

Model pracy w systemie „Odwrócona rekrutacja”



ODWRÓCONA

REKRUTACJA

Stworzony przez Arkadiusza Nepelskiego, Bożenę Wragę i Andrzeja Lesiaka



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Projekt "Małe wielkie zmiany - sieć rozwoju innowacji społecznych " jest realizowany przez Stowarzyszenie Na Rzecz Spółdzielni Socjalnych w partnerstwie z PwC Polska Sp. z o.o. w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Innowacja społeczna „Odwrócona rekrutacja”

„Odwrócona rekrutacja” to narzędzie dla agencji pośrednictwa zatrudnienia służące do pracy z bezrobotnymi absolwentami studiów wyższych. Zmieniony został w niej kierunek poszukiwań: najpierw zdiagnozowany zostaje – poprzez rozwiązywanie różnorodnych problemów, warsztaty oraz spotkania z doradcą zawodowym i rekruterem - potencjał danej osoby, a następnie rozpoczynają się poszukiwania firm, które są zainteresowane osobą z danym potencjałem.

Innowacja społeczna pt. „Odwrócona rekrutacja. Zrekrutuj sobie pracodawcę” został stworzony, zrealizowany i opisany przez Arkadiusza Nepelskiego, Bożenę Wragę, Andrzeja Lesiaka oraz Agencję pośrednictwa pracy „Assunto”.

Czym jest „Odwrócona rekrutacja”

Projekt „Odwrócona rekrutacja” to narzędzie dla agencji pośrednictwa zatrudnienia służące do pracy z bezrobotnymi absolwentami studiów wyższych.

Odwrócony został w nim kierunek rekrutacji. W tradycyjnym procesie naboru kandydat ma spełniać wymagania podyktowane przez stanowisko, na które aplikuje. Próba znalezienia „idealnej” osoby na dane stanowisko to często karkołomny i długotrwały proces. W naszej innowacji proces rozpoczyna się od gruntownej diagnozy zainteresowań, predyspozycji, wartości i osobowości rekrutowanego. Następnie na podstawie wyników łączony on jest z pracodawcą, w organizacji którego najpełniej wykorzysta swój potencjał.

Patrząc na to zagadnienie od strony psychologicznej, wewnętrzne zasoby, takie jak predyspozycje, zainteresowania, wartości i osobowość, które kształtują się do około 16 roku życia, pozostają przez całe życie jednostki niezienne. Stąd nie da się na siłę dopasować człowieka do stanowiska. To to jaki jest definiuje, na jakim stanowisku się sprawdzi. Należy wyjść od jego zasobów i znaleźć pracę, w której się on idealnie odnajdzie.

Dzięki szerokiej wachlarzowi firm, z którymi współpracują agencje, nie istnieje problem „złych odpowiedzi” w naszym procesie. Stąd uczestnicy projektu nie muszą starać się dopasować do klucza rekrutacji. Dzięki temu na wyjściu uzyskujemy autentyczny, niezaciemniony obraz predyspozycji, zainteresowań, wartości oraz osobowości absolwenta.

To nowe podejście do rekrutacji pozwoli zasypać przepaść między absolwentami, którzy nie mogą znaleźć pracy a firmami, które nie mogą znaleźć pracowników. Kluczowe jest tu wyjście od potencjału danej jednostki, nie zaś od wakat na konkretne stanowisko.

Model „Odwróconej rekrutacji” się z następujących elementów:

- Pierwszym etapem (tuż po rekrutacji do projektu) jest rozwiązywanie przez uczestników wyzwań/problemów, które mają zdiagnozować, jakie kompetencje cenione przez pracodawców posiada dana osoba. Problemy będą wysyłane drogą mailową, zaś odpowiedzi zostaną zweryfikowane przez specjalistę HR ds. rekrutacji.
- Kolejnym, kluczowym w całym projekcie, elementem jest proces grupowy. Są to weekendowe zajęcia prowadzone aktywnymi, angażującymi metodami, które pozwolą uczestnikom poznać się nawzajem i wesprzeć w odnajdywaniu swojej drogi życiowej, a także indywidualnie odkrywać swoje wewnętrzne zasoby niezbędne do podjęcia właściwych wyborów edukacyjno-zawodowych.
- Przedostatnim elementem jest indywidualna diagnoza potencjału (w której wsparciem posłużą doradca zawodowy i pośrednik pracy), która pozwoli uczestnikom podsumować dotychczasowe odkrycia i ustalić kierunek dalszych działań.
- Zwieńczeniem projektu są rozmowy rekrutacyjne z firmami, podczas której uczestnicy zaprezentują siebie i będą mieli okazję porozmawiać z pracodawcami, którzy reprezentują branżę z ich obszaru zainteresowań.

Kluczową i najważniejszą mocną stroną innowacji jest autonomiczność procesu rekrutacyjnego. W klasycznym modelu rekrutacji przedsiębiorstwom zależy przede wszystkim na znalezieniu pracowników, stąd może się zdarzać, że kandydaci w procesie rekrutacji są „na siłę” dopasowywani do wymagań danego stanowiska. W „Odwróconej rekrutacji” na koniec etapu diagnozowania potencjału stawiane jest pytanie „Na jakim stanowisku osoba z

takimi predyspozycjami najlepiej się sprawdzi?” I dopiero w odpowiedzi na to pytanie nawiązywany jest kontakt z pracodawcą, który może być zainteresowany zatrudnieniem pracownika w danym obszarze. Takie podejście umożliwia z jednej strony trafne dopasowanie osoby do stanowiska i branży, z drugiej zaś umożliwia każdemu wzięcie udziału w procesie i wyjście z niego z konkretną odpowiedzią na pytanie „do czego się nadaje?”

Innowacja pozwoli zredefiniować drogę zawodową bezrobotnych absolwentów, którzy nie mogąc znaleźć pracy w swoim zawodzie oraz, znajdując tylko mało satysfakcjonujące, krótkookresowe zatrudnienie, stracili nadzieję na stabilną, satysfakcjonującą przyszłość zawodową. Dzięki „Odwróconej rekrutacji” znajdą branżę, w której pomimo braku doświadczenia świetnie się odnajdą, a z pomocą agencji zatrudnienia otrzymają szansę zatrudnienia.

Korzyścią dla agencji pośrednictwa pracy będzie dokładne zdefiniowane branże i stanowiska, z którym kompatybilny jest bezrobotny. To pozwoli im „dostarczać” pracodawcom zaangażowanych i kompetentnych pracowników, na których brak narzeka obecnie większość pracodawców. Wymagać to będzie zmiany myślenia, gdyż nie zawsze od razu znajdzie się „idealny kandydat”, jak to ma mieć miejsce w obecnym systemie rekrutacji. Ale kiedy już realnie idealny kandydat się znajdzie (za sprawą „Odwróconej rekrutacji”), pracodawcy zrozumieją, że taki system jest znacznie lepszy od bieżącego.

Założenie takie jest bardzo bliskie filozofii „turkusowej organizacji”, która jest dla nas inspiracją w tym projekcie. Ponadto agencje pośrednictwa pracy zyskają nowych klientów, gdy dzięki skutecznemu modelowi znajdowania doskonale dopasowanej pracy z jej usług zaczną korzystać coraz więcej osób prywatnych – zaś na chwilę obecną głównymi pracodawcami agencji są przedsiębiorstwa.

Części składowe „Odwróconej rekrutacji”

Model pracy w systemie „Odwrócona rekrutacja” jest zbiorem narzędzi i wypracowanych materiałów wraz z instrukcją użytkowania oraz opisem procesu, które pozwolą zastosować ten model w dowolnej agencji pośrednictwa pracy.

a) Metoda budowania i zarządzania partnerstwem międzysektorowym wspierającym przedsięwzięcie

Opis schematu angażowania partnerów przedsięwzięcia (uczelnie, publiczne i niepubliczne instytucje rynku pracy, pracodawcy) oraz współpracy i synergii przy realizacji innowacji społecznej.

b) Schemat arkusza rekrutacyjnego oraz materiałów informacyjnych rosyłanych do bezrobotnych absolwentów na początku projektu wraz ze wskazówkami dotyczącymi metod docierania do absolwentów

Arkusze rekrutacyjny jest wzorem arkusza z pytaniami, które na początkowym etapie pomogą poznać kandydatów i w razie konieczności pomogą w selekcji osób zakwalifikowanych do udziału w projekcie. Ponadto arkusz pozwoli zweryfikować kluczowy element, na który kładziony jest nacisk – motywację.

Wzór materiałów informacyjnych to przykładowa treść ogłoszeń umieszczanych w portalach społecznościowych, wzór plakatu używanego w projekcie oraz wzór ulotek rozdysponowywanych na uczelniach i w Urzędach Pracy.

c) Skrypt przeprowadzenia spotkania rekrutacyjnego

W ramach spotkania rekrutacyjnego zostanie omówiony projekt, jak również zostaną przeprowadzone ćwiczenia warsztatowe, które mają dać uczestnikom obraz tego, jakimi metodami będą pracować na warsztatach. Wszystkie te elementy zostaną opisane w skrypcie.

d) Zebrane i przygotowane problemy do rozwiązania dla uczestników projektu

Problemy do rozwiązania to zbiór zadań, które mają zweryfikować czy uczestnicy posiadają rozwinięte w wysokim stopniu cechy, które są pożądane przez konkretnych pracodawców. Będzie to kilkanaście cech, na podstawie których zostanie opracowanych od kilkunastu do kilkudziesięciu zadań.

e) Opis modelu selekcji i oceny rozwiązań problemów

Szczegółowy schemat oceny rozwiązań problemów, dzięki któremu możliwe będzie przyporządkowanie poszczególnych cech pożądanych przez pracodawców do poszczególnych osób.

f) Skrypt procesu grupowego

Kompletny opis weekendowych zajęć, które są kluczowym elementem modelu „Odwróconej rekrutacji” i przekazują metodologię pracy z grupą, której finałem jest odkrycie przez

uczestników zajęć swojej drogi zawodowej. W ramach 24 godzin pracy (8 godzin w piątek, 8 godzin w sobotę, 8 godzin w niedzielę) uczestnicy odkrywają swoje wewnętrzne zasoby (predyspozycję, zainteresowania, wartości, osobowość) oraz otrzymują możliwość przyjrzenia się sobie oczami innych uczestników.

g) Opis przeprowadzenia indywidualnej diagnozy potencjału

Indywidualna diagnoza potencjału składa się z dwóch części – spotkania z doradcą zawodowym oraz spotkania z ekspertem HR ds. rekrutacji przygotowujące do rozmów rekrutacyjnych w firmach. Dzięki tym dwóm spotkaniom uczestnik może podsumować swoją pracę w ramach projektu oraz przygotować się do przedstawienia swoich odkryć przyszłemu pracodawcy.

h) Opis przebiegu łączenia uczestników projektu z firmami w kontekście rozmów kwalifikacyjnych

Zadaniem specjalisty ds. współpracy międzysektorowej na zakończenie projektu jest skontaktowanie się z firmami i przekazanie im informacji o uczestnikach wypracowanych w ramach projektu. Dzięki temu firmy będą mogły wybrać interesujących je kandydatów i zaprosić ich na rozmowy rekrutacyjne.

