E., *Interkulturelle Kommunikation. Missverständnisse – Verständigung*, 2001.

Losche H., Püttker S., *Interkulturelle Kommunikation. Theoretische Einführung und Sammlung praktischer Interaktionsübungen*, Augsburg 2009.

Przykładowy program warsztatu „Kompetencje międzykulturowe – współpraca i relacje w grupie międzynarodowej ” z zastosowaniem wybranych ćwiczeń

Dzień 1 – Kultura

Cele szkolenia	Etapy i sposoby osiągnięcia celów (opis zastosowanych metod, ćwiczeń)	Metody pracy	Materiały	Sugerowany czas pracy
Przedstawienie trenerów Prezentacja programu Erasmus. Zapoznanie z planem pracy – warsztatów Przedstawienie uczestników i wręczenie wizytówek. Poznanie oczekiwań i obaw uczestników Opracowanie zasad pracy w grupie. Określenie atmosfery w grupie.	**Zadanie M.2.1** **Plan pracy – Schemat** (określenie głównych tematów, opracowanie harmonogramu spotkania) w postaci schematu „Flowchart” **Prezentacja** – przedstawienie instruktorów oraz Programu Erasmus **Zadanie M.2.2** **Oczekiwania i obawy** – metaplan. Uczestnicy zapisują na żółtych karteczkach swoje oczekiwania, na czerwonych obawy. Prezentacja i refleksja nad metaplanem. **Zadanie M.2.3** **Zasady w grupie** – meta plan, uczestnicy wspólnie tworzą zasady współpracy **Zadanie M.2.4** **Zapoznanie z uczestnikami** – pozycjonowanie tak/nie **Zadanie M.2.5** **Atmosfera– Latarka** (rozmowa, krótki opis np. Na karteczkach) – na początku i na końcu spotkania	mini prezentacja mini prezentacja wspólne wnioski wspólne wnioski wspólne wnioski praca samodzielna	komputer, projektor, PPP flipchart metaplan wskazówki dla prowadzącego – Karty Pracy Trenera: M.2.1., M.2.2, M.2.3, M.2.4, M.2.5	2.30h

Wyjaśnienie terminu „kultura”	**Zadanie M.2.6** **ABC Kultury**– każda grupa otrzymuje komplet 26 średnich kart z literami alfabetu na każdej z nich. Uczestnicy muszą jak najszybciej odpowiedzieć na pytanie: „Jakie są twoje skojarzenia z terminem ‘kultura’?”. W tym celu podają jak najszybciej 26 różnych określeń – każda litera alfabetu na kartce powinna być pierwszą literą skojarzenia. Praca w grupach kończy się, kiedy jedna z drużyn poda wszystkie skojarzenia lub po upływie 5 minut. **Zadanie M.2.7** **Rysowanie modelu góry lodowej** – wyniki gry ABC Kultury służą utworzeniu modelu kultury na kształt góry lodowej.	praca w grupach krótki wykład	wskazówki dla prowadzącego Karty Pracy Trenera M.2.6, M.2.7 wskazówki dla uczestników, jeżeli potrzebne M.2.6. średnie kartki ABC długopisy flipchart metaplan	30min 1h
Uświadomienie uczestnikom bogactwa różnic kulturowych Zbudowanie postawy otwartości i zrozumienia znaczenia międzykulturowych umiejętności w życiu uczestników	**Zadanie M.2.8** **Mapa Pojęciowa „Kultura”** – rytuały, symbole, bohaterowie, wartości (kultura – model cebuli) – grupowanie terminologii ABC Kultury zgodnie z ogólnymi pojęciami, prezentacja na podstawie modelu cebuli. **Zadanie M.2.9** **Dlaczego potrzebujesz międzykulturowych umiejętności i jaką rolę pełnią one w twoim życiu?** – dyskusja	krótki wykład, praca w grupach, wspólne wnioski wspólne wnioski	średnie kartki ABC flipchart metaplan wskazówki dla prowadzącego Karty Pracy Trenera M.2.8., M.2.9	1,5h 30min
Podsumowanie i ocena dnia	**Ćwiczenie M.2.1** Refleksja nad schematem flowchart oraz procesem uczenia się i własnym zaangażowaniem z wykorzystaniem mocnych pytań (de briefing questions) **Ćwiczenie M.2.5** **Latarka** – refleksja nad emocjami i odczuciami związanymi z treningiem z wykorzystaniem mocnych pytań (de briefing questions)	krótki wykład praca samodzielna	metaplan wskazówki dla prowadzącego Karty Pracy Trenera M.2.1., M.2.5	45min

Dzień 2 – Komunikacja + stereotypy

Cele szkolenia	Etapy i sposoby osiągnięcia celów (opis zastosowanych metod, ćwiczeń)	Metody	Materiały	Czas pracy
Przypomnienie i powtórzenie materiału z ostatniego dnia. Przedstawienie celów szkolenia i zbudowanie motywacji wewnętrznej do aktywnego udziału Poznanie oczekiwań i nastroju uczestników.	**Zadanie M.2.10** Tworzenie łańcucha skojarzeń – powtórzenie **Zadanie M.2.1** Aktualizacja schematu flowchart – co już wiemy, na jakim etapie jesteśmy teraz **Zadanie M.2.5** Latarka – nazwanie swoich emocji i określenie poziomu motywacji na początku dnia, co nam pomaga, a co przeszkadza w aktywnym udziale	wspólne wnioski praca samodzielna	metaplan wskazówki dla prowadzącego M.2.1., M.2.5, M.2.10	1h
Zrozumienie rytuałów powitania Uświadomienie możliwych barier komunikacyjnych Prezentacja problemów (pól konfliktu).	**Zadanie M.2.11** Kalambury– Quiz: każda z grup narodowościowych wybiera 5 dowolnych gestów (15 minut), które przedstawią innym grupom w formie quizu – każdy gest powinien mieć trzy odpowiedzi, z których jedna ma prawidłowe znaczenie. **Zadanie M.2.12** Gra sytuacyjna **„Cowboy and Indian“** – dwóch uczestników odgrywa scenkę sytuacyjną między kowbojem a Indianinem. Ochotnicy opisują sytuację i określają znaczenie użytych gestów. Następnie uczestniczy czytają opowiadanie do końca i wyjaśniają przyczynę nieporozumienia. Refleksja z wykorzystaniem mocnych pytań	praca w grupach wspólne wnioski	multimedialna prezentacja lub różnymi gestami lub za pomocą flipchart wskazówki dla prowadzącego Karty Pracy Trenera M.2.1., M.2.5, M.2.10 karty pracy do zadania „Cowboy and Indianin“	30-45min 50min

Zrozumienie rodzajów konfliktów. Wymiana doświadczeń. Zrozumienie źródeł konfliktu.	**Zadanie M.2.13** Odgrywanie ról – **„W naszym domu“** Uczestnicy obserwują rozwój konfliktu i podają propozycje jego rozwiązania. Sytuacja dotyczy sporu między sąsiadami w bloku. Ochotnicy grają role sąsiadów (np. młodzi studenci, uchodźca, starsze małżeństwo), pozostali są obserwatorami. Bohaterowie muszą dojść do kompromisu. Jakie są spostrzeżenia obserwatorów po obejrzeniu scenki?	praca w grupie/ wspólne wnioski	flipchart metaplan wskazówki dla prowadzącego i instrukcje dla uczestników Karta Pracy Trenera M.2.13	1h
Wprowadzenie do źródeł nieporozumień i konfliktów międzykulturowych Przezwyciężanie konfliktów międzykulturowych.	**Ćwiczenie M.2.14** **Gra symulacyjna “Derdians”-** dwie różne grupy (narodowości) spotykają się i muszą wykonać wspólny projekt (plakat lub most z papieru). Refleksja nad poziomem zaangażowania i współpracy z wykorzystaniem mocnych pytań (debriefing questions).	praca w grupach, wspólne wnioski	wskazówki dla prowadzącego Karta Pracy Trenera i wskazówki dla uczestników M.2.14 A3 papier Długopisy, ołówki, nożyczki, linijki, taśma klejąca.	1,5h
Uwrażliwienie na problem stereotypów. Rozpoznanie stereotypów wobec orientacji seksualnych oraz jako źródła możliwych konfliktów.	**Ćwiczenie M.2.15** **Plakaty na temat narodowościowych stereotypów** – pierwsze spojrzenie na problematykę stereotypów. **Ćwiczenie M.2.16** **Mouse head** – gra, która wyjaśnia, jak funkcjonuje opinia i stereotyp.	praca w grupach, wspólne wnioski wspólne wnioski	A3 papier długopisy taśma klejaca karty z flagami 3 krajów wskazówki dla prowadzącego M.2.15, M.2.16	1h 15-30min

Podsumowanie dnia	**Ćwiczenie M.2.5** **Latarka** – podsumowanie, refleksja nad emocjami i odczuciami związanymi z treningiem z wykorzystaniem mocnych pytań (de briefing questions). **Ćwiczenie M.2.1** Refleksja nad schematem flowchart oraz procesem uczenia się i własnym zaangażowaniem z wykorzystaniem mocnych pytań (de briefing questions).	praca samodzielna praca w grupach	metaplan wskazówki dla prowadzącego Karty Pracy Trenera M.2.1, M.2.5	45 min

Dzień 3 – Stereotypy + kontekst działań

Cele szkolenia	Etapy i sposoby osiągnięcia celów (opis zastosowanych metod, ćwiczeń)	Metody	Materiały	Czas pracy
Rozgrzewka. Ocena konfliktów międzykulturowych. Doświadczenie wykluczenia. Zrozumienie uprzedzeń. Poznanie stereotypów.	**Ćwiczenie M.2.1** Aktualizacja schematu flowchart – co już wiemy, na jakim etapie jesteśmy teraz **Ćwiczenie M.2.5** Latarka – nazwanie swoich emocji i określenie poziomu motywacji na początku dnia, co nam pomaga, a co przeszkadza w aktywnym udziale **Ćwiczenie M.2.17** Rozgrzewka, gra **„One Minute“** – Jak długo trwa według ciebie jedna minuta? Rozumienie czasu we Włoszech, Niemczech i w Polsce.	wykład praca samodzielna samodzielne, wspólne wnioski wspólne wnioski	metaplan kolorowe samoprzylepne kropki wskazówki dla prowadzącego Karty Pracy Trenera M.2.1, M.2.17, M.2.18, M.2.19 oraz instrukcje dla uczestników M.2.19	30min 25min

	Ćwiczenie M.2.18 Gra symulacyjna **„Dots“** – wszyscy uczestnicy otrzymują samoprzylepne kropki w różnych kolorach. Są one przylepione na czole uczestnika, więc nie może on zobaczyć, jaki kolor ma jego kropka. Niektórzy uczestnicy otrzymują kropki w kompletnie innych kolorach, więc nie pasują do żadnej z grup. Gra wyjaśnia zjawisko społecznego wykluczenia. Refleksja z wykorzystaniem mocnych pytań w małych grupach. lub alternatywnie **Ćwiczenie M.2.19** Gra “**Life Chances”** – gra pokazuje, jak stereotypy i uprzedzenia funkcjonują w społeczeństwie. Każdy uczestnik otrzymuje jedną kartę z rolą np. samotnej matki, osoby homoseksualnej, osoby niepełnosprawnej, nauczyciela, policjanta itp. Prowadzący zadaje publiczności pytania. Ludzie, którzy odpowiadają „Tak” - robią jeden krok do przodu; ludzie, którzy mówią „Nie” - zostają w miejscu. Na zakończenie gry wszyscy uczestnicy mówią jakie, role otrzymali. Ci, którzy zostali w tyle, wyjaśniają, jak się czuli podczas gry. Jest to początek dyskusji o społecznych stereotypach i uprzedzeniach.	samodzielne, wspólne wnioski i refleksja w grupach i na otwartym foru		45-60 min
Przezwyciężanie barier w komunikacji międzykulturowej. Odbudowanie poziomu energii grupy Przygotowanie do kolejnego etapu szkolenia	Gry językowe **Ćwiczenie M.2.20** **„Zdania na powitanie i pożegnanie”**– uczestnicy uczą się kilku powitań i pożegnań w różnych językach. Wszyscy siadają w kole, każdy otrzymuje 3 karty w różnymi zdaniami. Jedna osoba staje w środku koła wita/żegna innych uczestników w wybranym języku. Ci, którzy mają odpowiedzi na kartkach w tym języku, mówią głośno frazę powitania/pożegnania i zamieniają się miejscami. Następnie inna osoba staje w środku koła.	wykład, wspólne wnioski	flipchart długopisy średnie kartki A4 papier, taśma klejąca, opaska na oczy krzesła wskazówki dla prowadzącego	25min

Kształtowanie umiejętności aktywnego słuchania, formułowania jasnych komunikatów oraz budzenie poczucia zaufania	**Ćwiczenie M.2.21** **„Jak się masz?”** – uczestniczy uczą się pytania „Jak się masz?” i 3 odpowiedzi: „dobrze”, „źle”, „tak sobie” w różnych językach. Wszyscy siadają w kole, jedna osoba staje w środku koła i zadaje pytanie w jednym z języków innemu uczestnikowi, który odpowiada, używając jednej z 3 odpowiedzi. Inni uczestnicy: - kiedy odpowiedź jest „dobrze” – sąsiedzi po lewej i prawej stronie osoby odpowiadającej zamieniają się miejscami. - kiedy odpowiedź jest „źle” – wszyscy uczestnicy zmieniają miejsca. - kiedy odpowiedź jest „tak sobie”– nikt nie zmienia miejsca. Kiedy kolejna odpowiedź jest taka sama (dwie po kolei) – wszyscy zmieniają miejsca. **Ćwiczenie M.2.22** **„Osiąganie prawdy”(„To aim true“) –** uczestnicy uczą się kilku komend “idź prosto, skręć w prawo/lewo, cofnij się, zatrzymaj” w innym języku. Jeden uczestnik opuszcza pokój, ma założoną opaskę na oczy. Prowadzący buduje labirynt z kolorowych kawałków papieru. Ochotnik wraca do pokoju, gdzie pozostali uczestnicy wydają mu polecenia z właściwymi wskazówkami, kierunkami i w ten sposób prowadzą go przez labirynt.	wykład, wspólne wnioski Praca w grupie wspólne wnioski	Karty Pracy Trenera M.2.20, M.2.21. M.2.22	25min 30min
Zdobywanie umiejętności przetrwania.	**Ćwiczenie M.2.23** **Gra „Pomarańcze“** W pokoju zajęć jest koszyk z pomarańczami. Uczestnicy mają opisać jakie są pomarańcze, jak wyglądają (np. Są okrągłe, pomarańczowe, intensywnie pachną). Następnie każdy bierze jedną pomarańczę i przez minutę na nią patrzy. Po tym czasie pomarańcze są odkładane do koszyka i mieszane. Uczestnicy muszą wyjąć z koszyka swoją pomarańczę. Ta gra pokazuje, że stereotypy tracą znaczenie w zestawieniu z konkretną osobą (pomarańczą) i każda osoba (pomarańcza) posiada własne cechy, które czynią ją niepowtarzalną i wyjątkową.	wspólne wnioski , praca samodzielna, wspólne wnioski	pomarańcze flipchart torba/koszyk wskazówki dla prowadzącego M.2.23	30min

Stworzenie międzykulturowego savoir-vivre w środowisku pracy.	**Ćwiczenie M.2.24** Gra symulacyjna – „Na platformie ropy – Oil platform” Uczestnicy muszą sobie wyobrazić, że są pracownikami na platformie wydobywczej pośrodku oceanu. Na platformie jest zatrudniona obsługa z różnych krajów i narodowości. Bezwzględnie zabrania się palenia papierosów, ale ktoś zauważył, że Niemiec pali w ukryciu. Grupa pracuje nad rozwiązaniem konfliktu. Refleksja z wykorzystaniem mocnych pytań (debriefing questions) Lub alternatywnie:	wspólne wnioski	wskazówki dla prowadzącego Karta Pracy Trenera M.2.24 i wskazówki dla uczestników M.2.24, jeżeli potrzebne Flipchart	1,5h
Rozwiązanie sytuacji konfliktowej w środowisku pracy.	**Ćwiczenie M.2.25** **Fishbowl** – dyskusja o przerwie na lunch w firmie wielokulturowej. Pracownicy firmy pochodzą z Włoch, Niemiec i Polski. Muszą dojść do porozumienia, o której godzinie będzie przerwa na lunch. Są trzy grupy narodowościowe i jedna neutralna. Każda z grup przygotowuje argumentację, kiedy powinna odbywać się przerwa na lunch i kolejno po sobie w kole przedstawia własne ustalenia. Na zakończenie dyskusji uczestnicy muszą dojść do kompromisu lub wyjaśnić, podać przyczyny, dlaczego kompromis nie jest możliwy.	praca w grupach wspólne wnioski	Flipchart krzesła wskazówki dla prowadzącego M.2.25 i wskazówki dla uczestników M.2.25	1.5h
Wnioski organizacyjne.	**Ćwiczenie M.2.1** Refleksja nad schematem flowchart oraz procesem uczenia się i własnym zaangażowaniem z wykorzystaniem mocnych pytań (de briefing questions) **Ćwiczenie M.2.5** **Latarka** – podsumowanie, refleksja nad emocjami i odczuciami związanymi z treningiem z wykorzystaniem mocnych pytań (de briefing questions) **Ćwiczenie M.2.26** **Ewaluacja** pracy, ankieta ewaluacyjna.	wykład wspólne wnioski , praca samodzielna	wskazówki dla prowadzącego M.2.1 wskazówki dla prowadzącego Karta Pracy Trenera M.2.26 karty ewaluacyjne	5min 30min 40min

M.2.1 – Flowchart

Sugerowany czas:

20 minut

Cele:

- zaprezentowanie planu warsztatów oraz przedstawienie danego etapu szkolenia na linii czasu
- zdefiniowanie głównych tematów oraz wyjaśnienie struktury seminarium
- przedstawienie celów poszczególnych etapów, tak, by zbudować motywację wewnętrzną do udziału w zajęciach

Materiały szkoleniowe:

- Flipchart
- Długopis, markery
- Plakat „flowchart”- przykład w załączniku
- Papierowa łódka do wskazywania etapów

Procedura wykonania zadania:

1. Przygotowanie planu warsztatów w formie “flowchart”, patrz załącznik.
2. Zaprezentowanie planu warsztatu grupie szkoleniowej oraz wyjaśnienie celów danego etapu.
3. Aktualizacja postępu warsztatów na linii flowchart na końcu każdego dnia szkolenia.

   Refleksja uczestników nad realizacją poszczególnych celów.
4. Nawiązanie do flowchart na początku kolejnego dnia szkolenia; krótkie podsumowanie etapu poprzedniego, zbudowanie motywacji do udziału w następnym etapie.

Szczegółowa procedura wykonania zadania

1.

Zadaniem trenera jest przygotowanie planu warsztatów w formie flowchartu (patrz: załącznik). Może to być zwykła linia czasu narysowana na flipcharcie podzielona na tematy i dni warsztatów. Ciekawym pomysłem jest narysowanie linii falistej, symbolizującej rzekę/ocean i wycięcie papierowej łódki, którą będziemy przesuwać na linii czasu (używając magnesu/masy mocującej) w miarę trwania szkolenia.

Możesz znaleźć przykłady flowchartu w załączniku.

2.

Trener prezentuje flowchart na początku warsztatów. Na jego podstawie ma zaprezentować główne tematy i strukturę seminarium.

Jak widać na naszym schemacie nasze trzydniowe warsztaty są podzielone na poszczególne bloki tematyczne: ...

Jesteśmy żeglarzami w tej łodzi i przed nami mamy wielki ocean oraz wspaniałą przygodę. Zaczynamy...

Uczestnicy mogą czuć pewne obawy jak i posiadać pewne oczekiwania wobec seminarium. Dlatego dobrze jest przygotować metaplan obaw i oczekiwań (zobacz instrukcję trenera M.2.2).

3.

Na końcu każdego dnia warsztatów trener zaznacza osiągnięte postępy na schemacie. Zaznacza w ten sposób jak duży krok naprzód został wykonany przez uczestników, jednocześnie motywując ich do dalszej pracy. Jednocześnie trener może uwypuklić konkretny etap na schemacie lub przesunąć łódź.

Ten schemat reprezentuje postęp jaki razem osiągnęliśmy. Widzicie ile nowych rzeczy nauczyliśmy się dziś? Po pierwsze...

Moi drodzy żeglarze, czy zauważyliście jak wiele nowych rzeczy dziś się nauczyliśmy? Wiemy jak...Ale to nie koniec naszej podróży, bo jak widzicie, jest jeszcze dużo wiedzy do zdobycia. Czy jesteście gotowi na kolejną przygodę?

Dobrze jest połączyć ten etap z ćwiczeniem **flashlight** (zobacz instrukcję trenera M.2.5). Wtedy uczestnicy mają sposobność dzielenia się swoimi odczuciami i trener ma okazję ocenić odczucia i pragnienia grupy.

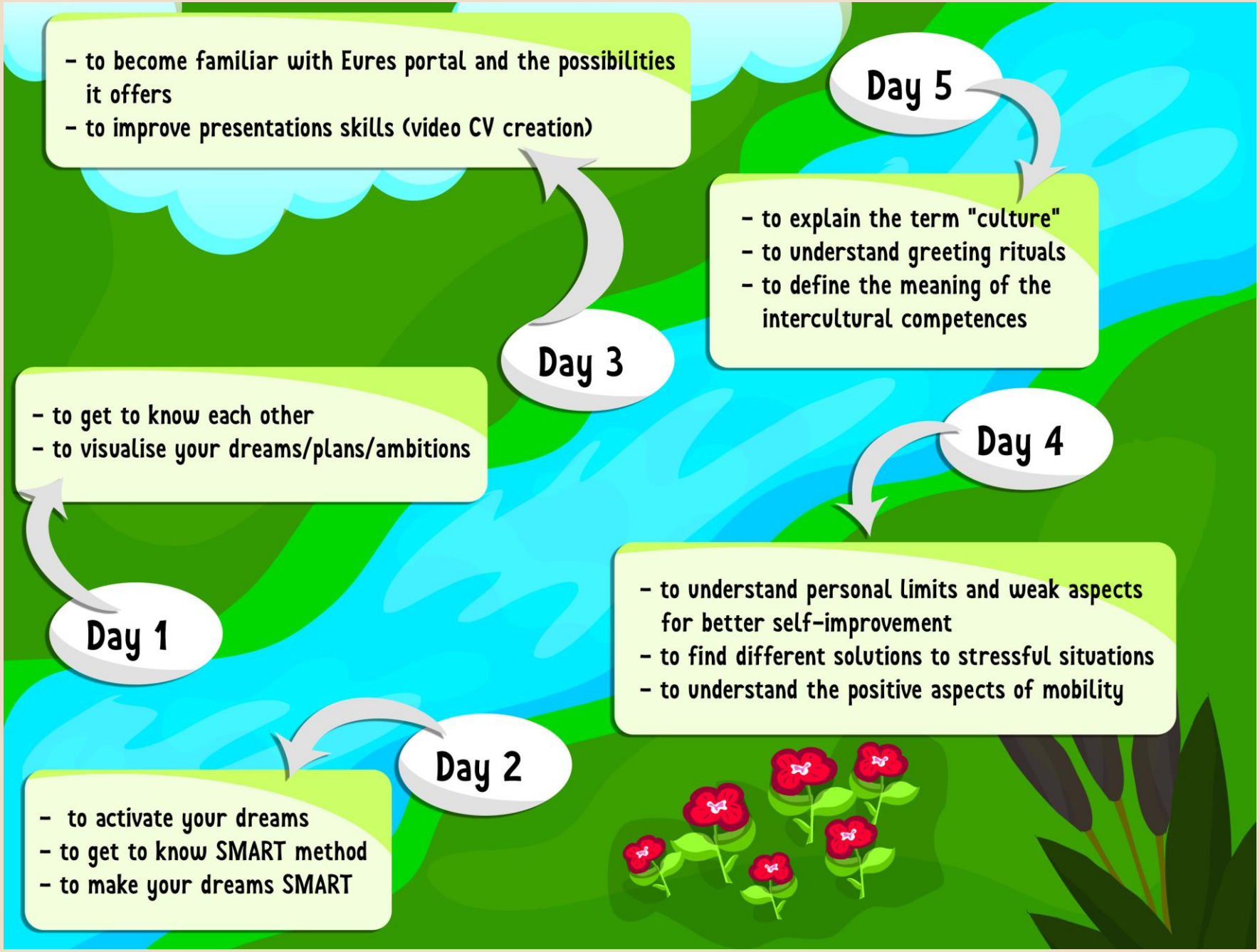
4.

Na początku każdego nowego dnia warsztatów trener podsumowuje i streszcza dzień poprzedni lokalizując “pozycję” grupy na schemacie, definiując też nowe tematy którymi będą się zajmować.

Jak widać wykonaliśmy dużo pracy, ale dziś również mamy sporo do zrobienia. Zaczniemy od...

Moi doświadczeni żeglarze, choć jeszcze nie wylądowaliśmy na wyspie, to już widzę ją przez moją lunetę. Ale wpierw musimy poznać, jak...

Załącznik do instrukcji dla trenera.M.2.1



M.2.2 – Metaplan „Obawy i oczekiwania”

Cele

- Poznanie oczekiwań i obaw uczestników na początku warsztatów

Sugerowany czas

30 minut

Materiały

- Flipchart
- Kolorowe kartki do przyklejania, masa mocująca, pinezki
- Długopisy

Procedura zadania

1. Rozdanie uczestnikom kartek samoprzylepnych.
2. Uczestnicy zapisują swoje oczekiwania i obawy.
3. Zebranie kart i przyklejenie ich na flipcharcie.
4. Czytanie kart i ich grupowanie.
5. Etap refleksji i podsumowania.

Szczegółowa procedura dla zadania

1.

Trener rozdaje kolorowe karty i kartki samoprzylepne uczestnikom. Karty dla wyrażania oczekiwań powinny być w innym kolorze niż te dla obaw, np. oczekiwania w zielonym kolorze, a obawy w czerwonym. Każdy uczestnik otrzymuje 3 zielone i trzy czerwone karty, każda dla jednej obawy lub oczekiwania. Jeśli jest potrzeba więcej kart, powinny być one dostępne dla uczestników, np. rozłożone na stole.

Proszę weź 3 zielone i 3 czerwone kartki. Na zielonych kartkach napisz swoje oczekiwania wobec tego szkolenia a na czerwonych kartkach twoje obawy związane z tymi warsztatami.

Trener powinien poprosić o pisanie dużymi, wyraźnymi literami. Trener również może napisać swoje własne karty.

2.

Jeśli trener widzi, że większość uczestników jest gotowa, podchodzi do flipchartu i tytułuje dwie grupy: "oczekiwania" i "obawy", a następnie prosi uczestników, by odpowiednio umieścili swoje karty.

Jeśli masz już przygotowane karty powieś je na flipcharcie z podziałem na dwie grupy: oczekiwania i obawy.

3.

Gdy wszystkie karty wiszą na flipcharcie trener głośno odczytuje "oczekiwania" dzieląc je na grupy tematyczne; w ten sposób wszyscy uczestnicy stają się bardziej świadomi swoich pragnień, dostrzegając też to, co ich łączy z innymi uczestnikami.

Jak widzicie macie razem pewne wspólne cele. Ważnym jest być świadomym własnych oczekiwań, gdyż pod koniec warsztatów możecie ocenić, czy one spełniły wasze oczekiwania.

Niektóre karty pozostaną bez przydziału w dwie wyżej wymienione grupy.

4.

Wtedy trener czyta głośno “obawy” i dzieli je w grupy tematyczne. W ten sposób uczestnicy mogą zdać sobie sprawę, że ich towarzysze mają podobne negatywne odczucia i czują, że wtedy jest łatwiej je razem pokonać.

Wszyscy dzielimy te same obawy, ale będąc w grupie wiemy, że jesteśmy silniejsi i że jest łatwiej je przezwyciężyć. Mam dużą nadzieję, że większość z nich wraz z upływem szkolenia po prostu zniknie.

Niektóre karty mogą pozostać poz podziałem na dwie wymienione wyżej grupy.

5.

Na koniec uczestnicy mają jeszcze jedną szansę by podzielić się z grupą swoimi odczuciami, obawami i oczekiwaniami.

Jak teraz odbieracie swoje obawy i oczekiwania?

Czy pomaga wam świadomość, że inni mają podobne obawy ale i też podobne cele?

M.2.3 – Metaplan „Tylko w grupie jest sukces”

Cele

- Ustalenie zasad funkcjonowania w grupie

Sugerowany czas

30 minut

Materiały

- Flipchart
- Kolorowe kartki, kolorowe kartki samoprzylepne, masa mocująca, pinezki
- Długopisy

Procedura wykonania zadania

1. Rozdanie uczestnikom kolorowych kart i kartek samoprzylepnych.
2. Każdy uczestnik zapisuje jedną zasadę.
3. Zebranie kart i umieszczenie ich na flicharcie.
4. Odczytanie głośne zapisów na kartach i grupowanie ich.
5. Utworzenie kompletnej listy zasad grupy.

   Refleksja po zadaniu.

Szczegółowa procedura wykonania zadania

1.

Trener rozdaje uczestnikom kolorowe karty i kartki samoprzylepne; każdy musi napisać jedną zasadę, która ma obowiązywać wszystkich podczas szkolenia.

Weź proszę jedną kartę i napisz jedną zasadę, która ma obowiązywać całą grupę podczas trwania szkolenia.

Trener może podać kilka przykładów zasad, np.: słuchamy, gdy ktoś zabiera głos, nie przerywamy innym, każdy ma prawo wyrazić swoją opinię, itd.

2.

Kiedy trener widzi, że każdy z uczestników skończył zadanie, prosi ich o umieszczenie zasad na flipcharcie.

Jeśli jesteście gotowi, proszę umieśćcie swoje zasady flipcharcie.

3.

Gdy wszystkie karty są umieszczone na flipcharcie, wtedy trener odczytuje je głośno i dzieli je tematycznie. Pyta uczestników, czy akceptują wszystkie zasady, czy chcą część z nich przedyskutować lub zmienić.

Oto zasady, które powinny być respektowane przez każdego z was. Zobaczcie, czy zgadzacie się ze wszystkimi czy chcecie część z nich przedyskutować lub zmienić?

Niektóre karty mogą pozostać bez grupowania tematycznego.

4.

Jeśli zajdzie potrzeba, trener może przedyskutować niektóre zasady i przyjąć sugestie uczestników do ich zmian. Następnie pyta uczestników, czy jeszcze powinny być dodane jakieś nowe zasady.

Świetnie, stworzyliśmy listę zasad. Czy jesteście pewni, że jest kompletna? Może macie jakieś sugestie co do zmian niektórych z nich?

M.2.4 – Grupowanie „tak/nie”

Cele

- Wzajemne zapoznanie się uczestników

Sugerowany czas

10 minut

Niezbędne rzeczy

- Wolna przestrzeń w klasie

Procedura wykonania zadania

1. Organizacja klasy: wolna przestrzeń.
2. Zadawanie uczestnikom pytań, na które odpowiedzieć mogą tylko “tak” lub “nie”.
3. Uczestnicy wybierają jedną opcję: “tak” lub “nie”, zajmując miejsce bądź na prawo (odpowiedź “tak”) bądź na lewo (odpowiedź “nie”).
4. Etap podsumowujący.
5.

Szczegółowa procedura wykonania zadania

1.

Trener prosi uczestników, by stanęli w środku pomieszczenia i wyjaśnia cel zadania

Proszę stańcie na środku sali. Teraz, by was lepiej poznać, zadam wam kilka pytań, na które musicie odpowiedzieć tylko: ”tak” lub “nie”.Teraz podzielę tę salę na dwie strony: prawa będzie zarezerwowana dla tych, co odpowiedzą “tak”
zaś lewa strona dla tych z odpowiedzią “nie”.
Po swojej odpowiedzi udajcie się w lewo bądź w prawo. Czy wszystko jest jasne?

2.

Trener zadaje pytania obserwując jak uczestnicy zmieniają swoje miejsca. Może on/ona na bieżąco komentować sytuację, na przykład mówiąc:”zobaczcie jak wielu ludzi lubi niebieski kolor” lub “ ja też lubię grać na gitarze w moim czasie wolnym” itd.

Czy masz rodzeństwo?
Czy twoim ulubionym kolorem jest niebieski?
Czy lubisz słodycze?
Czy znasz więcej niż jeden język obcy?

W załączniku podana jest przykładowa lista pytań do tego zadania; należy pamiętać, że pytania powinny być dopasowane do wieku, specyfiki grupy, itd.

3.

Trener podsumowuje ten etap.

Mam nadzieję, że zdobycie tych informacji o sobie pozwoli wam przełamać pierwsze lody.
Oczywiście, z biegiem szkolenia poznamy sie jeszcze lepiej. Jak widzicie, macie wiele wspólnych zainteresowań i tematów, więc nie bójcie się być aktywnymi i brać udziału w tym szkoleniu.

4.

Jeśli trener zauważy, że część z pytań była trudna lub wzbudziła pewne zakłopotanie może poprosić uczestników o podzielenie się swoimi odczuciami; może też poprosić o dodanie czegoś od siebie na po zakończeniu tej czynności.

Zauważyłem, że część z was wahała się przy udzieleniu waszych odpowiedzi, możecie podzielić się dlaczego?
Jeśli chcecie teraz coś dodać coś od siebie i coś skomentować, proszę teraz jest na to czas!

Attachment to the trainer instruction M.2.4

Przykładowa lista pytań do tego zadania.

Czy masz rodzeństwo?

Czy jesteś najstarszym dzieckiem w twojej rodzinie?

Czy jesteś najmłodszym dzieckiem w rodzinie?

Czy masz jakieś zwierzątka?

Czy chcesz mieć jakieś zwierzątko?

Czy twój ulubiony kolor to niebieski/zielony/żółty/pomarańczowy, itd.?

Czy lubisz spędzać czas aktywnie?

Czy lubisz słodycze?

Czy grasz na jakimś instrumencie?

Czy lubisz czytć książki?

Czy lubisz podróże?

Czy lubisz gotować?

Czy lubisz uczyć się nowych rzeczy?

Czy znasz więcej niż jeden język obcy?

Czy zakończyłeś już swoja edukację?

Czy kiedykolwiek studiowałeś za granicą (np. w programie Erasmus?)

Czy kiedykolwiek już pracowałeś/odbyłeś jakiś staż?

Czy kiedykolwiek pracowałeś za granicą?

Czy chcesz znaleźć pracę za granicą?

Czy chcesz mieszkać w dużym mieście?

Czy chcesz mieszkać w małym mieście?

Czy chesz mieszkać na wsi?

Czy chcesz zmienić coś w twoim życiu?

M.2.5 – Flashlight

Cele

- Oszacowanie nastroju grupy

Sugerowany czas

40 minut

Materiały

- Pudełko zapałek (75 lub 150 mm)
- Stoper

Procedura wykonania zadania

1. Organizacja klasy: krąg.
2. Rozdanie zapałek uczestnikom.
3. Każdy uczestnik opisuje swój nastrój w czasie spalania się jednej zapałki.
4. Etap podsumowujący.

Szczegółowy procedura wykonania zadania

1.

Wszyscy uczestnicy siedzą w kręgu. Trener rozdziela jedną zapałkę na uczestnika i wyjaśnia zabawę.

Teraz każdy z was otrzyma jedną zapałkę, a następnie ma powiedzieć kilka słów o swoim obecnym nastroju. Macie tylko tyle czasu ile będzie trwało spalenie sie zapałki. Gdy zapałka się spali, wtedy przychodzi kolej na następnego uczestnika.

Trener może zacząć tę zabawę i w ten sposób zachęcić uczestników do udziału. Zamiast zapałek można użyć stopera- na każdego uczestnika powinno przypadać 1-2 minuty.

2.

Każdy z uczestników stara się opisać swój nastrój w czasie wypalania się zapałki- jeden uczestnik bezpośrednio po drugim.

Jeśli trener zauważy jakiś poważny problem w czasie warsztatów powinien zarządzić przerwę i przedyskutować sytuację z uczestnikiem bądź z całą grupą.

3.

Na etapie refleksji i podsumowania trener powinien krótko scharakteryzować ogólny nastrój grupy i podać ewentualne powody Trener powinien przeprowadzić ten etap według wskazówek przedstawionych w rozdziale „Metodologia i założenia programu".

Dlaczego czujesz się taki podekscytowany/zmęczony/szczęśliwy/przestraszony...? Czy uważasz, że nasze warsztaty mogą to zmienić?

M.2.6 - Kultura ABC

Cele

- Wyjaśnienie terminu „kultura”

Sugerowany czas

30 minut

Materiały

- Karty moderacji ABC
- Długopisy
- Flipchart

Procedura wykonania zadania

1. Utworzenie około kilku grup (maksymalnie 5 uczestników na grupę).
2. Rozdanie każdej grupie talii z 26 kartami moderacji ze wszystkimi literami alfabetu.
3. Zawody: każda grupa ma znaleźć tak szybko jak to możliwe 26 pojęć pasujących do terminu “kultura” .
4. Prezentacja zwycięskiego zestawu pojęć.
5. Kontynuacja gry z M.2.7

   Etap refleksji i podsumowania

Szczegółowa procedura wykonania zadania

1.

Uczestnicy formują 6 grup, w każdej z nich po maksymalnie 5 osób.

Teraz utwórzcie proszę 6 grup, gdzie w każdej powinno być maksymalnie 5 osób.

Proszę, odliczcie do 5. Teraz uczestnicy mający ten sam numer formują jedną drużynę.

By się upewnić, że każda drużyna będzie się składać z przedstawicieli różnych narodowości uczestnicy muszą odliczyć do 5 pogrupować się w ten sposób, że grupę będą tworzyć uczestnicy o tym samym numerze.

2.

Trener rozdaje każdej grupę talię z 26 kartami moderacji ze wszystkimi literami alfabetu.

Uczestnicy muszą odnaleźć 26 terminów będących odpowiedzią na pytanie: jakie są wasze skojarzenia z pojęciem 'kultura' tak szybko jak to możliwe. Kolejne litery alfabetu mają być początkowymi literami kolejnych pojęć. Gra się kończy, gdy drużyna odgadnie terminy na wszystkie litery alfabetu bądź po 5 minutach.

Teraz będziemy mieć zawody. Każda grupa dostanie talię 26 kart z kolejnymi literami alfabetu. Waszym zadaniem jest znalezienie jak najszybciej 26 terminów będących odpowiedzią na pytanie: jakie są wasze skojarzenia z terminem “kultura”?” Każdy kolejny termin powinien zaczynać się kolejną literą alfabetu z talii. Zwycięzcą jest grupa, która pierwsza odnajdzie swoje pojęcia w ciągu 5 minut! Uwaga, start!

Trener powinien napisać pytanie testowe na flipcharcie. Dobrze by było podać przykład, („Moje skojarzenie z pojęciem „kultura” na literę A to amfiteatr.”). Trener również powinien informować o upływie czasu (np. „Została 1 minuta!”). Trener może chodzić między drużynami, pomagać im, dawać wskazówki itd.

3.

Pierwsza grupa, która w czasie 5 minut odnajdzie 26 pojęć związanych z pojęciem “kultura” jest zwycięzcą. Odnalezione terminy są prezentowane przez wybraną osobę lub przez całą grupę.

Czas minął! Zwycięzcą jest grupa...Inne grupy były dość blisko, grupa 1 odgadła 23 terminy, grupa 2 - 19, itd. Teraz zwycięzcy zaprezentują swoją listę pojęć. Pytanie brzmiało: „Jakie są wasze skojarzenia związane z pojęciem „kultura”?

Jeśli żadna grupa nie stworzyła definicji w obrębie 5 minut trener może wydłużyć czas (jeśli zauważy, że przynajmniej jedna grupa jest blisko skończenia) lub może przyjąć kryterium, że po upływie tego czasu grupa, która stworzyła najwięcej definicji jest zwycięzcą.

4.

Trener musi następnie płynnie przejść do zadania M.2.7, gdzie zadaje pytanie, które z terminów pojawiły się u innych grup, a które są nowe. Następnie kontynuuje pytania, np.: które z wymienionych nazw możemy zauważyć w codziennym życiu (w filmach, strojach, symbolach, języku, itd.), a które są dla nas niewidoczne (np. wartości, normy społeczne, uczucia, czy związki)?

Etap refleksji i podsumowania w grupach według wskazówek w rozdziale „ Metodologia i założenia programu”.

Czy macie podobne definicje związane z kulturą w waszych krajach? Które pojęcia są nowe?

Które z terminów, pojęć związanych z kulturą możemy dostrzec w codziennym życiu?

Które są niewidoczne dla oka?

Trener nanosi odpowiedzi uczestników na model góry lodowej symbolizujący kulturę, opisany w instrukcji do zadania M.2.7.

Karty z terminami będą jeszcze raz użyte w zadaniu M.2.8 (zobacz instrukcja trenera)

M.2.7 – Model góry lodowej pojęcia „kultura”

Cele

- Wyjaśnienie terminu „kultura”

Sugerowany czas

1 godzina

Materiały

- Karty moderacji ABC
- Flipchart
- Metaplan

Procedura wykonania zadania

1. Zadawanie pytań dotyczących rezultatów zadania M.2.6.
2. Narysowanie i wyjaśnienie modelu góry lodowej terminu “kultura”.
3. Podsumowanie i refleksja.
4.
5.

Szczegółowa procedura wykonania zadania

1.

Trener płynnie przechodzi od zadania M.2.6 do tego zadania. Używając definicji "kultury" wypracowanych w zadaniu M.2.6 uczestnicy starają się odpowiedzieć na pytania: które z tych pojęć możemy zaobserwować w naszym codziennym życiu (np. w filmach, strojach, języku, symbolach), a które są dla nas niewidoczne (np. wartości, normy, odczucia, związki międzyludzkie itd.)?

Które z pojęć zdefiniowanych w poprzednim ćwiczeniu możemy zaobserwować w codziennym życiu? Które zaś są dla nas ukryte, niewidoczne?

Trener powinien wziąć część z tych odpowiedzi pod uwagę rysując model góry lodowej dla pojęcia "kultura".

2.

Trener rysuje model góry lodowej dla pojęcia kultura (zobacz załącznik) biorąc też pod uwagę odpowiedzi uczestników. Wyjaśnia przy tym metaforę góry lodowej symbolizującej pojęcie "kultury".

Jak widać niektóre konotacje związane z pojęciem "kultura" są dla nas widoczne, tak jak wierzchołek góry lodowej, ale niektórych nie widać w codziennym życiu – te są jakby ukryte pod powierzchnią wody. Te idee, które właśnie są pod wodą są bazą dla lodowca, więc determinują te wszystkie rzeczy, które zauważamy. Wniosek: by zrozumieć całe zjawisko "kultury" musimy zrozumieć jej "bazę".

Ten model będzie jeszcze raz użyty w zadaniu M.2.8 (zobacz instrukcję trenera).

3.

Trener rozpoczyna etap refleksji w grupach – wykorzystuje wybrane pytania – de briefing questions zaproponowane w rozdziale „Metodologia i założenia programu" .

Załącznik do instrukcji trenera M.2.7

M.2.8 – Mapa myśli „kultura”

Cele

- Zrozumienie działania procesu “komunikacji”
- Zrozumienie znaczenia międzykulturowych kompetencji w życiu uczestników

Sugerowany czas

1,5 godziny

Materiały

- Karty moderacji ABC
- Flipchart
- Długopis
- Metaplan
- Karta pracy studenta M.2.8

Procedura wykonania zadania

1. Metaplan: kategoryzacja terminów definicji “kultury”według typów.
2. Rysowanie i wyjaśnienie diagramu cebuli do pojęcia “kultura”.
3. Podział uczestników według grup narodowości.
4. Rozdanie diagramów grupom.
5. Prezentacja “narodowych” diagramów kultury i etap podsumowujący.

Szczegółowa procedura wykonania zadania

1.

Trener zbiera karty z zadania M.2.6 od zwycięskiej grupy i umieszcza je na flipcharcie według grup tematycznych (wartości, symbole, bohaterowie/idole, sztuka, rytuały, itd.). Następnie prosi resztę uczestników, by umieścili swoje karty pod odpowiednimi kategoriami, tworząc w razie potrzeby nowe kategorie.

Właśnie umieściłam karty pod odpowiednimi kategoriami tematycznymi na flipcharcie. Teraz proszę was o umieszczenie waszych kart pod odpowiednimi kategoriami; jeśli potrzebujecie nowych kategorii, możecie je tworzyć.

Trener tworzy kategorie tematyczne na flipcharcie łącząc podobne hasła linią (przykład zobacz załącznik).Trener powinien monitorować, czy jest potrzeba dodania nowych grup, jak również pomóc uczestnikom w planowaniu i tworzeniu mapy myśli.

2.

Trener oznacz cztery grupy tematyczne: symbole, bohaterowie, rytuały, wartości na mapie myśli. Należy podkreślić, że te elementy buduja naszą kulturę i mogą być symbolicznie wyrażone za pomoca diagramu cebuli Hofstede'a (zobacz załącznik), który należy objaśnić uczestnikom.

We can see, values are in the middle our onion or like in the iceberg model underwater, they are invisible and they are a part of our subconsciousness. They are strongly enshrined in us and they are also the least changeable. The more external layers are often connected with our behavior and are in some way visible. Symbols, heroes and rituals are less established and more variable than values.

Trener może poprosić o pomoc w zdefiniowaniu terminów: wartości, symbole, bohaterowie/idole/ rytuały; może też dodać własne definicje i podać przykłady.

3.

Trener prosi o sformowanie grup po 5 osób z jednej narodowości. Następnie rozdaje diagram obrazujący pojęcie “kultury” grupom i prosi uczestników by uzupełnili kategorie: wartości, symbole, bohaterowie/idole, rytuały bazując na tradycji własnego narodu.

Proszę utwórzcie 5-cio osobowe grupy z jednej narodowości. Otrzymacie zaraz diagram, w którym musicie uzupełnić kategorie: wartości, bohaterowie/idole, symbole, rytuały bazując na tradycji i zwyczajach waszego narodu. Proszę, przedyskutujcie wasze odpowiedzi w grupie a następnie nanieście je na diagram; macie na to około 15 minut.