Opis problemu, który innowacja ma rozwiązać

Z badania Millward Brown z 2015 roku przeprowadzonego na zlecenie agencji Work Service S.A. wynika, że aż 53 proc. Polaków pracuje na stanowisku, które nie jest zgodne z ich wykształceniem.

Według informacji podanych przez Główny Urząd Statystyczny w pierwszym kwartale 2017 roku w Powiatowych Urzędach Pracy zarejestrowanych było ponad 175 tysięcy osób z wykształceniem wyższym.

Wysokie bezrobocie wśród absolwentów uczelni i bardzo wysoki – ponad połowa – wskaźnik pracy poza obszarem swojego wykształcenia to alarmujące dane. W efekcie mamy dwie perspektywy, które na chwilę obecną nie mogą znaleźć wspólnego mianownika: z jednej strony niemożność znalezienia pracy, bądź znajdowanie krótkookresowej, niskopłatnej pracy

przez absolwentów, z drugiej zaś pracodawcy niemogący znaleźć zaangażowanych i kompetentnych pracowników.

Ewidentnie mamy tu problem – niszę – która wymyka się wszelkim próbom rozwiązania.

Tę niszę chcemy zagospodarować naszym projektem, który pozwoli absolwentom zrewidować swoją drogę zawodową. Pracodawcy chętnie przyuczą potencjalnego pracownika nawet od zera, jeśli tylko będzie on wykazywał zaangażowanie i dostrzegą w nim potencjał. Nasza innowacja rozwiązuje zarówno problem zdiagnozowania owego potencjału, jak również połączenie absolwenta z poszukującym dokładnie takiego pracownika pracodawcą.

Z doświadczenia naszego zespołu podczas pięcioletniej pracy z młodzieżą w obszarze doradztwa zawodowego wynika, że najłagodniejszym ogniwem obecnego systemu jest pomijanie osobistych preferencji, predyspozycji, wartości i osobowości. Brak ten dostrzegalny jest na każdym etapie wspierania młodych ludzi w ich wyborach: wybór szkoły średniej, studiów, pracy. Nacisk w obszarze doradztwa zawodowego położony jest na znajomość rynku pracy, umiejętność przygotowania dokumentów aplikacyjnych oraz umiejętności przydatne podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Jednak bez znajomości siebie każdy z tych kroków jest jak nabywanie umiejętności sprawnego podążania w niewłaściwym kierunku.

Młodzi ludzie po ukończeniu studiów pozostawieni są sami sobie, gdyż skoro wkroczyli na rynek pracy, na którym powinni umieć sobie poradzić, nie potrzebują dalszej pomocy. I choć są wyposażeni w umiejętności wymienione powyżej, to jednak podstawowy brak, tj. brak pomysłu na siebie, krzyżuje im wszelkie plany.

Obecnie problem absolwentów studiów, którzy nie planują pracować zgodnie ze swoim wykształceniem rozwiązywany jest powierzchownie. Często zdarza się, że otrzymują oni pomoc w znalezieniu dowolnej pracy, jednak bez wejścia w istotę problemu - stąd takie rozwiązanie jest tylko tymczasowe i powierzchowne. Jak duża jest szansa na dłuższe utrzymanie się w pracy, która nam nie odpowiada? Nie dokłada się należytych starań, by zdiagnozować potrzeby, możliwości i oczekiwania absolwenta. Ilość pracy włożona, by poznać daną osobę sprowadza się często do rozmowy z doradcą zawodowym i wypełnienie testów predyspozycji zawodowych. Zdarza się też, że na kolejnych etapach zatrudnienia nie są one brane pod uwagę, gdyż przez niedobór ofert młody człowiek wysyłany jest do pracy, która nie spełnia jego oczekiwań. Potrzebne jest tu rozwiązanie, które zajmie się przyczyną problemu, a nie tylko jego objawami, jakim jest niezadowolony z pracy bądź niemożność jej znalezienia.

Poza doradztwem zawodowym na poziomie szkoły średniej i tym, które świadczy się w Urzędach Pracy każda osoba zdana jest tylko na siebie w kwestii jakże ważnych wyborów decyzji życiowych. Patrząc na badanie przytoczone powyżej łatwo o wniosek, że doradztwo

zawodowe w polskim systemie edukacyjnym nie spełnia swojej roli. Profilaktyka zawodzi, młodzi ludzie podejmują nietrafione decyzje edukacyjno-zawodowe, a w konsekwencji trafiają na rynek pracy z wiedzą i umiejętnościami, których nie są w stanie wykorzystać.

Aby skutecznie pomóc absolwentom znaleźć dla siebie odpowiednie miejsce na rynku pracy należy wykonać pracochłonny krok w tył. Należy zanegować nabyte wykształcenie (zwłaszcza, gdy nie są z nim związane dalsze plany absolwenta) i dostać się do autentycznych motywacji wewnętrznych – predyspozycji, wartości, zainteresowań i osobowości. Bez tego działania wszelkie próby znalezienia pracy będą spalały na panewce. Zaniedbania na poziomie szkoły ponadgimnazjalnej i wcześniejszej nie są proste do odwrócenia, ale okres tuż po studiach to często ostatni moment, kiedy jest to jeszcze do zrobienia bez większych rewolucji w życiu młodego człowieka. Mało jest instytucji, które gotowe są włożyć niezbędny trud by dostać się do owych wewnętrznych motywacji. To głównie w interesie samego absolwenta jest, by znalazł swoją drogę życiową. Jednak brakuje mu odpowiedniej wiedzy i narzędzi.

Dlatego postanowiliśmy w ramach projektu „Odwrócona rekrutacja” połączyć interesy trzech stron: absolwentów, pracodawców i agencji pracy. Agencja pracy pomoże absolwentowi okryć to, do czego się on najlepiej nadaje, a następnie skieruje go do pracodawcy, który będzie mógł spożytkować ów nowoodkryty potencjał. Młody człowiek znajdzie pracę, pracodawca pracownika, zaś agencja pracy otrzyma wynagrodzenie od pracodawcy za wykonaną pracę. Każda ze stron jest zmotywowana do działania i widzi w tym swój interes.

Opis grupy docelowej i użytkowników „Odwróconej rekrutacji”

Projekt „Odwrócona rekrutacja” jest skierowany do absolwentów studiów wyższych (maksymalnie do dwóch lat od ukończenia studiów), którzy nie wiążą swojej przyszłości zawodowej z kierunkiem studiów, który ukończyli. Główną przyczyną takiego stanu rzeczy są nieprzemysłane decyzje edukacyjno-zawodowe podjęte na etapie wyboru szkoły ponadgimnazjalnej. Wybór kierunku studiów jest zwykle konsekwencją podążania źle obraną drogą. Chcąc skutecznie wesprzeć tę grupę, należy zająć się przyczyną problemu, a nie tylko jej skutkami w postaci braku zatrudnienia. Tą przyczyną jest oparcie wyboru swojej ścieżki kariery na zewnętrznych czynnikach, takich jak potencjał zarobkowy danej branży, moda na dany zawód czy naciski najbliższego otoczenia. Często to właśnie ww. zewnętrzne czynniki spowodowały, że młody człowiek poświęcił 5 lat swojego życia na uczenie się czegoś, czego

nie planuje wykorzystywać w swojej pracy zawodowej. Wszelkie doraźne środki zaradcze nie rozwiązują podstawowej bolączki leżącej u źródła problemu – fundamentalnego niedopasowania osobowości, zainteresowań, predyspozycji i wartości do ukończonego kierunku studiów.

Próba znalezienia jakiegokolwiek pracy po studiach wpędza absolwentów w błędne koło „utrzymywania się na powierzchni” dzięki niesatysfakcjonującej, tymczasowej, słabo płatnej pracy, która zabiera im często każdą wolną chwilę. Państwowe służby zatrudnienia mają za cel znaleźć bezrobotnemu absolwentowi pracę. Jednak na nieodpowiednim stanowisku dana osoba nie utrzyma się zazwyczaj zbyt długo. Po kilku takich „przymiarkach” rośnie zniechęcenie i spada motywacja do dalszych poszukiwań. Charakterystyczną cechą absolwentów, którzy bezskutecznie poszukiwali pracy, jest spowodowany tym spadek poczucia własnej wartości. Brak wiary w siebie nasila się w miarę przedłużania się pobytu poza rynkiem pracy. Z drugiej jednak strony dużą zaletą absolwentów jest ich elastyczność i gotowość obrania nowej drogi zawodowej.

Narzędzie „Odwrócona rekrutacja” zostanie stworzone do wykorzystania przez agencje pośrednictwa pracy. Jako że posiadają one rozległą sieć kontaktów z pracodawcami, agencje mogą się idealnie sprawdzić w łączeniu bezrobotnych absolwentów z pracodawcami poszukującymi pracowników – pod warunkiem, że otrzymają skuteczne narzędzie pozwalające diagnozować potencjał młodych ludzi. Dzięki temu zmieni się ich model pracy – dotychczas agencje działały głównie na zlecenie przedsiębiorców, zaś „Odwrócona rekrutacja” ma skoncentrować działania wokół osoby absolwenta. Pozwoli to im znacznie poszerzyć zakres działania i trafniej wyszukiwać odpowiednich pracowników dla pracodawców.

Z narzędzia będą mogły korzystać również Powiatowe Urzędy Pracy oraz Ochotnicze Hufce Pracy - mogą one na podstawie tego modelu prowadzić zajęcia grupowe dla bezrobotnych. Wierzymy, że również wszelkie organizacje pozarządowe pracujące z osobami bezrobotnymi, a także z młodzieżą wchodzącą na rynek pracy dostrzegą potencjał tego rozwiązania. Dobrym pomysłem będzie również przeprowadzenie tych zajęć w ramach akademickich biur karier.

Przebieg projektu „Odwrócona rekrutacja”

Poniżej przedstawiamy przebieg całości projektu. Uznaliśmy, że takie „case study” pozwoli Państwu przyjrzeć się jego etapom oraz wyciągnąć wnioski, które pozwolą Państwu zrealizować projekt jak najskuteczniej.

Nawiązanie współpracy z partnerami projektu

Pierwszym etapem projektu „Odwrócona rekrutacja” było dotarcie do instytucji, które mogłyby wesprzeć nas w jego realizacji. Z racji na to, że odbiorcami projektu są absolwenci studiów wyższych, ważny był dla nas kontakt z rzeszowskimi uczelniami: Politechniką Rzeszowską, Uniwersytetem Rzeszowskim, WSPiA Rzeszowską Szkołą Wyższą oraz Wyższą Szkołą Inżynieryjno-Ekonomiczną. Szczególną rolę odegrały tu akademickie Biura Karier, których pomoc w dotarciu do absolwentów okazała się nieoceniona. Z racji na to, że rozpoczęcie projektu było planowane na wrzesień, planowaliśmy przed zakończeniem roku akademickiego (czyli na przełomie maja i czerwca) zebrać dane kontaktowe do studentów ostatnich lat. Chcieliśmy skontaktować się ze starostami poszczególnych kierunków, tak by oni przekazali informację o projekcie swojemu rokowi i zebrali listę zainteresowanych osób wraz z kontaktem mailowym i telefonicznym. Jednak z racji na to, że nie otrzymaliśmy wtedy jeszcze decyzji na temat tego, czy nasz projekt będzie realizowany, zaniechaliśmy zbierania danych. Ta decyzja z biegiem czasu okazała się brzemienna w skutkach, ponieważ kiedy w sierpniu dowiedzieliśmy się, że otrzymaliśmy zgodę na realizację projektu, absolwenci uczelnie nie uczęszczali już na uczelnie – stąd nie było fizycznej możliwości, by zebrać od nich dane kontaktowe. Zdecydowaliśmy się też ostatecznie rozpocząć realizację projektu w połowie września, z racji na to, że uczelnie rozpoczynają wtedy swoją działalność i mogliśmy liczyć na ich pomoc w dotarciu do absolwentów, do których nie dotarliśmy, gdy byli jeszcze studentami.

Wnioski:

- jednymi z głównych partnerów dla was będą uczelnie
- najlepszym miejscem do rozpoczęcia współpracy z uczelnią będzie Biuro Karier
- warto zebrać kontakty do chętnych studentów ostatnich lat, póki ci są jeszcze na uczelniach

Promocja projektu

Po rozmowach z Biurami Karier większość z nich zdecydowała się pomóc nam promować nasz projekt. Otrzymaliśmy zgody na wywieszenie plakatów i ulotek, zaś informacja o naszym projekcie umieszczona na Facebookowym fanpage'u Biur Karier. Załącznik nr 1 Projekt plakatu oraz Załącznik nr 2 Treść informacji o projekcie, którą upowszechniliśmy stanowi załącznik do tego dokumentu. Załączyliśmy też Załącznik nr 3 Ankieta rekrutacyjna, którą wypełniali absolwenci chcący wziąć udział w projekcie.

Odzew na nasze działania okazał się dość spory, jednak od momentu podjęcia działań do momentu organizacji pierwszego spotkania rekrutacyjnego minęło zbyt dużo czasu (rekrutacja trwała ponad miesiąc). Część osób znalazła pracę, część wyjechała za granicę zaś część straciła z innych powodów zainteresowanie projektem. Z ww. przyczyn na 18 osób, które wypełniły ankietę rekrutacyjną, na spotkaniu pojawiło się jedynie 8 osób. Po spotkaniu szóstka zdecydowała się na wzięcie udziału w projekcie, stąd skuteczność spotkania należy uznać za wysoką. Załącznik nr 4 Skrypt spotkania rekrutacyjnego również stanowi załącznik do tego dokumentu.

Należy wspomnieć, że poza działaniami związanymi z kontaktami pozyskanymi z Biurami Karier agencja pośrednictwa pracy Assunto wykorzystała również swoją bazę osób poszukujących pracy, która składała się z kilku tysięcy rekordów. Równolegle prowadzone były też działania marketingowe na Facebooku – zamieszczane były posty w lokalnych grupach ogłoszeniowych oraz w grupach zrzeszających studentów z poszczególnych uczelni. Każda z tych grup miała od kilku do kilkunastu tysięcy członków. Przeprowadzona została również płatna promocja na Facebooku oraz nagrany materiał wideo promujący projekt.

Tak jak wspomnieliśmy wyżej, wszystkie te działania przyniosły efekt w postaci 18 zgłoszeń oraz 6 uczestników.

Wnioski:

- grupa „bezrobotni absolwenci studiów wyższych” jest bardzo różnorodna i rozproszona, nam było ciężko do niej dotrzeć
- skuteczność naszych działań była znacznie niższa niż się spodziewaliśmy, może być to spowodowane tym, że projekty unijne już wpisały się na stałe w krajobraz polskiego rynku pracy i nawet ciekawie opisany i skonstruowany projekt może być odbierany zachowawczo z racji na wiele projektów, które kończą się brakiem realnych korzyści dla uczestników

- do promocji projektu warto zastosować plakaty oraz ulotki, bardzo dobrze sprawdzają się również działania promocyjne na Facebooku oraz poczta pantoflowa
- warto skomasować działania promocyjne na przestrzeni dwóch tygodni, tak by motywacja osób, które zainteresują się projektem na początku działań promocyjnych była wciąż wysoka gdy dojdzie do realizacji spotkań rekrutacyjnych
- wszelkie graficzne formy docierają do młodych odbiorców skuteczniej niż tekst
- szczególnie dobrze sprawdziło się nagranie zachęcające do udziału w projekcie promowane na Facebooku
- warto na bieżąco monitorować skuteczność działań promocyjnych i interweniować, jeśli okażą się mniej skuteczne niż zakładaliśmy

Współpraca z Powiatowym Urzędem Pracy

Z racji na to, że przez półtora miesiąca działań udało nam się pozyskać 6 uczestników, sytuacja stawała się nieciekawa. Stąd decyzja o udaniu się do Powiatowego Urzędu Pracy w Rzeszowie. Po rozmowie i przekonaniu kierownika jednego z działów uzyskaliśmy deklarację o wsparciu w promowaniu naszego projektu. Zapadła decyzja o zorganizowaniu spotkania informacyjnego w siedzibie PUP w Rzeszowie. Pracownicy PUP mieli zaś za zadanie zadzwonić do osób ze swojej bazy, spełniających kryteria udziału w projekcie i zaprosić je na spotkanie.

Dzięki temu działaniu na spotkaniu pojawiło się 25 osób zainteresowanych naszym projektem. Po wcześniejszym spotkaniu na którym pojawiło się 8 osób poczuliliśmy, że to działanie miało bardzo duży sens i duży zwrot z inwestycji naszego czasu i energii. Gdybyśmy wiedzieli, że tak będzie to wyglądało, zapewne wcześniej odwiedzilibyśmy urząd pracy. W efekcie okazał się on najlepszym źródłem uczestników naszego projektu. Ważne jest, by podkreślić, że kluczowe znaczenie miało przekonanie kierownika do idei naszego projektu. Dowiedzieliśmy się, że dużo osób realizujących różne projekty przychodzi po wsparcie w rekrutacji do PUP. Jednak nie w każdy projektu PUP chce się zaangażować, choć wielu osobom pomaga zdobyć uczestników. Stąd ważne jest, by wierzyć w to co się robi i być przekonanym, że ten projekt realnie pomoże bezrobotnym absolwentom w znalezieniu dopasowanej do nich pracy.

Wnioski:

- Powiatowy Urząd Pracy to instytucja, która w krótkim czasie pozwoliła nam dotrzeć do dużej liczny potencjalnych uczestników
- duży nakład pracy i małe efekty to coś, co bardzo zniechęca do pracy
- ważne jest, żeby być przekonany, że projekt który się realizuje

W efekcie obu spotkań chęć uczestnictwa potwierdziło 22 uczestników. To więcej niż planowane 16 osób, jednak zdawaliśmy sobie sprawę, że potrzebujemy znacznie większej liczny osób w początkowych etapach projektu. W miarę postępów w projekcie spodziewaliśmy się rezygnacji części osób. Plan w wersji pierwotnej zakładał, że chcemy uzyskać 64 zgłoszenia do projektu. Następnie z zaproszonych na spotkanie rekrutacyjne 64 osób przyjdzie prawdopodobnie 2/3, tj. około 40 osób. Z 40 osób około połowa zdecyduje się na zaangażowanie w projekt. Wtedy mając ponad 20 osób na etapie problemów do rozwiązania możemy spokojnie realizować projekt, gdyż ten etap zweryfikuje uczestników.

Problemy do rozwiązania

Kolejnym etapem polegał na rozwiązywaniu problemów, które przesyłaliśmy uczestnikom drogą mailową. Celem tego etapu było sprawdzenie, które z cech pożądaných przez przedsiębiorców posiadają. Cechy te zostały przygotowane przez nas na podstawie spotkań z przedsiębiorcami oraz uzupełnione przez informacje z publikacji, które dotyczą tego obszaru. Również wiele projektów realizowanych ze środków unijnych zajmowało się tym zagadnieniem, stąd baza wiedzy w tym obszarze jest pokaźna.

To, co podkreślaliśmy na spotkaniach z przedsiębiorcami to fakt, że nasi uczestnicy prawdopodobnie nie będą mieć wykształcenia oraz doświadczenia w branży, którą zajmuje się dany przedsiębiorca. Za to możemy zagwarantować, że będzie miał bardzo silną motywację wewnętrzną i będzie bardzo dobrze dopasowany do stanowiska, na które go zarekomendujemy. Patrząc na powyższe zmienne, jakie cechy powinien posiadać taki pracownik?

Przedsiębiorcy, którzy zdecydowali się pomóc nam stworzyć listę pożądaných cech byli członkami dwóch organizacji zrzeszających właścicieli firm. Pierwszą z nich jest Business Network International (w skrócie BNI), organizacja działająca na całym świecie, która przy

okazji cotygodniowych śniadań biznesowych daje okazję do budowania biznesu opartego o rekomendacje i polecenia. Drugą organizacją było Towarzystwo Biznesowe, które jest polskim odpowiednikiem BNI. Odróżnia je od niego – przynajmniej jeśli chodzi o rzeszowskie kluby biznesowe – bardziej swobodną formułą i delikatnie religijny duch. Klubów BNI w Rzeszowie jest 5, zaś Towarzystwo Biznesowe jest jedno. Wizyty na spotkaniu każdej z grup zaowocowały zaangażowaniem kilkunastu przedsiębiorców w stworzenie/doprecyzowanie listy pożądanych cech. Owa lista stała się wyznacznikiem, który pozwolił opracować problemy, z którymi mieli zmierzyć się uczestnicy. Każdy z problemów dawał możliwość ujawnienia się jednej bądź większej ilości cech pożądanych przez przedsiębiorców.