Rolą trenera na tym etapie jest monitorowanie pracy w grupach i ewentualne udzielanie wskazówek; w razie potrzeby można dodać 5 minut, by ukończyć zadanie.

4.

Teraz trener prosi grupy o zaprezentowanie swoich uzupełnionych diagramów. Można tutaj poprosić na raz o prezentację dwóch grup tej samej narodowości, by lepiej dostrzec podobieństwa i różnice mędzy różnymi narodami. Uczestnicy mogą komentować na bieżąco i zadawać pytania, a także podać swoje odpowiedniki, często w kontraście, na poszczególne kategorie.

A teraz jest czas prezentacji naszych modeli. Poproszę dwie grupy tej samej narodowości, by przedstawiły swoje “cebule”. Jeśli chcecie zadać pytania lub coś skomentować odnośnie definiowanych kategorii, możecie to uczynić.

Jeśli brak jest ochotników do prezentacji trener może wyznaczyć pierwszą grupę i zachęcić ją do skomentowanie swego diagramu.

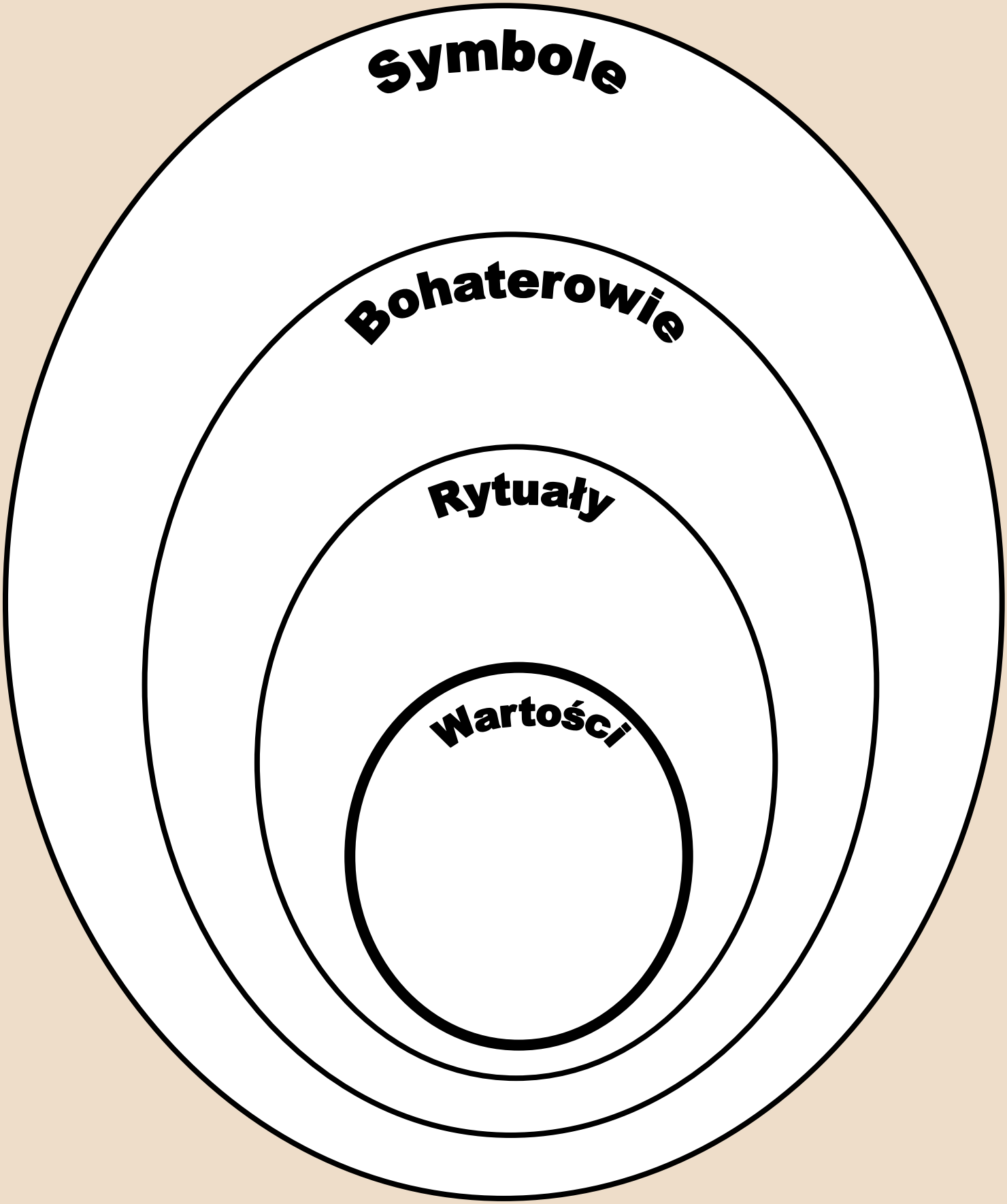
5.

Na koniec powinien nastąpić etap podsumowujący. W tym miejscu uczestnicy powinni zauważyć podobieństwa ale też i różnice wynikające z faktu, że pochodzą z różnych krajów. Można poprosić o wyrażenie swoich opinii czy komentarzy, mając na względzie świadomość wartości tej różnorodności w ramach europejskiej wspólnoty.

Nasze diagramy wykazały zarówno podobieństwa jak i różnice wynikające z faktu że pochodzimy z różnych krajów. Uważam, że jest to wspólną europejską wartością, że nie jesteśmy tacy sami I tworzymy pewną mozaikę. A jaka jest wasza opnia na ten temat?

Ten etap może być dobrym wprowadzeniem do następnego zadania: M.2.9: Dyskusja “Po co potrzebujemy kompetencji międzykulturowych i jaką rolę odgrywają w naszym życiu?” (zobacz instrukcję trenera)

Karta pracy studenta M.2.8



Załącznik do instrukcji trenera M.2.8

Mapa myśli “kultura”

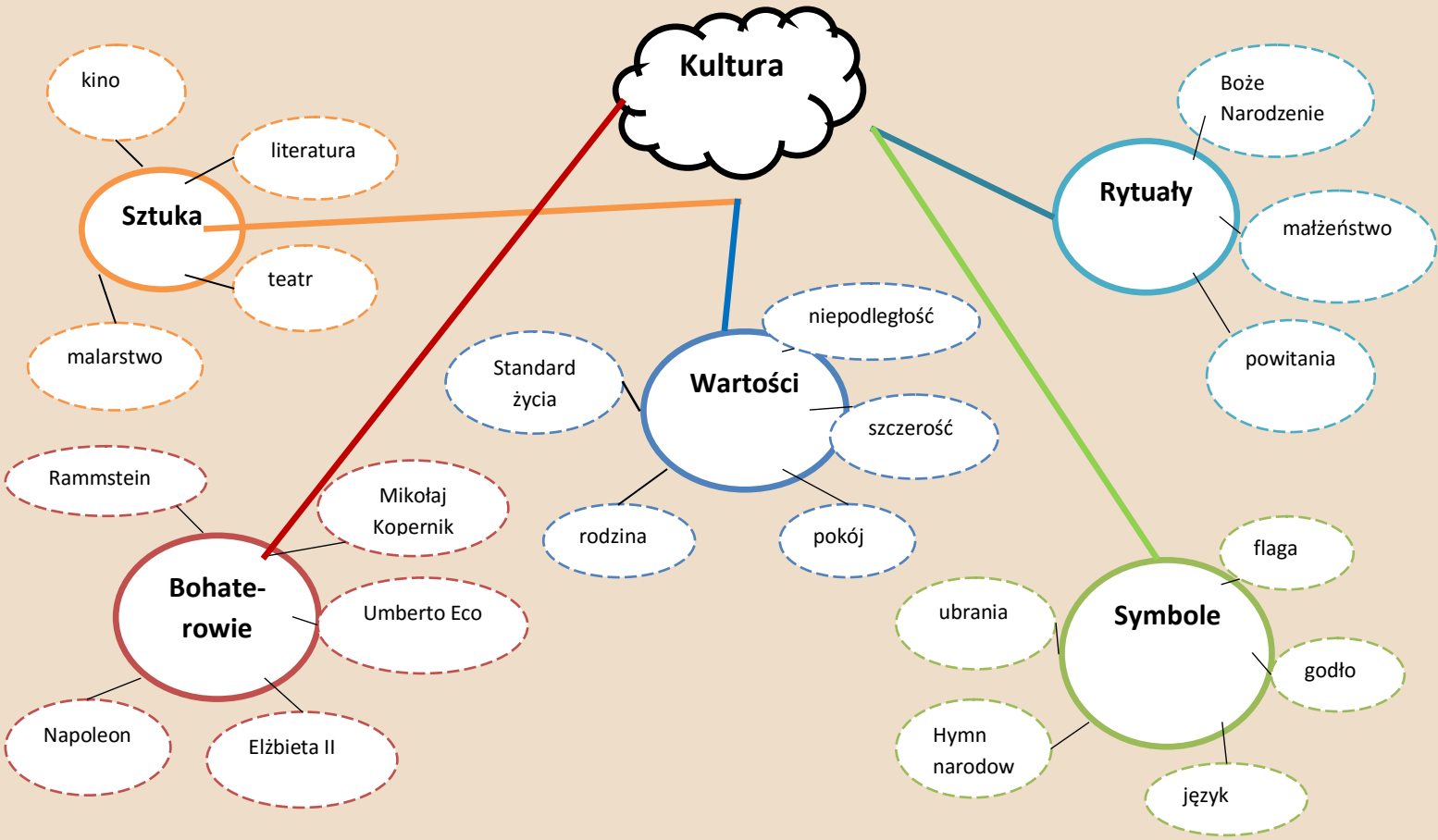
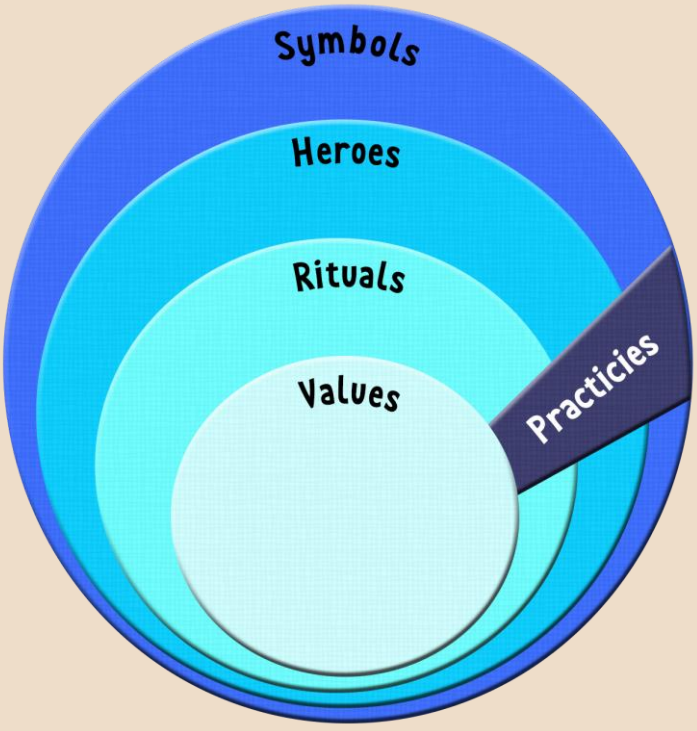


Diagram cebuli Hofstede'a



M.2.9 - Dyskusja

Cele

- Zrozumienie zasad komunikacji
- Zdefiniowanie znaczenia kompetencji międzykulturowych w życiu uczestników szkolenia

Sugerowany czas

30 minut

Materiały

- Flipchart

Procedura wykonania zadania

1. Organizacja klasy/pomieszczenia: studenci siedzą w kręgu.
2. Prowadzenie dyskusji.
3. Etap refleksji.
4.
5.

Szczegółowa procedura wykonania zadania

1.

Trener zaczyna pytaniem: “Po co nam kompetencje międzykulturowe i jaką rolę odgrywają w naszym życiu?” jednocześnie zapisując pytanie na flipcharcie. Dobrze jest w tym miejscu odnieść się do zdobytej już wiedzy i doświadczenia uczestników oraz do poprzednich zajęć.

Widać wyraźnie, że nasze diagramy kultury pokazały nam wasze postrzeganie kultury, którego nie widać na pierwszy rzut oka. Widać też, że żyjemy w różnorodnym kulturowo kontynencie, więc jeśli przyjąć, że nasze korzenie są różne nasuwa się pytanie: Co mogłoby nam pomóc w ułatwieniu komunikacji między sobą?

Jest także możliwe, by kontynuować dyskusję bez wcześniejszego przeprowadzenia zadań M.2.6-M.2.8, ale wtedy należy zmienić strukturę dyskusji. Wtedy trener musi bardziej polegać na doświadczeniach i wiedzy uczestników, ich intuicyjnemu rozumieniu wielokulturowości i różnorodności społecznej. Trener może zacząć od próby zdefiniowania cech pewnych modelowych kultur jak na przykład kultura łacińska czy skandynawska. Ważne jest by, dać klarowny kontrast i podstawę do dalszej dyskusji. Następnie, można przejść do omówienia kompetencji pomocnych w komunikacji międzykulturowej. Stawiamy pytanie: Czym według ciebie są kompetencje miedzykulturowe?

2.

Uczestnicy wypowiadają się swobodnie na temat ich rozumienia koncepcji kompetencji międzykulturowych i ich znaczenia dla nich jak i dla ludzi na całym świecie.

Jednym z ważniejszych elementów w ułatwieniu wzajemnej komunikacji są kompetencje międzykulturowe. Czym według ciebie są owe kompetencje i dlaczego ich potrzebujemy i jaką rolę mogą one odgrywać w naszym życiu?

Trener może dać kilka przykładów z kontekstu relacji w pracy i biznesie, by wprowadzić stopniowo uczestników w omawiany temat.

3.

Trener prosi uczestników o dodanie czegoś na omawiany temat odwołując się do osobistego doświadczenia i przemyśleń uczestnikow.

Uważam, że możemy kończyć naszą dyskusję, czy ktoś ma jeszcze jakieś własne komentarze?

M.2.11 – „Odgadywanie gestów”

Cele

- Zrozumienie gestów przywitania
- Zapoznanie się z obszarami potencjalnych nieporozumień

Sugerowany czas

30 – 45 minut

Materiały:

- Flipchart
- Ponumerowane karty (do podania odpowiedzi)
- Długopisy
- Kartki papieru

Procedura wykonania zadania

1. Podział uczestników na dwie grupy.
2. Wybór gestów i odpowiednich odpowiedzi na ich znaczenie.
3. Wykonywanie gestów - inne grupy mają wybrać odpowiednią odpowiedź.
4. Podział punktów i wybór zwycięzcy.
5. Etap podsumowujący.

Szczegółowa procedura wykonania zadania

1.

Trener prosi uczestników, by utworzyli grupy według swej narodowości, nastepnie objaśnia zasady gry (zobacz poniżej).

Teraz proszę, utwórzcie grupy według swej narodowości. Będziemy grać w grę zwaną "odgadywanie gestów". Każda grupa ma wybrać 5 gestów ze swego kręgu kulturowego i wykonać je przed innymi grupami. Na każdy gest są podane trzy odpowiedzi, z których tylko jedna jest poprawna. Po prezentacji gestu zaznaczcie poprawną odpowiedź na kartach oznaczonych cyframi 1,2,3. Macie 1 minutę na decyzję i gdy jesteście pewni podnieście kartę z odpowiednim numerem. Za każdą poprawną odpowiedź otrzymacie jeden punkt; wygrywa grupa, która zdobędzie największą liiczbę punktów. Czy wszystko jest jasne?

Można zachęcić grupy do wybrania swej nazwy, by poczuły "ducha drużyny". Trener używa stopera i rozwiązuje potencjalne nieporozumienia. Trener jako sędzia zapisuje na flipcharcie na bieżąco liczbę uzyskanych punktów. Dla zwycięskiej grupy można przygotować nagrody, np. słodycze lub zrobione własnoręcznie medale, itd.

2.

Trener rozdaje kartki papieru grupom, które mają zapisać 5 gestów wraz z trzema odpowiedziami, z których jedna jest poprawna.

Zaczniemy od rozdania kartek papieru każdej grupie. Proszę przygotujcie 5 gestów z waszego kręgu kulturowego wraz z odpowiedziami, co one oznaczają.

Trener chodzi między grupami i służy ewentualną pomocą.

3.

Etap w którym każda grupa wykonuje wybrane przez siebie gesty podczas gdy reszta uczestników zaznacza poprawną odpowiedź. Trener pilnuje czasu i przypomina ile zostało czasu zostało do podjęcia odpowiedzi.

Macie jedną minutę, by zaznaczyć odpowiedź.

Pozostało tylko 30 sekund.

Poprawne odpowiedzi powinny być zapisywane na flipcharcie. Jeśli żadna z grup nie odgadła poprawnej odpowiedzi, wtedy podaje ją grupa, która przedstawiała gesty.

4.

Trener podlicza punkty i ogłasza zwycięzców.

Grupa X wygrała! Gratulacje! Drugie miejsce zajęłą grupa Y, a trzecie grupa Z. To były świetne zawody! A teraz pora na nagrodzenie zwycięzców!

Trener może też przygotować “nagrody pocieszenia” dla reszty grup, np. słodycze lub naklejki.

5.

Na koniec przewidziany jest etap podsumowujący. Trener pyta uczestników czy chcą podzielić się jakimiś uwagami zanim przejdą do następnego zadania. Może też odnieść się do głównego tematu warsztatów, czyli potencjalnego konfliktu/braku komunikacji, który może pojawić się w wyniku niezrozumienia gestów i symboli.

Gra wzbudziła dużo emocji. Czy chcielibyście podzielić się swoimi spostrzeżeniami zanim zaczniemy następną czynność?

Jak takie gesty mogą być powodem różnych międzykulturowych nieporozumień? Może doświadczyliście już podobnych sytuacji? Czy możecie wyobrazić sobie sytuacje, gdzie dwie lub więcej osób nie są w stanie się skutecznie skomunikować z powodu niezrozumienia języka gestów?

Jeśli trener planuje następną czynność M.2.12 powinien zrezygnować z pytania o potencjalne konflikty, gdyż jest to główny temat następnego zadania.

M.2.12 – Kowboj i Indianin

§

Cele

- Zrozumienie rytuału przywitania
- Przedstawienie źródeł konfliktu/braku zrozumienia

Sugerowany czas

50 minut

Materiały

- Materiały trenera 2.12

Procedura wykonania zadania

1. Dwóch ochotników czyta instrukcję do wykonania gry i odgrywa scenkę.
2. Uczestnicy interpretują scenkę, zgadując znaczenie gestów.
3. Wszyscy uczestnicy czytają kontynuację tej historyjki.
4. Etap refleksji i dyskusja na temat znaczenia języka ciała i możliwych źródeł nieporozumień/braku komunikacji.
5.

Szczegółowa procedura wykonania zadania

1.

Trener prosi dwóch ochotników o odczytanie instrukcji do gry (zobacz załącznik) oraz o odegranie scenki.

Potrzebuję dwóch ochotników do odegrania krótkiej scenki postępując według scenariusza.

Jeśli brak jest chętnych trener wybiera dwóch uczestników z grupy. Dobrze jest upewnić się czy uczestnicy rozumieją instrukcję do scenki, można też to wcześniej z nimi przedyskutować.

2.

Dwóch ochotników odgrywa scenkę, inni zaś obserwują aktorów w skupieniu.

Teraz aktorzy odegrają scenkę, a resztę z was prosimy o obserwację scenki w skupieniu. Proszę na razie wstrzymajcie się od wszelkich komentarzy w czasie prezentowania scenki.

3.

Po scence trener prosi uczestników o interpretację scenki i o próbę rozszyfrowania znaczenia zaprezentowanych gestów.

Teraz jest czas waszych komentarzy. Jak rozumiecie tę scenkę? Jakie jest znaczenie gestów Indianina i kowboja?

Jeśli jest potrzeba, aktorzy mogą zaprezentować gesty jeszcze jeden raz.

4.

Po dyskusji trener rozdaje handouty z pełną wersją historyjki (zobacz załącznik). Uczestnicy czytają klucz do jej zrozumienia. Można poprosić uczestnika o przeczytanie tekstu głośno, gdy inni śledzą tekst w milczeniu.

Zebraliśmy pewne idee co do wyjasnienia tej historyjki. Teraz, by sprawdzić, czy wasze przeczucia były trafne, przeczytam tekst do końca wraz z kluczem do zrozumienia tej historyjki.

Marcus/Milena/XY czy możesz przeczytać tekst głośno?

Jeśli wybrany uczestnik przeczyta tekst i zrobi błędy, które uczynią jego zrozumienie trudnym, trener może podpowiedzić odpowiednią wymowę czy interpretację.

5.

Trener pyta uczestników cy spodziewali się takiego zakończenia historyjki. Następnie pyta, czy pamiętają podobne sytucje ze swojego życia gdzie język ciała był powodem braku zrozumienia/ braku komunikacji.

Czy spodziewaliście się takiego rozwiązania? Czasami, jak widać, nawet język ciała potrzebuje "tłumaczenia". Czy pamiętacie podobne sytuacje, gdy czyjeś zachowanie wydało się wam bardzo dziwne? Albo gdy język ciała wydawał się zupełnie inny od zasłyszanych słów? Czy spowodowało to pewien konflikt/brak zrozumienia?

Trener może tutaj podać przykłady potencjalnych konfliktów międzykulturowych związanych z językiem ciała w kontekście środowiska biznesowego, np. przeciwstawienie amerykańskiej "kultury uśmiechu" do niemieckiej "atmosfery posępności", pokazanie różnic w relacji szef-podwładny, itd. Sugerowana lektura to: Jürgen Bekecke (2005): *Kleine Irritationen, große Wirkungen - zur Rolle komplementärnegativer Attributionen in interkulturellen Kontakten*, w: van Leewen, E. C. (Ed.), Sprachenlernen als Investition in die Zukunft: Wirkungskreise eines Sprachlernzentrums; Festschrift für Heinrich P. Kelz zum 65. Geburtstag (strony 35–56), Tübingen: Gunter Narr Verlag.

Instrukcja do historyjki “Kowboj i Indianin”

Pewnego dnia kowboj i Indianin spotkali się na prerii. Indianin wskazał swoim palcem wskazujacym na kowboja. Kowboj rozłożył swój palec wskazujący i środkowy w kształcie litery V. Indianin zaś splótł dłonie tuż przed twarzą. Wtedy kowboj luźno wstrząsnął swoją prawą dłonią. Następnie każdy udał się w swoją stronę.

Historyjka “Kowboj i Indianin”

Pewnego dnia kowboj i Indianin spotkali się na prerii. Indianin wskazał swoim palcem wskazujacym na kowboja. Kowboj rozłożył swój palec wskazujący i środkowy w kształcie litery V. Indianin zaś splótł dłonie tuż przed swoją twarzą. Wtedy kowboj luźno wstrząsnął swoją prawą dłonią. Następnie każdy udał się w swoją stronę.

Kowboj przyszedł do żony i powiedział jej: “Wyobraź sobie, że dziś spotkałem czerwonoskórego. Zagroził mi palcem wskazującym, że mnie zastrzeli, ale ja pokazałem mu, że ja go zastrzelę dwa razy. A ponieważ zaczął mnie błagać o litość, poinformowałem go, że powinien zniknąć. ”

Kilka mil na zachód w swoim wigwamie Indianin relacjonował: “Wyobraźcie sobie, że spotkałem dziś bladą twarz. Zapytałem go: jak masz na imię? On odpowiedział: Kozioł. Wtedy zapytałem go: Czy kozioł górski? Ale on odpowiedział: nie , kozioł rzeczny.

(cf. Koch/Krefeld/Oesterreicher 1997:57f.)

M.2.14 Derdianie

Cele

- Przezwyciężanie konfliktów międzykulturowych

Sugerowany czas

1,5 godziny

Materiały

- Kartki papieru A3
- Nożyczki
- Linijki
- Taśma samoprzylepna
- Ołówki
- Instrukcja dla studentów M.14

Procedura wykonania zadania

1. Trener zaznajamia uczestników z zasadami gry.
2. Uczestnicy tworzą trzy grupy: “inżynierowie”, “Derdianie” i “obserwatorzy”.
3. Uczestnicy czytają zasady gry (tylko dla swojej grupy).
4. Uczestnicy (inżynierowie” i “Derdianie”) stosują się do instrukcji i próbują razem zrealizować projekt (most z papieru).
5. Gdy czas upłynie, wszyscy przestają odgrywać swoje role. Trener podsumowuje grę razem z “obserwatorami” i resztą uczestników.

Szczegółowa procedura wykonania zadania

1.

Trener wprowadza uczestników w zasady gry. Wyjaśnia ogólny kontekst gry i prosi uczestników, by utworzyli 3 grupy: “ inżynierów” (maks. 7 osób), “Derdian” (maksymalnie 7 osób) i “obserwatorów” (minimalnie 3 osoby).

Moi drodzy uczestnicy, teraz przeniesiemy się na egzotyczną wyspę Derdianę, gdzie żyje mała społeczność Derdian. Niektórzy z was będą “inżynierami” z Europy, których zadaniem będzie nauczenie Derdian budowania mostów. Kilku z was będzie miało rolę obserwatorów, którzy mają robić rzetelne notatki. Więc teraz zapraszam was do stworzenia 3 grup: “inżynierów”, “Derdian” i “obserwatorów” po około 5 osób w grupie.

Generalnie uczestnicy mogą wybrać kim chcą być w tej grze, ale w razie problemów trener może sam utworzyć grupy. Należy zwrócić uwagę, by osoby ekstrawertyczne i kreatywne nie zdominowały jednej grupy lecz były podzielone mniej więcej po równo.

2.

Uwaga! Instrukcje da każdej grupy muszą być przestrzegane właściwie, inaczej gra nie osiągnie zamerzonego celu. Uczestnicy mają około 10 minut, by zaznajomić się z instrukcjami.

Teraz każda grupa dostanie zasady gry, co do których musi się wiernie stosować przez cały okres gry! Pamietajcie: wasze zasady są ściśle tajne!

Instrukcje dla studentów są zawarte w instrukcjach dla trenera (zobacz załącznik); należy się upewnić, że instrukcje zostały dobrze zrozumiane, można spytać uczestników jak rozumieją sens gry i jej główne założenia.

3.

Trener kładzie niezbędne pomoce na stole: papier A3, nożyczki, linijki, taśmę samoprzylepną i ołówki, następnie zaczyna grę. Uczestnicy mają około 20 minut aby zbudować most z papieru. Obserwatorzy notują przebieg gry, zaś trener czuwa, by przestrzegano zasad gry i pilnuje czasu.

Macie około 20 minut, by zbudować most z papieru; oto narzędzia, których możecie użyć. Nie zapominajcie o zasadach. “Obserwatorzy” będą uważnie śledzić wasze poczynania. Zacznijmy grę!

Presja czasu jest wazna, bo w ten sposób mogą wyjść potencjalne konflikty komunikacyjne a rolą trenera jest analiza jak grupa sobie z nimi poradziła.

4.

Grę kończymy po 20 minutach, nie ważne czy most został skończony czy nie. Nastepnie trener pyta “inżynierów” i “Derdian”, by podzieli się swoimi wrażeniami. Kładzie nacisk, by uwypuklili trudności jakie napotkali podczas wspólnej budowy. Następnie prosi obserwatorów o ich uwagi, a następnie pyta uczestników o ich opinie. Po wszystkim podsumowuje grę i wyjaśnia jej cel.

Czas minął, proszę kończcie pracę!

Drodzy “Derdianie”, jak wam się podobała wasza rola? Co było dla was trudne? Co sądzicie o “inżynierach”?

Moi drodzy inżynierowie? Jakie są wasze wrażenia po współpracy?

Drodzy obserwatorzy, co zauważyliście? Co było specyficznego w relacjach między dwoma grupami?

Derdianie i inżynierowie czy zgadzacie się z obserwatorami?

Główną celem gry jest sprawdzenie, czy jeśli dwie różne kultury spotkają się ze sobą może dojść do międykulturowych nieporozumień? Ich źródło w grze pochodziło z faktu, że obydwie “kultury” ściśle wypełniały swe instrukcje, nie znając wytycznych drugiej grupy. Taka sama sytacja zdarzyć się może w życiu, szczególnie w przypadku zetknięcia się z inną kulturą. Musimy być świadomi takich sytacji, szczególnie jeśli mamy razem tworzyć projekt.

Instrukcja dla “inżynierów”

Kontekst:

Jesteś inżynierem, którego zadaniem jest pomoc rozwijającemu się krajowi na wyspie Derdiana w budowie mostu.

W grze mostem jest most papierowy. Ta budowa jest ważna zarówno dla ciebie jak i dla lokalnej społeczności, gdyż to pomoże Derdianom w połączeniu ich kraju ze światem. Z kolei dla ciebie jest to okazja do zrobienia kariry w firmie i otrzymania kolejnych zleceń. Ale twój pracodawca dał ci dwa warunki: most musi być zbudowany stosunkowo szybko oraz musisz pamiętać, że nie wolno ci go zbudować samemu, lecz musisz nauczyć Derdian jak to zrobić.

Przebieg gry:

- Masz 10 minut na przeczytanie instrukcji i na przemyślenie zadania
- Następnie 2 ludzi z twojej drużyny może odwiedzić derdiańską społeczność na okres 2 minut, by ich obserwować i nawiązać kontakty.
- Eksperci mają 8 minut, by podzielić się wrażeniami z resztą drużyny.
- Ostatnim etapem jest “budowa” mostu razem z derdianami – czas około 20 minut.

Na koniec, każdy może zapisać swe obserwacje: jakie emocje odczuwałeś, co myślisz o motywacji Derdian do pracy, o ich możliwościach rozwoju, o ich życiu społecznym. Notatki mogą okazać się pomocne w odpowiedzi na pytania trenera.

Wskazówki do budowy mostu:

Można tylko użyć materiałów, które masz do dyspozycji: papier, taśma samoprzylepna, nożyczki, ołówki I linijki.Most powinien połączyć dwa stoły (symbolizujące brzegi rzeki). Stoły stoją od siebie w odległości 1 metra.

Most powinien być zbudowany z kawałków papieru o szerokości 4 cm. Kawałki mogą być dowolnie połączone, zgięte, sklejone itd. Warunkiem jest to, że każdy kawałek papieru musi mieć szerokość 4 cm i musi być wycięty. Etap budowy powinien zająć maksimum 20 minut, w tym czasie most musi być być skończony.

Dobrej zabawy!

Instrukcje dla Derdian.

Dla Derdian bardzo ważną rzeczą jest dotyk. Gdy mówią, dotykają ręki osoby, do której mówią. Nawet jeśli przechodzą obok, dotykają się a następnie uderzają delikatnie dłonią o rękę rozmówcy. Brak dotyku znaczy: nie lubię cię.

Powitania: tradycyjnym powitaniem jest pocałowanie w rękę, a osoba, która wita zaczyna procedurę, np. całuje w prawą rękę. Odpowiedzią może być pocałunek w lewą rekę, następne pocałunki traktowane są jako obraźliwe. Jeśli ktoś ich obraził w ten sposób, wykrzykują obraźliwe słowa by ukazać swoją złość. Dużym poniżeniem dla nich jest podanie sobie rąk na znak przywitania.

Tak/nie. Derdianie nigdy nie uzywają słowa nie. Zawsze mówią "tak", nawet jeśli myślą "nie" Jeśli mówią "tak" i jednocześnie skinają głową (gest, który w naszej kulturze oznacza zgodę) wtedy wyrażają swoją dezaprobatę. To zachowanie powinno się przećwiczyć, bo my nie jesteśmy przyzwyczajeni do tego typu komunikacji.
Zachowanie w pracy: Derdianie dotykają siebie w pracy w ten sam sposób jak w czasie komunikacji, jednocześnie starając się nie przeszkadzać sobie nawzajem w pracy.
Wszyscy Derdianie, kobiety i mężczyźni wiedzą jak używać papieru, nożyczek, ołówków i taśmy samoprzylepnej.

Jednak trzeba pamiętać, że nożyczki są traktowane jako narzędzie dla mężczyzny, a ołówki i linijki dla kobiet. Taśma może być użyta przez obie płcie. Mężczyźni nigdy nie używają narzędzi dla kobiet wtedy, gdy kobieta jest gdzieś w pobliżu i odwrotnie; kobiety nie używają narzędzi "męskich", gdy mężczyźni kręcą się wokół.

Traktowanie obcych: Derdianie są zawsze mili dla obcych, są także bardzo dumni ze swojej kultury. Wiedzą, że nie dadzą rady zbudować mostu bez pomocy cudzoziemców, ale mimo to, nie uważają, że ich kultura jest w czymkolwiek gorsza. Oczekują, że przybysze dostroją się do ich zwyczajów, które uważają za coś normalnego i oczywistego. Dlatego nie chcą wyjaśniać swych zwyczajów obcym, gdyż jest to dla nich zbyt oczywiste! Kontakt z nowym przybyszem zaczyna mężczyzna - przed jakimkolwiek przywitaniem się przez kobiety – zarówno z plemiena Deridian jak i przez kobiety obce.
Powodzenia!

Instrukcja dla obserwatorów

Jesteście mała grupą obserwatorów. Waszym celem jest obserwacja gry z pewnej perspektywy. Przyjechaliście na wyspę razem z inżynierami aby zdobyć pewne informacje. Musicie odpowiedzieć sobie na pewne pytania:

- Jak głęboko odkodowaliście kulturę Deridan?
- Co zinterpretowaliście poprawnie, a co błędnie?
- Gdzie zauważyliście spójne podejście, a gdzie nieporozumienia i trudności?
- Jak udało się inżynierom działać pod presją czasu?

Proszę spróbujcie odpowiedzieć na te pytania jednoczesnie notując, co wydaje wam się ważne. Będzie to potem potrzebne do ewaluacji.

Bawcie się dobrze!

M.2.15 – Plakaty o stereotypach narodowych

Cele

- Uwrażliwić uczestników na istnienie stereotypów dotyczących narodowości
- Rozpoznać istnienie stereotypów jako fakt, będący jednocześnie źródłem potencjalnych nieporozumień

Sugerowany czas

1 godzina

Materiały

- kartki papieru A3
- długopisy
- taśma samoprzylepna
- karty z flagami trzech krajów

Procedura wykonania zadania

1. Tworzenie mieszanych, wielonarodowościowych grup.
2. Rozdanie kart A3 i długopisów.
3. Rysowanie plakatów, na których jest przedstawiony reprezentant danej narodowości.
4. Prezentacja plakatów.
5. Etap refleksji.

Szczegółowa procedura wykonania zadania

1.

Trener dzieli uczestników na grupy mieszane, tworzymy 6 grup, w każdej maksymalnie po 5 osób.

Proszę odliczcie do 5. Teraz znajdźcie ludzi z tym samym numerem, tak stworzycie jedną drużynę.

Odliczanie do 5 pozwoli stworzyć grupy wielonarodowościowe.

2.

Trener rozdaje kartki A3 i długopisy grupom, następnierozdaje je grupom.

Zanim zaczniemy nowy temat, poproszę was o narysowanie plakatu z reprezentantem jednego kraju. Będziecie losować kartkę z flagą danego kraju, następnie w ciągu 20 minut macie narysować postać symbolizującą ten kraj. Na koniec prosze was o prezentację tej postaci. Gotowi?

Wylosowani reprezentanci są z krajów z których nie pochodzą uczestnicy szkolenia; wybieramy kraje, których przedstawiciele są charakterystyczni, jak np. Niemcy z piwem i skórzanymi spodniami, Polacy z wąsami, sandałami i skarpetkami, itd. Wybranie krajów z których pochodzą uczestnicy może doprowadzić do zbyt emocjonalnej reakcji i burzliwych dyskusji w grupach.

3.

Tworzenie plakatów, trener pilnuje, by nie kopiowano cudzych pomysłów.

Pozostało 5 minut; prosze kończcie wasze prace!

4.

Trener prosi o prezentację plakatów; dwie grupy dokonują jej stojąc naprzeciwko siebie, trzymając plakaty. Podczas gdy jedna grupa omawia swój plakat, grupa naprzeciwko zadaje pytania, szukając podobieństw i różnic.

Czy zakończyliście pracę, czy potrzebujecie jeszcze kilku minut?

Teraz chciałbym poprosić pierwsze dwie grupy o stanięcie naprzeciw siebie i o omówienie swej postaci. Drugą grupę proszę o zadawanie pytań i wyszukanie podobieństw i różnic w waszej postaci.

5.

Po prezentacji umieszczamy plakaty na ścianie lub tablicy masą mocującą bądź taśmą. Po wszystkich prezentacjach trener zadaje pytania:

Poproszę wyjaśnijcie dlaczego narysowaliście atrybuty jak ...(piwo, futrzana czpka, bluza w paski, itd.)?

Jeśli nie, to dlaczego wybraliscie takie atrybuty do przedstawienia tej postaci?

Czy uważacie, że wszyscy mieszkańcy tego kraju wyglądają w ten sposób?

Czasem uczestnicy wpadają w pułapkę nie odróżniania stereotypu od rzeczywistości; trener, może naprowadzić uczestników dodatkowymi pytaniami: np. “ Czy rzeczywiście wszyscy Francuzi jedzą bagietki?” lub “ Jesteście pewni, że wszyscy Rosjanie noszą futra?” lub “ dlaczego narysowałeś kufel piwa w dłoni tego mężczyzny?”.

6.

Te pomocnicze pytania powinny doprowadzić do wniosku, że przedstawione postacie na plakatach oddają nasze stereotypowe wyobrażenia, nie rzeczywistość, ale w pewnym sensie pomaga to w orientacji w tej różnorodności jaką oferuje świat.

Jak widać te postacie są tylko stereotypami a nie rzeczywistością. Pomyślcie jakbyście się czuli, gdybyście usłyszeli opinię, że wszyscy Polacy kradną, że w zasadzie wszyscy Niemcy są nudni, a Włosi leniwi. Może doświadczyliście już takich niesprawiedliwych osądów?

Jeśli trener chce przeprowadzić zadanie M.2.16 powinien skończyć to ćwiczenie tylko zdaniem podsumowującym, mówiąc, że te prezentacje przedstawiają raczej stereotypy, a nie rzeczywistość.

M.2.16 – „Głowa myszy”

Cele

- Zrozumienie mechanizmu powstawania przesadów
- Poznanie roli stereotypów
- Doświadczenie indywidualnej perspektywny postrzegania sytuacji
- Rozpoznawanie stereotypu jako pomocy w orientacji po świecie ale i jako potencjalnego źródła konfliktu

Sugerowany czas

15-30 minut

Materiały

- Papier A3
- długopisy
- Materiały trenera M.2.16

Procedura wykonania zadania

1. Zorganizowanie uczestników w dwóch rzędach naprzeciw siebie.
2. Prezentacja dwóch obrazków – po jednym na grupę.
3. Prezentacja trzeciego obrazka.
4. Rysowanie trzeciego obrazka w parach za pomocą jednego długopisu.
5. Etap refleksji.

Szczegółowa procedura wykonania zadania

1.

Uczestnicy stoją w parach naprzeciwko siebie w dwóch rzędach. Trener rozdaje kartki papieru i długopisy. Jedna osoba w parze otrzymuje długopis, a druga kartkę papieru.

Proszę dobierzcie się w pary i stańcie naprzeciw siebie w dwóch rzędach, nie wolno wam się na razie komunikować. Proszę o powstrzymanie wszystkich komentarzy na koniec gry.

Ważne jest, by uczestnicy nie rozmawiali w czasie całej czynności.

2.

Trener wolno pokazuje pierwszy obrazek pierwszej grupie, przechodząc przed uczestnikami pierwszego rzędu. Uczestnicy mają po kilka sekund na zapamiętanie obrazka i możliwie wszystkich detali. Trener powtarza procedurę z drugą grupą, gdzie pokazuje im inny obrazek.

Teraz proszę was o uważne przyjrzenie się obrazkowi i zapamiętanie tak wielu szczegółów jak się da. Przypominam, że nie możecie roamawiać!

Obrazki dla obu grup różnią się; jedna grupa widzi myszę, druga zaś głowę (zobacz załącznik). Uwaga! Nie wolno pomieszać obrazków!

3.

Teraz trener pokazuje trzeci obrazek obu grupom. Znów należy zapamiętac jak najwiecej szczegółów!

A teraz pokażę ten sam obrazek obu grupom!Spróbujcie zapamiętać jak najwięcej szczegółów!

Trzeci obrazek łączy cechy obu wcześniejszych obrazków (zobacz załącznik)

4.

Uczestnicy teraz siedzą w parach i próbują rysować trzeci obrazek ale za pomocą jednego długopisu, to znaczy, że jednocześnie trzymają długopis i rysują obrazek razem.

Proszę zajmijcie miejsca i siądźcie w parach; spróbujcie odtworzyć trzeci obrazek ale za pomocą jednego długopisu, to jest dwie osoby trzymają jeden długopis i próbują razem rysować.

Dobrze jest pokazać w jaki sposób mają rysować i co to znaczy “rysować jednym długopisem”. Trener pilnuje, by nie rozmawiano.

5.

Gdy trener widzi, że pary kończą, ogłasza, że za minutę będzie zbierać prace; następnie kładzie je na podłodze w środku sali.

Pozostała jedna minuta, proszę kończcie swoje obrazki!

Jeśli trener zauważy, że część par skończyło i zaczynają rozmawiać, zbiera prace od tych, którzy skończyli i prosi, by zajęli miejsce w innej części sali, by nie przeszkadzali tym, którzy jeszcze pracują.

6.

Uczestnicy stoją wokół narysowanych przez siebie obrazków; mają teraz czas, by je ze sobą porównać i je skomentować. Trener moderuje dyskusję poprzez pytania. Ostateczny wniosek to: nasze doświadczenia i wiedza, którą zdobyliśmy w przeszłości mają wpływ na nasze postrzeganie świata teraz.

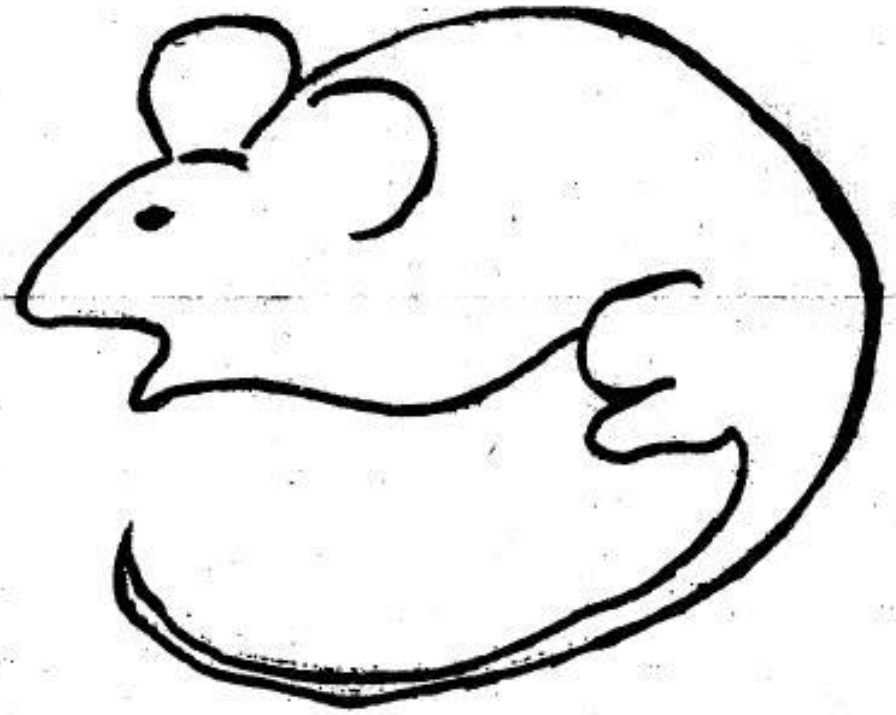
Proszę stańcie wokół obrazków i przez minutę analizujcie je.
Co zauważyliście?
Czy są podobne, czy różnią się między sobą?

Co pierwsza grupa widziała na pierwszym obrazku? Co widziała druga grupa? Czy zauważyliście to na kilku swoich obrazkach? Jak to jest możliwe?

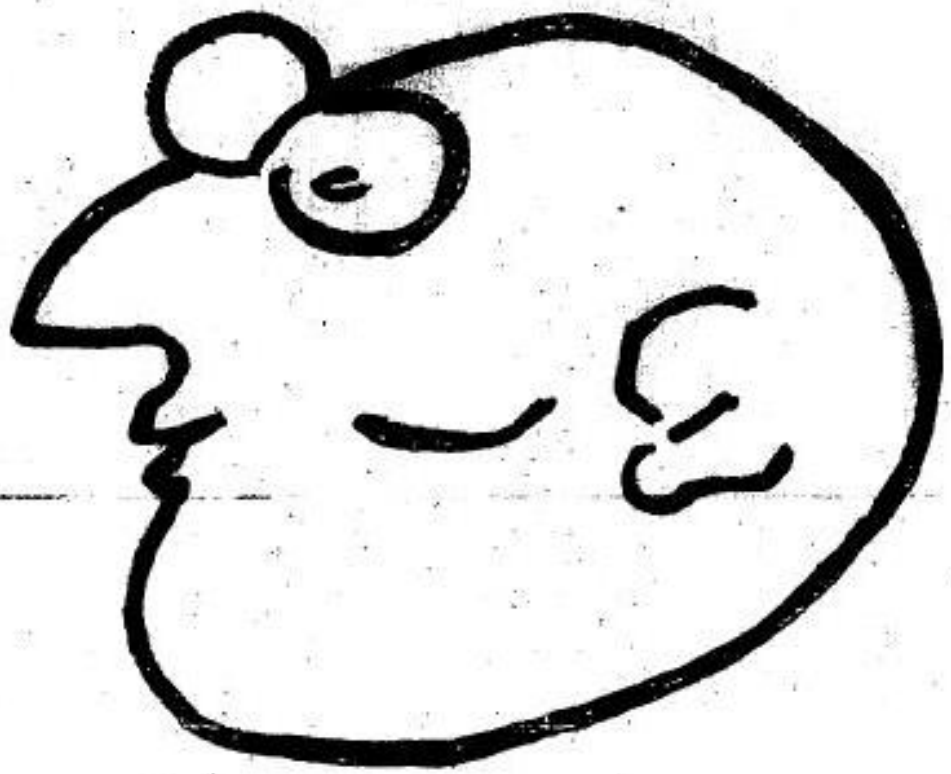
Co sądzisz, dlaczego wasze obrazki różnią się od siebie, choć wszyscy widzieli ten sam trzeci obrazek?

Cel gry zostanie osiągnięty, gdy:

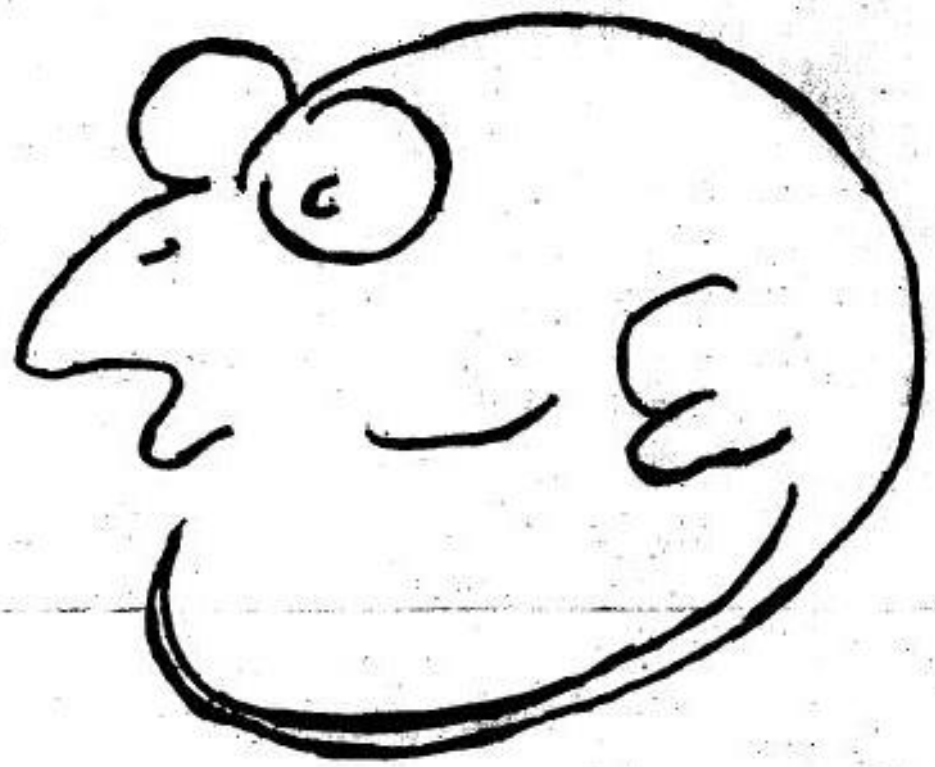
- niektóre obrazki pokazują myszę, inne zaś głowę a jeszcze inne pokazują obrazek połączonej głowy i myszy.
- Uczestnicy zauważą różnice między obrazkami i są w stanie wyjaśnić powody tego zjawiska. Np. stwierdzą, że “silniejsza' osoba w parze niejako zdeterminowała ostateczny jego wygląd lub, że obaj partnerzy wywarli mniej więcej równy wpływ na ostateczny efekt.
- Uczestnicy sami, bądź z pomocą trenera dojdą do wniosku, że obrazek, który widzieli wcześniej miał wpływ na wygląd trzeciego obrazka.



Pictrture 1



Picture 2



Picture 3

M.2.18 – „Kropki”

Cele

- Doświadczenie bycia wyłączonym

Sugerowany czas

25 minut

Materiały

- Kolorowe samoprzylepne kropki

Procedura wykonania zadania

1. Organizacja klasy: studenci siedzą w kręgu.
2. Wyjaśnienie zasad gry.
3. Rozdanie samoprzylepnych kolorowych kropek.
4. Formowanie grup według kolorowych kropek.
5. Etap refleksji i podsumowania.

Szczegółowa procedura wykonania zadania

1.

Uczestnicy stoją w kole, a następnie każdy z nich otrzymuje przyklejoną na czole kolorową kropkę – trener przypomina, że absolutnie nie wolno sie porozumiewać podczas zabawy. Celem jest utworzenie grup według kolorów kropek bez rozmawiania.

Każdy z was otrzyma kolorową kropkę na czole. Pamiętajcie, że nie wolno rozmawiać w czasie zabawy. Musicie znaleźć kolegów o tym samym kolorze i stworzyć razem grupę, ale nie wolno wam przy tym się porozumiewać. Czy wszystko jest

Uwaga! Uczestnicy nie znają koloru swojej kropki. Na około 30 uczestników można przygotować 7/8 kolorów – jednocześnie, 2-3 uczestników dostanie zupełnie inne kolory od reszty grupy. Na końcu gry powinno powstać np. 5 grup (zieloni, pomarańczowi, niebiescy, itd.), a 2-3 uczestników (biały, czarny, itd) powinno pozostać bez grupy!

2.

Uczestnicy po otrzymaniu kropek szukają swoich grup; nie mogą rozmawiać ale mogą używać gestykulacji. Trener pilnuje, by zachowano milczenie, notując ich zachowanie. Gdy grupy zostaną sformowane (oczywiście bez 2-3 uczestników) wtedy trener zatrzymuje zabawę.

Przypominam, że nie wolno rozmawiać, inaczej gra będzie przerwana!

3.

Teraz czas na podsumowanie. Trener zadaje pytania: Jak to możliwe, że utworzyliście grupy bez rozmowy? Jak czujecie się w swoich grupach? Jak czują się uczestnicy, którzy nie znaleźli grup? Jak czuliście się w czasie gry, gdy nikt nie chiał was przyjąć do swojej grupy? Trener na tym etapie może podzielić się swoimi uwagami co do zachowania się uczestników podczas gry. Jest to też czas na komentarze uczestników.

Dwóch uczestników pozostało bez grupy! Możecie mi powiedzieć dlaczego?

To ćwiczenie pokazuje jaki jest efekt po byciu odrzuconym i wyłączonym. Schemat wykluczenia społecznego na podstawie gry: my (jako grupa) czujemy się silni i bezpieczni, reszta (obcy) nie należą do nas, bo są INNI. Dodatkowo, ci którzy nie znaleźli grup doświadczają bycia odrzuconym i wyłączonym, co dodaje grze głębszego sensu; część uczestników może otworzyć oczy na problem wykluczenia i odrzucenia.

M.2.19 – „Życiowe szanse”

CZAS

30-45 min.

CELE

- Kształtowanie umiejętności zrozumieni stereotypów
- Kształtowanie umiejętności rozponawa stereotypów

Materiały

- karty pracy M.2.19
- opcjonalnie płyta z cichą relaksacyjna muzyką

Procedura

1. Trener wyjaśnia cel zadania, podaje instrukcje, rozdaje karty.
2. Wprowadzenie w rolę.
3. Pozycjonowanie TAK/NIE.
4. Odkrycie swoich ról.
5. Refleksja końcowa.

Szczegółowa procedura wykonania zadania

1.

Trener tworzy atmosferę ciszy i skupienia przed zadaniem. Może włączyć relaksacyjną muzykę. Następnie rozdaje karty z rolami. Zaznacza, że nie można ujawnić swojej roli. Daje uczestnikom czas na zapoznanie się ze swoja rolą.

Zanim rozpoczniemy nowe szkolenie, chce abyśmy się wyciszyli i skupili uwagę. Włączę cichą muzykę, która nam w tym pomoże.
Za chwilę rozdam wam kartki z opisem roli. Zapoznajcie się z nią w ciszy. Nie ujawniajcie swojej roli.

2.

Trener prosi uczestników, aby wczuli się w role. Pomocą w tym będą pytania. Po zadaniu pytania trener daje uczestnikom czas na refleksję, tak aby mogli stworzyć sobie obraz siebie w otrzymanej roli.

Proszę wczujcie się w role. Zadam wam kilka pytań, które wam pomogą zidentyfikować się ze swoja rolą. Proszę odpowiedzcie sobie na nie w myślach.

Lista pytań w załączniku.

3.

Trener prosi uczestników, aby ustawili się na linii startu i wyjaśnia zasady. Trener zadaje na głos pytania zamknięte, wymagające odpowiedzi YES/NO. Osoby, które odpowiedzą sobie w myślach TAK – robią krok do przodu, osoby, które odpowiedzą sobie NIE – zostają na miejscu, nie cofają się.

Czy już czujecie swoja role? Proszę, abyście stanęli na tej linii startu, tak jak na wyścigach. Za chwilę zadam wam pytania zamknięte, wymagające odpowiedzi , typu TAK/NIE. Jeśli na pytanie odpowiecie w myślach TAK robicie krok do przodu, jeśli NIE pozostajecie w miejscu, nie cofacie się.

4.

Trener zadaje pytania (zobacz załącznik). Po każdym pytaniu robi krótką przerwę, tak aby uczestnicy mieli czas na przemyślenia i obserwację swojej pozycji w stosunku do pozostałych osób.

Pełna lista pytań w załączniku.

Załącznik do karty pracy M.2.19

Role cards:

SAMOTNA MATKA

OSOBA O ORIENTACJI HOMOSEKSUALNEJ

MUZUŁMANIN ŻYJĄCY W TWOIM KRAJU

OSOBA NIEPEŁNOSPRAWNA

NIELEGEALNY IMIGRANT

PYTANIA POMOCNICZE DO IDETYFIKACJI Z ROLĄ

a) Jakie było twoje dzieciństwo?
b) Jaki był twój dom rodzinny kiedy dorastałeś?
c) W jakie grałeś gry?
d) Jak wygląda twoje życie codzienne?
e) Jaki jest twój styl życia?
f) Gdzie mieszkasz?
g) Ile zarabiasz?
h) Co robisz w czasie wolnym?
i) Gdzie wyjeżdzasz na wakacje?
j) Co sprawia ci radość, a czego się obawiasz?

PYTANIA DO GRY

a) Czy możesz pozwolić sobie na obiad w restauracji?
b) Czy możesz brać udział w wyborach?
c) Czy chodzisz raz w miesiącu do kina lub teatru?
d) Czy możesz śmiało pocałować swojego partnera w miejscu publicznym?
e) Ludzie nigdy nie wskazują cię palcem na ulicy?
f) Bez problemu możesz iść do lekarza?
g) Prawie nigdy nie kontroluje cię policja?
h) Czy masz dużo przyjaciół?
i) Czy możesz sobie kupić nowe ubrania przynajmniej raz na kwartał?
j) Czy patrzysz optymistycznie w przyszłość?
k) Nie masz nigdy problemów finansowych?
l) Czy możesz wyjechać na wakacje raz w roku?
m) Czy boisz się o przyszłość swoich dzieci?
n) Czy twoi sąsiedzi lubią cię?

M.2.20 – Powitania i pożegnania

CEL:

- pokonanie bariery w komunikacji miedzykulturowej

CZAS

25 min.

Materiały:

- flipchart
- długopisy
- karty do moderacji zadania
- krzesła i przestrzeń

Procedura

1. Przygotowanie przestrzeni - krzesła w półkolu.
2. Nauka fraz na przywitanie i pożegnanie w 3 różnych językach.
3. Ćwiczenie poznanych fraz.
4. Rozdanie kart do moderacji zadania.
5. Zabawa w kole.

Szczegółowa procedura wykonania zadania

1.

Trener wspólnie z uczestnikami organizuje przestrzeń do zabawy

Do naszego zadania potrzebujemy przestrzeni. Proszę ustawmy krzesła w półkolu, tak aby każdy widział flipchart.

2.

Trener pyta uczestników jakie znają obce języki, jakich chcieliby się nauczyć. nauka jakich języków sprawia im trudności. Następnie trener wyjaśnia cel zadania.

Jakie języki obce już znacie? Jakich języków uczycie się z przyjemnością? Jakich języków chcielibyście się jeszcze nauczyć? Czy jest jakiś język, którego nauka to dla was przysłowiowy koszmar? Z czego to wynika?

Dzisiaj nie będziemy walczyć z gramatyką, czasownikami nieregularnymi czy trudnymi słówkami. Nasz cel dzisiaj to zabawa z językiem i komunikowaniem się w różnych językach. Więc, proszę was o otwartość, pokonanie nieśmiałości i dobrą zabawę.

Często uczestnicy nie mają pozytywnych doświadczeń czy skojarzeń związanych z nauką języków obcych. Trener powinien uważnie wysłuchać komentarzy i dostosować swój sposób nauki zwrotów do oczekiwań czy obaw uczestników. Główny cel zadania nie powinien być jednak w żaden sposób wypaczony – zadanie trenera jest zbudowanie chęci i otwartej postawy do naturalnej komunikacji w językach obcych.

3.

Trener pyta uczestników o znane im zwroty na powitanie i pożegnanie w różnych językach. Zapisuje je na flipcharcie (przykładowe zwroty w załączniku), czyta na głos, ćwiczy wymowę (dla ułatwienia może również sposób wymowy zapisać na tablicy), zachęca uczestników do głośnego powtarzania.

Kto wie jak jest "*do widzenia"* po hiszpańsku. Mała wskazówka – to słynna fraza Arnolda Schwarzeneggera z filmu Terminator 2: "Hasta La Vista Baby!". Proszę powtórzcie ze mną: 'hasta la vista'

Jeżeli trener używa w grze wyrażeń w języku któregoś z uczestników, powinien oczywiście poprosić uczestnika o pomoc w nauce poprawnej wymowy. Może zachęcić tych uczestników do jakiegoś ubarwienia nauki poprzez gest dramatyczny, mimikę twarzy, odwołanie się do znanego bohatera filmowego, użycia poczucia humoru.

4.

Po przećwiczeniu kilku wybranych fraz na powitanie i pożegnanie, trener ćwiczy na wyrywki, tak aby uczestnicy jak najwięcej zapamiętali.

Peter jak jest „*hello”* po francusku? Kto pamięta jak jest „*dzień dobry*” po hiszpańsku?

To nie jest egzamin, więc uczestnicy w każdej chwili mogą zerkać na flipchart z rozpisanymi zwrotami. Trener ćwiczy tak długo aż upewni się, że uczestnicy rozpoznają znaczenie fraz i znają je prawie na pamięć.

5.

Trener rozdaje karty do gry, każdy uczestnik otrzymuje trzy karty z losowo dobranymi zwrotami na powitanie i pożegnanie w różnych językach. Prosi uczestników aby ustawili się w miarę dużym kole, tak aby mogli swobodnie się poruszać. Wyjaśnia zasady gry oraz pokazuje pierwszy krok.

Zapraszam do gry, proszę słuchajcie uważnie, wyjaśniam zasady:
Jedna osoba stoi w środku koła, wypowiada głośno jedną z fraz, którą ma swojej kartce do gry.
Inni uczestnicy, który mają tą sama frazę głośno odpowiadają i szybko zamieniają się miejscami. Osoba w środku próbuje zdobyć miejsce dla siebie. Osoba bez krzesła pozostaje w środku i wypowiada swoją frazę. Zaczynamy!

6.

Uczestnicy kontynuują grę przez 10-15 minut.

Uwaga ostania runda!

Trener może sam włączyć się do gry, tak aby jeszcze bardziej zachęcić uczestników do aktywności.

Załącznik do zadania M.2.20

Przywitania i pożegnania w 3 językach: hiszpańskim, francuskim i angielskim.

Spanish	French	English
hola!	salut!	hello!
buenos días!	bonjour!	good morning!
hasta la vista!	au revoir !	good bye!
buenas noches!	bonne nuit!	good night!

M.2.21 – Jak się masz?

CEL

- pokonanie bariery w komunikacji międzykulturowej

CZAS

25 min.

Materiały

- flipchart
- długopis
- krzesła i przestrzeń do poruszania się

Procedura

1. Przygotowanie przestrzeni w Sali.
2. Nauka zwrotów "Jak się masz?" i odpowiedzi w 3 różnych językach.
3. Ćwiczenie poznanych fraz.
4. Wprowadzenie do gry.
5. Zabawa językowa.

Szczegółowa procedura wykonania zadania

1.

Trener prosi uczestników o pomoc w organizacji przestrzeni.

Proszę abyśmy ustawili krzesła w półkolu, tak aby każdy widział flipchart.

2.

Trener podkreśla, jak ważne jest przełamanie pierwszych lodów na początku rozmowy, szczególnie w języku obcym. Pyta uczestników jak odbierają to, że ktoś z innego kraju próbuje "zagadać" w języku gospodarzy, że zna kilka podstawowych zwrotów. Jak odbierają to jako gospodarze, czy byli w sytuacji gdy to oni odwiedzając inny kraj starali się używać kilku podstawowych zwrotów, jak się z tym czuli, jak było to odbierane?

Wiemy już jak powiedzieć "cześć" np. po hiszpańsku, ale co dalej? Teraz możemy zapytać *„Jak się masz? Jak leci?"* To proste pytanie, które naprawdę pomaga otworzyć rozmowę z nową osobą. Najważniejsze jest przełamanie pierwszych lodów, a później "jakoś pójdzie", nawet jeśli twoje umiejętności w języku obcym nie są idealne, to nie ma znaczenia. Ważne jest nastawienie i chęć komunikacji. Co czujesz, gdy obcokrajowiec wita cię w twoim języku i próbuje zapytać cię np. o drogę? Czy doświadczyłeś już takiej sytuacji? Jaka była twoja reakcja?

Ten wstęp ma na celu pokazanie, że gospodarze doceniają wysiłek wkładany w naukę podstawowych zwrotów w ich języku, to znak docenienia i szacunku. Nawet jeśli popełniamy błędy, nie ma to aż tak wielkiego znaczenia. Ważne, że podejmujemy wysiłek w kierunku komunikacji.

3.

Trener powraca do pytania "*Jak się masz?"* i pyta czy uczestnicy wiedza jak ono brzmi w trzech wybranych językach (zobacz przykłady w załączniku). Trener zapisuje pytania na flipcharcie, dla ułatwienie może zapisać również sposób wymowy. He writes them down. Następnie, trener wprowadza trzy proste odpowiedzi w tych samych językach. Trener ćwiczy wymowę z uczestnikami tak długo aż poczują się w miarę pewnie.

Zacznijmy naszą rozmowę od pytania *"Jak się masz*?" Czy wiecie jak to pytanie brzmi w języku …. (np. czeskim)?

Jakie mogą być trzy proste odpowiedzi na to pytanie? Czy wiecie jak to brzmi po (czesku)? Czy wiecie jak to będzie w języku …?

Doświadczenie pokazuje: im bardziej "egzotyczny" dla uczestników język, tym większa zabawa.

4.

Po przećwiczeniu zwrotów w trzech różnych językach, trener ćwiczy dalej na wyrywki, tak aby uczestnicy nabrali wprawy w pytaniach i odpowiedziach.

Ok, poćwiczmy teraz na wyrywki.
Lucia jak se máš?

Zadanie to nie może przyjąć formy „przepytywanki". Uczestnicy mogą swobodnie korzystać z podpowiedzi na flipcharcie.

5.

Trener prosi uczestników aby usiedli w zamkniętym kole, tak dużym, aby mogli się swobodnie poruszać w środku. Następnie wyjaśnia zasady zabawy.

Rozpoczynamy teraz zabawę, proszę posłuchajcie uważnie instrukcji, jest trochę skomplikowana.
Jedna osoba jest w środku koła. Zadaje pytania „*Jak się masz*?" w jednym z trzech poznanych języków. Zapytana osoba ma trzy możliwości odpowiedzi w tym języku:
- na odpowiedź "dobrze" osoby po prawej i lewej stronie tego, który odpowiada na pytania zamieniają się miejscami
- na odpowiedź "źle" wszyscy zamieniamy się miejscami
- na odpowiedź "tak sobie" nie dzieje się nic, ale jeśli ta sama odpowiedź pojawi się zaraz w kolejnej rundzie, wszyscy zamieniamy się miejscami.

Osoba, która stoi w środku próbuje zdobyć krzesło dla siebie. Osoba bez miejsca zadaje pytanie.
Should I repeat?

Trener może zapisać zasady na flipcharcie. Może zademonstrować na początku zasady, jak również wziąć udział w zabawie.

6.

Zabawa trwa około 10-15 minut. Trener dba również o zasady bezpieczeństwa.

Rozpoczynamy ostatnia rundę …

Załącznik do karty pracy M.2.20

Pytanie “*Jak się masz*?” i odpowiedzi: „*dobrze, źle, tak sobie*” w trzech językach: czeskim, niemieckim, włoskim. Question ‘How are you’ and 3 answers: good, bad, so-so.

	Czech	German	Italian
How are you?	Jak se máš?	Wie geht es dir?	Come va?
good	dobře	gut	bene
bad	spatně	schlecht	male
so-so	ide to	so lala	così così

M.2.22 – Osiąganie celu

CEL:

- pokonanie bariery w komunikacji międzykulturowej

CZAS:

25 min.

Zasoby

- flipchart
- długopisy
- krzesła i przestrzeń w sali
- A4 paper
- taśma
- szarfa do zasłonięcia oczu
- krzesła

Procedura

1. Przygotowanie Sali.
2. Nauka wyrażeń związanych z nawigacją.
3. Ćwiczenie wymowy.
4. Przedstawianie zasad gry.
5. Gra i podsumowanie zabawy.

Szczegołowa procedura wykonania zadania

1.

Trener wspólnie z uczestnikami przygotowuje przestrzeń.

Proszę ustawy krzesła
w półkolu, tak aby każdy
widział flipchart.

2.

Trener pyta się o doświadczenia uczestników w zakresie wyjaśniania drogi (np. jak dojść do dworca/stacji metra etc.) obcokrajowcowi, lub czy sami pytali się kiedyś o drogę w innym kraju.

Czy zdarzyło wam się tłumaczyć
obcokrajowcowi jak gdzieś dojść?
Czy sami pytaliście się kiedyś o drogę
będąc za granicą? Co było w tym
trudnego? Na ile pomocne były osoby,
które wam tłumaczyły drogę?

Trener może wcześniej przygotować frazy na flipcharcie.

3.

Trener wskazuje na frazy zapisane na flipcharcie: idź prosto, skręć w prawo, skręć w lewo, zatrzymaj się! W trzech różnych językach (zobacz załącznik) Następnie czyta je na głos, może skorzystać z pomocy uczestników dla których jest to ich język ojczysty, ćwiczy wymowę oraz dryluje frazy na wyrywki, tak aby uczestnicy jak najbardziej je zapamiętali.

Wyjaśnianie komuś drogi w obcym
języku to niełatwe zadanie,
ale z pewnością bardzo przydatne.
Podobnie z pytaniem o drogę.
Więc następnym razem odwagi,
to okazja do praktyki
i przełamywania bariery językowej.
Nauczymy się teraz kilku wyrażeń w
językach …
Są zapisane na flipcharcie. Poćwiczmy
teraz wymowę ….

Ok, jak jest "*idź do przodu"* po hiszpańsku,
a *„skręć w lewo"*
po niemiecku ? ….

OK, zróbmy teraz duże
półkole z otwarta
przestrzenią w środku.
Każdy z was powinien
dobrze widzieć flipchart.

4.

Trener wyjaśnia zasady gry i rozkłada na podłodze arkusze papieru (A4) tak aby zbudować labirynt.

Poćwiczymy teraz nasze umiejętności w praktyce. Z kolorowych kartek papieru utworzymy labirynt na podłodze. Poproszę teraz jednego ochotnika. Za chwile zasłonimy ci oczy szarfą. Twoim zadaniem będzie podążać za instrukcjami pozostałych uczestników. Za chwile stworzymy trasę z naszego labiryntu. Rolą pozostałych uczestników jest jeden po drugim udzielać instrukcji, atk aby nasz ochotnik przeszedł bezpiecznie z punktu A do B.
Pamiętajcie nie mówimy naraz, komendy podajemy jedna po drugiej. Jeśli wkradnie się błąd w komendzie lub w labiryncie proszę nie komentować. Kolejna osoba naprawia błąd. Czy wszystko jest jasne? Rozpoczynamy w języku hiszpańskim!

Na początku labirynt powinien być łatwy, stopniowo utrudniamy trasę dla każdego kolejnego ochotnika. Prowadzimy maks. 3-4 labirynty w jednym języku, tak aby uczestnicy nie nudzili się. Trener może wspierać osobę w labiryncie, jeżeli ma jeszcze trudności w zrozumieniu fraz.

5.

Trener zaprasza uczestnika, aby poczekał chwile na zewnątrz. W tym czasie pozostali uczestnicy budują trasę labiryntu. Trener zawiązuje ochotnikowi oczy, wprowadza go do sali i „zakręca", tak aby jeszcze bardziej zmylić poczucie kierunku. Trener daje sygnał grupie do rozpoczęcia zabawy. Trener jest w środku koła, tak aby wspierać ochotnika w miare potrzeby.

Poproszę teraz ochotnika na zewnątrz, za chwilę zawiąże ci szarfą oczy i wprowadzę z powrotem do sali. Zadaniem pozostałych uczestników jest ułożenie trasy labirytnu.

Zapraszam cię teraz na początek trasy (do ochotnika). Będę blisko gdybyś potrzebowała/ła pomocy.

Trener może zaoferować ochotnikowi, aby ten trzymał go za rękę, jeśli chce, tak aby zabezpieczyć ochotnika przed potknięciem czy utratą równowagi.

6.

Trener zaprasza kolejnych ochotników. Uczestnicy powinni budować coraz bardziej skompilowane labirynty.

Doskonała robota! Udało się! Poproszę kolejnego ochotnika.

Załącznik do zadania M.2.22

Wyrażanie kierunku drogi/pytanie o drogę w języku niemieckim i hiszpańskim

A) German

English	German
go forward	geh geradeaus
turn right	geh nach rechts
turn left	geh nach links
stop!	halt!
turn back	komm zurück

B) Spanish

English	Spanish
go forward	siga derecho
turn right	siga a la derecha
turn left	siga a la izquierda
stop!	alto!
turn back	regrese

M.2.23 – „Pomarańcze”

CEL:

- zidentyfikowanie stereotypów i sposobów ich pokonywania
- kształtowanie strategii zachowania
- wprowadzenie do międzykulturowego savoivivre w kontekście pracy

CZAS:

30 min.

MATERIAŁY:

- pomarańcze (tyle ile jest uczestników)
- torba/koszyk
- flipchart

Procedura

1. Przygotowanie przestrzeni do wykonania zadania.
2. Charakterystyka pomarańczy. Zebranie przymiotników.
3. “Zapoznanie” z pomarańczą.
4. Rozpoznanie pomarańczy.
5. Refleksja po zadaniu.

Szczegółowa procedura wykonania zadania

1.

Uczestnicy siedzą w kole, w środku stoi koszyk pomarańczy. Trener podaje instrukcje do zadania (patrz poniżej)

Trener zapisuje odpowiedzi na flipcharcie.

Jakie są pomarańcze? Jakimi przymiotnikami możemy je opisać?

Ważne jest, aby uzyskać dużo odpowiedzi np. okrągła, szorstka, słodka, kwaśna, soczysta.

2.

Każdy uczestnik losuje po jednej pomarańczy. Ma jedną minutę, aby "zapoznać" się ze swoja pomarańczą, dotknąć, powąchać, przyjrzeć się. Nie można pomarańczy zniszczyć lub obrać.

Proszę weźcie jedną pomarańczę. Przyjrzyjcie się jej dokładnie, możecie ją powąchać, dotykać, ale nie możecie jej zniszczyć. Macie na to jedną minutę.

3.

Następnie uczestnicy odkładają pomarańcze z powrotem do koszyka. Trener miesza pomarańcze.

Proszę, odłóżcie pomarańcze z powrotem do koszyka.

Trener miesza pomarańcze.

4.

Teraz zadaniem uczestników jest odnalezienie swojej pomarańczy.

Proszę, abyście teraz odnaleźli swoją pomarańczę.

Cel zadania jest osiągnięty kiedy:
- wszyscy uczestnicy odnaleźli swoją pomarańczę
- niektórzy uczestnicy nie odnaleźli swojej pomarańczy, ale są w stanie opisać jej cechy charakterystyczne

5.

Następnie uczestnicy opisują cechy pomarańczy, które pozwoliły im na odnalezienie owocu.

W jaki sposób rozpoznaliście swoje pomarańcze? Jakie cechy wam pomogły w identyfikacji?

Przykładowe cechy: blizna na skórce pomarańczy, plamka, nietypowy kształt, ciemniejszy/jaśniejszy kolor.

6.

Trener moderuje dyskusję wokół zadania z wykorzystaniem tzw. briefing questions (patrz pniżej). Głowna konkluzja: jeśli poświęcimy wystarczająco dużo czasu obserwacji owocu/osoby, zauważymy ze jest on/ona inny niż pozostałe owoce tej samej kategorii.

1. Jak to możliwe, że na początku zadania opisaliście pomarańcze tymi samymi przymiotnikami, a po jednej minucie obserwacji byliście w stanie znaleźć tą jedną jedyną i podać jej charakterystyczne cechy?

3. Teraz, proszę wyobraźcie sobie, że pracujecie w wielokulturowym zespole np. w hotelu, call center czy innej firmie. Pracujecie z osobami z różnych kręgów kulturowych. Co możecie zrobić, żeby poznac się lepiej?

2. Czy sądzicie, że z ludźmi jest tak jak z pomarańczami? Czy możecie podać jakieś przykłady z życia, poświadczające ,że nie warto oceniać ludzi po wyglądzie.

Ważne jest, aby zachęcić uczestników do otwartości i wyrażania swoich odczuć. Trener może podzielić się własnym doświadczeniem, podac inne przykłady.

M.2.24 – Platforma wiertnicza

CEL:

- doświadczenie międzykulturowego savoi-vivre w miejscu pracy

CZAS:

1 h

MATERIAŁY:

- flipchart
- kolorowe karty
- magnesy/pineski

Procedura

1. Przygotowanie pzrestrzeni.
2. Podanie instrukcji do gry/symulacji.
3. Dyskusja i zjawisko “trzeciej kultury”.
4. Zbudowanie zestawu zasad dla “trzeciej kultury” na platformie wiertniczej.
5. Refleksja po

Szczegółowa procedura wykonania zadania

1.

Uczestnicy siedzą w kole. Trener wrpowadza ich do zabawy/symulacji.

Wyobraźcie sobie że jesteście pracownikami na platformie wiertniczej gdzieś na środku oceanu. Wasi współpracownicy pochodzą z różnych krajów, kultur i mają różne stanowiska (inżynierowie, hydrolodzy, geolodzy).
Na platformie palenie jest surowo zakazane, ale ty widziałeś jak jeden Niemiec pali w ukryciu. W końcu jakiś Anglik mówi: “Ten Niemiec znowu pali! Tym razem musimy coś zrobić!”

Trener może zmienić narodowości w grze. Zaleca się, aby wybierać narodowości zgodne z profilem uczestników w grupie, co pozwala uczestnikom lepiej zidentyfikować się z rolą.

2.

Trener zachęca do dyskusji poprzez pytania.

Dlaczego Anglik powiedział “ten Niemiec” zamiast na pzrykład Walter lub “ten geology”?

Jak sądzicie, jak ten konflikt można rozwiązać?

Jak zachowają się inni Niemcy na platformie?

Jak ty byś zareagował gdybyś był odpowiedzialny za całą grupę Niemców? Jak czujesz się gdy ktoś wyraża jakieś stereotypy na temat twojej narodowości?

3.

Trener uważnie słucha uczestników i wyjaśnia zjawisko stereotypów, ich funkcję, wpływ na nasze zachowanie, naszą perspektywę patrzenia na innych. Może również zasugerować rozwiązanie problem. Trener wyjaśnia zjawisko tzw. „trzeciej kultury".

Narodowe stereotypy są dużo silniejsze niż stereotypy które mamy w odniesieniu do określonych zawodów czy chociażby imion. Pomagają nam one często lepiej czy łatwiej zorientować się w świecie przepełnionym informacjami, upraszczają rzeczywistość, ale przez to przekazują fałszywy obraz informacji. Zazwyczaj nie zgadzamy się ze stereotypami dotyczącymi własnej nacji, ale często nieświadomie stosujemy myślenie stereotypowe w odniesieniu do innych narodowości. Spójrzmy na przykład naszego Niemca o imieniu Walter? Czy to oznacza, że wszyscy Niemcy palą? Czy to oznacza, że Niemcy w takich sytuacjach są nierozważni?

Na platformie wiertniczej, która jest symbolem wielokulturowej firmy nie żyjemy w jakimś konkretnym kraju, który narzuca nam swoje reguły. Jesteśmy jakby na neutralnym gruncie/wyspie gdzie klika nacji musi żyć razem. W takiej sytuacji pojawia się zjawisko tzw. „trzeciej kultury", którą współtworzymy, aby pogodzić interesy różnych pracowników. Czy macie jakieś pomysły do naszej sytuacji?

Zaleca się zapoznanie z nastepującym artykułem dotyczącym tego tematu: Beneke, Jürgen: Kleine Irritationen, große Wirkungen - zur Rolle komplementärnegativer Attributionen in interkulturellen Kontakten, p. 35-56

4.

Trener rozdaje kolorowe karteczki I prosi uczestników, aby zapisali przynajmniej trzy reguły, które sprawią, że życie pracowników na platformie będzie zgodne, przyjemne i pokojowe. Następnie prosi uczestników, aby powiesili je na flipczarcie.

Za chwilę każdy z was otrzyma trzy karteczki. Waszym zadaniem jest zapisanie trzech zasad, które sprawią, że życie na platformie będzie zgodne, przyjemne i po prostu fajnie się tam będzie pracować. W ten sposób stworzycie zasady tzw. "trzeciej kultury" Jak będziecie gotowi umieśćcie kartki z pomysłami na flipcharcie.

5.

Trener grupuje wspólnie z uczestnikami zasady według wspólnych myśli przewodnich. Moderuje negocjacje i facylitacje dyskusje, tak aby powstał zestaw akceptowany przez wszystkich.

Na ile zgadzacie się z tymi zasadami? Co chcielibyście jeszcze zmienić, dodać? Które z tych zasad możemy przyjąć na „naszej wyspie" czyli tu i teraz.

Zasady można uogólnić, czyli wyjść z tematu platform wiertniczej i odnosić się szerzej do współpracy w zespołach wielokulturowych.

Moduł 3 - Nazywanie i realizacja celów jako element budowania postawy proaktywnej

Jak zaznaczyliśmy na początku naszego *Podręcznika* coraz częstszym zjawiskiem wśród młodzieży jest obecnie postawa bierna: niechętne podejmowanie nauki czy pracy oraz sceptyczne nastawienie do brania udziału w kursach dokształcających. Pokolenie NEET – sów nazywa się często pokoleniem „młodzieży bezczynnej" lub pokoleniem „ani ani". Grupa ta różni się od swoich rówieśników niższym poczuciem własnej wartości i niższą skutecznością działania, brakiem motywacji czy wytrwałości w sytuacjach trudnych. Nie bez znaczenia jest charakterystyczny dla części społeczeństw światopogląd, który promuje długie przebywanie w domu rodzinnym. Podtrzymywanie takiego modelu „przedłużonej zależności" powoduje obniżenie samodzielności młodego pokolenia, a także utrudnia młodzieży wypracowanie autonomicznego podejścia do życia.[1] Młodzi ludzie często nie wiedzą, czego chcą i nie szukają dróg, aby tę sytuację zmienić. Nie zawsze zdają sobie sprawę, jak ważna jest odpowiedź na pytanie: gdzie chcę być, co chcę robić w bliżej i dalej określonej perspektywie czasowej. Brak wyobrażenia, wizualizacji siebie skutkuje często pochopnymi decyzjami, nie adekwatnym przygotowaniem, zbyt późnym rozwijaniem określonych kompetencji, a w rezultacie nie spełnianiem swoich marzeń. Zadaniem treningu zaproponowanym w tym module jest wyrobienie w młodzieży nawyku myślenia „do przodu," wizualizacji siebie w określonym miejscu i roli oraz umiejętności pokonywania barier w docieraniu do celu. Wyznaczanie celów i tworzenie planów ich realizacji to umiejętność, która pozwala nam sterować własnym życiem. Prawidłowo wyznaczony cel daje nam chęci i energię do działania. Dzięki celom możemy skoncentrować się na najważniejszych zadaniach i zwiększyć swoją efektywność, dlatego uznaliśmy ten aspekt za istotny element kształtowania postawy przedsiębiorczej.

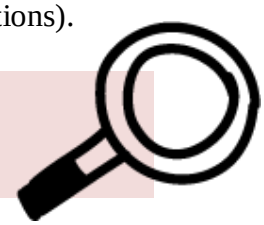
[1]Eurostat,http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do?dvsc=3Szcześniak M., Rondón G., Pokolenie „ani-ani": o młodzieży, która się nie uczy, nie pracuje i nie dba o samokształcenie, Psychologia Społeczna, tom 6 3 (18) 241–251, 2011.

Cele szczegółowe tego modułu są następujące:

- kształtowanie umiejętności nazywania i planowania realizacji swoich celów poprzez zastosowanie modelu SMART oraz GROW
- budowanie motywacji wewnętrznej do zmiany
- rozpoznawanie, nazywanie i wykorzystywanie swoich zasobów
- budowanie świadomości luk w kompetencjach i zasobach, które są niezbędne do osiągnięcia zamierzonego celu i wzmacnianie motywacji do dalszego rozwoju

Zaproponowane w tym module ćwiczenia polegają w dużej mierze na zastosowaniu elementów coachingu jako skutecznego narzędzia w dochodzeniu do zmiany postaw. „Coaching stał się propozycją umożliwiającą dotarcie do tych osobistych motywacji, uruchomienia indywidualnej drogi rozwoju, docierania do ograniczających przekonań, które blokują skuteczne działania, oraz do tych mechanizmów, które tworzą nasze osobiste strategie sukcesu”[2] Pracując tak zarówno z pojedynczymi osobami, jak i z grupą młodzieży i nastawiając się na poszukiwanie rozwiązań, dajemy możliwość pełnego wykorzystania energii i potencjału młodego człowieka.[3] Przedstawione tu ćwiczenia i formy pracy odnoszą się głównie do pracy w grupie i wykorzystują elementy metod coachingowych możliwe do zastosowania w sytuacji warsztatowej. We wszystkich modułach szkoleniowych stawiamy jednak akcent na etap refleksji po szkoleniu i pracę z wykorzystaniem tzw. mocnych pytań (debriefing questions).

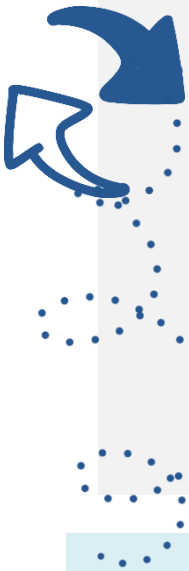
Na co trzeba zwrócić uwagę?



Ważnym aspektem pracy z młodzieżą jest budowanie motywacji wewnętrznej do działania. Elementami o których warto pamiętać podejmując tematykę motywacji są tzw. czynniki zewnętrze i wewnętrzne. Na to jak funkcjonuje jednostka znaczący wpływ ma „co lub kto” generuje jej motywację. Należy szukać odpowiedzi na pytanie: czy silniej wpływają na daną osobę tzw. czynniki zewnętrzne na przykład bardzo dobra ocena, pochwała, oczekiwania innych osób, bycie w określonej grupie rówieśniczej; czy raczej tzw. czynniki wewnętrzne takie jak wewnętrzna chęć do działania, przyjemność z wykonywania danej czynności czy poczucie satysfakcji. Kluczem do sukcesu jest rozwijanie motywacji wewnętrznej. W przypadku naszego warsztatu narzędziem budowania motywacji do udziału w treningu były już spotkania

[2] Bennewicz, Maciej (2011): Coaching i mentoring w praktyce, Warszawa, s.31
[3] Wpieraj młodzież coachingowo red. Agnieszka Szczepanik, FRSE, s.36

z młodzieżą przed szkoleniem i odpowiedź na pytanie: Co da mi udział w szkoleniu? Co zyskam biorąc w nim udział? Co stracę, jeśli nie skorzystam z okazji? W trakcie trwania szkolenia dobrze sprawdzało się narzędzie *„Flowchart”* – które pokazywało etapy drogi szkoleniowej czyli co już wiem, co czeka mnie dzisiaj, a co jeszcze przed nami.



Pracując z młodzieżą NEET bardzo ważne jest, aby zapewnić równe szanse na osiąganie sukcesów. Równość ta przejawia się w tym, że każdy może odczuć emocje związane z dokonywaniem odkryć intelektualnych, zagłębiać się w rozwiązywanie problemu i doświadczyć satysfakcji z samodoskonalenia. Służy temu częsta praca w grupach oraz przedłużony etap refleksji po zadaniu wykonywany w różnych układach: indywidualnie, w parach czy małych grupach, co sprzyja odkrywaniu własnych mocnych stron i talentów.

Czynniki wpływające na motywację uwzględnione w treningu:

1. **Pozytywne myślenie**.
   To najważniejszy wewnętrzny zasób, który pozwala nam motywować siebie samych. To czy myślimy negatywnie, czy pozytywnie ma ogromne znaczenie na naszą motywację do działania. Aby się wzmocnić warto prowadzić „wewnętrzny pozytywny dialog” np. potrafię (…), jestem w stanie (…),. Chcę (…)

2. **Wizualizacja celu.**
   Warto wizualizować, czyli wyobrazić sobie to, co chcemy osiągnąć. Dzięki wizualizacji możemy przekształcić abstrakcyjny cel w żywy, realny obraz, wzmocnić go zapachem, kolorem dźwiękiem. W ten sposób może wytworzyć się rzeczywiste pobudzenie fizjologiczne – niezbędny napęd, energię do podjęcia działania.

3. **Wytyczanie i analiza celu.**
   Cel stanowi kierunek, w którym zmierzamy. Aby nasz cel był realny, powinien być jak najbardziej konkretny. Należy zacząć od określenia co jest dla nas naprawdę ważne i na czym nam zależy. Kiedy nasz cel przestaje być dla nas realny i rzeczywisty, tracimy także motywację do działania.

Wspierające działania i zachowania:

1. **Pierwsze działanie pierwszy krok.**
   Najtrudniej jest zacząć działać: jeśli już coś zaczniemy robić, łatwiej jest to kontynuować. Warto nie odkładać działania, gdyż zwiększa się wtedy prawdopodobieństwo, że nie zaczniemy nigdy.

2. **Pierwszy krok – coś prostego.**
   Rozpoczęcie działania od czegoś prostego zwiększa prawdopodobieństwo, że maleńki sukces zachęci nas do dalszej działalności i kolejnego kroku i zwiększy w ten sposób naszą motywację do dalszych wysiłków. „Za wysoko postawiona poprzeczka" –może nas zniechęcić, na tyle, że nie podejmiemy działania.

3. **Podział pracy na małe etapy.**
   Zwiększa to naszą motywację i zapał do pracy, gdyż szybciej dostrzegamy rezultaty naszego wysiłku i działania.

4. **Uświadomienie sobie negatywnych konsekwencji niezrealizowanego zadania.**
   Negatywne konsekwencje to rodzaj straty, a my ludzie nie lubimy tracić. Świadomość straty, może stanowić swoistą motywację do podjęcia wyzwania.

5. **Uświadomienie sobie pozytywnych konsekwencji zrealizowanego zadania.**
   Świadomość zysku, nagrody jaka nas czeka kiedy podejmiemy wyzwanie bardzo może wzmocnić naszą motywację i zmobilizować nas do działania.

6. **Wiedza dotycząca danego zagadnienia**.
   Czym więcej wiemy na dany temat, tym łatwiej nam podjąć działanie i wysiłek, aby to zdobyć. Dzięki wiedzy i znajomości tematu dokładnie możemy przeanalizować daną sytuację, nasz potencjał, zasoby i ewentualne zagrożenia i ryzyka, jakim będziemy musieli sprostać. Da nam to przewagę i zmniejszy prawdopodobieństwo zaskoczenia i tego, że wpłynie to na nas na tyle zniechęcająco, że zupełnie wycofamy się z działania.

7. **Działania wzmacniające motywację.**
Warto pamiętać o regeneracji i odpoczynku. Ciągły wysiłek wzmaga dekoncentrację i rozdrażnienie, a to prowadzi do pomyłek i dużo mniej efektywnej pracy. Relaks i odpoczynek to swoista nagroda, a więc wzmocnienie motywacji do działania.

8. **Strategia nagradzania siebie.**
Podzielony na etapy cel i małe nagrody po zakończeniu każdego etapu, to ogromnie wzmocnienie dla naszej motywacji i gwarancja, że będziemy realizować wyzwanie w dalszym ciągu. Warto wiec sprawiać sobie małe przyjemności - to wzmacnia. Duża nagroda na końcu zadania, to także motywator, który pomaga utrzymać działania na określonym poziomie.

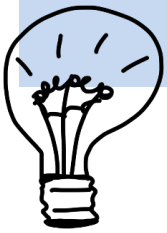
9. **Pełna świadomość i odpowiedzialność za swój cel.**
Akceptacja faktu, że to my sami ponosimy odpowiedzialność za to co się dzieje wokół nas znacznie zwiększa szanse na realizację celu. Warto uświadomić sobie, już na starcie, że od początku do końca my sami jesteśmy „kowalem własnego losu".

Te założenia realizowane są poprzez zastosowanie m.in. następujących zadań praktycznych: „Mapa marzeń", „Zrealizuj marzenie", „Chcę…", "I AM SMART', „GROW", „Zaczynaj z wizją końca" czy „Marzyciel, Realista, Krytyk". Wykonywanie różnych zadań według instrukcji na karcie trenera, pozwala realizować ćwiczenia krok po kroku, w ten sposób nawet bardziej wymagające aktywności kończą się sukcesem. Ważne jest, aby trener był uważnym obserwatorem grupy i szczególnie w przypadku grup międzynarodowych odpowiednio zarządzał czasem, dobierał osoby do grup, zapewniał wsparcie tłumacza, tak aby nie pojawiał się efekt zniechęcenia czy frustracji. W etapie podsumowania istotny jest dobór „mocnych pytań" – to moment, w którym można zrealizować strategię nagradzania za włożony wkład pracy i wysiłek. Zaproponowane przez nas zadania typu „*energisers",* dają możliwość na chwile odpoczynku, relaksu czy odbudowania koncentracji. Kolejnym ważnym narzędziem wpływającym na motywację do działania i wykorzystywanym przez nas jako metoda pracy jest wizualizacja.