Problemy znajdują się w Załącznik nr 5 Lista problemów do rozwiązania. Znajduje się w nim również sposób ich oceny.

W Załącznik nr 6 Cechy pożądane przez pracodawców znajdują się cechy, które wytypowaliśmy razem z pracodawcami – cechy, które są przez nich pożądane.

W trakcie rozwiązywania problemów zorganizowaliśmy spotkanie integracyjne, które miało na celu zapoznać uczestników projektu ze sobą. Część znała się ze spotkania gdzie było 6 uczestników, z kolei z 25 osób które były na spotkaniu w PUP na udział zdecydowało się 16 osób. Charakter obu spotkań był odmienny, stąd uznaliśmy, że wartością samą w sobie będzie stworzenie uczestnikom okazji do poznania się przed wyjazdem. Zdawaliśmy sobie też sprawę, że im lepiej uczestnicy będą się ze sobą czuć na wyjeździe, tym odniesie on lepszy skutek. Stąd decyzja o spotkaniu. Miało ono nieformalny charakter i choć było momentami moderowane przez trenerów, to nie miało ono dydaktycznych zapędów. Jego głównym i jedynym celem była integracja. Spotkanie trwało trzy godziny i w jego trakcie uczestnicy na początek mieli za zadanie w parach porozmawiać na podany temat. Następnie zmieniali pary i otrzymywali kolejny temat do rozmowy. Po kilku takich rundach grupa zintegrowała się na tyle, by reszta spotkania mogła przebiegać bez interwencji trenerów.

Sercem projektu był wyjazd, podczas którego uczestnicy przez trzy dni pracowali nad tym, by zredefiniować swoją drogę zawodową.

Były to grupowe zajęcia, które są kluczowym elementem modelu „Odwróconej rekrutacji”. W ramach 24 godzin pracy (8 godzin w piątek, 8 godzin w sobotę, 8 godzin w niedzielę) uczestnicy odkrywali swoje wewnętrzne zasoby (predyspozycję, zainteresowania, wartości, osobowość) oraz otrzymali możliwość przyjrzenia się sobie oczami innych uczestników. Wyciągali też wnioski z wcześniejszych etapów projektu.

Zajęcia były prowadzone za pomocą aktywnych metod szkoleniowych - angażujących, bazujących na interakcjach i współdziałaniu między uczestnikami - ćwiczenia, procesy i symulacje, które pozwalają uczyć się przez działanie. Oddziałują na emocje i postawy, w odróżnieniu od przekazywania wiedzy jedynie „z głowy do głowy”. W aktywnych metodach

twórcą rozwiązań jest uczestnik procesu, który rozwiązanie wypracowuje, a nie otrzymuje je od kogoś, kto „wie”. Autorstwo rozwiązania dodaje wiary w siebie i powoduje większe zaangażowanie w realizację pomysłu.

Pierwsza część zajęć dotyczyła integracji grupy oraz przełamanie lodów, a także ustalenie zasad współpracy. Elementy te były niezbędne, gdyż dalsze etapy zajęć były wymagające i bez zbudowania atmosfery zaufania i akceptacji ich prawidłowe wykonanie byłoby niemożliwe.

Kolejnym zagadnieniem poruszonym na zajęciach były elementy wprowadzające do tematyki odkrywania swojej drogi życiowej. Uczestnicy będą mieli okazję porozmawiać ze sobą o swoich dotychczasowych doświadczeniach zawodowych, planach na przyszłość oraz wyrazić w formie plastycznej swoje plany i obawy.

Zasadnicza część zajęć była ukierunkowana na pogłębianie świadomości swoich predyspozycji, zainteresowań i wartości w kontekście wyboru pracy. Tu skupiliśmy się na pracy indywidualnej, chodziło o wydobycie z własnego wnętrza zainteresowań, predyspozycji oraz wartości danej osoby.

Ostatnia część zajęć skupiona była wokół tego, jak wartościowy może być czyjś wgląd w naszą sytuację i na ile może pomóc w dostrzeżeniu rzeczy, które nam samym mogą umykać – oczywiście w kontekście wyborów zawodowych. Lustro społeczne, czyli duża ilość informacji zwrotnej, po ukończeniu różnego rodzaju zadań pozwoliła uczestnikom zobaczyć się oczami innych.

Większy wgląd w to, jakimi metodami pracowali uczestnicy oddaje skrypt procesu grupowego. Poniżej zamieszczamy kilka wypowiedzi uczestników z ankiety ewaluacyjnej, które dobrze oddają charakter pracy i zmian, które nastąpiły w uczestnikach:

Co dał Ci wyjazd w kontekście Twoich planów zawodowych?

- Pokazał mi co jest dla mnie ważne w kontekście kariery zawodowej.
- Nabrałam pewności siebie, utwierdził mnie w przekonaniu, że nie warto się poddawać w realizacji celów.
- Poznałam swoje mocne i słabe strony, wiem nad czym muszę popracować i jak to wszystko przekuć w sukces.
- Dzięki warsztatom odkryłem swoje największe zainteresowania i umiejętności.
- Zrozumiałam, że to co robiłam nie dawało mi radości, a ostatki radości jakie posiadałam umierały we mnie. Otworzył z pewnością klapki na oczach i teraz widzę życie całkiem z innej perspektywy.
- Wyjazd zmotywował mnie do działania. Utwierdziłam się, że to co robię jest ok, ale jestem w stanie wykrzesać z siebie znacznie więcej.

- Uświadomienie czego oczekuję od mojej wymarzonej pracy
- Warto poświęcić dużo czasu na to, co chce się robić w przyszłości, chociaż na początku nie ma efektów lub trzeba poczekać.
- Upewniłam się, że jestem na dobrej drodze i chcę się rozwijać w tym kierunku

Załącznik nr 7 Skrypt procesu grupowego stanowi opis przebiegu warsztatów wraz ze wszystkimi materiałami potrzebnymi do ich przeprowadzenia.

Indywidualna diagnoza potencjału

W ramach kolejnego etapu projektu uczestnicy odbyli dwa spotkania – z doradcą zawodowym oraz ekspertem HR ds. rekrutacji. Dzięki tym dwóm spotkaniom uczestnicy podsumowali swoją pracę w ramach projektu oraz przygotowali się do przedstawienia swoich odkryć przyszłemu pracodawcy. Podczas spotkania z doradcą zawodowym rozmowa odbywała się wokół poniższych zagadnień:

- jakie plany zawodowe miał uczestnik przed przystąpieniem do projektu
- czy i jakie doświadczeni zawodowe posiada
- jaki kierunek studiów ukończył
- czy ma ukończone kursy/szkolenia – jeśli tak, to jakie
- jakie jest jego idealne miejsce pracy
- co zmieniło się u uczestnika po wyjeździe który odbył się w ramach projektu
- jakie działania podjął po wyjeździe w kierunku zmiany swojej sytuacji zawodowej
- jakie ma plany na najbliższy czas w tym obszarze
- czy planuje założenie własnej działalności gospodarczej
- oferty pracy z jakich obszarów interesują uczestnika projektu
- co jest dla niego najważniejsze w pracy
- czy są jeszcze jakies inne, ważne dla niego informacje w kontekście pracy zawodowej

Rozmowa z każdym uczestnikiem projektu trwała około dwóch godzin. Na jej podstawie uczestnicy określili swoje oczekiwania, podsumowali podjęte działania i zaplanowali dalsze kroki.

Podczas rozmów okazało się, że zadania, które uczestnicy rozwiązywali na początkowym etapie projektu powiększyły ich samoświadomość oraz pozwoliły spojrzeć na swoją drogę zawodową z innej perspektywy.

Zgodnie z założeniami, kluczowym elementem projektu okazały się wyjazdowe warsztaty, gdzie dzięki dużej różnorodności ćwiczeń każdy z uczestników mógł doświadczyć bądź dowiedzieć się tego, bo było mu najbardziej potrzebne.

Z kolei podczas spotkania z ekspertem HR ds. rekrutacji uczestnicy pracowali nad następującymi kwestiami:

- Przygotowanie listu motywacyjnego i CV
- Przygotowanie do rozmowy z pracodawcą oraz symulacja rozmowy rekrutacyjnej
- Wzmocnienie pozytywnej samooceny uczestnika projektu
- Poznanie obecnej sytuacji na rynku pracy

Dzięki połączeniu pracy z dwoma rodzajami specjalistów każdy z uczestników z jednej strony podsumował wiedzę na swój temat zdobytą w ramach projektu, z drugiej zaś przygotował się do rozmów kwalifikacyjnych, które zostały dla niego zorganizowane przez agencję pośrednictwa pracy.

Opis przebiegu łączenia uczestników projektu z firmami w kontekście rozmów kwalifikacyjnych

Zadaniem specjalista ds. współpracy międzysektorowej kontaktował się z firmami i przekazywał im informacje o uczestnikach wypracowane w ramach projektu. Dzięki temu firmy mogły wybrać interesujących je kandydatów i zaprosić ich na rozmowy rekrutacyjne.

Informacje jakie zostały przekazane firmom to opis kandydata w ośmiu obszarach:

- wykształcenie
- doświadczenie zawodowe
- zainteresowania
- predyspozycje
- wartości
- typ osobowości

- plany i cele zawodowe
- odbyte kursy i szkolenia

Do ww. informacji dołączona została rekomendacja Agencji Pośrednictwa Pracy Assunto oraz trenerów prowadzących warsztaty.

Nie wszyscy uczestnicy projektu zdecydowali się na rozmowy kwalifikacyjne, gdyż część z nich postanowiła otworzyć własną działalność gospodarczą zaś część z nich znalazła pracę w okresie między wyjazdowymi warsztatami a pracą z doradcą zawodowym i ekspertem HR ds. rekrutacji.

Nie wszyscy uczestnicy zdecydowali się również na konkretny kierunek swojej dalszej drogi zawodowej, stąd nie mogliśmy ich wysłać do pracodawców.

Na wysłane wiadomości otrzymaliśmy duży odzew, który pozwolił nam skontaktować uczestników z firmami i umówić im terminy rozmów rekrutacyjnych. Rozmowy są w tym momencie jeszcze w trakcie. Niektórzy uczestnicy skorzystali również z różnego rodzaju projektów unijnych, w ramach których przechodzą kursy i szkolenia a które kończą się stażami o różnych długościach.

Załącznik nr 1 Projekt plakatu

Odkryj możliwości rozwoju
zawodowego w ramach projektu

Odwrócona rekrutacja

Skończyłeś studia w ciągu 2 ostatnich lat
i chcesz spróbować czegoś nowego?

NASZ POMYSŁ NA TWÓJ SUKCES

3-dniowe wyjazdowe warsztaty podczas których odkryjesz w jakim zawodzie się sprawdzisz

Indywidualne sesje z doradcą zawodowym i rekruterem

Wyzwania opracowane przez pracodawców

Spotkania z firmami oferującymi pracę dopasowaną do Ciebie



100% Praktyki: Gry / Symulacje / Procesy / Projekty

Pod podejmiesz wyzwanie?

Organizator

Załącznik nr 2 Treść informacji o projekcie

Jeśli w ciągu ostatnich trzech lat skończyłeś studia i szukasz pracy – mamy coś dokładnie dla Ciebie!

Agencja pośrednictwa pracy Assunto rozpoczyna w listopadzie realizację projektu „Odwrócona rekrutacja” który skierowany jest do absolwentów studiów wyższych.

Jego celem jest znalezienie idealnej pracy dla tych spośród was, szukają pomysłu na siebie.

Dlaczego „Odwrócona rekrutacja Ponieważ to Ty w tym projekcie rekrutujesz pracodawcę, a nie on Ciebie.

Gdzie najbardziej chciałbyś pracować?

W projekcie „Odwrócona rekrutacja” jest to do zrobienia.

W ramach projektu zaplanowane są:

- zadania przygotowane przez przedsiębiorców, które pomogą Ci odkryć Twoje mocne strony i talenty
- trzydniowe, wyjazdowe warsztaty na których odkryjesz do wykonywania jakiego zawodu jesteś stworzony
- indywidualne spotkania z doradcą zawodowym i rekruterem, podczas których będziesz miał okazję podsumować swoje doświadczenia i wiedzę zdobytą w projekcie
- spotkanie z przedstawicielami firm z branż, które sam wybierzesz

Projekt jest w całości finansowany z funduszy Unii Europejskiej w ramach Osi priorytetowej: IV. Innowacje społeczne i współpraca ponadnarodowa. Udział w projekcie jest bezpłatny.

Załącznik nr 3 Ankieta rekrutacyjna

Formularz zgłoszeniowy "Zrekrutuj sobie pracodawcę"

W naszym projekcie pomożemy Ci znaleźć najlepiej dopasowaną do Ciebie drogę zawodową. Aby to zrobić, potrzebujemy uzyskać od Ciebie informacje o Twoich wcześniejszych wyborach edukacyjnych oraz na temat tego, jak postrzegasz pracę i jak widzisz swoją przyszłość w tym obszarze. Autentyczność i szczerść Twoich odpowiedzi jest tym, co jest dla nas kluczowe, abyśmy mogli skutecznie wykonać nasze zadanie. Pytania z gwiazdką są nieobowiązkowe, jednak dzięki nim możemy Cię lepiej poznać. Przy okazji, choć może się tak nie wydawać, odpowiedzi na te pytania również pomogą nam Ci pomóc znaleźć wymarzoną pracę. Przy wypełniania formularza obowiązują dwie zasady: pierwsza - nie ma złych odpowiedzi. Druga - im więcej napiszesz w odpowiedzi na każde pytanie, tym lepiej.

1. Imię i nazwisko
2. Wiek
3. Jakbyś się określił/a jednym słowem? Dlaczego? *
4. Jaką szkołę średnią i na jakim profilu ukończyłeś/aś?
5. Jaka była Twoja motywacja - dlaczego wybrałeś/aś taki rodzaj szkoły i profil?
6. Jak wyglądałby Twój idealny dzień? *
7. Opisz swoją motywację przy wyborze uczelni oraz kierunku studiów. Dlaczego wybrałeś/aś tę uczelnię i kierunek studiów?

8. Jesteś już po studiach. Napisz nam, co sądzisz z perspektywy absolwenta o kierunku który ukończyłeś/aś. Czy planujesz wiązać z nim swoją przyszłość zawodową? Jeśli tak, to dlaczego? Jeśli nie, to dlaczego?
9. Co byś zrobiła/a gdybyś wygrał/a miliard złotych? *
10. Jak wygląda obecnie Twoja sytuacja w kontekście rynku pracy - pracujesz, szukasz pracy, jesteś bezrobotny/a?
11. Gdybyś spotkał/a siebie sprzed pięciu lat – co byś sobie powiedziała/a? *
12. Jak chciałbyś/chciałabyś, żeby wyglądała Twoje życie w obszarze kariery zawodowej za pięć lat?
13. Gdybyś miał/a pewność, że Ci się uda – czym byś się zajął/zajęła? *
14. Czym dla Ciebie jest praca? Jakie skojarzenia przychodzą Ci do głowy, gdy myślisz o pracy?
15. Gdybyś mógł/mogła coś zmienić w świecie, co byś zmienił/a i dlaczego? *
16. Jaka jest Twoja wymarzona praca?
17. Do jakiego zwierzęcia jesteś najbardziej podobny/a z charakteru? Dlaczego? *
18. Co jest ważne dla Ciebie w kwestii wyboru zawodu? Czym się kierujesz?
19. Jaki jest Twój ulubiony super-bohater? Dlaczego? *
20. Czy masz już jakieś doświadczenie zawodowe? Jeśli tak, to jakie? Opisz tu też wszelkie staże, praktyki, wolontariaty.

Dziękujemy za uzupełnienia formularza zgłoszeniowego.

Skontaktujemy się z Tobą wkrótce!

Załącznik nr 4 Skrypt spotkania rekrutacyjnego

Skrypt spotkania rekrutacyjnego

Z racji na komplikacje w obszarze rekrutacji do projektu zamiast jednego odbyły się dwa spotkania rekrutacyjne. Miały one liczne elementy wspólne, jednak pierwsze z nich, mniejsze i odbywające się w siedzibie naszego partnera, agencji pośrednictwa pracy Assunto zawierało pewne elementy, które nie pojawiły się na drugim spotkaniu w Powiatowym Urzędzie Pracy w Rzeszowie.

1. Na początku spotkania przedstawiliśmy się, powiedzieliśmy kilka słów o sobie oraz o projekcie.
2. Następnie przedstawiliśmy zebrany plan spotkani i poprosiliśmy o wpisanie się na listę obecności.
3. Głównym punktem spotkania było poinformowania uczestników o celu projektu oraz przebiegu poszczególnych etapów wg poniższego schematu:

Etapy projektu:

- a. Problemy do rozwiązanie** – we współpracy z przedsiębiorcami zostają przygotowane zadania. Ich celem jest sprawdzenie, które z cech/umiejętności pożądaných przez pracodawców posiadają uczestnicy. Zadania otrzymują oni drogą mailową, następnie ich rozwiązania są analizowane, zaś wyniki posłużą uczestnikom w dalszej części projektu.
- b. Trzydniowe wyjazdowe warsztaty** – podczas zajęć uczestnicy zrozumieją znaczenie opierania się na pasji, talentach i wartościach podczas dokonywania wyboru pracy a także znajdą swoją idealną drogę zawodową. Będą też mogli zobaczyć, jak są odbierani przez innych uczestników i jaki potencjał dostrzegają w nich inny.

Podsumowaniem warsztatów będą projekty, w ramach których uczestnicy będą mogli zweryfikować swoją nową drogę zawodową poprzez praktyczne wykorzystanie swoich talentów, pasji, osobowości i wartości.

- c. Spotkanie z doradcą zawodowym i rekruterem** – każdy z uczestników odbędzie dwugodzinne spotkanie z doradcą zawodowym i dwugodzinne spotkanie z rekruterem, które pozwolą mu zebrać i poukładać informacje o sobie zdobyte w trakcie trwania projektu a także przygotować się do sesji z firmami.
- d. Sesja z firmami** – spotkanie z przedstawicielami firm, które otrzymały „teczki” uczestników i są zainteresowane nimi jako pracownikami.

4. Kolejnym elementem spotkania było odpowiedzenie na pytania uczestników.

5. Na zakończenie poprosiliśmy uczestników, by każdy wypowiedział się co sądzi o projekcie i czy na chwilę obecną – wstępnie – jest zainteresowany udziałem w nim.

Na pierwszym spotkaniu było 8 osób, na drugim 25. Osoby na pierwszym spotkaniu dowiedziały się o projekcie głównie z Facebook’a bądź z ogłoszeń na uczelniach. Przed przyjściem na spotkanie miały dość dużo informacji o projekcie.

Uczestnicy drugiego spotkania zostali na nie zaproszeni przez pracowników Powiatowego Urzędu Pracy wiedzieli jedynie, że jest to projekt, w ramach którego mogą otrzymać pomoc w znalezieniu pracy.

Z racji na mniejszą liczbę osób i większą świadomość na temat projektu osób przychodzących na pierwsze spotkanie, zdecydowaliśmy się wykorzystać w jego trakcie ćwiczenie z użyciem kart do gry „Dixit”. Karty zostały rozłożone obrazkami na dużym stole. Następnie został podany temat „praca”. Każdy z uczestników miał za zadanie wybrać kartę, która skojarzyła mu się z podanym tematem i opowiedzieć pozostałym, dlaczego ją wybrał. W kolejnej rundzie analogiczny proces przebiegł z tematem „pieniądze” zaś jeszcze w kolejnym „moja wymarzona praca”. Dzięki temu uczestnicy mogli się lepiej poznać, zaś prowadzący zdiagnozowali nastawienie uczestników do ww. obszarów.

Poza tą różnicą inaczej wyglądał również układ sal. Na pierwszym spotkaniu wszyscy siedzieliśmy przy dużym stole i rozmawialiśmy. Na drugim uczestnicy siedzieli przy kilku

stołach, zaś prowadzący bardziej przemawiali – gdyż grupa była większa i słyszalność przy siedzeniu razem z uczestnikami przy stole byłaby znikoma.

Załącznik nr 5 Lista problemów do rozwiązania

Problemy do rozwiązania

Na etapie zadań weryfikujemy, które cechy pożądane przez pracodawców posiadają uczestnicy projektu. W tym celu każde z zadań oceniamy pod kątem występowania danej cechy w skali od 0 do 10.

Do każdego zadania zostały przyporządkowane cechy, na które należy zwrócić szczególną uwagę – gdyż w danym zadaniu mają one szczególną szansę się zmanifestować. Jeśli inne cechy również pojawiają się w stopniu wysokim, warto również je ocenić.

Celem tego etapu jest zsumowanie punktów z każdego zadania i sprawdzenie, które z cech okazały się szczególnie widoczne u poszczególnych uczestników projektu.

Nie wszystkie cechy można zweryfikować poprzez zadania przesyłane drogą mailową, stąd część z nich będzie weryfikowana na pozostałych etapach projektu.