Rola wizualizacji w budowaniu motywacji do działania

Wizualizacja jest potwierdzoną naukowo techniką oddziaływania na podświadomość. Rolą wizualizacji jest programowanie pożądanych sytuacji. Zastosowanie wizualizacji jest bardzo szerokie. Może być stosowana jako technika motywacyjna która wzmacnia zapał do działania a tym samym realizację marzeń i celów. Wizualizacja jest też wykorzystywana w terapii jako technika np. w oswajaniu lęków.

Realizacja celów, a tym samym marzeń ma bardzo duży wpływ na samopoczucie i nastrój każdego człowieka. Kiedy udaje się zrealizować cele i plany każdy człowiek czuje się lepiej. W ten właśnie sposób wizualizacja czyli snucie marzeń i planów może motywować ludzi do działania.



Na czym polega wizualizacja?

Badania potwierdzają, że mózg ludzki nie odróżnia wyobrażenia od rzeczywistości. Oznacza to, że mózg pracuje tak samo w czasie rzeczywistego doświadczania tu i teraz jak i w czasie gdy człowiek sobie coś wyobraża.

Kolejne badania ujawniły, że mózg ludzki przechowuje informacje w formie obrazów. Na tej podstawie techniki wizualizacji zaczęli wykorzystywać do pracy ze sportowcami psycholodzy sportu. Wizualizacja w sporcie polega na wielokrotnym wyobrażaniu sobie konkretnych elementów, sekwencji ruchów, które sportowiec chce wykonać bezbłędnie. Wizualizowanie, krok po korku, sekwencja po sekwencji np. bezbłędnie wykonanego skoku narciarskiego, czy jakiegoś elementu akrobatycznego, powoduje wytworzenie w mózgu osoby wizualizującej nowych połączeń nerwowych, takich samych jak w trakcie czynności uczenia się nowej czynności w rzeczywistości. Sportowcy, którzy intensywnie wizualizowali wykonywanie danej czynności dużo szybciej uczyli się jej potem na treningu i dużo szybciej zdobywali umiejętność bezbłędnego jej wykonywania.

Ważne jest wiec, aby wykorzystywać wizualizację jako narzędzie wspomagające motywację do działania.

Wykonując wizualizacje należy zwrócić uwagę:

Ogólne rozluźnienie organizmu - zdecydowanie lepiej wizualizuje się kiedy jest się wypoczętym i rozluźnianym a umysł jest zrelaksowany.

Wizualizowany obraz powinien być ogromy, kolorowy zawierać dużo interesujących szczegółów oczywiście wszystko powinno być powiązane i dotyczyć bezpośrednio obiektu pożądania, czyli celu jaki osoba chce zrealizować.

Ważne jest zaangażowanie wszystkich zmysłów, warto usłyszeć dźwięki, smaki zapachy, im więcej zmysłów osoba jest w stanie uruchomić wizualizując tym lepiej, gdyż wizualizacja będzie bardziej rzeczywista.

Aby wizualizacja była bardziej skuteczna można dodać do niej tzw. afirmację. Gdy osoba widzi już bardzo dokładnie to co chce osiągnąć, warto powtarzać sobie w głowie słowa, zdania, które ją najbardziej motywują. Afirmację warto powtarzać zawsze w trakcie wizualizowania.

Zadania z wykorzystaniem wizualizacji warto połączyć ze strategią nazywania i jasnego formułowania celów, czyli zamiany marzenia, wizji na bardziej zdefiniowany możliwy do zmierzenia rezultat. W tym celu wprowadzamy w zadaniach praktycznych model SMART. Istnieje wiele narzędzi coachingowych służących do wyznaczania celów, metoda SMART wydała nam się najbardziej przyjazna w zastosowaniu z młodzieżą NEET oraz możliwa do samodzielnego wykorzystania w codziennym życiu. Również reakcje młodzieży w trakcie warsztatu pilotażowego pokazały, że narzędzie to „miało moc" działania. Prawdziwym wyzwaniem, ale i doświadczeniem „zabranym ze sobą" była sztuka zdefiniowania swego planu w krótki jedno lub dwu zdaniowy komunikat z zachowaniem wymogów SMART. Uczestnicy mogą dzięki temu poczuć, jak mało sprecyzowane marzenie, które wydaje się odległym,

a często mało realnym zamiarem, zamienia się w konkretne zdanie – cel możliwy do zrealizowania. Sam fakt wyznaczenia celu daje poczucie sukcesu i wyznacza kierunek działania – kształtowanie tej umiejętności, często nieadekwatnie rozwijanej w szkole, pozwala na przełamanie postawy biernej, wzmacniają determinację, stanowczość i chęć działania „tu i teraz". Co więcej, jasno sformułowane cele, zmuszają do wyjścia z własnej strefy komfortu, wyjścia poza tendencję „poruszania się po najmniejszej linii oporu" czyli robienia tego co „fajne i łatwe" a nie tego „ co trudne i konieczne" – a to postawa dość często przejawiana wśród młodzieży z grypy NEET. Cele to również podstawa wysokiego poczucia własnej wartości, szacunku do siebie i dumy.

Na co zwrócić uwagę?

Na etapie S (szczegółowy) – cel powinien być specyficzny, konkretny, na tyle dobrze określony, by wiadomo było, co dokładnie należy zrobić, by cel uznać za osiągnięty np.:

- „Nauczę się języka angielskiego" zamieniamy na „Nauczę się jak opowiedzieć o swoich planach po angielsku do końca tego semestru".
- „W najbliższym czasie będę często ćwiczyć przysiady" zamieniamy na „Przez miesiąc codziennie będę robić 30 przysiadów".
- „Wybiorę kierunek studiów" zamieniamy na „ Do końca roku zrobię listę 5 kierunków studiów, które mnie interesują".
- Na etapie M (mierzalny) - odnosimy się do konkretnych liczb, tak by można było jednoznacznie stwierdzić, czy udało się go zrealizować.
- „Codziennie przeczytam 10 stron książki".
- „W przeciągu dwóch miesięcy będę biegać przynajmniej dwa razy w tygodniu".
- Na etapie A (ambitny, ale osiągalny) - możliwy do wykonania przez daną osobę w wyznaczonym czasie i dostępnych jej warunkach.
- Na etapie R (istotny, ważny) – tak, aby warto go było realizować tu i teraz
- Na etapie T (określony w czasie) - tak, by było dokładnie wiadomo, kiedy ma zostać zrealizowany.

Program szkolenia zaproponowany w tym module przewiduje zastosowanie metody SMART m.in. w odniesieniu do *„Mapy Marzeń”* wykonanej metodą collage. Warto poświecić dużo czasu na praktykę formułowania celów według tego wypróbowanego i efektywnego modelu. W zależności od ilości czasu i potrzeb grupy zachęcamy, aby jak najwięcej marzeń zobrazowanych przez grupę zamienić na dobrze zdefiniowane cele. W przypadku grupy międzynarodowej, w zależności od stopnia znajomości języka angielskiego ten etap można przeprowadzić w grupach narodowych, tak aby cele zostały dobrze i precyzyjnie zdefiniowane.

Kolejnym narzędziem, który wzmacnia motywację do działania i pozwala na zbudowanie planu realizacji celu jest model GROW. Jest to jedno z najczęstszych narzędzi coachingowych i możemy je określić jako technikę pracy z celami. Jest to przede wszystkim proste narzędzie, które może być używane bez znajomości coachingu. W sytuacji warsztatowej korzystamy z Modelu GROW jako modelu rozmowy i skupiamy się przede wszystkim na zadawaniu sobie pytań, które pobudzają do refleksji i pogłębiają motywacje wewnętrzną do podjęcia pierwszych kroków. Etap ten wymaga dużo ostrożności od trenera – model GROW wykorzystany jest jedynie jako forma uporządkowania i zbudowania planu działania, zainteresowania młodzieży tą formą dialogu i otwarcia jej, być może w przyszłości na formę wsparcia w postaci pełnej sesji coachingowej. Zadanie w oparciu o elementy tego modelu uczestnicy mogą wykonać indywidualnie w formie cichej refleksji i pracy własnej lub w parach. W grupach o charakterze międzynarodowym należy zwrócić uwagę na kompetencje językowe uczestników – i zastanowić się jak połączyć uczestników w pary, tak aby język nie był zbyt dużą przeszkodą komunikacyjną. Decydując się na pracę własną, możemy karty refleksji przygotować w wersji języków narodowych, a jedynie etap podsumowujący przeprowadzić w języku angielskim. Ważne, aby uczestnicy odczuli „działanie” pytań, a nie koncentrowali się na aspektach językowych. Wykorzystując model GROW, staramy się tak dobierać pytania na poszczególnych etapach, aby były to mocne, odkrywcze pytania, ale nie inwazyjne czy zbyt mocno naruszające strefę komfortu. Warto zachować ciągłość ćwiczeń zaproponowanych w programie szkoleniowym, tak aby zadanie praktyczne „I AM SMART” poprzedzało zadanie „GROW”. Pozwala to młodzieży wykorzystać i dalej pracować z wybranym i zdefiniowanym celem. Model GROW składa się z 4 etapów, które zachowujemy w rozmowie:

G (goal) – cel

R (reality) – rzeczywistość

O (options) – opcje

W (will) – zobowiązania końcowe

Przykładowe pytania możliwe do zastosowania w pracy z grupą młodzieży:

Cel:

- Co sprawia, że ten cel jest dla ciebie ważny teraz?
- Co da ci osiągnięcie tego celu?
- Co stracisz, jeśli nie podejmiesz tego wyzwania?
- Jak będzie wyglądało twoje życie jak już ten cel osiągniesz?

Rzeczywistość:

- Jak jest teraz?
- Czego do tej pory próbowałeś?
- Co robisz zamiast pracować nad celem?
- Jakie jest Twoje nastawienie?
- Jak osiągnięcie tego celu wpłynie na inne sfery twego życia?
- W jakim stopniu osiągnięcie tego celu zależy od ciebie?

Options:

- Podaj 3 przykłady – sposoby działania, aby osiągnąć swój cel?
- Jakie sposoby stosują Twoi koledzy?
- Czy kiedykolwiek stawałeś przed podobnym wyzwaniem? Jak wtedy sobie poradziłeś?
- Które rozwiązanie najbardziej ci odpowiada?
- Jakich umiejętności potrzebujesz?
- Gdybyś nie był ograniczony środkami, co mógłbyś zrobić?
- Jak będziesz się motywował na swojej drodze?
- Kto mógłby Ci w tym pomóc?
- Gdzie mógłbyś pozyskać informację?

Zobowiązania końcowe:

- Jaki będzie Twój pierwszy krok?
- Od czego zaczniesz?
- Do kiedy zamierzasz go wykonać?

Kolejnym aspektem, na który zwracamy uwagę w tym module, to praca na własnych zasobach oraz budowanie świadomości swoich mocnych stron i talentów, a przez to wiary w siebie. Zadanie to spełniają m.in. ćwiczenia „Odblokuj swój potencjał", „Gorączka zakupów" czy „Co w tobie lubię? ". W całym cyklu szkoleniowym również sesje podsumowujące mają za zadanie pozytywne wzmacnianie uczestników i pokazywanie im sukcesów. Warto przypomnieć uczestnikom, że każdy człowiek jest inny, niepowtarzalny. Często zastanawiamy się jak to się dzieje, że jedna osoba osiąga tak spektakularne sukcesy, jest zmotywowana do działania bardziej niż inni, osiąga wcześniej założone cele? Czy jest to wynik talentu? Czy skutek ciężkiej pracy w której wykorzystuje swoje własne zasoby oraz swój niepowtarzalny potencjał? Co sprawia, że ktoś jest lubiany? A może złotym środkiem jest wykorzystywanie i odkrycie własnych niepowtarzalnych zasobów, cech czy wartości. W ćwiczeniu „Co w tobie lubię?" uczestnicy mają za zadanie obserwować się nawzajem w czasie szkolenia i udzielić każdemu pozytywnej informacji zwrotnej w formie krótkiej notatki umieszczonej w kopercie z imieniem każdego uczestnika. W trakcie warsztatu pilotażowego ćwiczenie to wzbudziło duże zainteresowanie i emocje – uczestnicy z niecierpliwością czekali do ostatniego dnia warsztatów i odkrycia tajemnic swojej koperty. Widać było, jak wielu uczestników zabiera te informacje ze sobą i czuje się wzmocnionych otrzymanymi komentarzami. W poszukiwaniu pomysłów na sformułowanie takiego komunikatu należy przypomnieć uczestnikom, iż każdy ma w sobie coś cennego, nawet osoba cicha i nieśmiała jest cennym zasobem grupy, a na potencjał każdego człowieka składają się:

- zainteresowania
- zdolności
- wiedza

- wartości
- cechy charakteru
- stan zdrowia

Każdy człowiek na świecie posiada zbiór cech, które tworzą jego osobowość. Jedna osoba jest bardziej cierpliwa, asertywna lub zmotywowana do działania, druga natomiast bardziej kreatywna, punktualna i systematyczna. Niestety, większość z nas nie wie za wiele o swoich talentach i mocnych stronach, a tym bardziej nie wie, jak budować swoje życie wokół nich. Jak poznać jakie My sami posiadamy zasoby/ cechy które możemy wykorzystywać w celu osiągania swoich celów? Podsumowując etapy ćwiczeń, których celem jest przyjrzenie się sobie i swoim wewnętrznym zasobom należy zwrócić uwagę na:

SPOSÓB PATRZENIA – INTERPTETACJĘ

Każdy człowiek posiada zbiór zarówno wad i zalet, które tworzą jego osobowość. Jednak zarówno zalety i wady są kwestią subiektywną. Jedna cecha może być postrzegana przez kogoś jako wada, jednak przez drugą osobę widziana będzie jako zaleta, dlatego wartościowanie cech charakteru danej osoby, będzie zależało przede wszystkim od ich interpretacji oraz sytuacji w jakiej możemy je wykorzystać. Dlatego kolejnym krokiem w pracy nad swoimi zasobami powinno być uświadomienie sobie, że dane cechy w większym lub mniejszym stopniu można zmieniać i modyfikować w ciągu życia, w przeciwności do temperamentu. Posiadane cechy charakteru możemy łatwo dopasować zarówno do wad, ale w zależności od sytuacji mogą stać się również zaletą. Kiedy przykładowo uważasz się za osobę leniwą, ponieważ ludzie zarzucają Ci że zbyt wolno wykonujesz daną czynność, odkładasz wszystko na później i przeszkadza Ci to w wykonywaniu zadań, ale w trakcie tak powolnego wykonywania zadań zawsze znajdziesz jakieś pomysłowe rozwiązanie jak wykonać prace najlepiej to wzmacnia Twoją kreatywność. Ludzie dookoła nas również inaczej postrzegają posiadane przez nas cechy charakteru, dla innych posiadane przez Ciebie wady będą zaletami a zalety wadami. Wszystko zależy od naszych relacji z druga osobą i to jak ona nas postrzega. Pamiętaj „TO, CO DOSTRZEGASZ W INNYCH, ISTNIEJE W TOBIE”.

AKCETPACJA I DZIAŁANIE

Najlepszym i skutecznym rozwiązaniem na zamianę wad w zalety jest ich akceptacja. Kolejnym krokiem po zaakceptowaniu swoich wad/ blokad jest proces poszukania możliwości w których możemy wykorzystać nasze na pierwszy rzut oka wady i przełożyć na coś naprawdę cennego. W ten sposób dostrzeżemy w nich pozytyw i zaczniemy pozytywy i zaczniemy szukać sposobów na dokonanie zmiany np. kiedy uważamy, że nasza wada jest niepunktualność, zaczniemy bardziej pilnować czasu. Należy pamiętać ,że samoświadomość to pierwszy i najważniejszy krok do zmiany.

Trener i grupa:

Przeprowadzenie efektywnego treningu w zakresie umiejętności wyznaczania i realizacji celów oraz budowania postawy pro aktywnej wśród młodzieży NEET wymaga od trenera budowania atmosfery sprzyjającej autonomii uczestników, jak również pewnych kompetencji coachingowych. Ważne jest osobiste zaangażowanie i entuzjazm oraz przekonanie że „nasze rozmowy" mogą wiele zmienić. Kształtując odpowiednia atmosferę warsztatów warto podążać za „5 zasadami coachingu Ericksona". Oznacza to, że przejmowana jest taka perspektywa patrzenia, słuchania i zadawania pytań, która szanuje każdą osobą na pięć konkretnych sposobów:

Zauważasz, że osoba ta jest prawdziwie w porządku, dokładnie taka jaka jest; „zasada bycia OK".

Zauważasz, że ma wszystkie wewnętrzne zasoby niezbędne do osiągnięcia sukcesu.

Zauważasz, że za każdym zachowaniem stoi pozytywna intencja (nie jest istotne, jak to wygląda na powierzchni).

Zauważasz, że w danej chwili robi wszystko najlepiej jak może zważywszy na to, co jest dostępne i nie zasługuje na obwinianie zawstydzanie czy zarzuty.

Zauważasz, że zmiany zachodzą nieustannie. Słuchasz osób znajdujących się w trybie rozwoju, stających się coraz bardziej świadomymi tego, kim są na każdym poziomie i w każdej warstwie, obszarze i aspekcie swojego życia.

Według badań ludzie mają trzy wrodzone potrzeby psychologiczne, których zaspokojenie powoduje, że są zmotywowani i chętni do działania:

- potrzebę kompetencji,
- potrzebę autonomii,
- potrzebę związku z innymi ludźmi.

Aby zaspokoić potrzebę kompetencji należy dawać młodzieży zadania adekwatne do ich możliwości, wiedzy, umiejętności i zainteresowań – stąd nasze założenie o elastycznym charakterze *Podręcznika Trenera*. Zarówno zaproponowane programy szkoleń, jak sekcja zadań dodatkowych (*Supplmentary section*) pozwala na wybór zadań w zależności od potrzeb i możliwości grupy. Najlepiej, aby osoby z zespołu same mogły zadecydować za jakie działanie w ramach przydzielonego zadania chcą być odpowiedzialne. Zadania, za które uczestnicy będą odpowiedzialni nie powinny być ani za trudne ani za łatwe. Kiedy młodzież musi zrobić coś, co przekracza jej możliwości, odczuwa niepokój, niechęć do dalszego działania. Może maskować to wycofaniem, arogancją. Natomiast gdy zespół musi zrobić coś poniżej swoich możliwości, rezultatem jest nuda, która zabija wszelką kreatywność. Warto o tym pamiętać, rozdzielając zadania w trakcie warsztatów.

Aby zaspokoić potrzebę autonomii, należy dawać młodym ludziom możliwość wyboru i poczucie wpływu. W trakcie warsztatów pilotażowych młodzież brała odpowiedzialność za ustalenie kontraktu, przestrzeganie zasad, układ czasowy warsztatu czy propozycje zabaw typu *energisers*. W podsumowaniu zadań i refleksji w odniesieniu do ćwiczenia podawała cenne uwagi, które trener wdrażał już kolejnego dnia – na przykład w zakresie podziału na grupy, zwiększenia lub zmniejszenia ilości czasu. Dawało to młodzieży poczucie wpływu na kształt całego wydarzenia.

Aby zaspokoić potrzebę związku z innymi ludźmi, warto tworzyć grupy, którego członkowie uzupełniają się nawzajem, w którym każdy ma do wykonania zadanie i czuje się kompetentny. Tu ważne są obserwacje trenera i bardzo przemyślane podziały uczestników na podgrupy.

Trener powinien również stosować wiele technik aktywnego słuchania (parafrazowanie, wypowiedzi otwierające, odzwierciedlenie, klaryfikację czy odnoszenie się do sygnałów komunikacji niewerbalnej), tak aby modelować podobne zachowani wśród uczestników.

Obszary rozwoju trenera w zakresie tematycznym modułu (paragraf w trakcie ewaluacji z parterami):

- Model hierarchii potrzeb A.H. Maslova.
- Dwuczynnikowa teoria F. Herzberga.
- Teorii motywacji prowadzili **H.A.Murrayi D. Mcclelland**.
- Motywacja osób dorosłych do uczenia się.
- Model cech trenera wzbudzającego motywację u uczących się (Malcolm S. Knowles zaproponował w latach osiemdziesiątych model cech i umiejętności niezbędnych dla trenerów, którzy chcą wzbudzić motywację u uczących się osób dorosłych.
- LMI Inwentarz Motywacji Osiągnięć (Leistungsmotivationsinventar)
- Narzędzia coachingowe.
- Umiejętności coachingowe (budowanie zaufania, uważne słuchanie, odzwierciedlania, dawanie informacji zwrotnej, eliminowanie uprzedzeń, umiejętność zadawania pytań).
- Modele rozmów coachingowych (model grow, model stages, model gold, model drops.
- Rozwój umiejętności facylitacyjnych.

Bibliografia

Bennewicz M., *Coaching i mentoring w praktyce*, G+J Gruner, Warszawa 2011.

Covey S.R., *7 nawyków skutecznego działania*, Dom wydawniczy REBIS, Poznań 2003.

Eurostat,http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do?dvsc=3Szcześniak M., Rondón G., *Pokolenie „ani-ani": o młodzieży, która się nie uczy, nie pracuje i nie dba o samokształcenie,* Psychologia Społeczna, tom 6 3 (18) 241–251, 2011.

Milewski Ł., *Czas na zmiany*. Złote Myśli, 2013.

Robinns A*., Obudź w sobie olbrzyma*. Studio EMKA, 2008.

Rogers J., *Coaching*, GWP, Sopot 2009.

Wpieraj młodzież coachingowo red. Agnieszka Szczepanik, FRSE.

Przykładowy program warsztatów „Nazywanie i realizacja celów jako element budowania postawy proaktywnej” z zastosowaniem wybranych ćwiczeń

Dzień 1 – Marzenie a cel – wprowadzenie modelu SMART

Cele szkolenia	**Etapy i sposoby osiągnięcia celów** **(opis zastosowanych metod, ćwiczeń)**	**Metody pracy**	**Materiały**	**Sugerowany czas pracy**
Wprowadzenie tematu warsztatów Wykorzystanie wizualizacji w celu zbudowania motywacji wewnętrznej do udziału w szkoleniu Ustalenie zasad współpracy, zbudowanie poczucia autonomii wśród uczestników	**Zadanie M.3.1** Wprowadzenie słów kluczy związanych z tematyką warsztatów poprzez zbudowanie skojarzeń z wykorzystaniem pomocy wizualnych (obrazy: łuku, tarczy, pola bitwy, planu działania, symbol sukcesu). **Zadanie M.3.2** Uczestnicy otrzymują zestaw kart obrazowych odnoszących się do zasad współpracy, budowania szacunku, otwartości na różnorodność. W małych grupach budują 8-10 zasad zachowania i prezentują propozycję kontraktu. Na otwartym forum negocjują 6 najważniejszych zasad.	Praca w grupie mini prezentacje wspólne wnioski	Flipchart Karta Pracy Trenera M.3.1 oraz M.3.2 wraz z załącznikami Taśma lub masa mocująca	2.30h

Prezentacja uczestników, przełamanie “pierwszych lodów”, budowanie relacji w grupie. Wprowadzenie do umiejętności dostrzegania mocnych stron i udzielania pozytywnej informacji zwrotnej.	**Zadanie M.3.3** **Graffiti** – zabawa wykorzystuje zasady speed-datingu. Uczestnicy przygotowują prezentację siebie w formie prostego plakatu. Następnie wczuwają sie w rolę artystów i gości odwiedzających galerię. Dzięki temu każdy ma okazję dwukrotnie odbyć krótka rozmowę z każdym innym uczestnikiem w grupie w bezpiecznej atmosferze. Przełamanie bariery językowej. Podsumowanie z wykorzystaniem mocnych pytań (debriefing questions), szukanie wspólnych cech i tego, co łączy uczestników. **Zadanie M.3.4** **Co w Tobie lubię? –** wprowadzenie zadania na początku warsztatów i kontynuacja przez cały czas ich trwania. Zadaniem uczestników jest udzielanie sobie nawzajem pozytywnej informacji zwrotnej na małych karteczkach umieszczanych w kopertach. Koperty z imionami uczestników należy umieścić w widocznym miejscu oraz systematycznie przypominać uczestnikom o ich uzupełnianiu. Uczestnicy odbierają swoje koperty dopiero na zakończenie całego cyklu szkoleniowego.	Praca indywidualna, mini wywiady, zadania typu “mingle”	Karta Pracy Trenera M.3.3 oraz M.3.4, czyste kartki, markery, masa mocująca, dzwonek do sygnalizowania czasu w zabawie graffiti, koperty z imionami uczestników, małe karteczki	
Stworzenie mapy marzeń Zachęcenie do wizualizacji swoich planów na najbliższą przyszłość Wykorzystanie wizualizacji jako narzędzia budowania motywacji wewnętrznej do działania	**Zadanie M.3.5** **Mapa marzeń –** wprowadzenie uczestników do indywidualnej refleksji oraz wizualizacji swojej przyszłości, miejsca czy pełnionej roli w perspektywie najbliższych 5 lat. Podział uczestników na małe grupy z wykorzystaniem techniki puzzli. Dzielenie się i wypowiadanie swoich planów na głos w małych grupach. Trener moderuje pracę grup. Przedstawienie wspólnej mapy marzeń w postaci kolażu. Prezentacje kolażu i refleksja	Praca indywidualna Praca w grupach Prezentacja na forum grupy	Karta Pracy Trenera oraz Karta Uczestnika M.3.5, Papier flipchart, klej, nożyczki, masa mocująca, magnesy, bardzo	2h

	w małych grupach z wykorzystaniem mocnych pytań (debriefing questions).		dużo „ścinków” z gazet, duże pocztówki pocięte na puzle do podziału uczestników na grupy Flipchart paper, feltip markers, glue, scissors, newspaper strips, blue tac, magnets Picture to cut puzzle elements	
Zbudowanie planu działania w odniesieniu do wybranego marzenia Przygotowanie do wprowadzenia modelu SMART	**Zadanie M.3.6** **Zrealizuj marzenie –** uczestnicy pracują w tych samych grupach, wybierają jedno marzenie, najlepiej to które mają wspólne. Ustalają plan realizacji swojego marzenia, analizują możliwe bariery. Trener moderuje pracę grup. Przedstawienie swoich pomysłów na forum grupy. Refleksja z wykorzystaniem mocnych pytań (de briefing questions).	Praca w grupach Prezentacje na forum grupy	Karta Pracy Trenera oraz Karta Uczestnika M.3.6	1h
Wprowadzenie przerywnika typu – enrgiser, pobudzenie koncentracji grupy Przygotowanie do kolejnego etapu	**Zadanie M.3.7** **Raz, dwa, trzy –** uczestnicy w parach biorą udział w zabawie na pobudzenie koncentracji, zadanie wykonują w 3 rundach według instrukcji trenera.	Praca w małych grupach	Karta Pracy Trenera M.3.7	15min

Wyjaśnienie akronimu SMART oraz zasad formułowania celu z wykorzystaniem modelu Zachęcenie uczestników do doświadczenia pracy z modelem SMART poprzez formułowanie swoich osobistych celów Wprowadzenie do efektywnego planowania realizacji założonych celów.	**Zadanie M.3.8** **O co chodzi w SMART?** – uczestnicy pracują w tych samych grupach, każda grupa otrzymuje zestaw wyrażeń związanych z każdą literą akronimu SMART. Wspólnie obrazują na plakacie znaczenie poszczególnych liter. Trener podsumowuje i uzupełnia poszczególne definicje **Zadanie M.3.9** **I am SMART –** uczestnicy pracują w grupach 3-4 osobowych. Na podstawie kolażu i osobistej karty refleksji (Karta Uczestnika M.3.5) wybierają 2 marzenia, plany, które są dla nich szczególnie ważne właśnie teraz. Zapisują je w formie 1-2 zdaniowego komunikatu zachowując zasady modelu SMART. Refleksja w wsparcie grupy w dobrym zdefiniowaniu celu. Podsumowanie zadania na forum grupy z wykorzystaniem mocnych pytań (debriefing questions)	Praca w grupach Prezentacje na forum grupy Mini wykład	Karta Pracy Trenera M.3.8 i M.3.9, papier flipchart, klej, masa mocująca	1,30h
Podsumowanie dnia i refleksja końcowa	**Zadanie M.3.10** **SMS do przyjaciela –** trener prosi uczestników o wysłanie wiadomości SMS na podany numer (np. numer trenera) na temat tego, czego doświadczyli na szkoleniu z wykorzystaniem techniki „dokończenia zdań” np. ✓ Nauczyłem się … ✓ Zrozumiałem …. ✓ Od dzisiaj …. Osoby, które nie mają telefonów, mogą zapisać treść SMS na małych kartkach i zostawić trenerowi. Treść SMS	Praca indywidualna	Telefony komórkowe, małe karteczki	15min

Dzień 2 – Marzenie a cel – plan działania

Cele szkolenia	Etapy i sposoby osiągnięcia celów (opis zastosowanych metod, ćwiczeń)	Metody pracy	Materiały	Sugerowany czas pracy
Nawiązanie do tematyki poprzedniego etapu szkolenia Zbudowanie atmosfery współpracy Wzbudzenie motywacji do udziału poprzez przedstawienie celów następnego etapu	**Zadanie M.3.10** **SMS do przyjaciela –** prezentacja refleksji na temat poprzedniego dnia szkolenia poprzez wyświetlenie treści nadesłanych SMSów lub komentarzy otrzymanych na kartkach. **Zadanie M.3.11** **Alfabetyczne koło –** trener prosi uczestników o zdjęcie identyfikatorów, następnie prosi uczestników, aby bez żadnych rozmów ustawili się w porządku alfabetycznym **Zadanie M.3.1** Wprowadzenie słów kluczy związanych z tematyką warsztatów poprzez zbudowanie skojarzeń z wykorzystaniem pomocy wizualnych (obrazy: drabina, rusztowanie, kalendarz, tarcza, schody, chmura pomysłów, pieczęć, podpis)	Praca na forum grupy	Karta Pracy Trenera M.3.10, M.3.11, M.3.1 wraz z załącznikami	45min
Wprowadzenie do budowania strategii osiągania swoich celów Przygotowanie do wprowadzenia modelu Grow	**Zadanie M.3.12** **Co byś zrobił, gdybyś wyjeżdżał w podróż? –** uczestnicy w małych grupach planują wspólny wyjazd, plan działania ma być realny (harmonogram, budżet, szczegóły, punkty milowe, czyli wszystko, co niezbędne). Prezentacja na Forum grupy i refleksja po zadaniu z wykorzystaniem mocnych pytań (de briefing questions)	Praca w grupach Prezentacja na forum grupy	Karta Pracy Trenera M.3.12, papier flipchart, markery	45min

Budowanie planu działania w odniesieniu do własnego celu w oparciu o wybrane pytania typowe dla modelu GROW Lub alternatywnie Budowaniu pomysłów i planu działania z wykorzystaniem metody Walta Disneya	**Zadanie M.3.13** **Chcę i wiem jak! –** trener prosi uczestników o wybranie jednego z celów zdefiniowanych za pomocą modelu SMART (nawiązuje do zadania M.3.9 – I am SMART). Następnie dobiera uczestników w pary, moderuje rozmowę par w oparciu o etapy modelu GROW (cel, rzeczywistość, opcje, wola działania) według instrukcji w Karcie Trenera. Na zakończenie uczestnicy w parach dokonują refleksji. lub **Zadanie M.3.14** **Marzyciel, krytyk, realista -** trener prosi uczestników o wybranie jednego z celów zdefiniowanych za pomocą modelu SMART (nawiązuje do zadania M.3.9 – I am SMART). Następnie dobiera uczestników w grupy 3 – osobowe i aranżuje przestrzeń w ten sposób, aby każda grupa miała dostęp do 3 krzeseł. Zadanie wykonywane jest w 3 rundach, tak aby każdy uczestnik mógł spojrzeć na swój cel z trzech pozycji percepcyjnych. Na zakończenie uczestnicy dokonują refleksji w grupach.	Praca w parach Praca w grupach	Karta Pracy Trenera M.13żdej Karta Pracy Trenera M.3.15 oraz po 3 krzesła dla każdej pary, Kartki i długopisy	1.5h
Zorganizowanie przerywnika oraz odbudowanie energii Przygotowanie do kolejnego etapu szkolenia.	**Zadanie M.3.15** **Karzeł, olbrzym i rycerz –** zadanie typu energiser, uczestnicy planują kroki i rywalizują na sposób podobny do gry „Papier, kamień, nożyczki”.	Praca w grupie	Karta Pracy Trenera M.3.15 Przestrzeń na środku sali	15min

Uświadomienie sobie możliwych barier na drodze do celu i strategii ich pokonywania Odkrywanie i nazywanie swoich mocnych stron i wewnętrznych zasobów Uświadomienie sobie jak można z nich korzystać na drodze do realizacji własnych celów Uświadamianie sobie własnych luk kompetencyjnych i potrzeby dalszego rozwoju	Zadanie M.3.16 **Odblokuj swój potencjał –** uczestnicy pracują nad strategią pokonywania trudności i stopniowym eliminowaniem barier, które mogą blokować ich działanie. Refleksja z wykorzystaniem mocnych pytań na forum grupy. Zadanie M.3.17 **Gorączka zakupów –** uczestnicy pracują w małych grupach, odkrywają i nazywają swoje mocne strony, oraz poprzez zabawę w sklep starają się pozyskać te zasoby, których brakuje im do efektywnej realizacji swoich celów. Refleksja z wykorzystaniem mocnych pytań na forum grupy.	Praca indywidualna Praca na forum grupy	Karty Pracy Trenera M.3.16 oraz M.3.17 Kartony, małe karteczki, flamastry, kredki, pieniądze papierowe np. z gry „Monopoly”	2h
Podsumowanie całego cyklu szkoleniowego	**Zadanie M.3.2** Podsumowanie cyklu szkoleniowego z wykorzystaniem „linii continuum” – patrz rozdział „Metodologia i założenia programu warsztatów europejskiej przedsiębiorczości”. Wręczenie uczestników kopert z informacjami zwrotnymi od pozostałych uczestników.	Praca na forum grupy	4 długie szarfy/liny lub kreda dla oznaczenia linii „continuum”	45min

M.3.1 Wprowadzenie

Cele:

- wprowadzenie tematu i głównych zagadnień modułu
- zbudowanie zainteresowania tematem
- zbudowanie wewnętrznej motywacji do udziału w szkoleniu

Czas

20 min

Materiały

- obrazki do wizualizacji tematu szkolenia (przykłady w załączniku)

Procedura

1. Trener przedstawia cele zadania.
2. Prezentacja obrazów/wizualizacja.
3. Odkrywanie tematu modułu.
4. Zaprezentowanie oczekiwanych rezultatów szkolenia.

Szczegółowa procedura wykonania zadania

1.

Trener przedstawia instrukcję wykonania zadania i rozbudza zainteresowanie uczestników tematem Prezentuje obrazy (najlepiej w formacie A4) nawiązujące/ budzące skojarzenia z tematem szkolenia np. symbol sukcesu, łuk i strzały, tarcza strzelnicza, drabina, strategia gry/bitwy

Zapraszam was do odgadnięcia głównego tematu tego modułu szkoleniowego. Przedstawię wam zestaw obrazów. Waszym zadaniem jest podanie skojarzeń z tymi obrazami. . Youproassociations you have with those images.

Trener może wykorzystać obrazki zaprezentowane w załączniku lub przygotować własne korzystając z dostępnych zdjęć oznaczonych odpowiednią licencją korzystając np. ze strony: https://pixabay.com

2.

Trener zapisuje skojarzenia na flipczarcie tak długo aż uda się uzyskać następujące słowa: cel, strategia, plan, sukces, osiągnąć, determinacja. Trener wspólnie z uczestnikami odkrywa tytuł modułu.

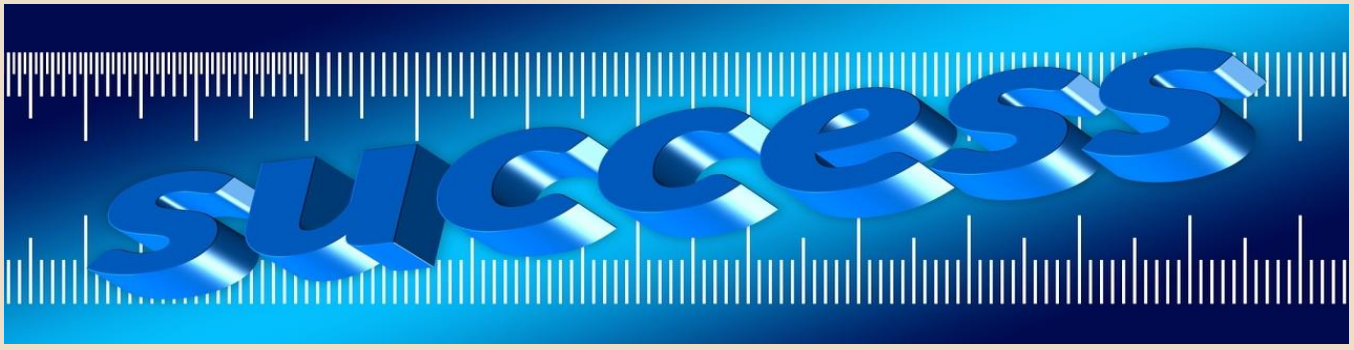
„Więc mamy następujące słowa:
Kluczowymi słowami dla naszego modułu są: cel, strategia, osiągać, plan działania. Spróbujcie połączyć te słowa w jedno zdanie (…) Dziękuję za wasze propozycje. Nasz temat jest bardzo podobny do waszych odkryć.
Tytuł tego modułu to: Nazywanie I realizacja celów jako element budowania postawy proaktywnej.
Po tym szkoleniu będziecie potrafili:

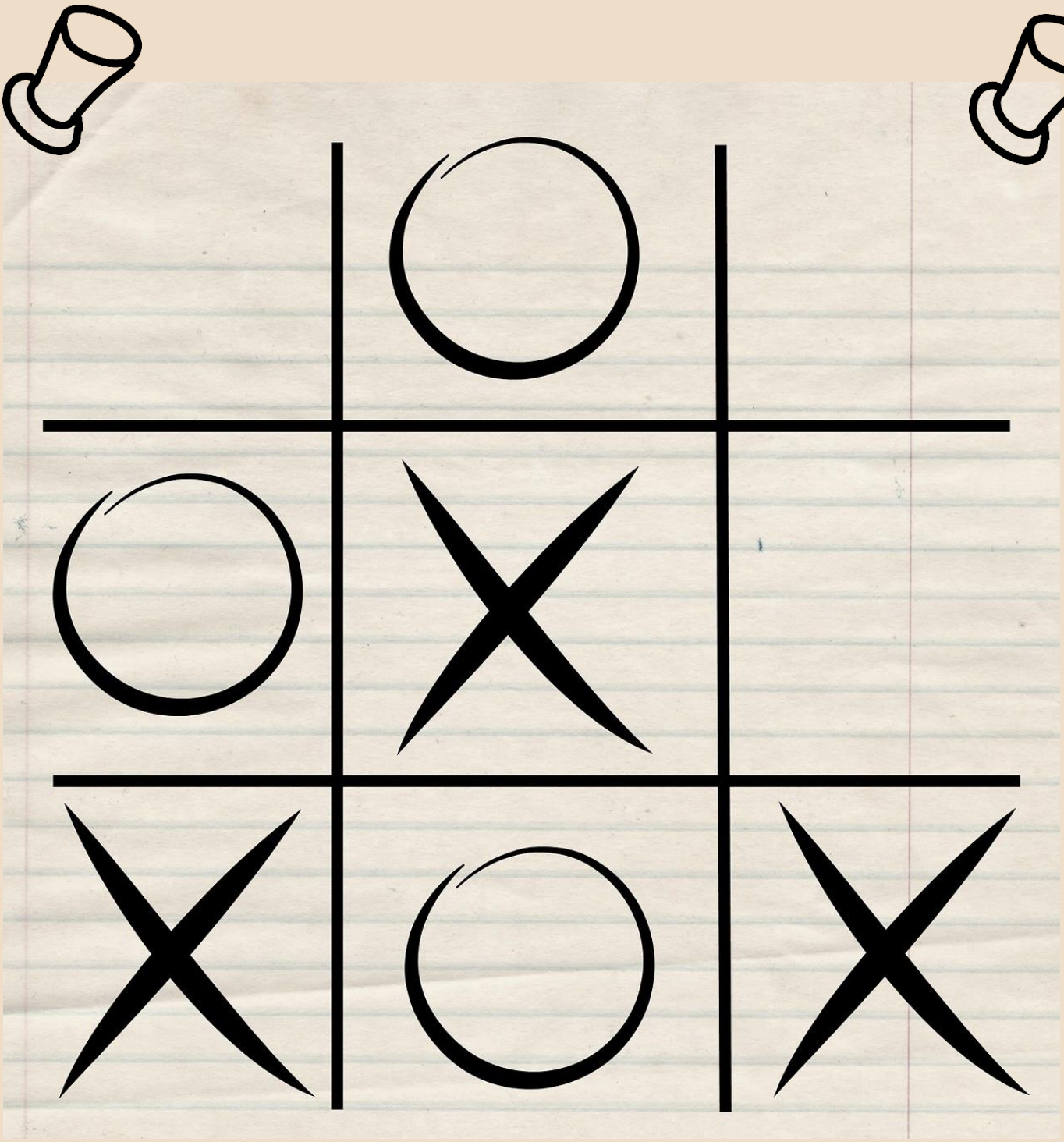
- nazywać i definiować wasze cele
- używać metody SMART, aby doprecyzować wasze cele
- zamieniać marzenia w mierzalne i osiągalne
- budować efektywny plan działania, tak aby zrealizować założone cele
- poszerzyć wasza świadomość mocnych stron i zasobów, które posiadacie.

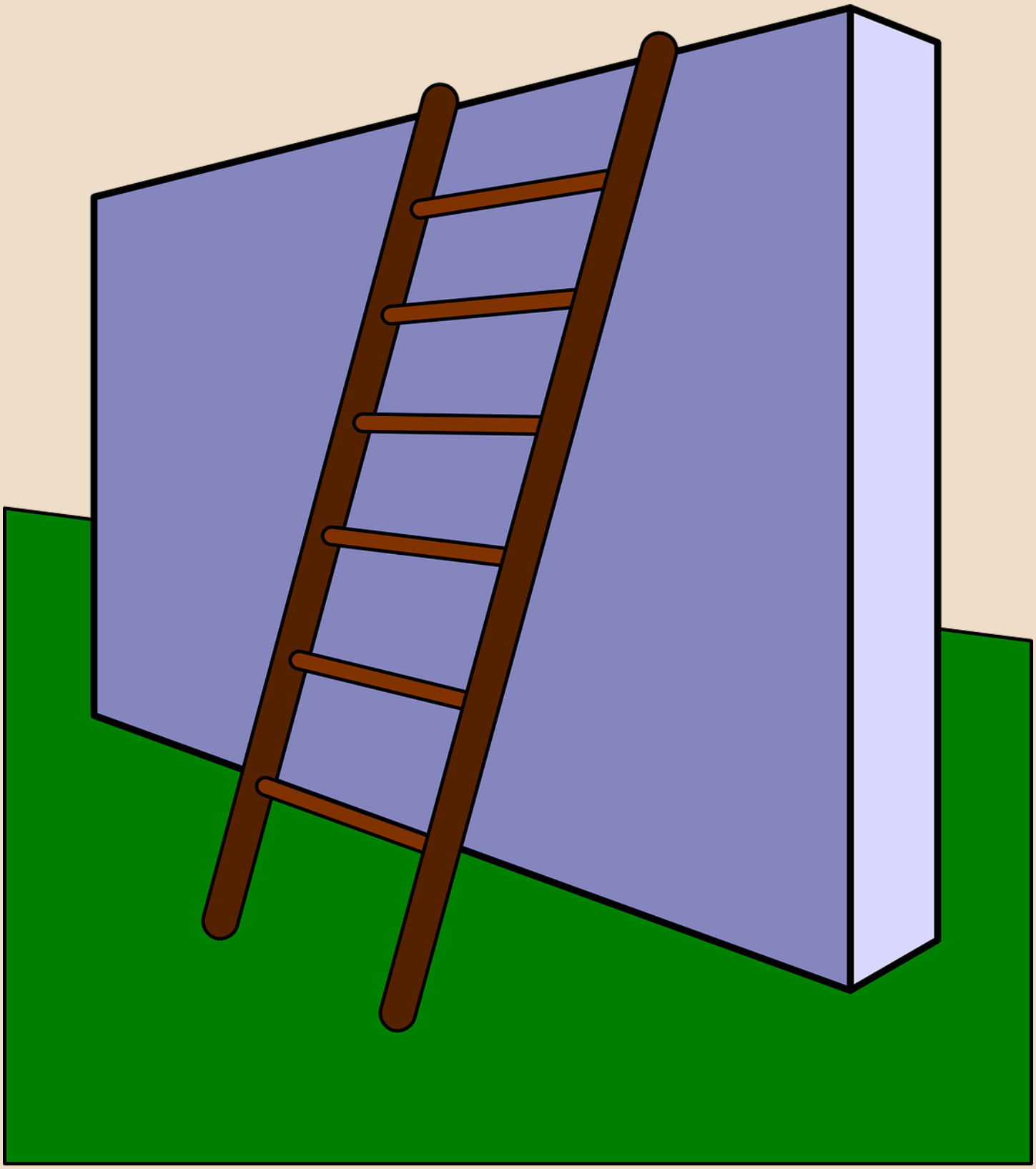
Ważne jest, żeby pilnować dyscypliny i upewnić się, że odwiedzający galerię poruszają się według wskazówek zegara jak tylko usłyszą sygnał dzwonka, tak żeby ruch pomiędzy parami przepływał płynnie.