1. Znajdź ciekawy przepis i przygotuj potrawę, której jeszcze nigdy nie jadłeś/aś.

Prosimy o przesłaniu sześciu poniższych rzeczy jako rozwiązania tego zadania:

1. Co pomyślałeś/aś o tym zadaniu, gdy o nim przeczytałeś/aś?

2. Gdzie i dlaczego będziesz szukał/a przepisu?
3. Jak Ci poszło przygotowywanie potrawy?
4. Prosimy o zdjęcie gotowego dania.
5. Jak Ci smakowała nowa potrawa?
6. Co myślisz o tym zadaniu, gdy już je ukończyłeś/aś?

Cechy, które mogą się tu w mniejszym bądź większym stopniu ujawnić:

Kreatywność
Elastyczność
Chęć nauki i rozwoju
Umiejętność organizacji własnej pracy
Pozytywne nastawienie

Każdą z nich oceniamy w skali od 1-10.

Jeśli ujawnią się też inne cechy, warto je również ocenić i docenić.

2. Nauczyc się 15 słów w języku migowym.

Jako rozwiązanie tego zadania prosimy o nagranie siebie „migającego” każde ze słów razem z powiedzeniem, co to za słowo.

Cechy, które mogą się tu w mniejszym bądź większym stopniu ujawnić:

Kreatywność
Elastyczność
Chęć nauki i rozwoju
Umiejętność wyznaczania i realizowania celów
Wytrwałość, konsekwencja
Pozytywne nastawienie

Każdą z nich oceniamy w skali od 1-10.

Jeśli ujawnią się też inne cechy, warto je również ocenić i docenić.

3. Zaplanuj swój jeden dzień co do kwadransa i sprawdź, jak poszło Ci wykonanie planu.

Jako rozwiązanie tego zadania chcemy, żebyś przesłał nam swój plan a następnie sprawozdanie z jego realizacji. W sprawozdaniu ważne jest, żebyś odniósł/odniosła się do tego, jak poszło Ci wykonywanie planu, czy coś Cię zaskoczyło.

Cechy, które mogą się tu w mniejszym bądź większym stopniu ujawnić:

Umiejętność rozwiązywania problemów
Umiejętność wyznaczania i realizowania celów
Umiejętność organizacji własnej pracy
Uczciwość
Odpowiedzialność
Wytrwałość, konsekwencja
Sumienność, rzetelność, dokładność

Każdą z nich oceniamy w skali od 1-10.

Jeśli ujawnią się też inne cechy, warto je również ocenić i docenić.

4. Wymyśl jak najwięcej zastosowań dla kubka na herbatę.

Jako rozwiązanie tego zadania prześlij listę zastosowań dla kubka, którą stworzysz.

Cechy, które mogą się tu w mniejszym bądź większym stopniu ujawnić:

Kreatywność
Wytrwałość, konsekwencja
Sumienność, rzetelność, dokładność

Każdą z nich oceniamy w skali od 1-10.

Jeśli ujawnią się też inne cechy, warto je również ocenić i docenić.

5. Przygotuj prezentację – w dowolnej formie – jednego ze swoich zainteresowań.

Cechy, które mogą się tu w mniejszym bądź większym stopniu ujawnić:

Kreatywność

Umiejętność organizacji własnej pracy

Wychodzenie z inicjatywą

Komunikatywność

Sumienność, rzetelność, dokładność

Każdą z nich oceniamy w skali od 1-10.

Jeśli ujawnią się też inne cechy, warto je również ocenić i docenić.

6. Przez 5 kolejnych dni zapisuj dokładnie co i o której godzinie jesz.

Jako rozwiązanie tego zadania prześlij nam dokładny harmonogram swoich posiłków.

Cechy, które mogą się tu w mniejszym bądź większym stopniu ujawnić:

Umiejętność wyznaczania i realizowania celów

Umiejętność organizacji własnej pracy

Uczciwość

Odpowiedzialność

Wytrwałość, konsekwencja

Sumienność, rzetelność, dokładność

Każdą z nich oceniamy w skali od 1-10.

Jeśli ujawnią się też inne cechy, warto je również ocenić i docenić.

7. **Stwórz własny szyfr**

a następnie zakoduj następujące zdanie: *"Życie jest jak pudełko czekoladek - nigdy nie wiesz, co ci się trafi"*.

Zaszyfrowaną wiadomość wraz z szyfrem odeślij jako rozwiązanie zadania.

Cechy, które mogą się tu w mniejszym bądź większym stopniu ujawnić:

Umiejętność rozwiązywania problemów

Kreatywność

Chęć nauki i rozwoju

Wychodzenie z inicjatywą

Komunikatywność

Każdą z nich oceniamy w skali od 1-10.

Jeśli ujawnią się też inne cechy, warto je również ocenić i docenić.

8. **Obejrzyj przemówienie Kena Robinsona pt. "Czy szkoła zabija kreatywność?"**

Znajdziesz je pod adresem:

https://www.ted.com/talks/ken_robinson_says_schools_kill_creativity

Twoim zadaniem jest wybranie z wystąpienia najważniejszych rzeczy i zawarcie ich w wybranej przez Ciebie formie. Forma może być dowolna. Postaraj się kierować myślą, że dzięki temu co przekażesz ktoś, kto nie oglądał nagrania, zrozumie jego przesłanie.

Cechy, które mogą się tu w mniejszym bądź większym stopniu ujawnić:

Kreatywność

Elastyczność

Pozytywne nastawienie

Wychodzenie z inicjatywą

Komunikatywność

Każdą z nich oceniamy w skali od 1-10.

Jeśli ujawnią się też inne cechy, warto je również ocenić i docenić.

9. Zrób test osobowości znajdujący się pod adresem:

<https://www.16personalities.com/pl/darmowy-test-osobowosci>.

Przeczytaj opis typu osobowości, który zostanie do Ciebie przyporządkowany. Następnie opisz swoje przemyślenia po przeczytaniu opisu - z czym się zgadzasz a z czym nie - jeśli chcesz napisać coś więcej o sobie, będzie to nam bardzo pomocne.

(Jeśli chcesz, na dole po wciśnięciu przycisku "Strengths and Weaknesses" otrzymasz dużo więcej informacji o swoim typie, z tym, że wyłącznie po angielsku.)

W kolejnym kroku przeczytaj opis typu, który jest Twoim przeciwieństwem (zakładka "Typy osobowości" na górze strony).

Pary przeciwieństw:

- ✓ ARCHITEKT - ANIMATOR
- ✓ LOGIK - DORADCA
- ✓ DOWÓDCA - POSZUKIWACZ PRZYGÓD
- ✓ DYSKUTANT - OBROŃCA
- ✓ RZECZNIK - PRZEDSIĘBIORCA
- ✓ POŚREDNIK - WYKONAWCA
- ✓ PROTAGONISTA - WIRTUOZ
- ✓ DZIAŁACZ - LOGISTYK

Opisz swoje przemyślenia po przeczytaniu opisu przeciwieństwa. Następnie przejrzyj pozostałe typy osobowości.

Cechy, które mogą się tu w mniejszym bądź większym stopniu ujawnić:

Chęć nauki i rozwoju

Uczciwość

Pozytywne nastawienie

Komunikatywność

Każdą z nich oceniamy w skali od 1-10.

Jeśli ujawnią się też inne cechy, warto je również ocenić i docenić.

10. Przygotuj i nagraj własną autoprezentację.

Cechy, które mogą się tu w mniejszym bądź większym stopniu ujawnić:

Pozytywne nastawienie

Komunikatywność

Kreatywność

Wychodzenie z inicjatywą

Umiejętność organizacji własnej pracy

Sumienność, rzetelność, dokładność

Każdą z nich oceniamy w skali od 1-10.

Jeśli ujawnią się też inne cechy, warto je również ocenić i docenić.

Załącznik nr 6 Cechy pożądane przez pracodawców

Cechy pożądane przez pracodawców

Oto lista cech, które wypracowaliśmy w ramach projektu wspólnie z pracodawcami. Są to cechy uniwersalne, tj. najczęściej wymieniane przez pracodawców z różnych branż.

Pytanie zadawane przedsiębiorcom brzmiało: „Jeśli pracownik nie ma wymaganego wykształcenia ani doświadczenia na stanowisku, na które ma być zatrudniony, jednak jest zaangażowany i zmotywowany, to jakie cechy ponadto powinien posiadać?”

Opis cech powstał dzięki współpracy z partnerem projektu z ramienia Inkubatora, firmą PwC.

1. Umiejętność rozwiązywania problemów.

Cecha powszechna i pożądana u wielu pracodawców. Im wyższe stanowisko, tym bardziej niezbędna jest ta umiejętność, na niższych stanowiskach może ona mieć dużo mniejsze znaczenie. Działania osób pracujących na niższych stanowiskach są prawie zawsze kierowane przez przełożonych. Dlatego też pracujące na nich osoby trzymają się konkretnych wytycznych i zasad. Ważne jest również podejście do samego problemu – czy dana osoba w ogóle dostrzega problem, czy sama próbuje go rozwiązać i czy wykorzystuje wszystkie możliwe dostępne środki, aby to zrobić. Zaś jeśli sama nie potrafi tego zrobić, to czy szuka pomocy. Najważniejsza jest pierwsza reakcja – dostrzeżenie problemu i odpowiednie działanie, tj. podjęcie próby jego rozwiązania.

2. Kreatywność

Na wielu stanowiskach kreatywność ogrywa ważną rolę, zaś w niektórych zawodach jest wręcz niezbędna – zwłaszcza tam, gdzie liczy się tworzenie nowych pomysłów, nieszablonowe podejście i rozwiązywanie problemów w innowacyjny sposób. Na niektórych stanowiskach liczy się jednak zdecydowanie bardziej działalnie w określonych ramach – tutaj mówimy o kreatywności w innym kontekście: jako wymyślanie lub działanie lub realizowanie konkretnych celów w bardziej lub mniej oczywisty sposób, umiejętność podchodzenia do zmian, szukanie najbardziej optymalnych rozwiązań.

3. Elastyczność

Może być ona rozumiana na dwa sposoby i oba podejścia są zazwyczaj niezbędne na każdym stanowisku, stąd elastyczność jest cechą bardzo pożądana. W pierwszym podejściu elastyczności to reagowanie na różne nowe i często nieprzewidziane sytuacje, dostosowywanie się do określonych warunków. Wraz z awansem w organizacji elastyczność powinna być większa - osoby na wyższych stanowiskach muszą szybciej dostosowywać się do zmiennych warunków. W drugim podejściu – zwłaszcza w przypadku młodszych pracowników - liczy się wpasowanie w kulturę organizacyjną danej firmy, przyjęcie jej do wiadomości i dostosowania do niej swojego zachowania, nie zaś forsowanie własnych przekonań.

4. Chęć nauki i rozwoju

Cecha ta jest bardzo mocno skorelowana z pracą w obszarze swoich zainteresowań. Zdecydowanie łatwiej uczyć się i rozwijać gdy to, czym się zajmujemy jest dla nas ciekawe. Umiejętność ta jest często również determinowana przez chęć podejmowania wyzwań – czy dana osoba sama chce rozwiązać problem? Czy chce podejmować nowe, często ryzykowne działania? Czy dana aktywność wiąże się dla tej osoby z wyjściem poza strefę komfortu? A może dana osoba woli pracować bardziej ekspercko, tzn. chce dalej robić to, co robi obecnie i w czym dobrze się czuje, w obszarze gdzie nie ma konieczności podejmowania nowych wyzwań.

5. Umiejętność wyznaczania i realizowania celów

Ta umiejętność to świadomość tego, co chcemy osiągnąć i jak możemy to zrobić. Mówi ona o tym, na ile jesteśmy skoncentrowani na swojej karierze i co trzeba zrobić,

żeby za kilka lat znaleźć się w określonym miejscu. Wymaga ona zadania sobie pytań: „Co chce zrobić i czego trzeba się nauczyć, jakie działania podjąć, żeby zdobyć daną kompetencję?”, „Jak posiadam potrzebną wiedzę?” To również umiejętność rozbijania dużych celów na mniejsze i ich systematycznego realizowania.

6. Umiejętność organizacji własnej pracy

Ta umiejętność wiąże się z wcześniejszą umiejętnością – w momencie, gdy mam konkretną liczbę zadań do wykonania - czy potrafię je odpowiednio zaplanować i spriorytetyzować? Czy potrafię dowiedzieć się, które zadania są najważniejsze i które należy zrealizować w pierwszej kolejności? Umiejętność organizacji własnej pracy to także efektywność: korzystanie z informacji i źródeł oraz wiedza na temat tego, co muszę znaleźć i gdzie tego szukać. To również odpowiednie zarządzanie sobą – czyli działanie w sposób usystematyzowany oraz kwestia, na ile i w jakich granicach sam mogę organizować sobie pracę.

7. Uczciwość

Uczciwość może mieć dwa aspekty: to uczciwość wobec pracodawcy a także uczciwość wobec siebie samego. Czy w momencie, gdy popełnię błąd - czy jestem gotowy powiedzieć o tym przełożonemu, nawet jeśli wiem, że poniosę tego negatywne konsekwencje. Uczciwość również bycie w zgodzie z samym sobą, dbanie o to, by myśli, słowa i działania były ze sobą spójne.

8. Odpowiedzialność

Odpowiedzialność dotyczy tego, na ile czuję odpowiedzialność za zadania które zostały mi powierzone, na ile mam poczucie, że to, co robię, może mieć bezpośredni pozytywny lub negatywny wpływ na firmę w której pracuję. Czy mam świadomość tego, że jeśli ktoś mi coś powierza, to zobowiązuje się zrobić to do wyznaczonego terminu i zgodnie z ustaleniami. Czy przełożony może mi coś powierzyć i mieć pewność, że to zrobię, zaś jeśli nie będę mógł sprostać zadaniu to mu to zakomunikuję odpowiednio wcześniej, żeby miał przestrzeń do zareagowania?

9. Wytrwałość, konsekwencja

Wytrwałość i konsekwencja jest jedną z najważniejszych cech decydujących o sukcesie podejmowanych przez nas przedsięwzięć. Decyduje ona o tym, czy kiedy podejmuję zadanie, to czy się szybko zniechęcam, czy też dążę do tego, żeby je

zrealizować w wyznaczonym terminie i wykonać najlepiej jak potrafię. Cecha ta pokazuje też nasze zaangażowanie i wiarę w swoje siły – im wyższe, tym większa szansa, że będziemy konsekwentni i się nie poddamy nawet w obliczu trudności.

10. Pozytywne nastawienie

Oznacza ono podchodzenie z otwartością do nowych zadań, chęć angażowania się w powstające inicjatywy oraz założenie, że każdy, nawet trudny projekt uda się zrealizować. Cecha ta odpowiada również za chęć podejmowania wyzwań. Może ona być zagrożeniem w momencie, gdy nie dostrzegamy zagrożeń i trudności, zaś koncentrujemy się wyłącznie na pozytywach.

11. Wychodzenie z inicjatywą

Cecha ta odpowiada za odwagę w proponowaniu swoich pomysłów, działań. Zwykle istnieją lepsze, skuteczniejsze, szybsze bądź tańsze sposoby realizowania danej rzeczy od istniejących. Jeśli dana osoba ma śmiałość zaproponować usprawnienia które dostrzega, zaś przełożeni docenią ten fakt i poprą jej inicjatywę, istnieje szansa, że będzie ona śmielsza przy wychodzeniu z kolejnymi pomysłami.

12. Komunikatywność

Przez wielu uznawana za najważniejszą z umiejętności niezbędnych do efektywnego funkcjonowania w społeczeństwie. Komunikatywność to umiejętność wyrażania swoich myśli w mowie i piśmie w taki sposób, by być zrozumianym. To również zdolność do udzielania informacji zwrotnej oraz aktywnego słuchania. To również umiejętność komunikowania i odczytywania komunikatów z poziomu niewerbalnego.

13. Radzenie sobie ze stresem

Cecha ta mówi o tym, w jaki sposób dana osoba reaguje na stresującą sytuację – czy ją one mobilizują do działania, czy też paraliżują. Nie sposób uniknąć stresujących sytuacji, jednak można nabyć strategię radzenia sobie z nimi w sposób, który nie zakłóca realizacji zadań. Jest to jeden ze składników inteligencji emocjonalnej.

14. Sumiennosc, rzetelnosc, dokladnosc

Cecha ta odpowiada za to, w jaki sposób wykonuję zadania, które zostały mi

powierzone. Czy przykładam należyłą uwagę do efektu końcowego, czy może ważne jest dla mnie jedynie to, żeby zadanie zostało wykonane. Przejawia się ona zarówno w drobnych zadaniach jak i w realizacji dużych projektów.

15. Umiejętność pracy w zespole

Zgodnie z dynamiką grupową każdy spełnia się w zespole w roli, która najbardziej mu odpowiada. Ważne jest, by mieć świadomość swojej preferowanej roli oraz rozumieć dynamikę grupy. Większość miejsc pracy wymaga współpracowania z innymi, stąd jedynie bardzo niewielka część zawodów może obyć się bez tej umiejętności.

Załącznik nr 7 Skrypt procesu grupowego

Skrypt procesu grupowego

Poniżej przedstawiamy skrypt trzydniowych zajęć, którego celem jest wsparcie uczestników w odkryciu swojej autentycznej drogi zawodowej. Skrypt został oparty o wcześniejsze doświadczenia prowadzących w obszarze doradztwa zawodowego.

Dzień pierwszy

Cel: poznanie się, integracja, zbudowanie relacji, wejście w tematykę swoich potrzeb, zainteresowań i celów życiowych

Wstęp

Cel: Przywitanie, przedstawienie się, wprowadzenie i krótkie omówienie celu wyjazdu.

Czas: 10 minut

Co będzie potrzebne: Pozytywne nastawienie.

Układ sali: Krzesła w okręgu, bez stolików.

Przebieg: Prowadzący wita uczestników warsztatów a następnie przedstawia się i mówi kilka słów o sobie oraz o tym, jaka będzie jego rola podczas warsztatów. Ponadto omawia ich cel, którym jest odkrycie przez każdego z uczestników jego autentycznej drogi zawodowej, która niekoniecznie musi być związana z ich dotychczasowym doświadczeniem bądź wykształceniem.

Rundka poznawcza

Cel: Poznanie się, przełamanie lodów, zdobycie informacji o innych uczestnikach, autorefleksja.

Czas: 30 minut

Co będzie potrzebne: Mała piłka albo pluszowa maskotka, tablica do zapisania pytań.

Układ sali: Krzesła w okręgu, bez stolików.

Przebieg:

(Przed rozpoczęciem ćwiczenia prowadzący zapisuje na tablicy trzy pytania znajdujące się poniżej.)

Pierwszym ćwiczeniem jest rundka (czyli wypowiedzenie się każdego na forum), podczas której każdy z uczestników przedstawia się grupie i może – lecz nie musi – podzielić się informacjami o sobie. Na prezentację ma do dwóch minut, zaś w jej trakcie może powiedzieć o sobie to co chce oraz odpowiedzieć na trzy pytania, który prowadzący zapisuje na tablicy na początku ćwiczenia. Pytania mają pozwolić uczestnikom zaprezentować się od strony, o której nie często mówią oraz skłonić do autorefleksji związanej z tematyką warsztatów.

Pytania do zapisania na tablicy:

- Czy pamiętasz kim chciałeś zostać jak dorośniesz, gdy byłeś jeszcze dzieckiem?
- Jaki był Twój ulubiony przedmiot szkolny? Dlaczego akurat ten?
- Jakiego zawodu na pewno bym nie mógł/mogła wykonywać?

Po zapisaniu pytań warto dać uczestnikom minutę na przemyślenie swojej autoprezentacji oraz na zastanowienie się nad pytaniami, tak, by nie robili tego w jej trakcie.

Warto zaznaczyć, że każdy prezentuje się tak jak chce i mówi o sobie tyle, ile ma ochotę oraz odpowiadana (obowiązkowo) na trzy pytania.

Piłka bądź maskotka będzie w tym ćwiczeniu „atrybutem” osoby mówiącej. Prowadzący może zapytać uczestników, kto chce zacząć. Do osoby, która się zgłosi rzucona jest piłka/maskotka. Wtedy rozpoczyna ona swoją wypowiedź. Gdy skończy, może spytać pozostałych „Kto ma ochotę teraz opowiedzieć o sobie?”. Jeśli nikt się nie zgłosi przez dłuższą chwilę, może ona wybrać do kogo rzuci piłkę/maskotkę. Wtedy ta osoba przejmuje głos. Podawanie sobie piłki/maskotki trwa do momentu, aż każdy się przedstawi i odpowie na trzy pytania. Na koniec maskotka wraca do prowadzącego, który również się przedstawia i odpowiada na pytania.

Kto tak jak ja?

Cel: Poznanie się, przełamanie lodów, zdobycie informacji o innych uczestnikach.

Czas: 10 minut

Co będzie potrzebne: Klarowne wyjaśnienie zasad.

Układ sali: Krzesła w okręgu w ilości równej uczestnikom, bez stolików, prowadzący stoi po środku okręgu.