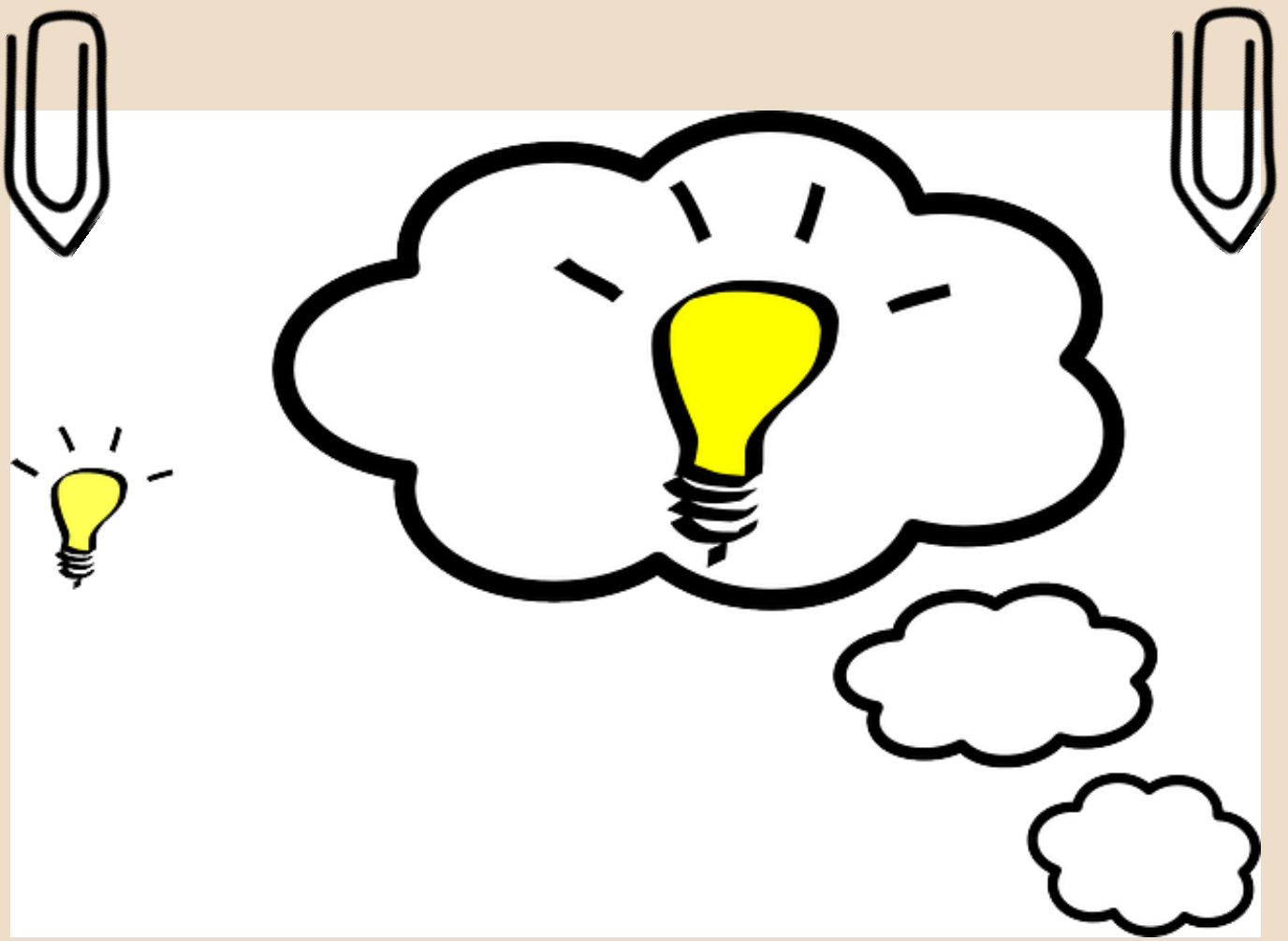
M.3.1 Załącznik

The source: https://pixabay.com, all images used labeled with: CC0 Public Domain.









M.3.2 Kontrakt

Cele:

- wspólne ustalanie zasad zachowania w czasie warsztatu
- zbudowanie relacji i więzi
- zbudowanie poczucia wpływu na kształt warsztatu (empowerment młodzieży)

Czas

45 min

Materiały

- obrazki do wizualizacji i budowania skojarzeń – zasady zachowania (przykłady – patrz załącznik)

Procedura

1. Trener przedstawia cele zadania.
2. Prezentacja obrazów/wizualizacja.
3. Praca w grupach.
4. Prezentacje wypracowanych kontraktów.
5. Podsumowanie.

Szczegółowa procedura wykonania zadania

1.

Trener przedstawia cel zadania i instrukcję wykonania zadania, rozbudza zainteresowanie uczestników tematem, uświadamia im, że jest to ważny moment, który usprawni pracę. Prezentuje obrazy (najlepiej w formacie A4) nawiązujące/ budzące skojarzenia z typowymi aspektami szkoleniowego kontraktu.

Zależy mi na tym, aby nasze relacje i współpraca w czasie całego szkolenia układały się dobrze. Dlatego zapraszam was do wspólnego wypracowania reguł zachowania, które będą przez nas wszystkich akceptowane.

Trener może wykorzystać obrazki zaprezentowane w załączniku lub przygotować własne korzystając z dostępnych zdjęć oznaczonych odpowiednią licencją korzystając np. ze strony: https://pixabay.com

2.

Trener przedstawia na flipcharcie obrazy, które maja być inspiracją do formułowania reguł zachowania. Dzieli uczestników na grupy 4-5 osobowe. Zadaniem grup jest napisanie krótkich zasad w oparciu o przedstawioną wizualizację.

„Na flipcharcie widzicie kilka grafik/rysunków, które mogą być inspiracją do zbudowania najważniejszych zasad. Proszę was o pracę w grupie – waszym zadaniem jest zaproponowanie krótkiego kontraktu. Macie na to 15 min.”

3.

Trener zaprasza reprezentantów poszczególnych grup do zaprezentowania swoich pomysłów. Na etapie prezentacji zachęca do uważnego słuchania. Po ostatniej prezentacji grupa rozpoczyna negocjację, które z zaproponowanych zapisów i w jakiej formie staną się warsztatowym kontraktem. Trener zapisuje ostateczną wersję zasady pod odpowiednim obrazkiem.

„Zapraszam teraz przedstawicieli waszych grup do przedstawienia wypracowanych zasad. Na tym etapie uważnie słuchajcie się nawzajem.

Dziękuję za prezentację – teraz musimy zdecydować, które zapisy są ostateczną wersją naszego kontraktu”

Trener powinien być w miarę możliwości otwarty na zdanie uczestników, tak aby uczestnicy czuli, że mają realny wpływ na kształt warsztatów, a ich zdanie jest brane pod uwagę.

M.3.2 Załącznik

The source: https://pixabay.com, all images used labeled with: CC0 Public Domain.

Tweet
Mail
WiFi
Paint

M.3.3 GRAFFITI

Cele:

- lepsze poznanie uczestników
- pokonanie barier językowych
- przełamywanie lodów na początku szkolenia
- próba zaangażowania w interakcje wszystkich uczestników

Czas

90 minut

Materiały

- papier A4
- flamastry/kredki
- masa mocująca albo taśma samoprzylepna
- dzwonek do sygnalizowania

Procedura wykonania zadania

1. Trener wyjaśnia cel zadania podaje instrukcje do pierwszego etapu – przygotowania plakatu.
2. Etap pracy nad plakatem.
3. Podział grupy na dwie równe części: „artyści w galerii” oraz „zwiedzający”.
4. Trener objaśnia zasady dalszej części sesji: prezentacji plakatu.
5. Etap podsumowujący.

Szczegółowa procedura wykonania zadania

1.

Przed tą czynnością trener przygotowuje sale, umieszczając stosowne napisy i numery. Numeracja na ścianach musi korespondować z liczbą uczestników w jednej połowie grupy, czyli, np. jeśli jest w sumie trzydziestu uczestników przygotowujemy 15 ponumerowanych stanowisk. Trener podaje instrukcje, cel zadania, wydaje papier, kredki i flamastry.

„Chciałbym byście się lepiej poznali. Dostaniecie pustą kartę papieru i flamastry; waszym zadaniem jest narysowanie prostych obrazków/symboli oznaczających: waszą rodzinę, hobby, jakiś szczegół co czyni wasze życie nieco szalonym; macie na to 15 minut.”

Trener podkreśla, że nie chodzi o detale i jakość obrazków, więc uczestnicy nie potrzebują dużo czasu na przygotowanie tego etapu. Lepiej jest objaśniać to zadanie krok po kroku, aby uniknąć potencjalnego chaosu i nieporozumień.

2.

Po upływie czasu na przygotowanie plakatów, trener dzieli uczestników na dwie równe (!) grupy: „artystów z galerii” i „zwiedzających”. Trener następnie numeruje „artystów” od np. 1-15 i wskazuje im odpowiednie miejsca. Podobnie czyni z „odwiedzającymi”.

„Uwaga, czas na robienie plakatów minął! Teraz podzielę was na dwie grupy: “artystów” i “zwiedzających”; każdy z was dostanie numer od…do…

Dobrze jest upewnić się czy wszyscy uczestnicy wiedzą do jakiej grupy należą, np. pytając się: kto jest „zwiedzającym”, podnieście ręce!

3.

Trener daje taśmę samoprzylepną “artystom” i wskazuje im ich stanowiska, gdzie mają umieścić swoje plakaty. Następnie prosi „zwiedzających, by na razie zostawili swoje plakaty na krzesłach i podeszli do „galerii” znajdując swojego odpowiednika – np. nr 10 szuka tego samego numeru.

Teraz proszę “artystów” o powstanie, wzięcie taśmy samoprzylepnej, wzięcie swoich plakatów i odnalezienie swego stanowiska (według numeracji). Następnie zawieście wasz plakat na ścianie.

Teraz “zwiedzający”, proszę o powstanie, zostawienie na razie swoich plakatów na krzesłach i o odnalezienie stanowiska z artystą o korespondującym numerze, czyli np. nr 10 szuka stanowiska nr 10.

Ważnym jest uświadomienie uczestnikom wagi bycia zdyscyplinowanym i poruszania się zgodnie ze wskazówkami zegara po usłyszeniu dźwięku dzwonka.

4.

Teraz trener przechodzi do drugiego etapu zadania. Na dźwięk sygnału, „artyści” prezentują swoje plakaty, odpowiadając na pytania „zwiedzających” przez okres jednej minuty po czym następuje zmiana miejsc zgodnie ze wskazówkami zegara. Procedura kończy się jak wszyscy „zwiedzający” spotkają się ze wszystkimi „artystami”.

Czas na nasze prezentacje. Na dźwięk dzwonka “artyści” zaczną popisywać znaczenie swoich plakatów I odpowiadać na pytania “zwiedzających przez okres jednej minuty. Po usłyszeniu następnego dzwonka, „zwiedzający” przesuwają się o jedno stanowisko zgodnie ze wskazówkami zegara, „artyści” zaś pozostają na swych stanowiskach czekając na następną osobę.

5.

Po tym etapie następuje zmiana miejsc i “zwiedzający” zajmują stanowiska „artystów” demonstrując w podobny sposób swoje plakaty.

Teraz, uwaga, zmiana ról! Proszę wszystkich “zwiedzających” o zajęcie stanowisk “artystów” i o prezentacje swoich plakatów. Zasady pozostają takie same.

Cała czynność jest długa, ale warta zachodu. Daje ona szansę rozmowy z tą samą osobą dwa razy, pomaga w pokonaniu bariery językowej, przełamaniu pierwszych lodów, jest też dobra dla osób ze słabszym poziomem języka obcego.

6.

Kiedy ten etap się już zakończy trener prosi uczestników o zajęcie miejsc i poprzez pytania podsumowuje tę fazę.

“Dziękuję wam za tak aktywny udział w tym zadaniu.
Co pamiętacie o swoich kolegach/koleżankach?
Co was zdziwiło, a co uznaliście za wspólne?

Koperty - What I like about you M.3.4

CEL

- Budowanie pozytywnych relacji w grupie
- Wzmocnienie poczucia własnej wartości

CZAS TRWANIA

30 minut wprowadzenie ćwiczenia; ćwiczenie trwa przez cały okres szkolenia

POTRZEBNE MATERIAŁY

- koperty minimum A5 dla każdego uczestnika po jednej
- flamastry, kredki
- kartki różnokolorowe różnej wielkości, max. A5
- taśma przylepna

PROCEDURA WYKONYWANIA ĆWICZENIA

1. Wyjaśnienie celu zadania oraz podanie instrukcji. Rozdanie kopert, kredek i flamastrów uczestnikom.
2. Praca indywidualna uczestników.
3. Przyklejenie kopert w widocznym, wskazanym miejscu przez trenera.
4. Systematyczne uzupełnianie kopert pozytywną informacją zwrotną w trakcie trwania treningu.
5. Podsumowanie ćwiczenia ostatniego dnia trwania warsztatów.

PROCEDURA WYKONYWANIA ĆWICZENIA

1.

Trener podaje instrukcje wykonania zadania.

„Za chwilę każdy z Was otrzyma ode mnie kopertę. Wasze zadanie będzie polegało na ozdobieniu jej poprzez napisanie swojego imienia i narysowaniu na niej jakiegoś wzoru, symbolu, postaci, z którym chcielibyście, aby kojarzyła Was grupa. Macie na to 15 minut.”

Trener rozdaje koperty oraz kredki, flamastry.

2.

Po zakończeniu pracy przez uczestników trener objaśnia cel zadania.

„Przez czas trwania warsztatów, każdy z Was ma przygotować informację zwrotną dla pozostałych członków grupy. Pamiętajcie aby każda osoba otrzymała od Was przynajmniej jedną informację zwrotną. Informacja ma dotyczyć, jak wam się wspólnie pracowało, za co cenicie daną osobę, może to być komplement., mocna strona. Informacja nie może być negatywna , oceniająca lub wulgarna. Tak przygotowaną , jedną informację umieszczacie w kopercie dla osoby dla której ją przygotowaliście. Informacje nie mogą być anonimowe.

Trener wyznacza miejsce, gdzie mają zostać przyklejone koperty np. drzwi do Sali w której odbywają się warsztaty, ściana itp.

3.

Trener zaprasza do pokazania i omówienia swoich kopert na forum przez uczestników.

„Zapraszam do pochwalenia się swoimi kopertami, pokażcie i powiedzcie jak je ozdobiliście?

Trener zwraca uwagę na zdobienia kopert i imię każdego prezentującego, tak aby pozostali uczestnicy kojarzyli osobę z kopertą.

4.

Trener wskazuje miejsce przyklejenia kopert, oraz miejsce gdzie przez cały czas trwania warsztatów będą dostępne kolorowe kartki, różnej wielkości, na których uczestnicy będą zapisywać informacje zwrotne.

Zapraszam was teraz do przyklejenia swoich kopert w tym właśnie miejscu. Tutaj na stoliku znajdują się karteczki na których możecie zapisywać informacje zwrotne. Każdego dnia będę przypominał/ła o wykonywaniu tego ćwiczenia, tak żeby ostatniego dnia każdy otrzymał swoją kopertę wypełnioną pozytywnymi informacjami o sobie.

Warto jeszcze raz zaznaczyć ,że informacje mają być pozytywne i ma je otrzymać każda osoba.

5.

Trener każdego dnia rano rozpoczynając warsztat przypomina o przygotowywaniu w tzw. międzyczasie informacji zwrotnych i umieszczaniu ich w kopertach kolegów i koleżanek z grupy.

„Przypominam o informacji zwrotnej, bardzo proszę przygotowywać i umieszczać informacje w kopertach.”

Trener powinien przypominać o przygotowywaniu informacji zwrotnej kilkakrotnie w ciągu każdego dnia trwania warsztatów.

6.

Trener podsumowuje ćwiczenie ostatniego dnia, tuż przed rundą końcową prosząc aby każdy zabrał swoją kopertę , zapoznał się z jej zawartością i jeśli chce, żeby w rundce końcowej pochwalił się zawartością swojej koperty, jak się z nią czuje? Zapraszając tym samym uczestników do refleksji na forum, jak są postrzegani przez innych i jak się z tym czują.

Trener moderuje dyskusję .

Zapraszam was teraz do zabrania swoich kopert. Proszę zapoznać się z ich zawartością. Macie na to 5 minut. Jeśli ktoś chce zapraszam do pochwalenia się zawartością koperty. Jak postrzegają Was inni, jak się z Tym czujecie? Zapraszam do wypowiedzi.

Wypowiadanie na forum refleksji na temat zawartości koperty nie powinno być obowiązkowe, natomiast trener powinien zachęcać uczestników aby chcieli podzielić się swoimi przemyśleniami. Trener powinien zadbać tutaj o przestrzeń dla uczestników, aby poczuli się bezpiecznie i chcieli się pochwalić zawartością swoich kopert.

M.3.5 GDZIE BĘDĘ ZA 5 LAT?

CZAS TRWANIA

105 minut

CEL:

- identyfikacja planów i marzeń uczestników szkolenia
- konstruowanie wizji przyszłości w określonej perspektywie czasowej
- integracja grupy

POTRZEBNE MATERIAŁY

- karta pracy M.3.3
- papier flipchart
- flamastry
- karteczki samoprzylepne
- wycinki gazet
- kredki
- nożyczki
- magnesy

PROCEDURA WYKONYWANIA ĆWICZENIA

1. Wyjaśnienie celu zadania oraz podanie instrukcji. Rozdanie kart pracy studenta M.3.3. Praca indywidualna uczestników.
2. Podział uczestników na grupy – puzzle.
3. Praca w grupach- omówienie kart pracy.
4. Praca w grupach- przygotowanie kolażu.
5. Prezentacje kolażu przez grupy.

   Podsumowanie ćwiczenia.

PROCEDURA WYKONYWANIA ĆWICZENIA

1.

Trener wyjaśnia cel zadania oraz podaje instrukcje wykonania zadania. Następnie rozdaje uczestnikom kartę pracy M.3.3 Student worksheet. Uczestnicy wypełniają kartę pracy.

W trakcie pracy uczestników, trener przygotowuje puzzle do podziału na grupy.

„Za chwile otrzymacie kartę. Waszym zadaniem jest zastanowienie się nad swoimi planami na przyszłość – Co chcielibyście robić za 5 lat?. Macie na to 15 min. Pracujecie indywidualnie.”

Karta pracy M.3.3 dla każdego uczestnika.
Puzzle pomieszane tak, aby grupy były różnorodne. Puzzle mogą stanowić: klocki puzzle, pocięte widokówki lub pocięte obrazki z Internetu związane z tematyką warsztatu.

2.

Trener dzieli uczestników na równe grupy (np. po 5 osób). Dokonuje podziału przy pomocy puzzli (uczestnicy losują element i mają ułożyć z nich puzzle - na tej podstawie powstają grupy).

„Podzielę was teraz na grupy. Proszę, abyście wylosowali jeden element z puzzli i łącząc elementy odnaleźli swoje grupy.”

Aby zapewnić optymalny podział na grupy (tak aby w każdej grupie byli przedstawiciele różnych narodowości), trzeba puzzle odpowiednio wymieszać. Najlepiej przygotować dla każdej grupy narodowej zestaw puzzli w kopertach, tak aby w każdej kopercie znalazły się elementy ze wszystkich wykorzystanych obrazków.

3.

Trener przekazuje instrukcję do dalszej części ćwiczenia – omówienie pracy własnej uczestników w grupach. Uczestnicy dzielą się swoimi refleksjami zanotowanymi na karcie pracy M.3.3

Trener monitoruje pracę oraz przygotowuje stanowiska do wykonania kolażu.

Proszę teraz, abyście w grupach porozmawiali o waszych celach, marzeniach, gdzie chcielibyście być za 5 lat? Macie na to 20 minut.

Materiały do wykonania kolażu: gazety, obrazki, flamastry, kredki, nożyczki, kleje, masa mocująca, duże kartki typu flipchart.

4.

Trener przekazuje instrukcję do dalszej części ćwiczenia – wykonanie kolażu. Zadaniem uczestników jest przygotowanie wizualnej prezentacji swoich marzeń. Wcześniej ustalają, które z marzeń chcą umieścić na kolażu.

Trener pilnuje czasu i dyscypliny w trakcie ćwiczenia.

Zapraszam was teraz do kolejnego etapu ćwiczenia. W grupach macie za zadanie wykonać kolaż prezentujący wasze marzenia i cele, gdzie będziecie za 5 lat?
Macie na to 40 minut.

Warto zwrócić uwagę, aby uczestnicy skupili się na wspólnych lub podobnych marzeniach i szczególnie te przedstawiali na kolażu.

5.

Trener przekazuje instrukcję do dalszej części ćwiczenia – prezentacja i omówienie kolażu.

Grupy kolejno prezentują prace. Trener moderuje dyskusję, pilnuje czasu i dyscypliny w trakcie ćwiczenia.

Przejdziemy teraz do omówienia waszych prac. Zapraszam pierwszą grupę. Co oznaczają wasze obrazy? Jakie są wasze plany
i marzenia na przyszłość?

Ważne jest aby moderować dyskusję aby angażować w nią także osoby z poza grupy prezentującej.

6.

Trener podsumowuje ćwiczenie. Zapraszając uczestników do refleksji na forum.

Trener moderuje dyskusję , poprzez zdawanie pytań i zachęcanie uczestników do dyskusji pilnuje czasu i dyscypliny w trakcie ćwiczenia.

Zapraszam was teraz do refleksji na temat waszych planów…..

1. Jakie są cechy wspólne Waszych kolaży?
2. W jakim stopniu pomogła Wam wizualizacja w określeniu swojego marzenia?
3. Które z waszych marzeń/planów na tę chwilę są dla was najważniejsze, dlaczego?
4. Kto, lub co może wam pomóc w realizacji waszych planów?
5. Czy uważacie, że wasze plany są realne?

GDZIE BĘDĘ ZA 5 LAT?– M.3.3 Student

Cel:

- refleksja na temat wizji przyszłości
- konstruowanie wizji przyszłości w określonej perspektywie czasowej

aktualny wiek ..... **wiek za 5 lat** .....

za 5 lat będę:

.....

W ciągu 5 lat chciałbym ukończyć/zrealizować:

1. .....
2. .....
3. .....
4. .....

Moje 4 najważniejsze cele:

1. .....
2. .....
3. .....
4. .....

4 ścieżki kariery, które mnie interesują:

1. .....
2. .....
3. .....
4. .....

za 5 lat:

1. skończę ….....

2. będę pracował/a.....

3. będę miał/a .....

4. będę mieszkał/a.....

5. będę ….....

6. będę ….....

7. będę .....

Mój typowy dzień za 5 lat (opisz go lub narysuj ☺!)

.....
.....
.....
.....
.....

Źródło: opracowanie własne.

M.3.6 ZREALIZUJ MARZENIE

Cel:

- stopniowe przygotowanie uczestników do pracy z modelem SMART
- kształtowanie umiejętności planowania
- kształtowanie umiejętności rozpoznawania możliwych barier na drodze do realizacji celu
- kształtowanie współpracy i budowanie relacji w grupie

CZAS TRWANIA

60 minut

POTRZEBNE MATERIAŁY

- Karta uczestnika M.3.6

PROCEDURA WYKONYWANIA ĆWICZENIA

1. Podział uczestników na grupy 6 grup po 5 osób.
2. Wyjaśnienie celu szkolenia oraz i instrukcji wykonania ćwiczenia.
3. Podanie uczestnikom celów.
4. Praca wspólna w grupach.
5. Podsumowanie ćwiczenia na forum-dyskusja.

PROCEDURA WYKONYWANIA ĆWICZENIA

1.

Trener wyjaśnia cel szkolenia. Dzieli uczestników na 6 grup po 5 osób.

„Proszę abyście podzielili się na 6 zespołów po 5 osób.
W grupach zastanówcie się nad wyborem jednego marzenia jakie chcielibyście realizować.
Macie na to 10 minut.

Marzenia młodzieży mogą dotyczyć pewnych wspólnych obszarów np. nauczenie się języka obcego, dostanie się na wymarzony kierunek, znalezienie pracy, poszerzenie kręgu znajomych

2.

Każda z grup otrzymuje kartę pracy od trenera, na której będą zapisywać kroki realizacji celów - danego marzenia.

„Każda z grup otrzyma teraz kartę pracy nad realizacją danego wybranego wspólnie marzenia. Proszę by podczas wykonywania ćwiczenia, każda z grup rozpisała na otrzymanej karcie, krok po kroku sposoby realizacji wybranego marzenia. Proszę abyście postarali się podzielić realizację maksymalnie w 5 kroków.
Macie na to 20 minut.

Trener kontroluje czas.

3.

Trener moderuje, grupę zadając pytania kontrolne.

Proszę abyście wspólnie zastanowili teraz również nad problemami jakie mogą wam przeszkodzić podczas realizacji celów. Wybierzcie proszę wspólnie, która z omawianych metod realizacji celów jest dla was skuteczniejsza. Macie na to 10 minut.

Po zakończonym ćwiczeniu, trener prosi z każda z grup o przedstawienie swojego marzenia, omówienie sposobów jego realizacji oraz przeszkód jakie można napotkać podczas jego realizacji. Po omówieniu danego marzenia przez grupę, po prezentacji następuje chwila refleksji na temat sposobów, pomysłów oraz możliwych przeszkód podawanych przez innych uczestników.

Karta pracy uczniów M.3.6

WYBRANE MARZENIE:

OPIS KROKU 5

OPIS KROKU 4

OPIS KROKU 3

OPIS KROKU 2

OPIS KROKU 1

KROK 5

KROK 4

KROK 3

KROK 2

KROK 1

PRZESZKODY:

M.3.7 Koncentracja - challenge

Cele:

- podniesienie poziomu energii grupy
- zapewnienie chwili relaksu
- odbudowanie odpowiedniego poziomu koncetracji

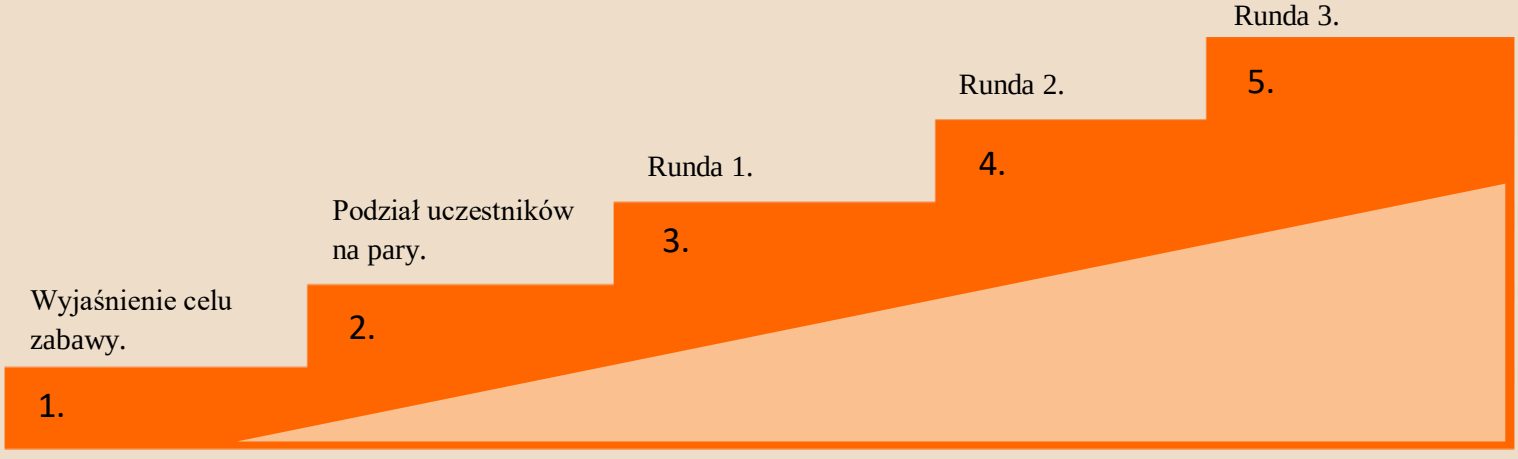
CZAS TRWANIA

- 15 minut

RESOURCES

- przestrzeń na środku sali

PROCEDURA WYKONYWANIA ĆWICZENIA



PROCEDURA WYKONYWANIA ĆWICZENIA

1.

Trener wyjaśnia cel zabawy. Dzieli uczestników na pary. Podaje instrukcje do rundy pierwszej.

„Zapraszam was do krótkiej zabawy, która pomoże nam podnieść poziom energii i odbudować koncentrację. Będziemy się mogli też trochę pośmiać. Stańcie parami twarzą w twarz: uwaga na mój znak szybko na zmianę odliczacie 1,2,3,1,2,3,1,2,3. Ok, a teraz zamiast 2 klaszczecie w dłonie. Pamiętajcie, żeby szybko liczyć na zmianę. (1, klask, 3,1,klas, 3 etc.)

Trener może zademonstrować pierwszą rundę w parze z uczestnikiem. Pilnuje aby odliczanie było szybkie i energiczne.

2.

Trener wprowadza uczestników do rundy drugiej.

„ OK, dziękuję. Rozpoczynamy rundę drugą. Teraz na 2 klaszczemy, na trzy kucamy. Nadal liczymy naprzemiennie. Czyli (trener pokazuje z jakimś uczestnikiem):
1 – klas -przysiad -1-klas - przysiad”

Runda traw 1-2 minuty. Szybko i energicznie

3.

Trener wprowadza uczestników do rundy 3.

„OK, dziękuję. Rozpoczynamy rundę trzecią. Teraz na 3 dotykamy nosa. Czyli 1 klaszczemy, 2 kucamy, 3 dotykamy nosa. Nadal liczymy naprzemiennie. Uwaga zaczynamy!

Po zakończonym ćwiczeniu, trener prosi uczestników o zajęcie miejsc i przechodzi do kolejnej części warsztatów.

M.3.8 O co chodzi w SMART?

Czas:

60 min

CEL:

- wprowadzenie do idei skutecznego planowania działań (cel vs marzenie)
- wprowadzenie do modelu SMART
- pogłębienie rozumienia poszczególnych elementów precyzowania celów w oparciu o SMART

Zasoby:

- zestaw 4 kartonów z napisanymi literami S/M/A/R/T dla każdej grupy
- wyrażenia (ponieżej) pocięte na paski papieru
- klej, masa mocująca, taśma

PROCEDURA

1. Trener wprowadza temat i moderuje krótką dyskusję.
2. SMART – mini prezentacja modelu. Sprawdzenie zrozumienia.
3. Skojarzenia z akronimem SMART – praca w grupach.
4. Prezentacja.
5. Podsumowanie i końcowa refleksja.

Szczegółowa procedura wykonania zadania

1.

Trener wprowadza temat – cel vs marzenie, trener powinien odnieść się do marzeń wyrażonych przez uczestników na etapie przygotowania kolaży. Moderuje krótką dyskusję.

Spójrzmy ponownie na wasze kolaże. Widać tu wspaniałe plany i marzenia. Jak możemy je urzeczywistnić?
Co sprawia, że niektórzy ludzie spełniają swoje marzenia, a inni nie?

Dodatkowe pytania: Jakie są czynniki sukcesu? Czy znacie kogoś kto miał ambitne marzenie/wyzwanie i zdołał je zrealizować? Jak się to udało?

2.

Trener zapisuje na flipcharcie dużymi literami akronim SMART. Następnie prosi uczestników o synonimy do tego słowa i sprawdza jaka jest wiedza uczestników na temat zastosowania modelu SMART, po czym wyjaśnia znaczenie każdej litery akronimu.

Dziekuję za wasze komentarze. Spójrzmy na to słowo? Co oznacza ono w codziennym życiu? Jakie znacie synonimy do tego słowa? Czy kiedykolwiek używaliście modelu SMART aby zamieć wasze marzenia w konkretne mierzalne cele? Zobaczmy co oznaczają poszczególne litery?
Co oznacza S …. ?

S: specyficzny

A: osiągalny

R: realistyczny

T: określony w czasie

M: mierzalny

3.

Trener poszerza zrozumienie znaczenia poszczególnych liter akronimu.

Dzieli uczestników na 5 grup i każdej grupie rozdaje 5 dużych kolorowych kartonów z 1 literą akronimu na każdym kartonie. (S/M/A/R/T). Następnie rozdaje pocięte paski papieru z zestawem skojarzeń z każda literą. Zadaniem uczestników jest dopasowanie wyrażeń do poszczególnych liter akronimu.

Chciałbym/Chciałabym abyśmy pogłębili zrozumienie znaczenia poszczególnych liter akronimu SMART. Podzielimy się teraz na 5 grup.
Za chwilę rozdam każdej grupie 5 kartonów – na każdym kartonie jest jedna litera akronimu – SMART

Teraz, rozdam wam zestawy wyrażeń, które kojarzą się z modelem SMART. Waszym zadaniem jest dopasowanie słowa lub wyrażenia do konkretnej litery akronimy.
Przedyskutujcie to w sowich grupach, niektóre z wyrażeń nie są tak bardzo oczywiste. Macie na to 30 min.

W zależności od poziomu językowego uczestników szkolenia, w przypadku warsztatów międzynarodowych można to ćwiczenie wykonać w grupach narodowych.

4.

Trener rozpoczyna faze prezentacji. Każda grupa prezentuje jedna literę akronimu. Trener moderuje dyskusję – niektóre wyrażenia nie sa oczywiste i być może inne grupy dopasowały je do innej litery.

Czas pracy w grupach dobiega końca. Spójrzmy na wasze plakaty.
Każda grupa zaprezentuje jedną literę. Rozpoczynamy od S czyli cel powinien być specyficzny.
Zapraszam pierwszą grupę.

5.

Trener zaprasza do refleksji po szkoleniu.

Co sądzicie o tej metodzie?
Co zadziała w Waszym przypadku?
Co was najbardziej przekonuje?
Jak odbierasz to jak wasza grupa pracowała razem?
Na ile byłeś/byłaś zaangażowany/a w pracę grupy

The set of phrases to be cut out.

S= SPECYFICZNY

SPECYFICZNY

…….

JASNY

……

DOBRZE ZDEFINIOWANY

……

CO?

KTO?

DLACZEGO?

……..

“Chcę pracować w firmie konsultingowej, która ma biura w co najmniej 10 krajach.”

“Zrzucę 10 kilo w 90 dni”

“Zdobędę 30 polubień mojego komentarza na facebooku”

……

M= mierzalny

……

Zawiera liczby

…….

Zawiera konkretne daty

…….

Jak zmierzę, że robię postępy?

……..

Poznam, że osiągam swój cel kiedy

……..

Podane są procenty, wzrost, ilość zaoszczędzonych pieniędzy/czasu

…….

“Znajdę na Linkedin 3 grupy, które odpowiadają moim zainteresowaniom I dodam po jednym komentarzu każdego tygodnia.”

……

A= osiągalny

Jakich umiejętności potrzebuję?

……

Jestem wystarczająco silny psychicznie i fizycznie

……

wymaga wysiłku

……..

Daje poczucie satysfakcji

……..

Rzeczy, których muszę się jeszcze nauczyć

……..

R= istotny/ważny

Czy to dobry czas teraz?

…….

Co sprawia, że ten cel jest ważny w moim życiu?

……

T=określony w czasie

Wyznacz deadline

…….

Poczucie pilności (w czasie/pilne właśnie teraz)

…….

“Zapiszę się na kurs angielskiego w ciągu następnych 3 tygodni”

Co mogę zrobić w ciągu następnych 6 miesięcy?

……

Co mogę zrobić już teraz?

…….

M.3.9 Jestem SMART

CEL:

- przećwiczenie w praktyce modelu SMART
- doświadczenie jak działa model SMART
- zdefiniowanie osobistego celu w oparciu o model SMART

CZAS

30 min

ZASOBY:

- Karta uczestnika M.3.9

Procedura

1. Trener przedstawia cel zadania i buduje wewnętrzną motywację do udziału.
2. Praca indywidualna.
3. Praca w grupie - feedback koleżeński.
4. Prezentacja – osoby chętne.
5. Podsumowanie i końcowa refleksja.

Szczegółowa procedura wykoanaiania zadania

1.

Trener zachęca uczestników do pracy nad ich osobistymi celami, buduje ich motywację, zachęca do chwili zatrzymania I osobistej refleksji. Uczestnicy wybierają jedno marzenie/cel i formułują swoje myśli w formie 1 – 2 zdaniowego komunikatu według modelu SMART. Otrzymują do tego celu kartę pracy.

Trener może zapisać na flipcharcie 1-2 cele sformułowane poprawnie według modelu SMART.

Spójrzcie na przykładowe marzenia z waszych kolaży. Teraz jest moment na wybranie swojego osobistego celu/ marzenia, które jest dla was ważne właśnie teraz. Waszym zadaniem jest przemyśleć ten cel i wyrazić go według modelu SMART. Jeśli nie wiemy dokładnie gdzie zmierzamy, trudno tam dotrzeć, jeśli nie widzimy tego miejsca, ludzi, których chcemy mieć wokół. Za chwilę otrzymacie tabelę – wyraźcie swój cel poprzez 1-2 zdaniowy komunikat. Pytania w tabeli powinny pomóc wam.

Ważne, aby trener nalegał, aby cel był sformułowany w sposób krótki, konkretny – nie jest łatwo wyrażać myśli I pragnienia w konkretny sposób, często wkrada się chaos, potok myśli – w zadaniu tym ważna jest zasada – im krócej, tym lepiej.

2.

Uczestnicy pracują w grupach 2-3 osobowych i udzielają sobie informacji zwrotnej na ile ich cele spełniają zasady modelu SMART.

Dziękuję za ten czas cennej refleksji. Teraz proszę dobierzcie się w grupy 2-3 osobowe. Przedstawcie swoje cele i udzielcie sobie nawzajem informacji zwrotnej:
Czy mój cel jest SMART?
Czy jest wystarczająco jasny?
Pamiętajcie – na tym etapie nie zmieniajcie swojego celu, możecie poprawić komunikat, aby był jeszcze bardziej SMART

Trener monitoruje pracę i zapewnia bezpieczną intymną atmosferę do pracy w małych grupach. Niektóre cele mogą być bardzo osobiste.

3.

Trener rozpoczyna etap refleksji.

Co sądzicie o modelu SMART

Czy coś się w was zmieniło?

Co od dzisiaj zaczniecie robić inaczej?

Zamień swoje cele według SMART

Zaoszczędzę pieniądze na samochód.

Będę oszczędzał 200 zł miesięcznie aż do czasu kiedy kupię samochód w 2018.

Zacznę lepiej wykorzystywać media społecznościowe.

Nauczę się 4 technik jak korzystać z Tweeter do 15 lipca.

Będę bardziej zorganizowany.

Każdego dnia jak dotrę do domu przez 10 minut będę porządkował swoje rzeczy w plecaku/ w aktówce/na biurku, tak żebym wiedział co gdzie się znajduje. Wyrzucę niepotrzebne rzeczy.

Twój cel

Konkretny (S) | Mierzalny (M) | Osiągalny (A)| Ważny (R)| Wyznaczony w czasie (T)

Co konkretnie chcesz osiągnąć?

Po czym poznasz, że osiągnąłeś cel?

Na ile ten cel jest realny?

Co sprawia, że jest ważny dla ciebie akurat teraz?

Do kiedy chcesz osiągnąć ten cel?

M.3.12 Co byś zrobił gdybyś wyjeżdżał w podróż?

Cel:

- planowanie umiejętności budowania planów działania w znanym i bezpiecznym kontekście
- przygotowanie do pracy z modelem GROW
- kształtowanie współpracy i budowanie relacji w grupie

CZAS TRWANIA

45 minut

ZASOBY

- Karta uczestnika M.3.12

PROCEDURA WYKONYWANIA ĆWICZENIA

1. Trener wyjaśnia cel zadania i buduje motywację wewnętrzną do aktywnego udziału.
2. Podział na grupy.
3. Wspólne planowanie podróży.
4. Prezentacje.
5. Podsumowanie i refleksja po wykonaniu zadania.

PROCEDURA WYKONYWANIA ĆWICZENIA

1.

Trener pisze na tablicy cytat: „Plany są niczym; planowanie jest wszystkim.” Dwight D. Eisenhower. Zaprasza uczestników do dyskusji, jak rozumieją ten cytat.

Następnie trener wprowadza do zadania polegającego na dokładnym zaplanowaniu prostego wydarzenia.

„Spójrzcie na ten cytat Dwighta Eisenhowera . Jak go rozumiecie?
(…)
Jak widzicie dobre planowanie ma kluczowe znaczenie dla powodzenia. Zapraszam Was teraz do pracy w grupach.”

Zadanie do zaplanowanie jest dość proste, ale rola trenera w trakcie monitorowania pracy grup jest upewnianie się, że grupy rzetelnie planują wyjazd.

2.

Trener wyjaśnia zadanie, rozdaje karty pracy (M.3.12) i monitoruje pracę grup.

„Za chwilę otrzymacie kartę pracy. Waszym zadaniem będzie dokładne zaplanowanie wyjazdu na długi weekend, tak aby zakończył się sukcesem. Przedyskutujcie wszystkie pytania i wybierzcie lidera, który następnie zaprezentuje go na forum. Macie na to 30 min.

Trener kontroluje czas i przygotowuje flipchart z pytaniami do refleksji na koniec zadania.

3.

Trener rozpoczyna etap prezentacji, a następnie podsumowuje zadanie z wykorzystaniem tzw. mocnych pytań.

Dziękuję za pracę w grupach. Zapraszam teraz do prezentacji waszych planów działania.

Spróbujmy podsumować to doświadczenie. Powrócicie do swoich grup i omówcie wspólnie następujące pytania.

Propozycja pytań podsumowujących:

Jakie elementy z planu weekendowego możesz wykorzystać przy planowaniu zmian w życiu?

W czym te plany się różnią, a w czym są podobne? Czego właśnie się nauczyłeś?

M.3.12 Co byś zrobił gdybyś wyjeżdżał w podróż? – karta uczestnika

Wyobraź sobie, że planujesz wyjazd z przyjaciółmi. Zbliża się długi majowy weekend. Podejdź do tego zadania w sposób zorganizowany – przygotuj plan działania i dobrze wszystko zaplanuj (realny harmonogram, budżet, szczegóły). W swoich grupach omówcie następujące kwestie:

- ✓ Jakich informacji potrzebujecie żeby projekt zakończył się sukcesem?
- ✓ Po co tam jedziecie?
- ✓ Co z budżetem?
- ✓ Co sprawdzało się w przeszłości?
- ✓ Co spowodowało porażkę?
- ✓ Na co musicie uważać?
- ✓ Co z alternatywnymi pomysłami?
- ✓ Jakie jeszcze 5 pytań zadacie sobie w związku z tym wyjazdem? Odpowiedzcie sobie na nie.

Źródło: zaadaptowane na podstawie: https://coaching4smart.wordpress.com/2014/04/14/co-bys-zrobila-gdybys-wyjezdzala-w-podroz/ [dostęp: 12.02.2016]

M.3.13 Chcę i wiem jak!

Cel:

- pogłębienie umiejętności budowania planów działania w odniesieniu do wybranego celu
- doświadczenie rozmowy według modelu GROW
- zachęcenie młodzieży do autorefleksji nad własnym działaniem
- wsparcie młodzieży w planowaniu działań
- kształtowanie współpracy i budowanie relacji w grupie

CZAS TRWANIA

1.30 minut

ZASOBY

- Karta uczestnika M.3.13

PROCEDURA WYKONYWANIA ĆWICZENIA

1. Trener wyjaśnia cel zadania i buduje motywację wewnętrzną do aktywnego udziału.
2. Prezentacja modelu GROW.
3. Ustalenie zasad przeprowadzenia rozmowy.
4. Praca w parach.
5. Podsumowanie i refleksja po wykonaniu zadania.

PROCEDURA WYKONYWANIA ĆWICZENIA

1.

Trener zachęca młodzież do poważnej refleksji nad celem, który jest dla nich ważny i istotny akurat teraz. Prosi ich aby powrócili do celu, który sformułowali podczas pracy metodą SMART (Zadanie M.3.9 I am SMART)

Trener upewnia się, że uczestnicy mają zapisany ten cel.

„Chcę Was teraz zaprosić do pewnej rozmowy. Będzie to rozmowa uporządkowana z wyznaczonymi etapami. Pozwala ona wyznaczyć drogę do osiągania naszych celów. Wiele osób przekonało się, że ten rodzaj rozmowy ma moc i naprawdę prowadzi do realnych zmian i sukcesów. Proszę was teraz, abyście powrócili do swoich celów, które sformułowaliście za pomocą SMART. Zapiszcie je jeszcze raz na kartce, będą nam za chwile potrzebne.

Zadaniem trenera jest przede wszystkim zachęcenie młodzieży do autorefleksji za pomocą etapów i pytań typowych dla modelu GROW. Trener stara się nie wchodzić zbyt głęboko, warsztat nie jest bowiem typową sesja coachingową. W podsumowaniu trener może uświadomić młodzieży, że taki typ rozmowy i wsparcie w działaniu można odnaleźć w coachingu.

2.

Trener zapisuje na tablicy dużymi literami akronim GROW. Pyta młodzież o skojarzenia, a następnie zachęca młodzież do odgadnięcia nazw poszczególnych etapów rozmowy.

„Spójrzcie na to słowo (GROW). Jakie macie skojarzenia z tym słowem? (…) Każda litera tego słowa akronimu jest nazwą etapu rozmowy. Nazwy te są w języku angielskim. Spróbujmy odgadnąć te nazwy.
Co może oznaczać **G**?
Co może oznaczać **R?**
Co może oznaczać **O?**
Co może oznaczać **W?**

Trener naprowadza uczestników na znaczenie/ podaje podpowiedzi/wskazówki. Trener może skorzystać z części teoretycznej tego modułu.

G= goal (główny cel), R= reality (rzeczywistość), O (options) – opcje, W (will) wola

3.

Trener omawia krótko poszczególne etapy i przygotowuje młodzież do rozmowy według modelu GROW

Znamy już nazwy i znaczenie poszczególnych etapów. Każda część rozmowy jest ważna i każda wiążę się z konkretnymi pytaniami, których przykłady zaraz poznacie.
O pytaniach tych mówi się, że mają moc. Jestem pewien/pewna, że niektóre z nich zabierzecie stąd na zawsze.
Chciałbym/Chciałabym, abyśmy teraz przygotowali się do tej rozmowy w parach.

Pozwólcie, że przedstawię kilka ważnych zasad. Proszę, abyście się do nich zastosowali w rozmowie w parach:

1. W czasie rozmowy jedna osoba „przegaduje" ze sobą swój cel – pomocą w tej refleksji będą właśnie pytania.
2. W naszym ćwiczeniu druga osoba jest tylko empatycznych „słuchaczem" – jej rolą jest zadać pytanie, dać wystarczająco dużo czasu na refleksję i po prostu słuchać. Wyobraźmy sobie, że słuchacz to trochę „niemy" przyjaciel – może tylko zadać pytanie i uważnie słuchać.
3. Słuchacz nie może: analizować sytuacji, oceniać, doradzać, komentować.
4. Ćwiczenie wykonamy w dwóch etapach, także każdy z was będzie osobą mówiącą i słuchającą

Przygotowanie do rozmowy to bardzo ważny etap ćwiczenia. Trener upewnia się dokładnie czy wszystkie zasady są zrozumiałe, tak aby zapewnić obu stronom rozmowy poczucie bezpieczeństwa

4.

Uczestnicy sami dobierają się w pary i wybierają dogodne zaciszne miejsce do rozmowy. Trener wyznacza czas i monitoruje z oddali prace par. Pomaga tylko na wyraźną prośbę uczestników

Za chwilę rozdam Wam kartę pracy z pytaniami do poszczególnych etapów. Przeprowadźcie rozmowę według tego modelu. Pamiętajcie o wszystkich zasadach, które ustaliliśmy.
Proszę dobierzcie się w pary, pamiętajcie o kartkach z zapisanym celem. Znajdźcie dogodne miejsce do rozmowy (sala, korytarz, na zewnątrz). Macie 1h czyli każdy z was około półgodziny na porozmawianie ze sobą.

Trener może w sali włączyć cichą relaksacyjna muzykę, w trakcie w miarę możliwości monitoruje wszystkie miejsca, które młodzież wybrała do pracy w parach.

5.

Po pływie wyznaczonego czasu trener zaprasza wszystkie pary do sali i rozpoczyna etap refleksji.

Bardzo dziękuję za wasza pracę. Mam nadzieję, że udało wam się poczuć moc tej rozmowy. Zapraszam osoby chętne do podzielenie sią odczuciami.

Co sądzicie o modelu takiej rozmowy?

Które pytanie było dla Was najważniejsze?

Co teraz możecie zmienić w sposobie swojego działania?

Na koniec trener uświadamia uczestników, że taki model rozmowy jest jednym z narzędzi w coachingu, może przybliżyć ideą coachingu i zaznaczyć, że nasze rozmowy nie były typowa sesją coachingowi – w czasie sesji coachingowej coach ma do spełnienia ważną rolę facylitatora rozmowy, w naszym przypadku była to tylko rola osoby wysłuchującej i zadającej pytania

M.3.13 Chcę i wiem jak!

Zapraszam Was teraz do rozmowy według modelu Grow. Podążajcie w niej krok po kroku według załączonego schematu. Pamiętajcie o ustalonych zasadach. Osoba słuchająca zadaje pytań, daje wystarczającą przestrzeń czasową na odpowiedź, nie pogania, nie przerywa, nie komentuje ani nie ocenia, nie doradza – po prostu słucha. Po pierwszej rundzie zamieniacie się rolami.

G – cel

1. Jaki jest Twój cel? Co chcesz osiągnąć?
2. Po czym poznasz, że Twój cel został osiągnięty?
3. Jak się będziesz czuł, gdy ten cel osiągniesz?

R – rzeczywistość

1. Jak jest teraz?
2. Czego do tej pory próbowałeś?
3. W jakim stopniu osiągnięcie tego celu zależy od ciebie?

O - opcje

1. Podaj 3 przykłady – sposoby działania, aby osiągnąć swój cel? – Gdybyś nie był ograniczony środkami, co mógłbyś zrobić?
2. Które rozwiązanie najbardziej Ci odpowiada?
3. Jak będziesz się motywował na tej drodze?

W – wola

1. Jaki będzie Twój pierwszy krok?
2. Do kiedy zamierzasz go wykonać?

M.3.14 Marzyciel, krytyk, realista

CEL:

- spojrzenie na sytuację z kilku perspektyw i z pewnym dystansem
- poszukiwanie kreatywnych rozwiązań/sposobów działania
- analizowanie zagrożeń
- zbudowanie szerszego obrazu przedsięwzięcia

CZAS TRWANIA

90 minut

ZASOBY

Zestaw 3 kartek (A4)
z napisami na 1 – Marzyciel,
na 2 – Krytyk, na 3 – realista
dla każdej pary uczestników

PROCEDURA WYKONYWANIA ĆWICZENIA

1. Trener wyjaśnia cel zadania i buduje motywację wewnętrzną do aktywnego udziału.
2. Wprowadzenie do roli marzyciela.
3. Wprowadzenie do roli krytyka.
4. Wprowadzenie do roli realisty.
5. Zamiana ról, powtórzenie etapów i podsumowanie ćwiczenia.

PROCEDURA WYKONYWANIA ĆWICZENIA

1.

Ćwiczenie to oparte jest o znaną strategię Walta Disneya. Trener może nawiązać do tego tematu omawiając w kilku zdaniach jak wyglądała praca w studiu Disneya. Zachęca młodzież do spojrzenia na swój cel, zadanie z kilku różnych perspektyw.

„Na pewno każdy z Was zna filmy Walta Disneya. Ćwiczenie do którego was za chwilę zaproszę jest oparte o tzw. strategię Walta Disneya. Zespół Walta Disneya kreował nowe projekty w trzech różnych pokojach. Pokój pierwszy był przestrzenią nieskrępowanego tworzenia pomysłów, najważniejszym narzędziem była tam wyobraźnia. Pokój drugi to pokój realistyczny, porządkowania oraz tworzenia logicznej i spójnej całości. Trzeci pokój to miejsce na krytyczna ocenę wszystkiego, co do tej pory powstało. Te trzy pokoje to trzy różne nastawienia, które pozwalały przekształcić marzenie w realny możliwy do stworzenia produkt. Nasze ćwiczenie będzie powtórzeniem tej koncepcji.

Trener przygotowuje otwartą przestrzeń do ćwiczenia, tak aby każdy para mogła wykonać ćwiczenie na stojąco przechodząc z pozycji marzyciela do realisty i krytyka. Trener przygotowuje zestaw 3 kart z dużymi napisami: Marzyciel (karta 1), Realista (karta 2), Krytyk (karta 3)

2.

Trener prosi uczestników, aby po raz kolejny powrócili do celu, nad którym pracowali w poprzednich ćwiczeniach. Następnie dzieli uczestników na pary. Pary ustawiają się w różnych punktach sali, w taki sposób aby mieli wystarczająco miejsca na rozłożenia na podłodze 3 kart w pewnej odległości i przechodzenie z pozycji na pozycję.

Za chwilę sami poczujemy na czym polega przechodzenie przez symboliczne pokoje Disneya. Proszę, abyście po raz kolejny wrócili do swojego wypracowanego wcześniej celu.
Za chwilę zaproszę was do pracy w parach.
Każda para otrzyma zestaw 3 kart symbolizujących trzy różne nastawienia. Karta 1 z napisem Marzyciel, karta 2 z napisem Realista, Karta 3 z napisem Krytyk.
Proszę dobierzcie się teraz w pary i znajdźcie przestrzeń w pokoju, tak abyście mogli się swobodnie poruszać. Ćwiczenie będziemy wykonywać na stojąco. Proszę o to wasze karty.

Ćwiczenie to w przypadku licznej grupy wymaga dość dużej Sali szkoleniowej, tak aby uczestnicy nie przeszkadzali sobie nawzajem.

3.

Trener wyjaśnia role w parach. Pierwsza osoba przechodzi przez pozycje, druga jest słuchaczem. Po zakończeniu pierwszej rundy uczestnicy zamienią się rolami.

Trener przeprowadza uczestników przez kolejne pozycje.

Proszę, abyście rozłożyli karty z napisami przed sobą w pewnej odległości (dużego kropka). Ćwiczenie to wykonamy w 2 rundach, tak aby każdy z Was był raz osoba ćwicząca, raz słuchająco.
Zdecydujcie kto pierwszy będzie osobą ćwiczącą.
Widzę, że już zdecydowaliście.
Zapraszam zatem do pozycji marzyciela – stańcie na odpowiedniej karcie.

Każdy z Was ma przed sobą wybrany cel. Jesteście teraz w pokoju marzyciela.
Bycie marzycielem to przywilej polegający na tym, że można omijać wszelkie ograniczenia i wymyślać dowolne rzeczy, w dowolnej skali, wielkości, rodzaju i typu. Wszystko jest dopuszczalne.
Założenie główne: nie ma rzeczy niemożliwych.
Będą w tej perspektywie powiedzcie swojemu koledze/koleżance:
Jak jest twój cel? Co chcesz zrobić? Jakie korzyści odniesiesz? Pamiętaj – jesteś w pokoju marzyciela – wszystko jest tu możliwe!

o

Proszę zróbcie teraz krok do pozycji krytyka. Krytyk musi myśleć krytycznie to znajdywać słabe punkty. To niezwykle ważna rola, która pozwala udoskonalić pomysły.
Zastanówcie się teraz:
Co się może nie udać? Co Cię może zaskoczyć? Kto będzie się sprzeciwiał? Co możesz stracić?

Przechodzisz teraz do kolejnej pozycji.
Proszę stańcie na karcie z napisem Realista.
Realista – musi spojrzeć na pomysły marzyciela i zastanowić się co jest w nim kluczowego, a następnie przetworzyć pomysł tak, by stał się możliwy do wykonania. Zastanówcie się teraz:
Jak to zrobię? Jakie posiadam zasoby? Jakich zasobów potrzebuję? Ile to będzie kosztować? Ile czasu potrzebuję?

Trener pilnuje czasu – około 5-10 minut, w zależności od tego jak pracują pary. W tle można włączyć cichą relaksacyjną muzykę. Trener może również zapisać pytania na flipcharcie, tak aby były cały czas widoczne dla uczestników oraz odkrywać je kolejno, w zależności od pozycji.

4.

Na zakończenie pierwszej rundy trener prosi uczestników, aby znając różne perspektywy uczestnicy jeszcze raz wyrazili swoje cele, być może modyfikując je pod wpływem doświadczanego ćwiczenia.

Następnie prosi uczestników o zamianę ról i powtarza cały cykl ćwiczenia.

Poznaliście różne perspektywy. Wróćcie teraz do swojego celu – co możecie zmienić, sformułować inaczej? Zapiszcie swój cel w formie twierdzącej i w czasie teraźniejszym.

A teraz zapraszam do zamiany ról. To czas dla drugiej osoby na przejście poszczególnych etapów.

Trener pilnuje czasu – około 5-10 minut, w zależności od tego jak pracują pary.

5.

Trener rozpoczyna proces refleksji po zadaniu.

Wcześniej zapisuje pytania na flipcharcie do pracy w małych grupach.

W codziennym życiu rzadko spotykamy osoby, które są zarówno marzycielami, jak i realistami oraz krytykami. Najczęściej dominują w nas dwa lub jeden element. Często zdarza się, że ktoś ma piękne marzenia, ale wewnętrzny krytyk nie pozwala ruszyć się z miejsca. Brakuje więc perspektywy realisty.

Zapraszam was teraz do refleksji w grupach 6 osobowych (3 pary). Na flipcharcie znajdują się pytania do refleksji:
A jakim typem ty jesteś?
Na ile potrafisz marzyć?
Na ile potrafisz dokładnie zaplanować swoje zadania?
Czy potrafisz zdefiniować zagrożenia?

W podsumowaniu końcowym trener podkreśla, że jeśli ktoś czuje, że jakaś perspektywa jest u niego zazwyczaj pomijana w codziennym życiu, właśnie na tym etapie i w tej roli powinien wykazać największą inwencję i zmusić się do tego, aby nie poddawać się swoim codziennym nawykom myślowym, nawet jeśli początkowo doświadczy się trudności we wchodzeniu w stan, zwyczajowo przez kogoś pomijany.

M.3.15 Olbrzym, Krasnal, Rycerz

CEL

- pobudzenie aktywności uczestników
- podniesienie poziomu energii

CZAS TRWANIA

20 minut

POTRZEBNE MATERIAŁY

nagroda dla zwycięskiego zespołu, duża paczka cukierków, ciastek itp.

PROCEDURA WYKONYWANIA ĆWICZENIA

1. Podział uczestników na dwie grupy.
2. Wyjaśnienie celu zadania.
3. Podanie szczegółowej instrukcji.
4. Wykonanie ćwiczenia w trzech rundach.
5. Podsumowanie punktów i wręczenie nagrody.

PROCEDURA WYKONYWANIA ĆWICZENIA

1.

Trener dzieli uczestników na dwie równe grupy.

„Proszę odliczyć do dwóch. Stanowicie teraz dwa zespoły nr. 1 i nr 2. Zapraszam Was do zabawy Olbrzym, Krasnal, Rycerz, jest to gra wzorowana na zabawie papier, nożyce, kamień. Jedynki ustawiają się po tej stronie sali, dwójki stają naprzeciwko nich.”

Trener ustawia uczestników mniej więcej naprzeciwko siebie, w odległości 3-4 kroków. Ważne jest aby uczestnicy mieli trochę wolnej przestrzeni wokół siebie.

2.

Trener objaśnia cel zadania i sposób jego wykonania.

„W tym zadaniu wygrywa zespół, który pokona przeciwnika. Jest to walka na gesty. W czasie gry możecie Jako zespół ustalacie jaki gest wykonujecie i w danej rundzie na moją komendę pojawia się tylko ten gest pokazywany w stronę zespołu przeciwnego. Teraz objaśniam gesty. Rycerz wykonuje gest pchnięcia szpadą i pokonuje Olbrzyma. Olbrzym wykonuje gest rozdeptywania i w ten sposób pokonuje Krasnala. Krasnal wykonuje gest „glili, gili-łaskotania i pokonuje Rycerza.”

Zabawa w zamyśle polega na znanej grze papier, nożyce, kamień. Trener objaśniając zasady wykonuje charakterystyczne gesty: pchnięcia szpadą, rozdeptywania i łaskotania.

3.

Trener upewnia się, że wszyscy zrozumieli zasady. Zabawa trwa trzy rundy, wygrywa zespół, który dwukrotnie pokona przeciwników.

Zaczynany. Przed nami trzy rundy. Wygrywa ten zespół, który pokona przeciwników dwukrotnie. Proszę teraz, abyście w grupach porozmawiali i ustalili jaki gest wykonacie na moja komendę, pamiętajcie, że przeciwnik może podsłuchiwać, zalecam dyskrecję☺.
Jeśli jesteście gotowi, ustawcie się naprzeciwko siebie. Przypominam, cały zespół wykonuje ustalony gest w stronę zespołu przeciwnego. Na moją komendę 3, 2, 1 start…

W zależności od wykonanego gestu Trener przyznaje punkt drużynie zwycięskiej. Pokazanie tego samego gestu przez obie drużyny oznacza remis. Zabawa trwa trzy rundy.

4.

Trener podsumowuje punkty i wręcza nagrodę drużynie, która wygrała.

Wygrała drużyna nr……
Przedstawicieli drużyny
zapraszam po odbiór nagrody.
Brawa dla zwycięzców ☺

Trener wręcza wcześniej przygotowaną nagrodę ważne jest aby nagroda była podzielna i tak pokaźna aby starczyła dla wszystkich uczestników ze zwycięskiego zespołu.

M.3.16 - Odblokuj swój potencjał

CELE:

- uświadomienie sobie możliwych barier na drodze do realizacji swoich celów
- zbudowanie wiary w siebie i to, że bariery można eliminować
- kształtowanie umiejętności rozwiązywania problemów (problem solving skills)

CZAS TRWANIA

30 minut

MATERIAŁY:

- karta z barierami
- długopis
- tablica/ filpchart
- flamastry

PROCEDURA WYKONYWANIA ĆWICZENIA

1. Rozdanie uczestnikom kart pracy, zawierających wykaz 20 barier.
2. Wyjaśnienie celu zadania.
3. Podanie szczegółowej instrukcji.
4. Indywidulane wykonanie ćwiczenia.
5. Podsumowanie punktów i wręczenie nagrody.

PROCEDURA WYKONYWANIA ĆWICZENIA

1.

Trener rozdaje każdemu z uczestników kartę pracy, która zawiera wykaz 20 barier utrudniających osiąganie własnych celów.

„Otrzymaliście karty pracy, na których zostały wykazane bariery przeszkadzające w osiąganiu celów. Proszę aby każdy indywidulanie zapoznał się z nimi. Macie na to 5 minut.

2.

Trener informuje uczestników, że pierwszym etapem ćwiczenia będzie wykreślenie z pośród 20 barier 5, które zdaniem każdego uczestnika stanowią najmniej istotną przeszkodę w procesie osiągania celów.

„W tym etapie zadania, proszę o wykreślenie 5 z pośród barier jakie Waszym zdaniem są najmniej istotne w celu osiągnięcia Waszych zamiarów. Bariery te są te problemy z jakimi Waszym zdaniem z łatwością możecie sobie poradzić. Macie na to 5 minut.

Trener upewnia się, czy polecenie jest zrozumiałe, oraz kontroluje czas i przypomina uczestnikom o tym.

3.

Trener informuje uczestników, że drugim etapem ćwiczenia będzie wykreślenie z pośród pozostałych barier 15 kolejnych 5 , które zdaniem każdego uczestnika stanowią bardziej istotną przeszkodę w procesie osiągania celów.

„W tym etapie zadania, proszę o wykreślenie 5 z pośród pozostałych barier jakie Waszym zdaniem są bardziej istotne niż wykreślone w pierwszym etapie. Bariery te są te problemy z jakimi Waszym zdaniem z poradzicie sobie bez większych problemów. Macie na to 5 minut.”

4.

Trener, prosi uczestników aby z 10 pozostałych barier wybrali 5, które zdaniem każdego z uczestników będą stanowić będą bariery, które mimo nieznacznych trudności są do pokonania przez nich w celu osiągania zamierzonego celu. Trener informuje, że musza w wykazie pozostać te bariery, które według każdego z uczestników są barierami, które utrudnią lub nawet uniemożliwią zdaniem uczestników osiąganie zamierzonych celów.

Proszę, abyście przeanalizowali ostanie 10 barier, które każdemu z Was pozostały na karcie pracy. Przeanalizujcie je pod kątem które z 10 barier jesteście w stanie pokonać samodzielnie, mimo niewielkich trudności, a które 5 barier uważacie za bariery, które uniemożliwią Wam osiągniecie założonych celów. Macie na to 10 minut.

Trener upewnia się, ze każdy z uczestników wykonał poprawie polecenie. Czy u każdego z uczestników pozostało 5 barier na karcie pracy. ? Trener informuje uczestników, że ostatnim etapem ćwiczenia będzie wspólne omówienie barier najbardziej utrudniających osiąganie celów oraz sposoby ich przezwyciężania na przykładach podawanych przez uczestników.

5.

Trener, prosi uczestników o przedstawienie 5 barier, które według nich uniemożliwiają im osiąganie celów. Po przedstawieniu barier, uczestnicy dzielą się na forum grupy własnymi sposobami na pokonanie danych barier. Trener zapisuje sposoby na flipcharcie.

Proszę, abyście podali 5 barier które pozostawiliście na swoich kartach pracy jako, te które Waszym zdaniem są najbardziej problematyczne, uniemożliwiające Wam osiąganie zamierzonych celów. Zapiszemy bariery, które podacie na flipcharcie, najczęściej powtarzające się omówimy wspólnie, zastanawiając się w jaki sposób każdy z Was sobie z nimi poradzić.

Bariery

1. Brak środków finansowych
2. Brak wiary we własne siły
3. Brak wsparcia rodziny
4. Nie odpowiednie kwalifikacje
5. Brak odpowiedniego wykształcenia
6. Niewłaściwy czas
7. Zbyt niski poziom motywacji
8. Miejsce zamieszkania
9. Brak odpowiedniego zaangażowania
10. Zdrowie
11. Brak wsparcia ze strony przyjaciół
12. Nie odpowiednie zaplanowanie celu
13. Brak wyznaczenia konkretnego celu
14. Brak konsekwencji w działaniu
15. Niewłaściwa motywacja
16. Porównywanie się z innymi
17. Szybie zniechęcenie się / poddawanie się kiedy nie wychodzi
18. Dążenie do perfekcji
19. Zakładanie, że osiągniecie celu będzie szybkie i bezproblemowe.
20. Na starci zakładamy, że się nie uda to nie dla Nas.

M.3.17 Gorączka zakupów

POTRZEBNE MATERIAŁY

- karta pracy ucznia
- flipchart
- flamastry
- kredki
- kolorowe karteczki
- np. czekoladowe euro
- kartony z tablic typu flipchart

CZAS TRWANIA

90 minut

PROCEDURA WYKONYWANIA ĆWICZENIA

1. Wyjaśnienie celu ćwiczenia oraz podanie instrukcji wykonania.
2. Uczestnicy pozostają w grupach, w których pracowali przy przednim ćwiczeniu.
3. Rozdanie uczestnikom materiałów dodatkowych – pieniądze, kartki kolorowe, flamastry.
4. Praca wspólna w grupach.
5. Podsumowanie ćwiczenia.

PROCEDURA WYKONYWANIA ĆWICZENIA

1.

Trener wyjaśnia cel ćwiczenia oraz podaje uczestnikom dokładną instrukcję. Uczestnicy pracują w grupach, w których wykonywali poprzednie ćwiczenie.

„Proszę abyście pracowali w grupach, jakie zostały wybrane podczas realizacji poprzedniego ćwiczenia. Proszę aby każdy indywidulanie zastanowił się teraz, jakie cechy charakteru uważa za unikalne, cenne i jakie umiejętności ceni u samego Siebie, oraz jakie z tych cech pomagają mu w realizacji swoich celów. Macie na zastanowienie się 10 minut.„

Trener rozdaje każdej grupie kolorowe karteczki, flamastry oraz np. czekoladowe pieniądze. Każdy uczestnik otrzymuje kwotę 125 EURO.

2.

Trener, podaje uczestnikom konkretne wytyczne dotyczące wykonywania zadania i wykorzystywania otrzymanych pomocy.

„Teraz proszę aby każdy z Was wybrał spośród swoich cech – 5, które uważa za najważniejsze, unikatowe, pomocne. Każda cecha powinna być zapisana na oddzielnej kolorowej karteczce. Po wpisaniu cech, proszę, aby na odwrocie każdej z cech opisać cechę, w czym Wam pomaga na co dzień , powód dla którego uważacie ją za cenną, unikalna, pomocną. Proszę abyście również wycenili swoje cechy nadając im wartość od 5 -25 EURO. Macie na to 15 minut.”

Trener sprawdza czy wszyscy uczestnicy w ramach swoich grup, zrozumieli podane instrukcję oraz wykonują ćwiczenie prawidłowo. Trener podchodzi do każdej z grup.

3.

Trener prosi uczestników o przygotowanie w formie graficznej witryny swojego sklepu, nadanie mu nazwy i ułożenie cech frontem do Sali. Na witrynie umieszczone cechy musza być widoczne i czytelne dla innych uczestników. Każda cecha powinna być wyceniona.

Po wypisaniu swoich cech proszę, aby każdy z Was, przygotował projekt graficzny Witryn w formie graficznej jak w sklepie. Proszę o skorzystanie w tym celu z dużych kartonów oraz flamastrów i kredek. Witryna powinna zawierać nazwę waszego sklepu. Możecie ją pokolorować, narysować coś charakterystycznego. Na gotowej witrynie proszę abyście umieścili swoje cechy wraz z ich cenami. Tak aby pozostałe osoby z grupy mogły swobodnie i spokojnie zapoznać się z zapisanymi przez was cechami oraz ceną jaką za wybraną cechę chcecie otrzymać. Możemy to ćwiczenie porównać do zabawy w sklep, gdzie każda Wasza cecha to Towar jaki chcecie zareklamować, a druga strona to kupujący którzy poszukują cech jakich ich zdaniem przydadzą się/ i lub brakują im do ich własnych zasobów. Macie na to 25 minut.

Trener nadzoruje, prace poszczególnych grup, sprawdza czy wszyscy uczestnicy wystawili swoje cechy? , czy każda cecha ma przyporządkowaną cenę ? czy cechy rozłożone są w widocznych miejscach?

4.

Trener podaje instrukcje do kolejnego etapu zadnia. Każdy z uczestników za otrzymane wcześniej pieniądze musi zakupić w sklepach swoich kolegów z grupy minimalnie jedną cechę, jaka jego zdaniem będzie przydatna w gamie jego własnych zasobów, jakiej zdaniem uczestnika brakuje mu, a mogłyby być mu przydatne. Każda z osób może wypisać cechy już podane przez inne osoby w grupie, jednak musi uzasadnić indywidualnie swoją cechę.

Kolejnym etapem ćwiczenia, będzie zakup umieszczonych na kartkach cech, zasobów przez pozostałych członków grupy. Każda osoba może kupić minimum jedną cechę, zasób z jednego sklepu. Zadaniem Każdej osoby sprzedającej jest zareklamowanie swojego towaru, przekazanie informacji na temat zapisanej cechy, zachęcenie do kupna uczestnika. Możecie wydać wszystkie pieniądze, jakie otrzymacie, ale nie jest to warunek konieczny. Proszę abyście spokojnie przeszli po witrynach sklepowych, zapoznali się z prezentowanymi, cechami, ich cenami oraz zastanowili się w jaki sposób możecie ją wykorzystać z połączeniu z własnymi posiadanymi już przez Was zasobami. Macie na to 30 minut. Możecie spędzić w danym sklepie maksymalnie 5 minut. Możecie zadawać dodatkowe pytania sprzedającemu.

Trener nadzoruje pracę poszczególnych grup. Kontroluje czas.

5.

Trener kończy ćwiczenie. Sprawdza czy każdy z uczestników nabył minimum 5 cech od pozostałych osób z grupy. Podsumowuje ćwiczenie.

Teraz proszę o weryfikację zakupionych zasobów. Czy każda osoba w grupie dokonała zakupu minimum jednej cechy, zasobu w każdym sklepie? Czy cechy jakie zakupiliście są Wam przydatne? Czy pomogą Wam w realizacji swoich celów w połączeniu z własnymi zasobami? Czy jesteście zadowoleni z zakupów? W jaki sposób zakupiona cecha pomoże Wam w realizacji celów? Oraz jakie cechy najtrudniej było Wam sprzedać? Proszę o przeprowadzenie indywidualnej analizy. Macie na to 10

Na zakończenie każdy z uczestników zestawia swoje własne cechy z zakupionymi cechami.

Po indywidulanej analizie, trener prosi o refleksję na temat, co było najtrudniejsze podczas wykonywania zadania ? czy uczestnicy są zadowoleni z zakupów ? co było powodem wyboru danej cechy?
Na zakończenie każdy z uczestników zestawia swoje własne cechy z zakupionymi cechami.

Moduł 4 - Kompetencje ICT w efektywnych poszukiwaniu praktyk, stażu lub pracy

Kompetencje ICT oraz ich nieustanne rozwijanie mają fundamentalne znaczenie dla młodych ludzi żyjących w społeczeństwie opartym na wiedzy. Zapewniają one wartość dodaną dla rynku pracy, spójność społeczną i aktywne obywatelstwo, oferując elastyczność i zdolność adaptacji. Kompetencje informatyczne są jedną z ośmiu kompetencji kluczowych, które Rada i Parlament Europejski wskazały w roku 2006 jako niezbędne do wyrównywania szans społecznych i możliwości zawodowych, stanowiących połączenie wiedzy, umiejętności i postaw. Młodzież NEET, żeby efektywnie poruszać się po ciągle zmieniającym się rynku pracy oraz korzystać z dostępnych możliwości rozwoju, potrzebuje szczególnego wsparcia w tym zakresie. Wsparcie to nie jest często wystarczające na etapie edukacji szkolnej, w wielu krajach system oświaty, nie przygotowuje młodzieży w odpowiedni sposób do samodzielności życiowej i swobodnego poruszania się po rynku pracy. Nasze dotychczasowe doświadczenie i obserwacje z pracy młodzieżą z grupy NEET pokazują, że młodzi ludzie sprawnie posługują się popularnymi narzędziami takimi, jak Skype czy Facebook, ale korzystają z e-narzędzi głównie w celu komunikacji prywatnej lub dla rozrywki. Internet jest przede wszystkim domeną czasu wolnego, a nie źródłem informacji czy zawodowego networkingu. W zaproponowanym treningu skupiamy się na rozwoju kompetencji ICT w efektywnym poszukiwaniu praktyk, stażu, pracy czy udziału w inicjatywach wolontariatu. Wielu rekruterów podkreśla, że tego typu doświadczenia zdobywane przez młodych ludzi w ramach programu Erasmus plus lub innych wymian międzynarodowych są już krokiem do przodu w budowaniu swojego potencjału zawodowego i drogą do przełamania bezczynności w okresie bycia poza rynkiem pracy.

Cele szczegółowe tego modułu są następujące:

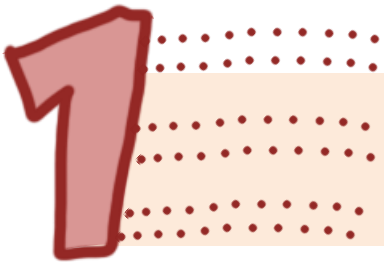
- ✓ zapoznanie młodzieży NEET z ofertą i możliwościami oferowanymi przez portal Eures oraz Eurodesk, a poprze to zachęcanie do mobilności
- ✓ kształtowanie postawy systematycznego monitorowania rynku pracy (poszukiwane zawody, wymagania pracodawców) poprzez znajomość i odwiedzanie portali pracy
- ✓ zapoznanie z kreatorem CV dostępnym na portalu Eures oraz przygotowanie profesjonalnych dokumentów aplikacyjnych, w tym CV w formie prezentacji filmowej

- ✓ zapoznanie z idea networkingu zawodowego i ukazanie korzyści z budowania sieci kontaktów
- ✓ wymiana doświadczeń młodzieży w zakresie źródeł pozyskiwania informacji

W trakcie treningu zachęcamy młodzież do zapoznania się z:

- ✓ Portalem Mobilności Zawodowej Eures, założenia konta i pracy nad swoim CV.
- ✓ Portalem Eurodesk i aktualnie oferowanymi programami mobilności w różnych krajach
- ✓ Zapoznaniem z najbardziej znanymi portalami pracy w wybranych krajach

Tylko osoby dobrze poinformowane mogą korzystać z istniejących możliwości, wykorzystywać swój potencjał i stawać się aktywnymi obywatelami. Dobra informacja przekłada się na lepsze decyzje, inspiruje i pobudza do działania. Mimo tego, że wymienione przez nas portale wydają się znane – młodzież NEET często o nich nie słyszała, lub nie do końca wie jak się po nich poruszać.



Dlaczego Eures?

Portal Mobilności Zawodowej EURES to strona internetowa kojarząca pracowników i pracodawców.

EURES powstał w 1993 r. i stanowi sieć współpracy Komisji Europejskiej, oraz publicznych służb zatrudnienia państw członkowskich EOG (kraje UE oraz Norwegia, Islandia i Liechtenstein) i innych organizacji partnerskich. W EURES bierze udział także Szwajcaria. Głównym zadaniem EURES jest dostarczanie informacji i porad na temat europejskiego rynku pracy w zakresie ofert pracy i zasad rekrutacji poprzez dopasowywanie profili pracowników i pracodawców.

To właśnie zasoby i tak duża różnorodność organizacji członkowskich i partnerskich EURES pozwalają na świadczenie usług o bardzo wysokiej jakości dla pracowników i pracodawców. Wartością dodaną EURES jest sieć doradców, którzy pomagają zarówno potencjalnym pracownikom jak i pracodawcom z całej Europy. EURES stanowi również bardzo cenne źródło informacji związanych z pracą

transgraniczną. Doradcy EURES w tych regionach udzielają szczegółowych porad i pomocy w zakresie praw i obowiązków pracowników mieszkających w jednym kraju, a pracujących w innym.

Na stronie EURES znajduje się szereg zakładek, gdzie w sposób tematyczny można znaleźć szereg informacji z zakresu poszukiwania pracy.

Informacje ogólne dotyczące mobilności i rynku pracy w Europie są w zakładkach:

- ✓ Strona główna,
- ✓ Aktualności,
- ✓ Wydarzenia,
- ✓ Statystyki,
- ✓ Pomoc i Wsparcie.

Pozostałe zakładki, to:

Zakładka dla Osoby poszukujące pracę:

- ✓ Znajdź pracę
- ✓ Moje CV
- ✓ Moje paszporty umiejętności
- ✓ Moje oferty pracy
- ✓ Porady i wskazówki
- ✓ Twoja pierwsza praca z EUREsem

Zakładka dla Pracodawcy:

- ✓ Znajdź kandydatów
- ✓ Moi kandydaci
- ✓ Zamieść ogłoszenie o pracy
- ✓ Porady i wskazówki
- ✓ Twoja pierwsza praca z EUREsem.

Zakładka Życie i praca Z EUREsem: znajdują się tutaj opisy rynków pracy z poszczególnych krajów UE oraz warunki życia i pracy w danym kraju a także informacje na temat przepisów przejściowych dotyczących swobodnego przepływu pracowników z, do i pomiędzy nowymi Państwami Członkowskimi.

Zakładka Umiejętności i Kariera zawiera informacje na temat możliwości uczenia się w danym kraju i n danym poziomie.

Aby uzyskać pełen dostęp do świadczonych usług przez portal trzeba się zalogować ustanawiając login i hasło. Dzięki temu można uzyskać dostęp do większej liczby informacji oraz np. przygotować CV. Zadanie to wykonujemy w trakcie treningu. Jest ono łatwiejsze do przeprowadzenia z uczestnikami, którzy są na progu szukania pracy, trudniej jest zmotywować do tej aktywności uczestników w wieku 16-17 lat. Problemem, który często pojawia się na tym etapie jest pytanie: co mam wpisać w swoje CV, skoro nie mam doświadczenia. W zadaniach praktycznych poświęcamy więc sporo czasu na zbudowanie bazy wyrażeń, odpowiednie przedstawienie swojego doświadczenia czy rozbudzenie inspiracji „ co mogę zrobić już teraz", aby budować swoje CV. Przygotowanie CV w formie prezentacji filmowej poprzedzone jest ćwiczeniem umiejętności prezentacji w oparciu o znane bajki, a forma ta spotkała się z zainteresowaniem uczestników w różnym wieku.

Portal Eurodesk w pracy z młodzieżą

EURODESK jest to europejska sieć informacyjna dla młodzieży i osób pracujących z młodzieżą. W porównaniu z Euresem portal ten można promować i wykorzystać w pracy z młodszymi osobami, które znajdą tu wiele ciekawych inicjatyw. Można tu znaleźć informacje o praktykach, stażach, kursach językowych czy stypendiach. Warto zachęcić młodzież do częstego monitorowania portalu, jest on codziennie aktualizowany. Prezentując młodzieży stronę Eurodesku należy zwrócić szczególną uwagę na:

- ★ Zakładkę *Eurowolontariat* – przedstawia aktualne oferty workcampów i projektów o zróżnicowanej tematyce: praca z dziećmi, osobami niepełnosprawnymi, ochrona dziedzictwa kulturowego czy zagrożonych gatunków; młodzież ma szansę odnaleźć
- ★ tu projekt, który odpowiada ich zainteresowaniom i możliwościom.
- ★ Zakładkę *Projekty* – tu pojawia się oferta związana z programem Erasmus plus, Europa dla Obywateli oraz innych organizacji, oferujących możliwość mobilności ponadnarodowych i zdobywania doświadczenia w międzykulturowych zespołach.
- ★ Zakładkę *Szkolenia, seminaria i konferencje*, które często dedykowane są osobom do 35 roku życia, wydarzenia te często odnoszą się do budowania kompetencji leadera, odpowiedzialności społecznej czy aktywności obywatelskiej.
- ★ Zakładka *Euronewsy* – informująca o aktualnych wydarzeniach, ciekawych konkursach

W trakcie treningu wykorzystaliśmy doświadczenia uczestników, którzy już korzystali z wymian młodzieżowych, a ciekawym ćwiczeniem okazało się wybranie aktualnie oferowanego programu na stronach Eurodesk w Polsce, Niemczech czy Włoszech i zarekomendowanie go pozostałym uczestnikom.

Gdzie poszukiwać pracy – wskazówki dla trenera – propozycje portali do wykorzystania w czasie zajęć praktycznych

Poszukiwanie pracy jest procesem bardzo złożonym, który składa się z wielu elementów. Niezależnie jednak od rodzaju poszukiwanej przez nas pracy, miejsca pracy oraz stanowiska składa się on z podobnych sekwencji, które tworzą całościowy proces prowadzący nas do celu jakim jest uzyskanie zatrudnienia. Wiele osób, aby zwiększyć swoje szanse zatrudnienia, podwyższyć swoją stopę życiową lub znaleźć lepiej płatną pracę decyduję się na podjęcie pracy poza granicami swojego kraju. Zanim jednak zdecydujemy się na taki wyjazd za granicę warto przeanalizować dokładnie wszystkie czynniki mające wpływ na efektywne zrealizowanie naszego celu jakim jest zalezienie odpowiedniego, satysfakcjonującego nas zatrudnienia. Głównymi informacjami z jakimi należy się zapoznać są: warunki pracy w danym kraju – wynagrodzenia, składki, zawody najbardziej poszukiwane oraz warunki życiowe i społeczne jakie obowiązują w danej społeczności.

Najskuteczniejszym sposobem na poszukiwanie pracy zarówno w swoim kraju jak i za granicą jest obecnie aktywne przeglądanie ofert umieszczanych na portalach internetowych. Coraz więcej pracodawców umieszcza ogłoszenia zarówno na popularnych portalach internetowych jak i prowadzi rekrutację poprzez wykorzystywanie mediów społecznościowych takich jak Facebook, Instagram, Twitter.

Poniżej lista wybranych portali rekrutacyjnych do wykorzystania w czasie zajęć praktycznych:

Portale polskie:

- **Absolwent.pl** - to serwis w całości poświęcony absolwentom. Osoby, które właśnie skończyły studia, znajdą tu oferty staży i praktyk, forum, a także co ciekawe - opisy i recenzje odbytych przez innych użytkowników rozmów kwalifikacyjnych.
- **Feender.com** – portal dla studentów lub absolwentów, dzięki tej stronie za pomocą jednego kliknięcia można odnaleźć tysiące oferty pracy, praktyk i staży.
- **GazetaPraca.pl** - to jeden z popularniejszych serwisów, na którym Polacy szukają pracy. Oprócz ofert znajdziesz tutaj wiele informacji o rynku pracy, zakładki "Praca dla studenta" i "Manager", a także kompendium wiedzy o pracy za granicą.
- Gumtree - większość ofert to praca w gastronomii, recepcji, call center oraz w branży kreatywnej.
- **OLX** - to popularny serwis ogłoszeń pracy w budownictwie, gastronomii, sprzedaży lub obsłudze klienta
- **www.pracuj.pl** – na portalu pracuj.pl znajduje się najwięcej ofert skierowanych głównie do specjalistów i menedżerów. Kandydat może tutaj znaleźć prawie 20 tysięcy ofert pracy, ale także porady dotyczące poszukiwania pracy, rozwoju kariery zawodowej oraz zdobywania dodatkowych kwalifikacji, bezpłatne szablony do pisania CV oraz wzory listów motywacyjnych.
- **www.gowork.pl** - jednym z najczęściej odwiedzanych i wykorzystywanych portali rekrutacyjnych w Polsce jest GoWork.pl, dzięki temu, iż w jednym miejscu Kandydat ma zebrane oferty pracy ze wszystkich portali z pracą w Polsce. Według statystyk podawanych przez portal korzysta z niego ponad 1 mln zarejestrowanych użytkowników.
- **Goldenline.pl** – coraz bardziej popularny serwis rekrutacyjny, dzięki któremu kandydat może zbudować swoją własną sieć kontaktów biznesowych, przy jednoczesnym wyszukiwaniu interesujących go ofert pracy. Na portalu dodawane są również dodatkowo opinie o pracodawcach oraz aktualne raporty dotyczące płac w danych branżach.
- **LinkedIn.pl** jeden z najbardziej skutecznych portali internetowych wyróżniający się tym, iż w serwisie umieszczane są również te niepublikowane w innych serwisach oferty o pracę. Portal coraz częściej wykorzystywany podczas procesu rekrutacji przez pracodawców.

- **InfoPraca.pl** – serwis rekrutacyjny posiadający aktualnie niemal 25 000 ofert pracy. Dzięki rejestracji w portalu każdy kandydat ma możliwość zobaczenia na jakim etapie rekrutacji jest złożone przez niego podanie. Aplikacja wyróżnia się tym, iż jest na bieżąco uaktualniany blog i Job Alert – oferty pracy wysyłane na skrzynkę e-mail z częstotliwością określoną przez użytkowników.

Portale Niemieckie (w trakcie konsultacji z partnerem)

- **monster.de** – jeden z najczęściej odwiedzanych portali rekrutacyjnych w Niemczech. Dzięki swojej przejrzystości umożliwi szybkie znalezienie interesującego Nas ogłoszenia. Na portalu istnieje możliwość dodania swojego CV oraz zapoznania się z informacjami na temat popularnych miejsc pracy i firm. Dzięki zakładce Doradztwo zawodowe możemy dowiedzieć się jak prawidłowo przygotować dokumenty aplikacyjne, jak aplikować na staż oraz poznać metody poszukiwania pracy.
- **http://www.stellenanzeigen.de/**- portal internetowy za pośrednictwem, którego osoba poszukująca pracy na terenie Niemiec uzyska informację o konkretnych pracodawcach, miejscach pracy i aktualnych ofertach pod kątem popularnych branż.
- **http://www.jobs.de** – portal wyróżniający się pod kątem swojej funkcjonalności. Dzięki informacjom zawartym na portalu internetowym możemy w przejrzysty sposób uzyskać informację o najlepszych firmach poszukujących pracowników, przesłać bezpośrednio swoje dokumenty aplikacyjne oraz utworzyć konto i być na bieżąco informowanym o interesujących nas ogłoszeniach.

Portale Włoskie (w trakcie konsultacji z partnerem)

- **http://www.bakeca.it** – jeden z Włoskich portali ogłoszeniowych zawierających ogłoszenia z wszystkich regionów wraz z możliwością wyboru regionu, który Nas interesuje bezpośrednio. Na portalu znajdziemy zarówno informację o pracy jak również o szkoleniach i innych usługach takich jak wynajem mieszkań, usługi transportowe.
- **http://www.bancalavoro.it** - jeden z najpopularniejszych portali ogłoszeniowych wykorzystywanych w celu znalezienia zatrudnia we Włoszech. Portal działa na zasadzie łatwej w obsłudze wyszukiwarki ofert, dzięki czemu w szybkim czasie możemy odnaleźć interesujące nas ogłoszenia z różnych branż.

- ★ **http://www.studenti.it** – portal internetowy skierowany głownie dla studentów, zawierający oferty pracy wraz informacjami dotyczącymi nauki.
- ★ **http://www.handimpresa.it** - portal internetowy stworzony specjalnie pod kątem osób niepełnosprawnych, które poszukują pracy. Na portalu każda z osób niepełnosprawnych uzyska informację na temat rynku pracy, ofert pracy oraz możliwości zatrudnienia.

Praktyka wynikająca z warsztatu pilotażowego pokazała, że najlepszą metodą przekonania młodzieży NEET do odwiedzania zaproponowanych portali jest strategia małych kroków i uczenie się przez doświadczenie. Od początku uznaliśmy za mało efektywne pobieżne pokazanie portali w postaci prezentacji czy mini wykładu trenera. Ten etap warsztatów przyniesie wymierne korzyści, kiedy to sama młodzież będzie poznawała nawigację strony i prezentowała ją innym. W ten sposób zaplanowane zostały zadania praktyczne. W przypadku starszej młodzieży powyżej 23 roku życia bardziej zasadne wydaje się poświęcenie większej ilości czasu portalowi Eures, w przypadku młodszych uczestników portalowi Eurodesk. W zadaniach praktycznych skupiamy się również na budowaniu tzw. „employability skills", a korzystanie z wybranych stron i portali jest tłem do wykonania aktywności. Za cenne uznaliśmy dzielenie się doświadczeniem młodzieży związanych z korzystaniem z różnych aplikacji, portali czy mających za sobą udział w wymianach lub szkoleniach, które są efektem aktywności w sieci. Nawet wśród młodzieży NEET znajdą się zawsze osoby z większym doświadczeniem, a ich relacje są bardziej wiarygodne i przekonujące dla pozostałych uczestników. Ilość zadań zaproponowana w przykładowym programie szkolenia 2-dniowego jest mniejsza w porównaniu do innych modułów – tempo pracy zależy bowiem od umiejętności obsługi e-narzędzi, jak również efektywnego poszukiwania informacji w sieci. Dodatkowe zadania praktyczne znajdują się w części *„Materiały dodatkowe" (Supplementary Section)* naszego podręcznika.

Kolejnym etapem kształtowania kompetencji ICT, jest umiejętność networkingu w życiu oraz w sieci. Młodzież często posiada bogate kręgi znajomych na Facebooku, ale nie postrzega tych kontaktów jako potencjalnego zasobu czy sieci wsparcia na drodze do znalezienia wymarzonej pracy.

NETWORKING – SOCIAL MEDIA jako nowoczesny sposób poszukiwania pracy – wskazówki dla trenera

Networking jest to proces polegający na wymianie zasobów, informacji oraz budowaniu własnej sieci kontaktów w celu wzajemnego wsparcia niezbędnego podczas poszukiwania pracy. Głównym założeniem networkingu jest promowanie siebie poprzez m.in. portale społecznościowe. W procesie poszukiwania pracy oraz przy tak dużym znaczeniu mediów społecznościowych jedną z najważniejszych gałęzi networkinngu jest networking biznesowy, pojmowany jako sieć kontaktów biznesowych nawiązywana w celu długofalowej współpracy biznesowej. W przypadku młodzieży NEET warto rozpocząć od networkingu znajomych, rodziny, przyjaciół, ale też budowaniu odpowiedzialności za swój wizerunek kreowany w sieci. Poprzez Networking następuję obopólne rekomendowanie i reklamowanie swoich usług, umiejętności i kompetencji. Dzięki kontaktom networkingowym budujemy sieć własnych kontaktów, które opierają się na wzajemnym zaufaniu oraz poparciu.

Budowanie sieci kontaktów będzie pomocne nam na różnych etapach własnej kariery zawodowej, kiedy chcemy podjąć decyzje o wyborze zawodu, kiedy planujmy taktyki poszukiwania pracy, kiedy zaczynamy planować zmianę zatrudnienia lub przy rozwoju kariery zawodowej. Pierwszym krokiem przy budowaniu własnej sieci kontaktów jest odbudowanie zapomnianych znajomości ze szkoły, studiów, stowarzyszeń i sukcesywne nawiązywanie nowych. Według Romana Wendta autora e-booka "Zasad skutecznego networkingu" w podejmowaniu naszych działań należy kierować się 7 kluczami skutecznego networkingu:

1. zrozumieć ideę networkingu.
2. wyznaczyć cel, w jakich będzie nam potrzebna sieć kontaktów
3. stworzyć plan działań.
4. poznać techniki wykorzystywania w budowaniu siatki kontaktów – potraktować networking jako inwestycję długoterminową

5. być pomocnym dla innych i pomagać innym
6. dać szansę innym, żeby mogli nam pomóc poprzez własną sieć kontaktów.

Networking jest bowiem procesem czasochłonnym, wymagającym cierpliwości oraz pełnego zaangażowania, Najlepszą receptą na udany networking jest 70% nastawienia, wiara że sieć kontaktów przyniesie nam założone rezultaty, 20% umiejętności, 10% szczęścia.

W procesie poszukiwania pracy wykorzystującej sieć kontaktów musimy pamiętać, aby kierować się kilkoma ważnymi zasadami:

- ✓ upowszechniać informacje, o tym że aktualnie poszukujemy pracy, stażu czy praktyk poprzez dodanie informacji w mediach społecznościowych
- ✓ odkrycia nieujawnionych wolnych miejsc pracy poprzez śledzenie Fanpage wybranych firm
- ✓ otwarcia nowych kanałów komunikacji, takich jak założenie własnego profesjonalnego profilu w mediach społecznościowych;
- ✓ poszerzenia wiedzy o firmach i o dziedzinie w której chcemy pracować;
- ✓ wywierania dobrego wrażanie na osobach rekrutujących poprzez np. aktywny udział w dyskusjach na formach internetowych z danej dziedziny w szczególności na portalach rekrutacyjnych,

W celu osiągania danych celów należy na samym początku stworzyć listę znajomych osób, które mogłyby nam pomóc w osiągnięciu własnego celu. Należy pamiętać, że większość z nas nie uświadamia sobie nawet, że może znać osobiście/ lub przez najbliższych ok. 200-500 osób. Dlatego tak ważne jest na początku sporządzenie listy na zasadzie piramidy- gdzie na początku zaczynamy od osób, które są nam najbliższe, rodziny i przyjaciół. Osoby te powinny w pierwszej kolejności zostać poinformowane o naszych możliwościach i potrzebach. Działa to na zasadzie, że kiedy mówimy o sobie wielu ludziom, ludzie ci kontaktują nas z innymi, którzy z kolei naprowadzają nas na wolne miejsca pracy. Mechanizm sam w sobie jest prosty, trzeba nad nim jednak ciągle pracować.

Poniżej kilka krótkich wskazówek, jak odnieść sukces wykorzystując proces networkingu (na podstawie książki "Networking. Jak znaleźć pracę i odnieść sukces zawodowy dzięki tworzeniu sieci kontaktów" L. Michelle Tullie):

1. mów zawsze konkretnie czego potrzebujesz,
2. buduj sieci kontaktów nawet wtedy, kiedy myślisz, że nie musisz,
3. nie czekaj, aż inni przyjdą do ciebie. Bądź aktywny. Daj się zobaczyć,
4. bądź bardziej wytrwały, niż - według samego siebie- musisz,
5. nie bierz do siebie odmowy,
6. nie mów źle o nikim ani o żadnej firmie czy organizacji,
7. bądź przyjazny i zachowuj się naturalnie,
8. pomagaj innym, nawet jeśli nie przynosi ci to bezpośredniej korzyści,
9. kontaktuj się z innymi regularnie,
10. nie wychodź z domu bez wizytówek,
11. od czasu do czasu dzwoń do innych, żeby powiedzieć; "Cześć, co słychać?",
12. daj się poznać jako cenne źródło informacji dla innych osób,
13. na różnych imprezach siadaj koło nieznajomych, nie przebywaj sam albo z osobami, które już znasz,
14. poznając nowe osoby skup się na zapamiętaniu ich imion i nazwisk,
15. poznaj podstawowe zasady etyki biznesowej i towarzyskiej i przestrzegaj ich,,
16. nie bój się prosić innych o pomoc,
17. nie trać z oczu swoich celów,
18. od czasu do czasu rób sobie wolne- nie przemęczaj się i unikaj wypalenia,
19. zachowuj pozytywne nastawienie.

Media społecznościowe to nowoczesne narzędzie do poszukiwania pracy i warto wykorzystać fakt, że młodzi ludzie korzystają z nich często i dość swobodnie. Należy więc przekierować ich uwagę w kierunku aktywności zawodowej. Obecne media społecznościowe służą już nie tylko do wymiany informacji prywatnych, ale także stały się narzędziem służącym zarówno rekruterom do wyszukiwania potencjalnych pracowników, jak i również do sprawdzania kandydatów. Każda z osób posiadających profil na portalach społecznościowych umieszcza do publicznej wiadomości informacje zawarte w swoim CV, przedstawia swoje rekomendacje oraz

prezentuje swój wizerunek odpowiedni do wykonywanej pracy w danej profesji. Tworząc profil zazwyczaj chcemy uwiarygodnić siebie w oczach pracodawcy. W związku z powszechnym upublicznianiem informacji przez społeczeństwo, pracodawcy podczas prowadzonych procesów rekrutacji chętnie sprawdzanie przeszłości kandydata i zwracają uwagę na treści umieszczane w mediach społecznościowych. Warto uwrażliwić na to młodych ludzi i uczyć ich większej odpowiedzialności za informacje publikowane i udostępniane w sieci. Media społecznościowe stały się również cennym narzędziem przygotowania się do procesu rekrutacji. Poprzez informacje zawarte w sieci możemy przygotować się do rozmowy rekrutacyjnej pod względem wymogów pracodawcy, opinii innych pracowników, obowiązujących stawek i wymagań na danym stanowisku.

Jak łatwo możemy zauważyć na podstawie powyższych informacji w dzisiejszych czasach media społecznościowe są niezbędnym i skutecznym narzędziem w procesie poszukiwania pracy. Grupa młodzieży NEET, to również młodzież która wychowała się w świecie nowoczesnych technologii i z pewnością trudno jest jej wyobrazić sobie życie bez komputerów czy Internetu. To często młodzi ludzie, którzy nie korzystają z bibliotek, nie lubią papierowych gazet i ręcznego pisania. Warto zachęcić ich do wykorzystania Internetu w celu rozwoju i wykorzystania swego potencjału, zdobywania wartościowych informacji, a tworząc bazy znajomych uruchamiać myślenie w kategoriach networkingu nie tylko prywatnego, ale też zawodowego.

Obszary do dalszego rozwoju trenera:

- ★ portale europejskie oferujące możliwości mobilności międzynarodowych
- ★ rola mediów społecznościowych w procesie rekrutacji
- ★ budowanie swojego wizerunku w sieci
- ★ strategie tworzenia CV, w tym CV w formie filmu, prezentacji
- ★ możliwości networkigu w ramach portalu Linkedin – zasady działania, tworzenie profilu
- ★ komunikacja interpersonalna i jej rola w budowaniu relacji
- ★ współczesne trendy na rynku pracy
- ★ strategie szukania pracy w Internecie
- ★ rozmowa kwalifikacyjna po angielsku
- ★ Skype jako narzędzie rekryterów

Bibliografia

https://ec.europa.eu/eures/public/pl/homepag

http://www.eurodesk.pl/

https://www.jugendhilfeportal.de/index.php?id=177

http://www.eurodesk.it/

Tullier M., *Networking. Jak znaleźć pracę i odnieść sukces zawodowy dzięki tworzeniu sieci kontaktów*, Wolters Kluwer, 2006.

Przykładowy program warsztatów „Kompetencje ICT w efektywnym poszukiwaniu praktyk, stażu lub pracy” z zastosowaniem wybranych ćwiczeń

Dzień 1 – Aktywny znaczy skuteczny

Cele szkolenia	**Etapy i sposoby osiągnięcia celów** (opis zastosowanych metod, ćwiczeń)	**Metody pracy**	**Materiały**	**Sugerowany czas pracy**
Przywitanie uczestników. Wprowadzenie do tematu szkolenia. Zebranie oczekiwań i obaw związanych z udziałem w treningu Zachęcenie do dzielenia się doświadczeniem	**Zadanie M.4.1** Emotikony –trener wykorzystuje karty z różnymi emotikonami. Uczestnicy wybierają odpowiedni obrazek w zależności od tego jak się czują i jaki mają poziom energii na początku szkolenia. W drugiej rundzie odpowiadają na pytania jak jest ich stosunek i odczucia w odniesieniu do nowoczesnych technologii (e-narzędzi, Internetu, mediów społecznościowych).	Praca na forum grupy	Karta Pracy Trenera M.4.1 wraz z załącznikami	1.15h
Przedstawienie tematu warsztatów Sprawdzenie znajomości i wiedzy uczestników w odniesieniu do dostępnych portali i stron ważnych z perspektywy rozwoju zawodowego i aktywności na rynku pracy Zachęcenie do dzielenia się wiedzą	**Zadanie M.4.2** Co wiesz o ….? – trener przedstawia loga oraz strony znanych portali poszukiwania pracy, networkingu. Zachęca uczestników do wymiany doświadczeń i dzielenia się wiedzą na temat zasobów i możliwości poszczególnych portali.	Praca na forum grupy	Karta Pracy Trenera M.4.2, laptop, projector, dostęp do internet, portals e.g eures/linkedin/ eurodesk/ goldenline etc.	

Zapoznanie uczestników z portalem Eures – Europejski portal mobilności zawodowej. możliwościami jakie oferuje Zbudowanie postawy ciekawości i zainteresowania tym narzędziem	Zadanie M.4.3 Warto sprawdzać Eures – uczestnicy pracują w grupach 2-3 przy laptopach z zapoznają się z interfejsem portalu Eures. Każda grupa ma za zadanie prezentację przydzielonych zakładek. Wszyscy uczestnicy sprzwdzają zakładkę: W czym Eures może ci pomóc? Następnie uczestnicy zakładają konto na portalu. W grupach międzynarodowych uczestnicy mogą pracować w ramach swojej grupy narodowej i stronach Eures w ich wersji językowej.	Praca w parach z wykorzystaniem laptopów lub urządzeń mobilnych	Laptop przynajmniej jeden na parę, dostęp do Internetu	1.30h
Poprawa kompetencji w zakresie formułowania CV, ze szczególnym uwzględnieniem nazywania swoich umiejętności i dopasowania ich do wymogu stanowiska pracy	Zadanie M.4.4 **CV online** – uczestnicy otrzymują listę różnych umiejętności oraz zawodów, ich zadaniem jest dopasowanie umiejętności do określonych zawodów. Następnie uczestnicy na portalu eures wybierają jedną z dostępnych ofert pracy w kategorii „praca na wakacje" – summer job, loguja się i w zakładce moje CV uzupełniają pole „Doświadczenie Zawodowe" i „Umiejętności" w odniesieniu do wybranej pracy.	Praca w parach	Karta Pracy Trenera M.4.4 Dostęp do Internetu Portal Eures	2h
Zapewnienie chwili odpoczynku, odejścia od stanowisk komputerowych, pobudzenia energii	Zadanie M.4.5 **Zamień się jeśli** – zabawa polega na zamianie miejsc na hasło uczestnika, który jest w środku np. Zamień się jeśli masz konto na Tweeterze etc.	Zabawa typu energiser	Karta Pracy Trenera M.4.5 Wolna przestrzeń na środku Sali	15min
Przedstawienie i zainteresowanie uczestników przeglądaniem i filtrowanie portali z ogłoszeniami ofert pracy Poznanie trendów na rynku i zawodów obecnie poszukiwanych	Zadanie M.4.6 Kto szuka, znajduje – uczestnicy pracują w grupach (najlepiej narodowych), ich zadaniem jest wyszukanie 10 najciekawszych ich zdaniem ofert pracy w ramach podanych kategorii i obszarów na znanych portalach pracy. Refleksja na otwartym forum – z czego wynika ich wybór, jak dużo czasu potrzebowali.	Praca w grupach Prezentacje na forum grupy	Karta Pracy Trenera M.4.6	1h

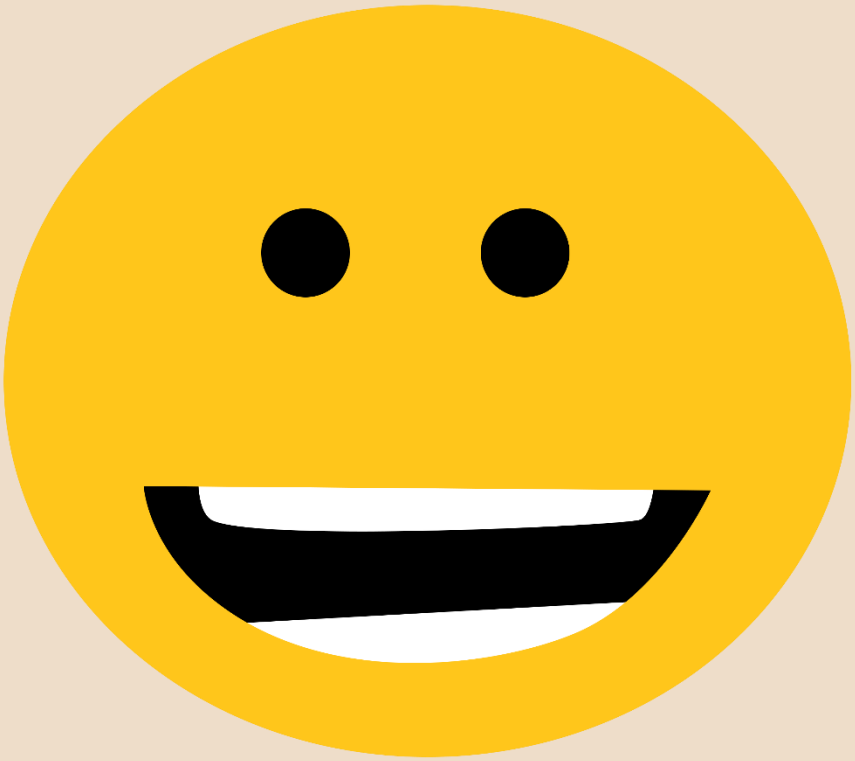
Podsumowanie dnia szkoleniowego	Zadanie M.4.7 Move to the right, move to the left – zadanie ewaluacyjne w formie "rundy podsumowującej" ale z elementem ruchu oraz autonomia uczestników, którzy sami decydują kiedy chcą podzielić się swoją refleksją.	Praca na forum grupy	Karta Pracy Trenera M.4.7	15-25min

Dzień 2 - Innowacyjny znaczy skuteczny

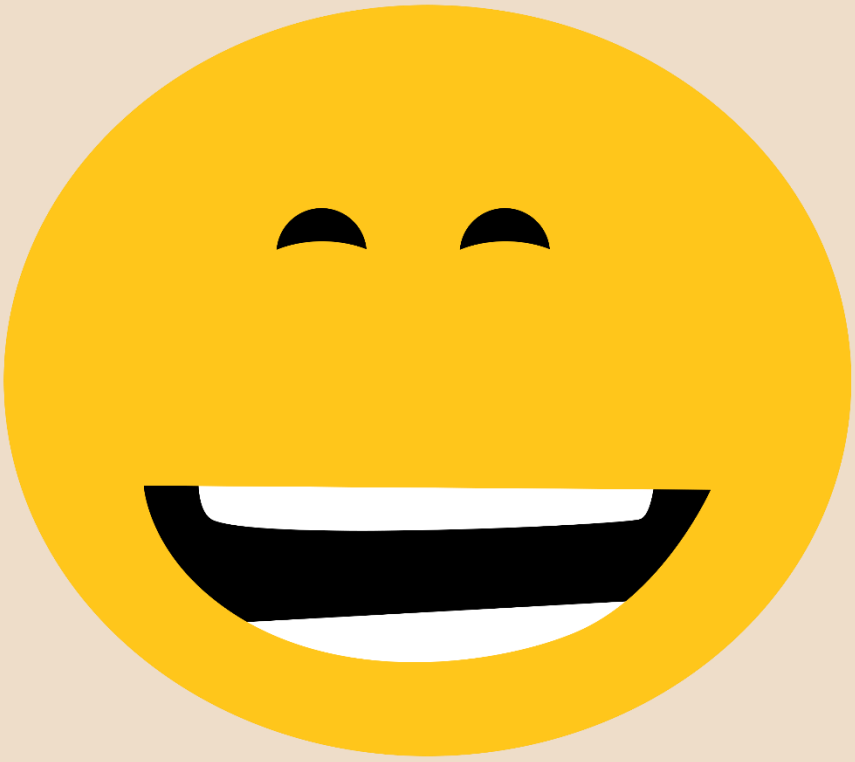
Cele szkolenia	**Etapy i sposoby osiągnięcia celów** (opis zastosowanych metod, ćwiczeń)	**Metody pracy**	**Materiały**	**Sugerowany czas pracy**
Zebranie oczekiwań i obaw związanych z udziałem w treningu Zachęcenie do dzielenia się doświadczeniem	Zadanie M.4.1 **Emotikony** –trener wykorzystuje karty z różnymi emotikonami. Uczestnicy wybierają odpowiedni obrazek w zależności od tego jak się czują i jaki mają poziom energii na początku szkolenia. W drugiej rundzie odpowiadają na pytania jak jest ich stosunek i odczucia w odniesieniu do nowoczesnych technologii (e-narzędzi, Internetu, mediów społecznościowych)	Praca na forum grupy	Karta Pracy Trenera M.4.1 wraz z załącznikami	0,5h
Ugruntowanie umiejętności poruszania się po portalu Eures Zainteresowanie uczestników forma prezentacji video jako elementu CV Kształtowanie umiejętności autoprezentacji	Zadanie M.4.8 **Zasady kreowania wizerunku** – uczestnicy poznają podstawowe zasady autoprezentacji, gestykulacji i w kreowaniu wizerunku poprzez pracę z bajką. Udzielanie informacji zwrotnej oraz przygotowanie do nagrania prezentacji video.	Praca w grupach Praca na forum grupy	Karta Pracy Trenera M.4.8	2h

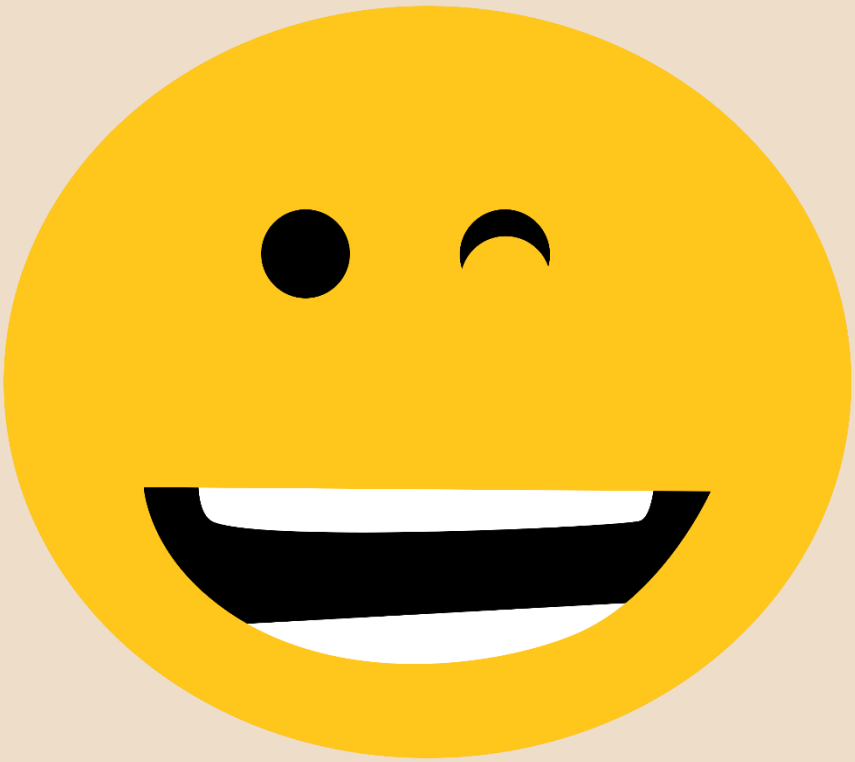
Przygotowanie do realizacji prezentacji wideo na potrzeby video CV, do zmieszczenia na portalu EURES	Zadanie M.4.9 **Wytyczne do nagrania video (nacobezu)** – uczestnicy zapoznają się z wytycznymi do nagrania prezentacji video, pracują w grupach 3-4 osobowych. Przygotowanie próbnej prezentacji i nagranie wystąpienia. Prezentacja w małych grupach, ocena koleżeńska.	Praca w małych grupach	Karta Pracy trenera M.4.9 Kamery mobilne – 1 na grupę (najlepiej w telefonie, lub aparacie)	2.5
Zainteresowanie uczestników ideą networking i budowania sieci kontaktów w celach zawodowych i rozwojowych, a nie tylko towarzyskich - zbudowanie własnej sieci kontaktów - uświadomienie uczestnikom możliwości i korzyści płynących ze świadomego budowania sieci kontaktów	Zadanie M.4.10 Moja sieć kontaktów – uczestnicy budują własną siec kontaktów w odniesieniu do założonego celu (ogłoszenie o pracę). Refleksja z wykorzystaniem mocnych pytań (de briefing questions) .	Praca indywidualna Podsumowanie na forum grupy	Karta Pracy Trenera M.4.10	1h
Podsumowanie I ewaluacja całego szkolenia oraz refleksja nad procesem uczenia się	Zadanie M.4.11 Body Part Debrief – wykorzystanie symboli części ciała: oko, ucho, serce w nawiązaniu do refleksji nad procesem uczenia się.	Praca w małych grupach	Karta Pracy Trenera M.4.11	45min

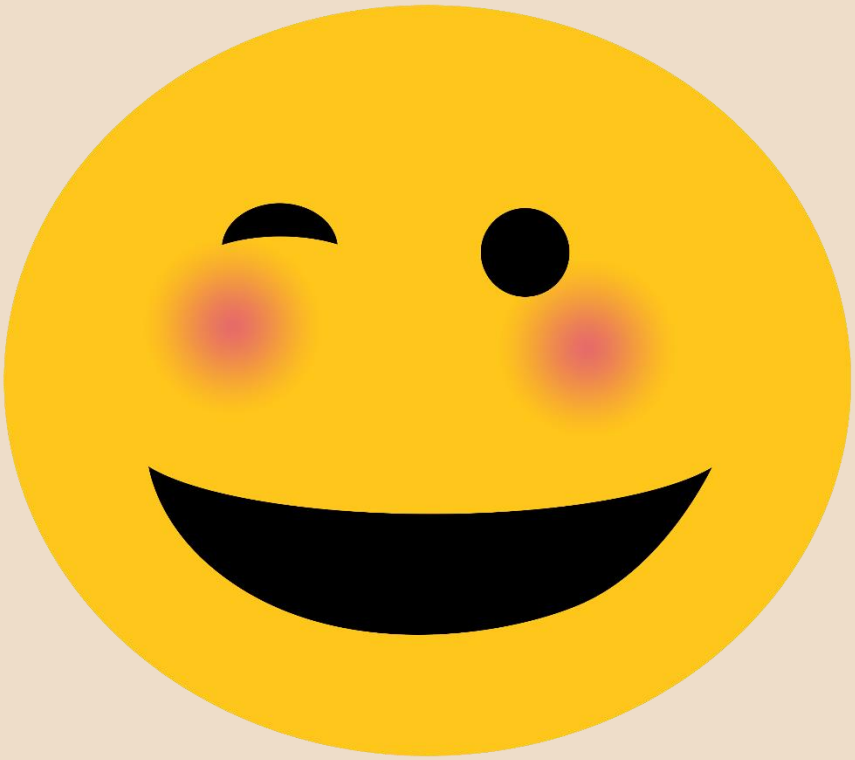
Załącznik do karty M.4.1



----------✂----------✂----------

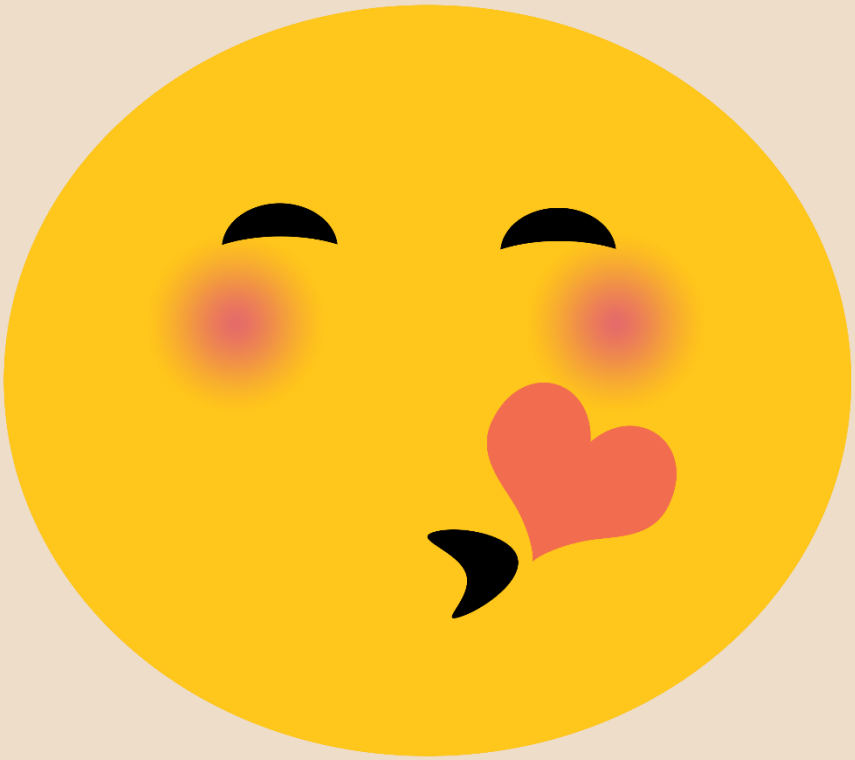




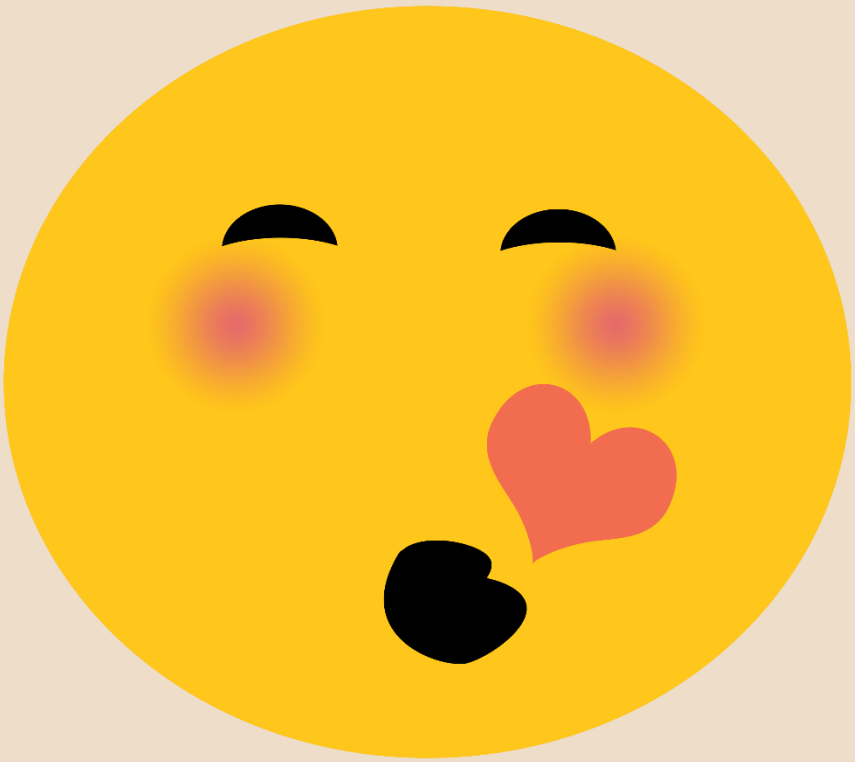


----------✂----------✂----------

----------✂----------✂----------



----------✂----------✂----------



----------✂----------✂----------

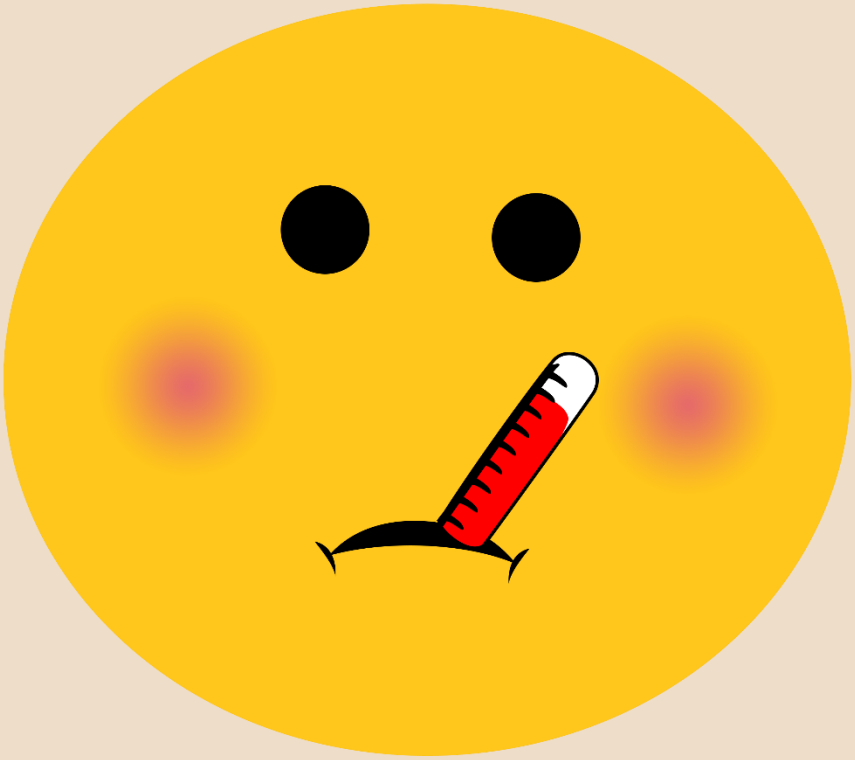
----------✂----------✂----------

----------✂----------✂----------

----------✂----------✂----------

----------✂----------✂----------

----------✂----------✂----------



M.4.2 Co wiesz o …?

Cele:

- sprawdzenie znajomości i wiedzy uczestników w odniesieniu do dostępnych portali i stron ważnych z perspektywy rozwoju zawodowego i aktywności na rynku pracy
- zachęcenie do dzielenia się wiedzą

CZAS TRWANIA

30 minut

POTRZEBNE MATERIAŁY

- koperta z logami
- koperta z nazwą portalu
- tablica z magnesami
- flamastry

PROCEDURA WYKONYWANIA ĆWICZENIA

1. Podział uczestników na grupy 6 grup po 5 osób .
2. Wyjaśnienie celu szkolenia i instrukcji wykonania ćwiczenia.
3. Rozdanie uczestnikom kopert z logami oraz kopert z portalami.
4. Praca wspólna w grupach.
5. Podsumowanie ćwiczenia.

PROCEDURA WYKONYWANIA ĆWICZENIA

1.

Trener wyjaśnia cel szkolenia. Dzieli uczestników na 6 grup po 5 osób.

„Proszę abyście podzielili się na 6 zespołów po 5 osób. Każda grupa otrzyma ode mnie kopertę, w której będą znajdować się loga portali. Proszę o wspólne zastanowienie się z jakimi portalami kojarzą się Wam te logotypy. Macie na to 5 minut.”

Trener najpierw rozdaje uczestnikom kopertę z logami. W kopercie znajdują się loga portali internetowych oraz portali z ogłoszeniami o pracę dostępne w danych krajach i na terenie Unii.

2.

Każda z grup otrzymuje drugą kopertę z nazwami portali internetowych.

„Każda z grup otrzyma teraz druga kopertę z konkretnymi nazwami portali internetowych. Proszę abyście wspólnie zastanowili się i dopasowali loga do nazwy portali internetowych. Macie na to 5 minut.”

Trener kontroluje czas.

3.

Po wykonaniu ćwiczenia przez wszystkie grupy trener na tablicy umieszcza logotypy i wspólnie z uczestnikami sprawdza poprawność wykonania ćwiczenia.

Za chwilę na tablicy będę umieszczać poszczególne logotypy. Waszym zadaniem będzie podanie mi nazwy jaką przyporządkowaliście do danego loga.

PRZYKŁADOWE LOGOTYPY

----------✂----------✂----------

JOBworld

StepStone

stellenanzeigen.de

So sucht man heute.

MONSTER

pracuj.pl

----------✂----------✂----------

infoPraca.pl

LinkedIn

----------✂----------✂----------

GoldenLine

----------✂----------✂----------

M.4.4 CV online

CELE:

- zdobycie dalszej praktyki w poruszaniu się po portalu EURES,
- poszerzenie umiejętności dopasowania opisu umiejętności do stanowiska pracy
- praktyka w uzupełnianiu elementów CV w generatorze portalu EURES
- zachęcenie do dzielenia się wiedzą

CZAS TRWANIA

90 minut

POTRZEBNE MATERIAŁY

- laptopy z dostępem do Internetu (przynajmniej 1 na parę)
- karta pracy uczestnika M.4.4

PROCEDURA WYKONYWANIA ĆWICZENIA

1. Wyjaśnienie celu zadania i instrukcji wykonania ćwiczenia.
2. Praca na podstawie karty pracy uczestnika.
3. Podział uczestników na pary i przydzielenie stanowisk pracy.
4. Praca w generatorze CV portalu Eures.
5. Podsumowanie ćwiczenia.

PROCEDURA WYKONYWANIA ĆWICZENIA

1.

Trener wyjaśnia cel zadania i instrukcję do pracy z kartą uczestnika M.4.4

Trener rozdaje karty pracy uczestnicy pracują indywidualnie. PO upływie czasu uczestnicy sprawdzają w parach swoje odpowiedzi, następnie trener sprawdza zadania na otwarty forum.

„Przygotowując się do zdobycia swojej wymarzonej pracy powinniśmy być świadomi jakie umiejętności będę niezbędne do jej wykonywania, czego może wymagać, że może docenić nasz przyszły pracodawca. Częstym błędem jest wyysłanie jednego wzoru CV na różne stanowiska. Świadomość jakie umiejętności już mam, czego jeszcze potrzebuje jest ważnym krokiem na drodze do zdobycia pracy marzeń.
Zapraszam was teraz do zadania, które polega na dopasowaniu umiejętności do typu pracy. Macie na to 15 min. ((…) Teraz porównajcie swoje odpowiedzi w parach (…) Sprawdźmy teraz wspólnie.

Klucz odpowiedzi: 1 – a,e,j; 2- b, k, 3- f,h, m, 4- c,g, 5 – k,l, 6 -d,i, k

2.

Trener zaprasza uczestników do pracy w parach i przydziela im stanowiska komputerowe.

„Zapraszam was teraz do stanowisk pracy przy laptopach. Otwórzcie stronę portalu Eures. Będziemy teraz pracować z zakładką: Osoby poszukujące pracy. Waszym zadaniem jest znalezienie ciekawej pracy wakacyjnej w innym kraju.
Macie na to 30 min.
(…) Zapraszam Was teraz do krótkiego zaprezentowania jaka prace wakacyjna wybraliście.

Link do portalu: https://ec.europa.eu/eures/public/pl/homepage. Uczestnicy mogą tez pracować na urządzeniach mobilnych, praca przy laptopach pozwala jednak na współpracę w parach i wspieranie się nawzajem w poruszaniu się po portalu Eures.

3.

Trener zaprasza uczestników do zalogowania się na swoje konto (nawiązanie do zadania M.4.3 – opis w przykładowym programie szkolenia do modułu 4) i uzupełnienia jednego pola. Następnie uczestnicy dzielą się na otwartym forum swoimi wpisami.

Proszę was teraz o zalogowanie się na swoje konto w portalu EURES i wejście w zakładkę *Moje CV*. W polu umiejętności spróbujcie opisać 2-3 umiejętności, które są adekwatne do wybranej przez was oferty wakacyjnej pracy. (…) Sprawdźmy teraz na ile udało wam się dopasować opis umiejętności do profilu pracy. Zapraszam pierwsza parę.

Trener moderuje prace w parach.

4.

Trener podsumowuje zadania i moderuje krótka dyskusje na temat portalu EURES.

Dziękuję za wasze prezentacje. Zapraszam Was teraz do krótkiej dyskusji:

Na ile interesujące dla was są oferty pracy prezentowane na portalu EURES?

Czy może to być dla Was miejsce do poszukiwania wakacyjnej pracy?

Jak do tej pory opisywaliście swoje umiejętności?

Czego możecie nauczyć się z regularnego przeglądania ofert pracy?

M.4.4 CVonline – Karta pracy uczestnika

Poniżej znajdują się przykładowe stanowiska pracy. Dopasuj do nich wymagane umiejętności wybierając z poniższej, niektóre odpowiedzi mogą się powtarzać.

1. **Specjalista ds. marketingu internetowego**
2. **Stażysta w dziale HR**
3. **Tester aplikacji webowych**
4. **Młodszy spedytor**
5. **Asystent działu importu**
6. **Asystentka biura.**

a) masz doświadczenie w e-marketingu
b) jesteś otwarty na współpracę w zespole i komunikatywność
c) posiadasz podstawową znajomość rynku transportowego
d) umiejętność efektywnej organizacji pracy, sumienność, dokładność
e) jesteś osobą dokładną, systematyczną, potrafisz myśleć analitycznie
f) wykształcenie wyższe (preferowane kierunki informatyczne, matematyczne i pokrewne)
g) zdolność do budowania dobrych i trwałych relacji handlowych
h) znajomość podstaw programowania
i) min. średnie wykształcenie
j) potrafisz zarządzać stronami w Wordpressie (mile widziana znajomość HTML)
k) sprawna obsługa komputera oraz znajomość środowiska Windows MS Office: Word, Excel
l) bardzo dobra znajomość języka angielskiego w mowie i piśmie
m) doświadczenie w przygotowaniu i dokumentowaniu potrzeb użytkowników biznesowych

M.4.5 Zamień się jeśli …

CELE:

- odbudowanie poziomu energii w grupie
- sprawdzenie na ile uczestnicy są aktywnymi użytkownikami mediów społecznościowych
- zachęcenie do dzielenia się wiedzą

CZAS TRWANIA

45 minut

POTRZEBNE MATERIAŁY

- przestrzeń do swobodnego poruszania się
- tyle krzeseł ilu jest uczestników w grupie ustawionych w dużym kole

PROCEDURA WYKONYWANIA ĆWICZENIA

1. Wyjaśnienie celu zadania i instrukcji wykonania ćwiczenia.
2. Zabawa z zamianę miejsc.
3. Podsumowanie ćwiczenia.

PROCEDURA WYKONYWANIA ĆWICZENIA

1.

Trener przygotowuje salę – ustawia krzesła w dużym kole, krzeseł w kole jest o jedno mniej niż uczestników i podaje instrukcje do zadania.

„Zapraszam Was teraz do zabawy, która pozwoli odbudować nasz poziom energii i pozwoli nam poznać się jeszcze lepiej, szczególnie w kontekście naszej aktywności w mediach społecznościowych.

Zabawa polega na tym, że jedna osoba w środku nie ma miejsca do siedzenia. Na moje hasło: Zamień się jeśli …….(patrz lista poniżej), wszyscy uczestnicy do których pasuje zdanie, wstają i zamieniają się miejscami, osoba w środku próbuje zdobyć miejsce dla siebie. Osoba, której nie udało się zdobyć miejsca do siedzenia wchodzi do środka naszego koła.

Czy zasady są dla Was jasne? Proszę Was o ostrożność.

Uwaga! Zamień się jeśli:

1. Masz konto na facebooku.
2. Sprawdzasz facebooka na bieżąco!
3. Korzystasz regularnie z Instagrama
4. Masz więcej niż 200 znajomych na facebooku!
5. Masz konto na portalu Linkedin
6. Znasz kogoś kto znalazł dziewczynę/chłopaka poprzez media społecznościowe
7. Nie jesteś fanem mediów społecznościowych
8. Korzystałeś z mediów społecznościowych szukając pracy
9. Zaglądasz na funpage wybranych firm
10. Wiesz jak korzystać z mediów społecznościowych w aktywnym poszukiwaniu pracy

Trener może przekazać inicjatywę uczestnikom i pozwolić im wydawać komendy: Zamień się jeśli – zwraca uwagę, że komentarze powinny dotyczyć jakiś aspektów aktywności w mediach społecznościowych.

2.

Trener podsumowuje ćwiczenie i moderuje krótką dyskusję.

„Dziękuję za udział w zabawie. Zapraszam do krótkiej dyskusji i dzielenie się doświadczeniem:

1. 1. Jak można lepiej wykorzystywać media społecznościowe w aktywnym poszukiwaniu pracy – jakie dobre praktyki znacie?
2. Co wiecie o portalu Linkedin?
3. W czym może nam pomóc szeroka siec znajomych?
4. Czy spotkaliście się z jakimiś nietypowymi akcjami rekrutacyjnymi w sieci?

Trener powinien zachęcić młodzież do stopniowej aktywności na portalu Linkedin – może zaprezentować własne konto i podzielić się swoim doświadczeniem w tym zakresie.

M.4.7 Move to the right, move to the left!

CELE:

- samoocena swojego zaangażowania w dotychczasowe aktywności
- kształtowanie umiejętności analizowania swoich działań
- kształtowanie umiejętności udzielania pozytywnej koleżeńskiej informacji zwrotnej

CZAS TRWANIA

20 minut

POTRZEBNE MATERIAŁY

- długi sznurek lub taśma malarska
- mini plakaty z hasłami:
  LIDER /NAŚLADOWCA
  MÓWIĘ /SŁUCHAM
  DAJĘ/BIORĘ
  PEWNIE/NIEPEWNIE

PROCEDURA WYKONYWANIA ĆWICZENIA

1. Przygotowanie sali.
2. Ewaluacja swojej pracy.
3. Podsumowanie ćwiczenia.

PROCEDURA WYKONYWANIA ĆWICZENIA

1.

Trener wyjaśnia cel zadania. Przygotowuje wolną przestrzeń na środku sali.

Na podłodze wyznaczą prostą długą linię (długość w zależności od ilości osób w grupie, im większa grupa, tym dłuższa linia) np. kredą, taśmą malarską.

Trener wyjaśnia cel zadania.

„W module tym mówimy dużo o kompetencjach ICT i sprawnym poruszaniu się w świecie nowoczesnych technologii. Pracowaliśmy w parach, grupach. Zapraszam Was teraz do refleksji nad waszym działaniem w trakcie naszych dotychczasowych aktywności. Na podłodze widzicie linię, która symbolizuje od 0 do 100% zaangażowania. Na każdym końcu naszej linii położę za chwilę hasło. Waszym zadaniem będzie ocena na ile odnaleźliście się w tej roli – jeśli mocno, ustawcie się jak najbliżej hasła, im słabiej czuliście się w tej roli tym dalej od hasła powinniście się ustawić.

Dla lepszej orientacji trener może wcześniej wyznaczyć na linii progi procentowe np. co 25 %

2.

Trener rozpoczyna rundę pierwszą. Na jednym końcu linii ustawia hasło LIDER, na drugim NAŚLADOWCA

„W pierwszej rundzie, proszę oceńcie:
Na ile w wykonywanych zadaniach czuliście się liderami?
Proszę ustawcie się na linii continuum.
Dziękuję. Proszę pozostańcie chwile na swoich pozycjach. Rozejrzyjcie się:
Czy jest ktoś, kogo postrzegacie jako lidera w naszych aktywnościach, ale waszym zdaniem ustawił się zbyt daleko od hasła. Zachęcie tę osobę do zmiany pozycji.

Trener pilnuje, aby ocena koleżeńska miała charakter pozytywny, czyli polegała tylko na przesuwaniu do przodu.

3.

Trener rozpoczyna rundę drugą. Na jednym końcu linii ustawia hasło MÓWIĘ, na drugim SŁUCHAM

„W drugiej rundzie, proszę oceńcie:
Na ile w czasie wykonywanych zadaniach dbaliście o zaangażowanie swoje, ale też wszystkich uczestników?
Proszę ustawcie się na linii continuum. Dziękuję

W rundzie drugiej trener nie moderuje oceny koleżeńskiej.

4.

Trener rozpoczyna rundę trzecią. Na jednym końcu linii ustawia hasło DAJĘ, na drugim BIORĘ

„W trzeciej rundzie, proszę oceńcie:
Na ile w wykonywanych zadaniach dzieliliście się swoja wiedzą, doświadczeniem, dobrymi praktykami.
Proszę ustawcie się na linii continuum. Dziękuję. Proszę pozostańcie chwile na swoich pozycjach. Rozejrzyjcie się:
Czy jest ktoś, kto był dla was cennym źródłem informacji postrzegacie, ale waszym zdaniem ustawił się zbyt daleko od hasła DAJĘ. Zachęcie tę osobę do zmiany pozycji.

Trener pilnuje, aby ocena koleżeńska miała charakter pozytywny, czyli polegała tylko na przesuwaniu do przodu.

5.

Trener rozpoczyna rundę czwartą. Na jednym końcu linii ustawia hasło PEWNIE, na drugim NIEPEWNIE

„W czwartej rundzie, proszę oceńcie:
Na ile pewnie czujecie się w aktywnym wykorzystywaniu mediów społecznościowych w poszukiwaniu pracy czy możliwości rozwoju?
Proszę ustawcie się na linii continuum. Dziękuję

W rundzie czwartej trener nie moderuje oceny koleżeńskiej.

6.

Trener zaprasza uczestników, aby powrócili na swoje miejsca i kończy krótkim końcowym etapem refleksji.

„Bardzo dziękuję wam za udział w ćwiczeniu. Umiejętność samooceny to bardzo cenne narzędzie rozwojowe. Zawsze możemy zrobić kolejny krok do przodu jeśli poddajemy nasze działania refleksji.
Na koniec mam dla was dwa pytania:
Na kolejnym tego typu wydarzenie co możesz zrobić inaczej, lepiej, na podstawie tego, czego się nauczyłeś?
Jak to, co o teraz już wiesz o sobie, możesz zastosować w codziennym życiu?

M.4.8 Zasady kreowania wizerunku?

CEL

- Przygotowanie do realizacji prezentacji wideo na potrzeby video CV, do zmieszczenia na portalu EURES
- Zapoznanie uczestników z zasadami kreowania wizerunku

CZAS TRWANIA

60 minut

POTRZEBNE MATERIAŁY

- krótkie teksty bajek karta -pracy uczestnika,
- nożyczki do pocięcia karty pracy uczestnika

PROCEDURA WYKONYWANIA ĆWICZENIA

1. Wyjaśnienie celu zadania oraz podanie instrukcji.
2. Wybranie z grupy ochotników.
3. Przydział tekstów ochotnikom i zadań do wykonania.
4. Prezentacja na forum wykonania ćwiczenia.
5. Podsumowanie ćwiczenia.

PROCEDURA WYKONYWANIA ĆWICZENIA

1.

Trener wyjaśnia cel zadania i wybiera 4 ochotników.

„W ćwiczeniu które będziemy wykonywali pomoże nam zastanowić się nad autoprezentacją, gestykulacją i w kreowaniu wizerunku. Zapraszam 4 ochotników. Na chwilę z ochotnikami wyjdziemy na zewnątrz, po powrocie wyjaśnię wam dalsze zasady naszej gry".

Z grupą ochotników trener opuszcza salę .

2.

Na zewnątrz rozdaje ochotnikom karty pracy z instrukcją w jaki sposób mają czytać tekst, który dostali.

„Każdy z was otrzymał ode krótki tekst. Wasze zadanie polega na tym, że po kolei będziecie wchodzić do Sali i odczytywać tekst według dołączonych wskazówek. Bardzo proszę o stosowanie się do wytycznych. Na przygotowanie tekstu macie 10 minut.

Uczestnicy zapoznaj się z tekstem i instrukcją jego prezentacji.
Trener wraca na salę do pozostałych uczestników.

3.

Trener przekazuje instrukcję do dalszej części ćwiczenia.

Za chwilę po kolei do Sali będą wchodziły osoby i będą odczytywały tekst. Wasze zadanie polega na obserwacji , w jaki sposób to robią. Jakie robią na Was wrażenie, czy łatwo wam się ich słucha. Swoje spostrzeżenia zapisujcie na kartkach. Wszystkie informacje zwrotne zbierzemy po wystąpieniu ostatniej osoby.

Na flipcharcie trener może zapisać wskazówki dla obserwatorów:

1. Tzw. mowa ciała prezentera
2. Tembr głosu, głośność i wyraźność czytania tekstu.
3. Inne gesty i mimika, na które oceniający zwrócił uwagę.

4.

Trener kolejno zaprasza osoby prezentujące do Sali, każdy z nich zgodnie ze swoją instrukcją odczytuje tekst.

Zapraszam 1….4, osobę.
Przypominam o notatkach.

Po każdej sobie następuje chwila przerwy, aby obserwatorzy mogli zapisać spokojnie swoje spostrzeżenia. Osoba, która przeczytała swój tekst, może pozostać w Sali.

5.

Po ostatnim wystąpieniu Trener zaprasza obserwatorów do wypowiedzi na forum, co zaobserwowali, co im ułatwiało a co utrudniało słuchanie wystąpień.

Przejdziemy teraz do omówienia waszych spostrzeżeń. Na co zwróciliście uwagę słuchając tych wystąpień. Co Wam pomagało, a co przeszkadzało w ich słuchaniu?”

Trener moderuje dyskusję pod kątem ważnych zachowań w komunikacji wpływających na cechy dobrej autoprezentacji.

6.

Trener podsumowuje ćwiczenie.

Wypisując na flipcharcie złote zasady autoprezentacji”

Reasumując czym powinna charakteryzować dobra autoprezentacja. Ustalmy sobie tzw. złote zasady autoprezentacji” Zapiszę je na flipcharcie.

Trener zwraca uwagę aby pojawiły się takie zagadnienia jak: ton głosu, głośna, wyraźna wypowiedź, tzw. „gesty otwarcia”, utrzymywanie kontaktu wzrokowego, utrzymywanie kontaktu werbalnego itp.

Zasady kreowania wizerunku – M.4.5 Student worksheet

CZERWONY KAPTUREK.

Była sobie raz mała śliczna dziewczynka! Każdy, kto na nią spojrzał, pokochać ją musiał zaraz. Była ulubienicą babuni swej, która rada by jej była dać wszystko, co tylko jest na świecie. Pewnego dnia podarowała małej czerwony, aksamitny kapturek, w którym tak pięknie wyglądała, że nie chciała włożyć już innej czapeczki. Chodziła ciągle w swym czerwonym kapturku i przezwano ją też «Czerwonym kapturkiem». Raz powiedziała jej matka: — Masz tu smaczny placek i flaszkę wina. Zanieś to babuni. Jest chora i bezsilna, pokrzepi się i wzmocni. Idź, zanim się zrobi gorąco, bądź uważna, nie schodź z drogi, bo biegając mogłabyś stłuc flaszkę, a wówczas babuni nic by się nie dostało. Gdy zaś przyjdziesz, nie rozglądaj się po kątach, ale powitaj grzecznie babunię.

— Dziewczynka przyrzekła matce, że wszystko spełni jak należy.

Babka mieszkała w głębi lasu, o pół godziny drogi od wsi. Gdy dziewczynka znalazła się w lesie, napotkała wilka. Nie wiedziała ona, co to za zły zwierz, przeto nie przestraszyła się go wcale.

— Dzień dobry, Czerwony Kapturku! — powiedział wilk.

— Dzień dobry, wilku! — odrzekła uprzejmie.

— Dokąd to zmierzasz tak rano?

— Do babuni.

— Co niesiesz pod fartuszkiem?

— Placek i wino. Wczoraj upiekła go mama. Niosę to babuni. Jest stara i wycieńczona, posili się i orzeźwi.

— A gdzież to mieszka twoja babunia?

— Dobry kawał drogi stąd. Domek jej stoi pod trzema dębami, wokoło są krzaki leszczyny, trafisz tam łatwo.

Wilk pomyślał: «Smaczny to dla mnie kąsek z tej małej, lepszy jeszcze, niż stara babka. Muszę się wziąć mądrze do rzeczy, by mi obydwie wpadły w zęby.»

Szedł przez chwilę obok dziewczynki, potem zaś rzekł:

— Spojrzno, jakie piękne kwiatki wokoło. Czemu się na nie nie patrzysz? Zda mi się, że nie słyszysz nawet świegotu ptasząt. Idziesz prosto przed siebie jak do szkoły, a w lesie tak miło, że aż się serce raduje.

Dziewczynka podniosła oczy i zobaczywszy drzewa oblane migotliwymi promieniami słońca, oraz mnóstwo ślicznych kwiatów, pomyślała: «Ucieszyłaby się babunia, gdybym jej przyniosła bukiet. Jeszcze wcześnie i zdążę na czas.» — Potem zeszła z drogi i ruszyła w las za kwiatami. Zerwawszy jeden, spostrzegała zaraz drugi, jeszcze, zdało się, piękniejszy i zagłębiała się w las coraz to dalej. Zaś wilk poszedł prosto do domu babki i zapukał.

— Kto tam? — zapytała babka.

— To ja, Czerwony Kapturek! — rzekł wilk. — Przynoszę placek i wino, wpuść mnie, babuniu.

— Naciśnij klamkę — powiedziała staruszka, — jestem słaba i nie mogę wstać, by ci otworzyć.

Wilk wszedł; nie mówiąc słowa, zbliżył się do staruszki i połknął ją. Potem ubrał się w jej odzież i w czepek, legł w łóżku i zasunął firanki.

Tymczasem dziewczynka biegała za kwiatkami i dopiero, gdy zebrała ich tyle, że ledwo unieść mogła, przypomniała sobie o babce i poszła prędko do niej. Zdziwiło ją bardzo, że zastała drzwi otwarte, gdy zaś weszła, zrobiło jej się jakoś nieswojo. Pomyślała; «Jakże tu jakoś straszno dzisiaj, chociaż zawsze było mi bardzo wesoło u babuni».

— Dzień dobry babuniu! — zawołała, ale nikt nie odpowiedział.

Potem podeszła do łóżka, rozsunęła firanki i zobaczyła, że babunia leży, z czepkiem wsuniętym głęboko na twarz. Wyglądała bardzo jakoś dziwnie.

— Babuniu! — powiedziała dziewczynka. — Jakież ty masz wielkie uszy!?

— Bym cię lepiej słyszała, — odparł wilk, udając babunię.

— A jakie ogromne oczy!?

— Bym cię lepiej widziała.

— A jakie ogromne ręce!?

— Bym cię mogła lepiej schwytać.

— A jaką ogromną paszczę!?

— Bym cię łatwiej mogła połknąć.

Rzekłszy to, wyskoczył wilk z łóżka i połknął biedną dziewczynkę.

Nasyciwszy swą żarłoczność, wilk położył się z powrotem i zaczął głośno chrapać. Niezadługo zjawił się pod domem myśliwy i pomyślał; «Coś za głośno chrapie dziś staruszka. Muszę zobaczyć, czy nie chora. Wszedł i zbliżywszy się do łóżka, zobaczył wilka.

— Tuś mi stary łotrze! — zawołał. — Dawno cię szukam!

Powiedziawszy to, chciał już wziąć na cel wilka, ale wpadło mu do głowy, że może pożarł on staruszkę i że może da się ją jeszcze ocalić. Nie strzelił więc, ale rozpruł nożyczkami brzuch śpiącego zwierzęcia. Po kilu cięciach ujrzał Czerwony Kapturek, a gdy uczynił jeszcze kilka cięć, wyskoczyła dziewczynka i zawołała:

— Ach, jakem się przelękła! Jakże ciemno było w brzuchu wilka!

Także i babka wyszła żywa jeszcze, ale strasznie zdyszana. Dziewczynka przyniosła prędko kilka wielkich kamieni i wypełniono niemi brzuch wilka. Zwierz zerwał się, chciał uciekać, ale kamienie były tak ciężkie, że padł na ziemię i zdechł.

Wszyscy troje radowali się bardzo. Myśliwy ściągnął z wilka skórę i poszedł do domu, babunia zaś zjadła placek przyniesiony, wypiła wino i wyzdrowiała. A dziewczynka pomyślała sobie: «Póki życia, nie zejdę już z drogi i nie pobiegnę w las wbrew zakazowi mamusi.» źródło: https://pl.wikisource.org/wiki/Czerwony_Kapturek

Instrukcja dla Uczestnika nr 1:

Czytaj tekst głośno, wyraźnie, utrzymuj kontakt wzrokowy ze słuchaczami. Przeczytaj tekst w taki sposób aby wzbudzić zainteresowanie słuchaczy. Akcentuj najważniejsze według ciebie fragmenty.

Instrukcja dla Uczestnika nr 2:

Czytaj tekst bardzo cicho, nie reaguj na prośby o głośniejsze czytanie. Zasłaniaj usta. Nie podtrzymuj kontaktu wzrokowego. Zachowuj się tak jakbyś się czegoś bał (gesty, postawa ciała).

Instrukcja dla Uczestnika nr 3:

Czytaj tekst niewyraźnie, pomijaj fragmenty, wracaj do tego co już czytałeś, zaczynaj kilka razy od początku, zachowuj się tak jakbyś był bardzo zdenerwowany, kołysz się , przestępuj z nogi na nogę itp.

Instrukcja dla Uczestnika nr 4:

Czytaj tekst bardzo głośno, wręcz wykrzykuj niektóre zdania. Wykonuj gesty i postawą ciała manifestuj złość i gniew a nawet lekceważenie wobec słuchaczy.

M.4.9 Wytyczne do nagrania video?

POTRZEBNE MATERIAŁY

- karta pracy studenta
- aparat z funkcja nagrywania – kamera
- timer
- flipchart
- flamastry

CZAS TRWANIA

- 2 godziny

PROCEDURA WYKONYWANIA ĆWICZENIA

1. Wyjaśnienie celu zadania oraz podanie instrukcji.
2. Przekazanie każdemu z uczestników materiałów do pracy. Pomoc przy obsłudze sprzętu.
3. Przydział uczestników do danych grup.
4. Prezentacja na forum wykonania ćwiczenia.
5. Podsumowanie ćwiczenia.

PROCEDURA WYKONYWANIA ĆWICZENIA

1.

Trener wyjaśnia cel zadania i podaje dokładną instrukcję.

„Podczas dzisiejszego ćwiczenia będziecie mogli poczuć się jak w uczniowie szkół dziennikarskich. Zadaniem każdej osoby będzie nagranie swojego CV w formie VIDEO.Za chwile każdy z Was otrzyma Kartę pracy z wytycznymi jak powinno wyglądać takie VIDEO CV. Proszę zapoznanie się z informacjami . Macie na to 5 min. ”

Trener zapisuje zasady na flipcharcie, krótko je omawiając i jeżeli pojawiają się pytania wyjaśnia uczestnikom wytyczne. Na tablicy umieszczone mogą być również wypunktowane informację podsumowujące podstawowe zasady autoprezentacji.

2.

Trener dzieli uczestników na 5, 6 - osobowych zespołów.

„Zdaniem każdego z Was będzie przygotowanie i zaplanowanie swojego wystąpienia VIDEO. Proszę aby każdy z Was w swoim wystąpieniu uwzględnił przekazane wytyczne. W razie wątpliwości proszę o pytania. Macie na to 30 minut.

Uczestnicy zapoznaj się z tekstem i instrukcją jego prezentacji, przygotowując swoje indywidualne VIDEO CV. Trener podchodzi do uczestników, weryfikując jasność przekazanych instrukcji.

3.

Trener przekazuje instrukcję do dalszej części ćwiczenia.

Za chwilę w grupach dobierzecie się w pary. Każda z par za pomocą urządzenia multimedialnego pomoże stworzyć VIDEO CV partnerowi. Rolą osoby nagrywającej będzie tylko nagranie wypowiedzi, bez komentarzy, bez wypowiadania swoich uwag na temat nagrywanych informacji. Następnie zamienicie się rolami. Macie na to 30 minut.

Trener pilnuje czasu

4.

Trener kolejno zaprasza osoby do zaprezentowania swojego VIDEO CV w swoich grupach.

Teraz proszę Was abyście w grupach obejrzeli nagrane CV i ocenili je według pytań umieszczonych w ankietach. Proszę o aktywny udział, o zgłaszanie uwag oraz propozycji zmiany. Na ich podstawie każda z osób nanosi poprawki i opracowuje swoje VIDEO CV do ponownego nagrania Macie na to 40 minut.

Po każdym obejrzanym VIDEO CV każdy z uczestników otrzymuje informację zwrotną od grupy. Trener pilnuje czasu.

5.

Po ostatnim wystąpieniu Trener zaprasza uczestników do wypowiedzi na forum, co zaobserwowali, jakie były najczęściej popełnione błędy, co im się podobało. Czas podsumowania to 35 min.

Przejdziemy teraz do omówienia waszych spostrzeżeń. Na co zwróciliście uwagę oglądając CV VIDEO swoich kolegów. Co Wam się podobało, jakie błędy występowały najczęściej?

Trener moderuje dyskusję pod kątem ważnych elementów, jakie powinny zostać zachowane aby prezentacja VIDEO była wykonana w sposób profesjonalny.

6.

Trener podsumowuje ćwiczenie. Każdy z uczestników dokonuje korekty nagrania według wytycznych i spostrzeżeń.

Reasumując czym powinna charakteryzować dobra autoprezentacja. Teraz ponownie podzielicie się w pary i nagracie VIDEO CV, według wytycznych i otrzymanych spostrzeżeń. Macie na to 45 minut.

Trener po ponownym nagraniu VIDEO CV, prosi uczestników o wybór trzech nagrań i prezentuje je w ramach podsumowania ćwiczenia na forum grupy. Czas na prezentacje to 20 minut.

Wytyczne do nagrywania video – M.4.5 Student

JAK ZACHOWAĆ SIĘ PRZED KAMERĄ!

1. **PRZYGOTOWNIE INFORMACJI O JAKICH CHCEMY MÓWIĆ.**
   a) Przygotowujemy informację (zarys treści) w formie konspektu jakie chcemy przedstawić.
   b) Używamy prostych, krótkich i konkretnych zdań.
   c) Nie zapisujmy tekstu, którego nie da się odtworzyć w nagraniu lub którego odczytanie będzie sprawiało nam problemy.
   d) Przed wystąpieniem WARTO poćwiczyć przygotowany tekst.

2. **WYPOWIEDZI – JAK NAS WIDZĄ TAK NAS PISZĄ**
   a) Mów z energią, ale powoli i wyraźnie. Staraj się nie uciekać wzrokiem, uśmiechać się i robić wrażenie naturalności bez nie potrzebnych gestów.
   b) Gesty jakich WARTO unikać to : nie potrzebne i sztuczne poruszanie się, nie wolno kołysać się na boki, wymachiwać rękami, ściskać dłoni, chichotania. Unikaj gestów wyrazistych takich jak przy publicznych wystąpieniach- TUTAJ NIE MÓWISZ DO TŁUMU LUDZI.

      Podczas nagrania zachowaj wyprostowaną postawę ciała- NIE GARB SIĘ, kontroluj gestykulację, nawiązuj kontakt wzrokowy, stań stabilnie na obu nogach zachowując wyprostowaną pozycję.
   c) Ubiór - Postaw na uniwersalny ubiór, dopasowany do rangi stanowiska na jakie aplikujesz – Zbyt jaskrawe ubranie odwróci uwagę od Twojej wypowiedzi.
   d) Make up- zarówno Panie jak i Panowie powinni przed nagraniem zadbać o to by wyglądać dobrze, przed kamerą. Kamera uwypukla nasze mankamenty, dlatego warto lekko poprawić niedoskonałości skóry. Pamiętaj, że w każdym studiu telewizyjnym w taki sposób dba się o dobrą prezencję każdej zaproszonej osoby- od Aktora po Prezydenta.

3. **PRZYGOTOWANIE WYPOWIEDZI**
   a) Przedstawianie się – przedstaw się wyraźnie, najpierw podaj imię a potem nazwisko NIGDY NIE ZACZYNAMY OD NAZWISKA.
   b) Możesz korzystać z przygotowanego wcześniej tekstu –PAMIETAJ TEKST POWINIEN BYĆ KRÓTKI. Zaczynamy od tego co najważniejsze, w krótki zwięzły sposób np. w punktach przedstawiamy się pracodawcy.
   c) Staraj się aby prezentacja nie była za długa średnio powinna trwać około 3 minut.

M.4.10 Moja sieć kontaktów

CZAS TRWANIA

90 minut

Cele:

- zainteresowanie uczestników ideą networkingu
- zbudowanie własnej sieci kontaktów
- uświadomienie uczestnikom możliwości i korzyści płynących ze świadomego budowania sieci kontaktów

POTRZEBNE MATERIAŁY

- karta ucznia
- długopis
- tablica/ filpchart
- flamastry
- laptopy – smartphony- tablety z dostępem do Internetu.

PROCEDURA WYKONYWANIA ĆWICZENIA

1. Rozdanie uczestnikom kart pracy, zawierających szablon pracy.
2. Wyjaśnienie celu zadania.
3. Podanie szczegółowej instrukcji.
4. Indywidulane wykonanie ćwiczenia.
5. Podsumowanie ćwiczenia.

PROCEDURA WYKONYWANIA ĆWICZENIA

1.

Trener rozdaje każdemu z uczestników kartę pracy, która zawiera szablon sieci kontaktów.

„Otrzymaliście karty pracy, na których zostały umieszczona została wstępna wersja schematu własnej sieci kontaktów. Proszę aby każdy indywidulanie zapoznał się z nimi. Macie na to 5 minut.

2.

Trener informuje uczestników, że pierwszym etapem ćwiczenia będzie wyszukanie w przeglądarce internetowej interesującego nas ogłoszenia (w zależności od przedziału wiekowego uczestników istnieje możliwość modyfikacji ćwiczenia pod kątem ogłoszenia o ciekawym kierunku studiów/ szkolenia/ pracy).

„W tym etapie zadania, proszę o wyszukanie interesującego Was ogłoszenia. Prześledźcie proszę znane Wam portale zawierające takie ogłoszenia lub za pomocą przeglądarek wyszukajcie nowe. Macie na to 20 minut.”

Trener upewnia się, czy polecenie jest zrozumiałe, oraz kontroluje czas i przypomina uczestnikom o tym.

3.

Trener informuje uczestników, że drugim etapem ćwiczenia będzie stworzenie na szablonie (karta pracy ucznia) własnej sieci osobistych kontaktów, które będą pomocna w realizacji określonego celu.

„W tym etapie zadania, proszę o to aby każdy z Was na podstawie swoich własnych doświadczeń, informacji, wprowadził w przekazany szablon osoby, instytucje które mogą Wam pomóc podczas realizacji założonego celu. Proszę o weryfikację tych danych pod kątem możliwości udzielanie Wam pomocy w dążeniu do celu. „Macie na to 15 minut.”

4.

Trener, prosi uczestników aby ponownie przyjrzeli się liście osób, instytucji które umieścili na szablonie i zastanowili się czy wszystkie wskazane dane faktycznie będą pomocne w realizacji celu.

Proszę, abyście przeanalizowali wszystkie dane z szablonu, które każdemu z Was pozostały na karcie pracy. Przeanalizujcie je pod kątem tego w czym dana osoba/ instytucja może mi pomoc. Macie na to 10 minut.

Trener upewnia się, ze każdy z uczestników wykonał poprawie polecenie. Trener informuje uczestników, że ostatnim etapem ćwiczenia będzie wypisanie sposobów, kanałów które umożliwią każdemu z uczestników dotarcie do danych osób, instytucji. Każdy uczestnik może wskazać zarówno kontakt mailowy, telefoniczny lub osobisty.

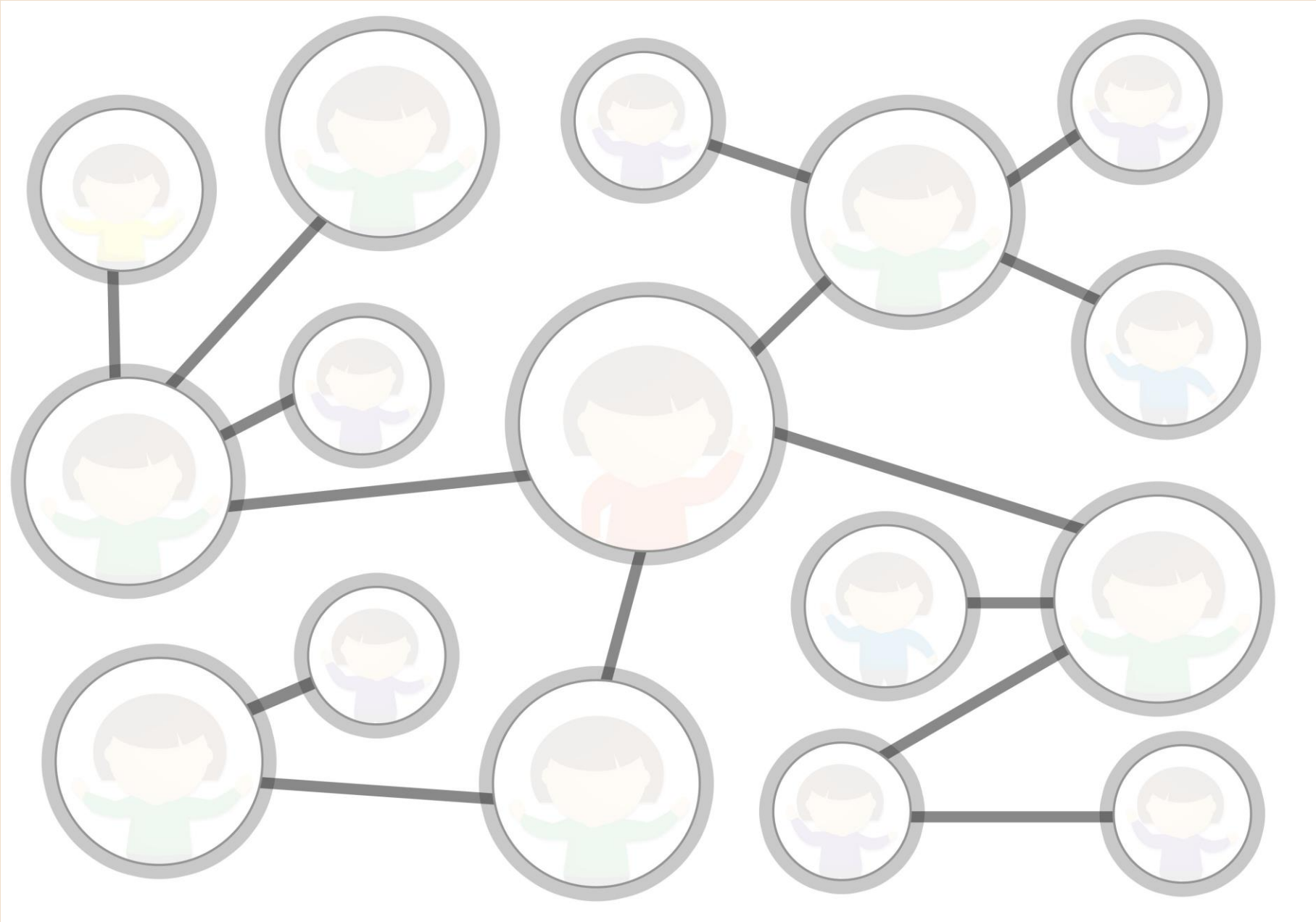
5.

Trener, prosi uczestników przy każdy z nich przy danej osobie instytucji podał kanał jaki wykorzysta w celu nawiązania kontaktu z daną osobą/ instytucją.

Proszę, abyście e na swoich kartach pracy wpisali kanały komunikacyjne jakie ułatwią Wam Kontakt z daną osobą/ instytucją. Macie na to 10 min.

Trener upewnia się, ze każdy z uczestników wykonał poprawie polecenie. Trener po zakończeniu zadania, omawia z uczestnikami metody wykorzystywane obecnie w procesie nawiązywania kontaktów- budowania sieci kontaktów, przytaczając reguły nowoczesnego NETWORKINGU. Każdy z uczestników weryfikuje, uzupełnia lub modyfikuje indywidulanie przygotowaną sieć kontaktów. Czas 30 minut.

M.4.10 Karta pracy



M.4.11 Body part debrief

Cele:

- samoocena swojego zaangażowania w dotychczasowe aktywności
- podsumowanie korzyści odniesionych z udziału w ćwiczeniu
- zastosowanie metafory i wizualizacji w procesie uświadamiania sobie korzyści

CZAS TRWANIA

45 minut

POTRZEBNE MATERIAŁY

- zestaw kart obrazkowych z częściami ciała: serce, mózg, brzuch, ręka, ucho, oko, smiley face wydrukowany w kilku egzemplarzach.

PROCEDURA WYKONYWANIA ĆWICZENIA

1. Wprowadzenie do zadania.
2. Korzyści z udziału w szkoleniu.
3. Podsumowanie ćwiczenia.

PROCEDURA WYKONYWANIA ĆWICZENIA

1.

Trener rozkłada karty obrazkowe na podłodze, wyjaśnia cel zadania oraz znaczenie poszczególnych symboli. Opis znaczenia symboli może również przygotować na flipcharcie, tak aby był widoczny w czasie podsumowania i refleksji.

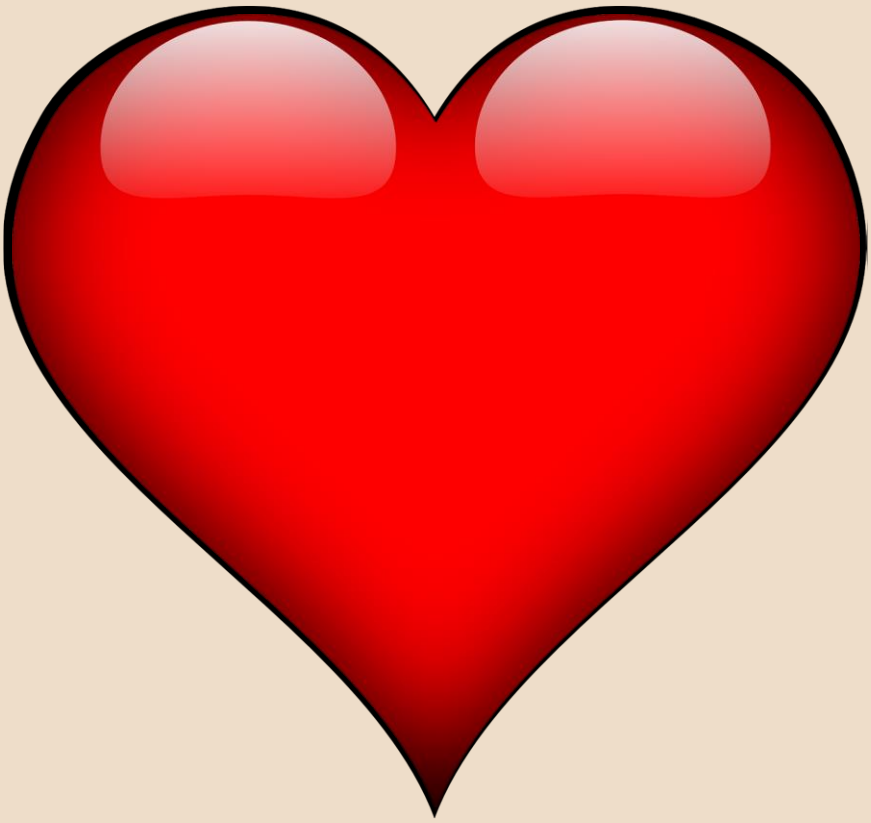
„Nadszedł czas, abyśmy porozmawiali o korzyściach jakie dał nam udział w tym szkoleniu. Wykorzystamy do tego metafory związane z częściami ciała. Na podłodze widzicie karty obrazkowe. Oto ich symbolika:

SERCE – nazwij swoje uczucia, emocje, to czego oświadczyłeś
MÓZG – powiedz o tym, czego się nauczyłeś
BRZUCH – co wymagało od ciebie wysiłku, sprawiło,
RĘKA - w jaki sposób grupa wspierała się, komu czujesz, że mógłbyś pomóc
UCHO – powiedz, co cennego usłyszałeś, albo czego nie usłyszałeś – zabrakło ci tego
SMILEY FACE – powiedz grupie, co cię rozbawiło, nazwij jakieś swoje pozytywne cechy lub pozytywne atrybuty grupy.

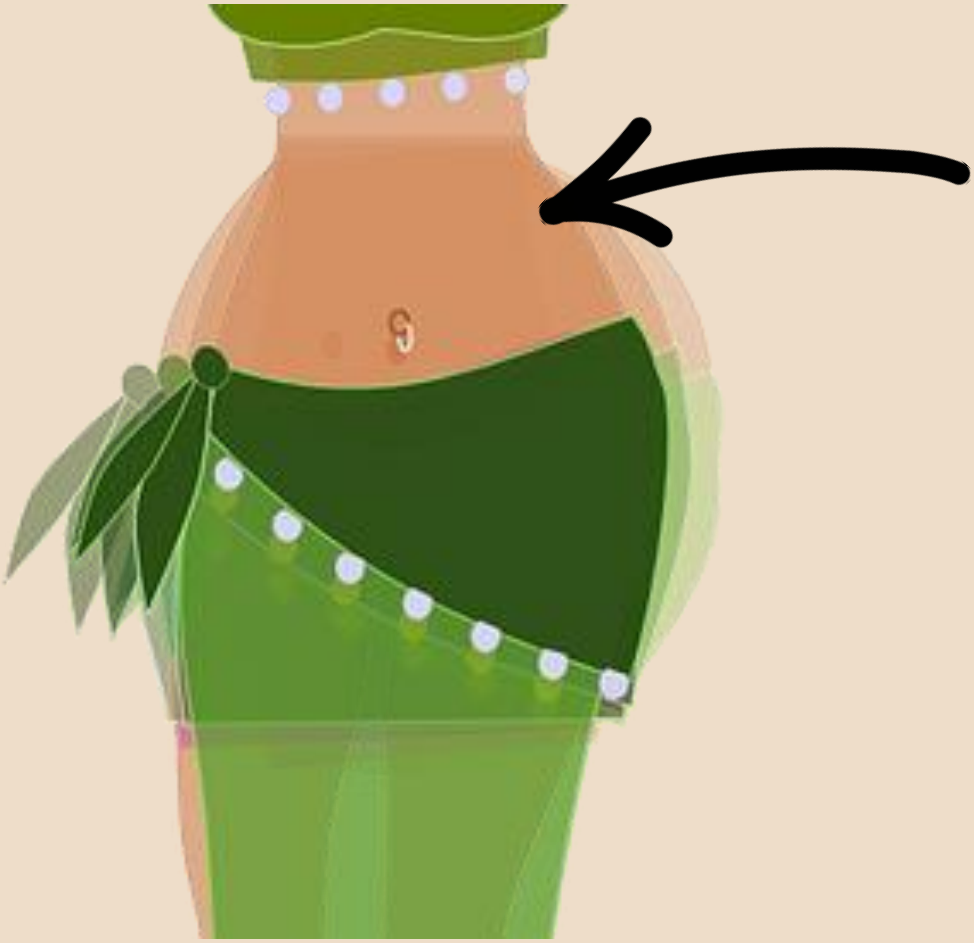
Uczestnicy sami decydują, które karty wybrać, mogą wybierać jeden lub różne obrazki, wypowiadać się kilkakrotnie. Dlatego warto przygotować kilka zestawów kart.

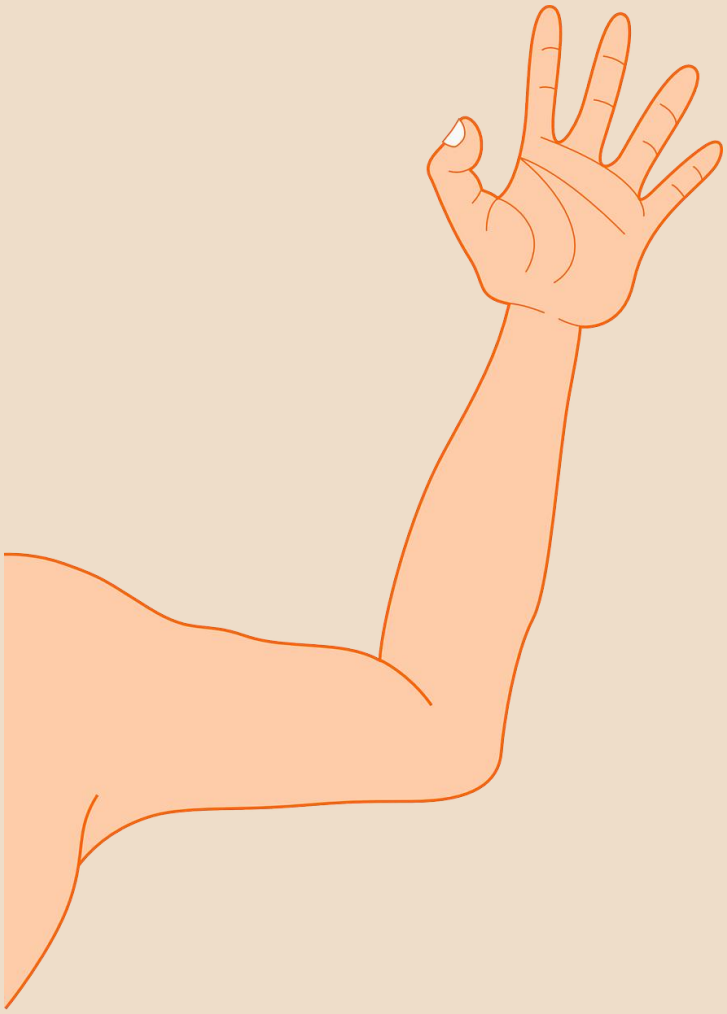
M.4.11 Załącznik do zadania M.4.11

The source: https://pixabay.com, all images used labeled with: CC0 Public Domain.

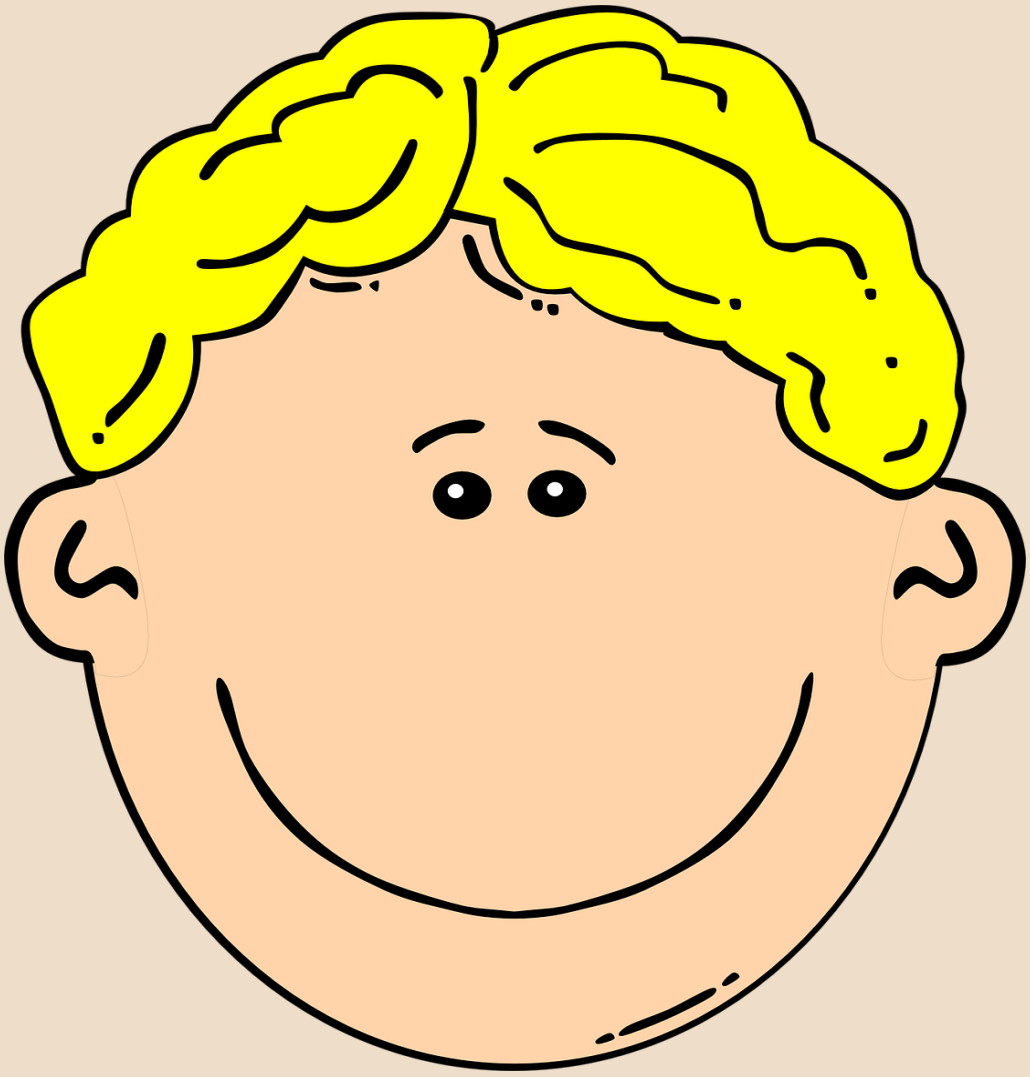


----------✂----------✂----------





----------✂----------✂----------



----------✂----------✂----------

How it went in Poland!

The pilot-phase workshop took place in Poland in April 2016. We hosted a group of 30 particiapnts from Poland, Germany and Italy. The workshop was combined with a number of sithseeing city games and competions. The training programme was based on chosen activities for European Entrpreneurship Mannual. The attempt was made to have a smaple of tasks from each module. We had to take into account, as suggested in *the Trainer Manual* the group was varied in terms of age and life experience. It certainly was an addedd value, but at times it demanded from the trainer a bit of task adaptation. The combination of get to know, training and enegising activities made this training a memorable event and helped build a great team spirit. Here are some participants comment:

Photo 1 – I loved talking to all the people. Rules were great. I could share a lot of my experience. It was memorable. (Pierre Giorgio)

Photo 2 – This first activity Graffiti was great. I could speak English and talked to evrybody! (Ulrike)

Photo 3 – I said hello to everybody. Mage a lot of friends at the beginning. Good ice-breaker (Francesco)

Photo 4 – Talking over my dreams and seeing myself in the future was eye-opening. (Janek and Maria Grazia)

Photo 5 – Energisers always work well! I love them (Beata)

Photo 6 – Finally I could name my dream! I know what I really want in one sentence! (Brian)

Photo 7 – Wow, we learnt a lot about other countries. It is good to have first-hand relation (Kasia and Justyna)

Photo 8 – You know, we can tell you everything about Italy! (Antonio)

Photo 9 – "*Theatre of the opressed*" really helped me to look at problems as challenges to meet" (Weronika)

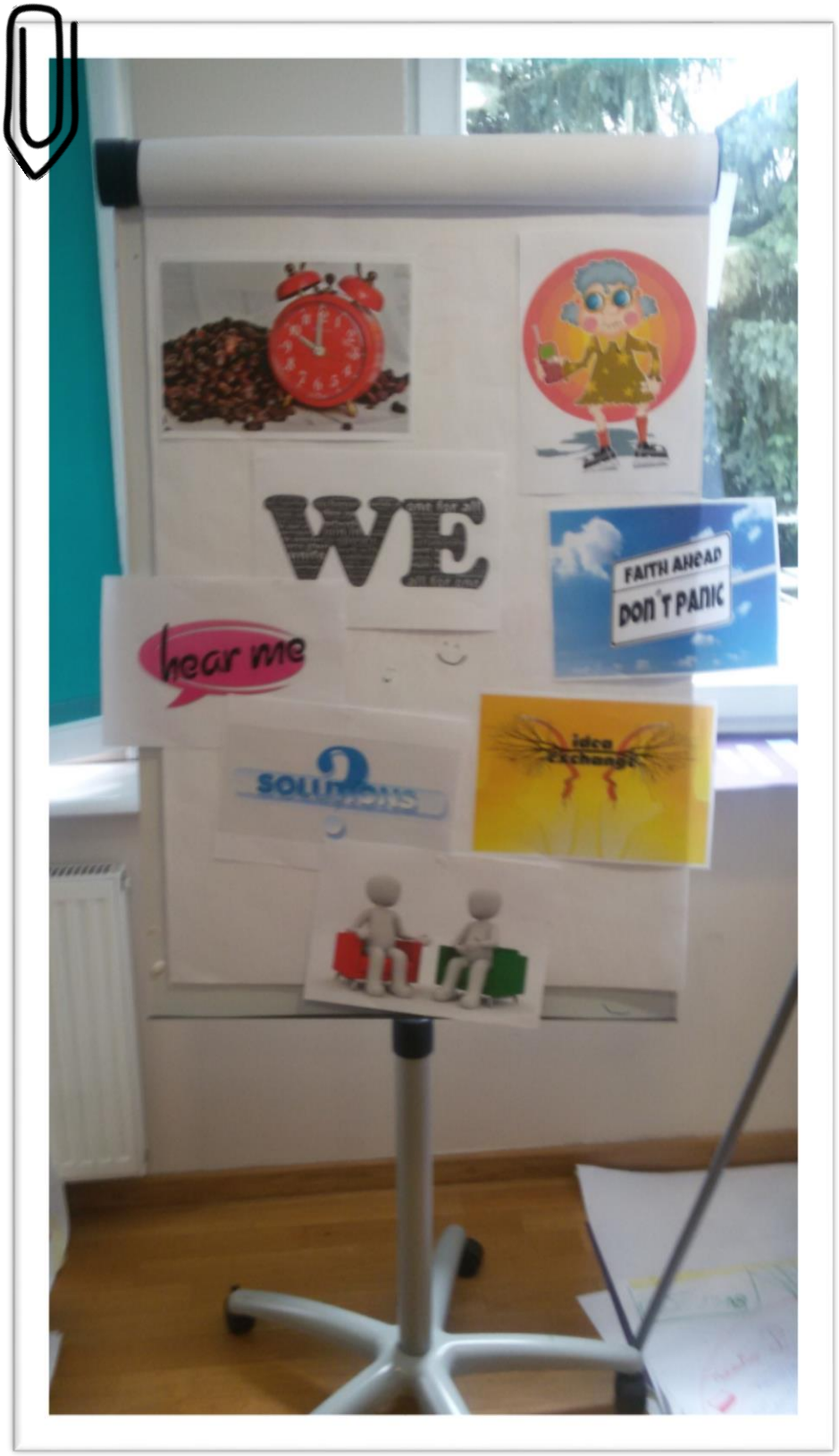


Photo 10 – "Sticking to the contract was rewarding but a bit of a challenge!"

(Monika)

Photo 11 – "Super idea – I have learnt so much about myself! Couldn't wait till I can read it" (Irene)