Przebieg:

Zabawa „Kto tak jak ja?” jest bardzo prosta w swoim zamyśle, nie wymaga też nadmiernej ekspozycji (prezentowania się, odsłaniania się) na forum, stąd jest bardzo dobra na początkowy etap formowania grupy. Osoba stojąca na środku kręgu – tj. osoba, dla której zabrakło krzesła, na początku jest to prowadzący – ma za zadanie dokończyć zdanie: „Kto tak jak ja ...?”. Dokończeniem pytania może być to co mamy na sobie, to co lubimy jeść, to jak lubimy spędzać czas oraz dowolne inne rzeczy, które wymyślą uczestnicy. Oto kilka przykładowych dokończeń – oczywiście muszą się one zgadzać ze stanem faktycznym, tj. być prawdą w przypadku osoby je wypowiadającej:

- Kto tak jak ja... lubi naleśniki?
- Kto tak jak ja ... lubi jeździć na rowerze?
- Kto tak jak ja ma na sobie czarne spodnie?

- Kto tak ja jak ... ma blond włosy?

Gdy osoba stojąca na środku dokończy zdanie, osoby, które mają „tak jak ona” **MUSZA** wstać ze swojego krzesła i jak najszybciej znaleźć dla siebie **INNE** krzesło do siedzenia. W tym samym czasie osoba stojąca na środku również szuka krzesła dla siebie. W efekcie tego znów ktoś zostaje na środku. I teraz ta osoba wymyśla dokończenie zdania „Kto tak jak ja ...?”. Zabawa może trwać dopóki uczestnicy będą się w nią mocno angażować, bądź do upływu około 10 minut.

Uwagi dodatkowe:

Ważne jest, by osoba stojąca na środku głośna i wyraźnie wypowiadała swoją kwestię. W innym wypadku pozostali uczestnicy mogą nie dosłyszeć i nie wstać z krzesła. Warto też zadbać o to, aby uczestnicy nie rozmawiali w momencie, gdy osoba stojąca na środku dokończy zdanie „Kto tak jak ja?”.

Akwarium

Cel: Poznanie się, przełamanie lodów, zdobycie informacji o innych uczestnikach.

Czas: 60 minut

Co będzie potrzebne: Mała karteczka (post-it) i długopis dla każdego uczestnika.

Układ sali: Krzesła w okręgu, bez stolików

Przebieg:

Prowadzący rozdaje uczestnikom karteczki i długopisy a następnie wprowadza uczestników w ćwiczenie. W ramach ćwiczenia „Akwarium” otrzymują oni możliwość spełnianie jednego ze swoich życzeń. Swoje życzenie mają anonimowo – tj. bez podpisywania się – zapisać na karteczce. Następnie wszystkie karteczki zostaną zebrane i każdy wylosuje jedną z nich. Jeśli ktoś wylosuje swoją, musi ją odłożyć i wylosować inną. Kiedy już każdy ma karteczkę, pierwsza osoba odczytuje to co jest zapisane na jej kartce i może krótko spróbować dociec, co stoi za danym życzeniem. Pozostali również mogą włączyć się w rozważania. Na rozmowę o danej karteczce można przeznaczyć do 2 albo 3 minut. Następnie kolejna osoba z kręgu czyta swoją karteczkę i rozpoczyna się rozmowa o danym życzeniu.

Kiedy wszystkie karteczki zostaną przedyskutowane, można poprosić chętne osoby o ujawnienie się i opowiedzenie, jak one rozumieją życzenia, które napisały. Jeśli ktoś nie chce, nie musi się ujawniać.

Na koniec warto zainicjować rundkę na temat przemyśleń każdej z osób na temat tego, co dało jej to ćwiczenie.

Uwagi dodatkowe:

Ważne jest, by w tym ćwiczeniu zwrócić uwagę na dwa życzenia, które mogą się pojawić i poprosić uczestników, by ich nie zapisywali. Pierwszym z nich jest prośba o pieniądze. Należy wyjaśnić uczestnikom, że nawet jeśli dostaną sumę, której sobie życzą, to i tak ją na coś wydadzą. Stąd korzystniejsze z perspektywy ćwiczenia jest wpisanie od razu tej rzeczy, którą by kupili. Drugim życzeniem, które do niczego w ramach tego ćwiczenia nie prowadzi, jest prośba o większą/nieskończoną ilość życzeń. I tu znów analogicznie – gdyby ktoś miał więcej życzeń, to i tak o coś poprosiłby najpierw. I właśnie to pierwsze życzenie warto zapisać na karteczce.

Zasady i normy komunikacyjne

Cel: Zapropowanie zasad i przedyskutowanie ich oraz wprowadzenie norm komunikacyjnych.

Czas: 40 min

Co będzie potrzebne: Flipchart i mazaki do zapisania zasad i norm komunikacyjnych.

Układ sali: Krzesła w okręgu, bez stolików

Przebieg:

Wprowadzenie zasad pracy na warsztatach to ważny moment, które pominięcie może później negatywnie odbijać się na jakości pracy. Stąd ważne jest, żeby poświęcić na nie tyle czasu, ile będzie potrzebne. Warto wprowadzić kilka zasad, które ułatwią współpracę zarówno uczestnikom między sobą, jak i prowadzącemu z uczestnikami. Proponujemy wprowadzenie poniższych zasad jako standardu na zajęciach – tym samym zachęcamy również do wypracowania kolejnych, jeśli grupa będzie do tego chętna. Im te zasady będą bardziej wasze, tym praca i stosowanie się do nich pójdzie lepiej.

Zasada dobrowolności – każdy angażuje się w dane ćwiczenie na tyle, na ile chce. Może nie wziąć udziału w ćwiczeniu, jeśli nie chce. Może nie powiedzieć nic podczas rundki, jeśli nie chce. Każdy uczestnik musi sobie jednak zdawać sprawę, że bardzo często dane ćwiczenie da mu dużo więcej, jeśli się zaangażuje niż jeśli będzie je tylko obserwował. Wyraża się to w

zdaniu, które często pada na naszych warsztatach: „Bądź raczej aktywnym uczestnikiem, niż biernym obserwatorem”. Warto zachęcić uczestników do tego, by w momencie zawahania dali szansę prowadzącemu i ćwiczeniu. Są one przygotowane w taki sposób, by korzyści dla uczestników były jak największa, a ewentualne zagrożenia jak najmniejsze. Jednak ostateczna decyzja zawsze jest po stronie uczestnika i musi być respektowana.

Zasada poufności – każda osobista informacja, która pojawi się na warsztatach, zostaje wyłącznie w kręgu osób, które są na warsztatach. Jeśli informacja zostanie podana podczas pracy w parze, może zostać ujawniona na forum tylko za zgodą osoby, której dotyczy. Zasada zwana też zasadą Vegas – „co się dzieje w Vegas, zostaje w Vegas”.

Poza zasadami warto wprowadzić cztery normy komunikacyjne, które choć nie są koniecznością, bardzo pogłębiają przebieg warsztatów i mocno wpływają na zacieśnianie relacji w grupie:

Słuchaj uważnie co mówią inni, nie przerywaj, nie przeszkadzaj – warto zadbać o kulturę dyskusji. Wprowadzenie tej normy i powiedzenie o tym głośno zdecydowanie w tym pomoże.

Mów za siebie – unikamy uogólnień, mówienia za innych bądź w liczbie mnogiej. Zamiast powiedzieć „Grupa jest zmęczona” lepiej powiedzieć „Jestem zmęczony”. Zamiast „To jest nieciekawe” lepiej powiedzieć „Nie ciekawi mnie to”. Zamiast „Każdy lubi jak świeci słońce” lepiej powiedzieć „Lubię jak świeci słońce”. To upraszcza komunikację i daje większą odpowiedzialność za swoją wypowiedź. Na początku trzymanie się tej normy może nie być łatwe, jednak z czasem wchodzi w krew. Zaś korzyści są ogromne.

Mów do osoby a nie o osobie – jeśli ktoś jest w pomieszczeniu, warto zwracać się bezpośrednio do niego. Zamiast mówić „Bartek dziś się spóźnił na zajęcia” lepiej powiedzieć wprost do Bartka „Bartku, spóźniłeś się dziś na zajęcia”. Zamiast „Tupanie Kasi przeszkadza mi się skupić” lepiej powiedzieć „Kasiu, Twoje tupanie przeszkadza mi się skupić”. Komunikacja wprost jest trudniejsza, jednak gdy do niej przywyknijemy dostrzeżemy, jaka jest satysfakcjonująca i jak bardzo przyspiesza wymianę informacji.

Mów o zachowanie a nie o osobie – mówiąc za siebie i do osoby, warto jeszcze skierować uwagę na jej zachowanie, nie zaś na nią. Zachowanie to coś, co możemy zmienić – atak na nas jako osobę może być dla nas zbyt ciężki do przyjęcia i raczej nie przyniesie oczekiwane skutku. Zamiast powiedzieć „Łukasz, jesteś nierzetelny” lepiej powiedzieć „Łukasz, obiecałeś mi oddać książkę do wczoraj i tego nie zrobiłeś. Czuję się źle z tym, że nie dotrzymałeś słowa”.

Warto najpierw zapowiedzieć rozmowę o zasadach i zapytać grupę, jakie zasady chcieliby wprowadzić na czas warsztatów. Najlepiej na początku zrobić burzę mózgów, a następnie z tego zbioru wybrać kluczowe rzeczy – często łącząc te już zapisane w trafniejsze określenia.

Następnie warto przedyskutować, które z nich są kluczowe. Dobrze jest mieć zasad tyle, by można je było zliczyć na palcach jednej ręki. W ostateczności dwóch rąk.

Co do norm komunikacyjnych, bardzo zachęcamy do ich wprowadzenia. Można wprowadzić je jednocześnie, bądź wprowadzać kolejną wtedy, gdy wcześniejsza zostanie już przyswojona przez uczestników. Dzięki nim warsztaty będą bardziej owocne, gdyż ponad technikami i ćwiczeniami zawsze są relacje panujące w grupie. Jeśli relacje są szczere i głębokie, nawet gdy są przez to trudne momenty, warsztaty przebiegną z większą korzyścią dla uczestników.

Wywiady

Cel: Poznanie się, przełamanie lodów, zdobycie informacji o innych uczestnikach, autorefleksja.

Czas: 60 min (20 min pytania, 20 min przejścia i przerwy, 20 min omówienie)

Co będzie potrzebne: Lista pytań dla prowadzącego, przyda się też dzwonek lub inne źródło dźwięku.

Układ sali: Krzesła rozstawione w parach po całej sali.

Przebieg:

Na początku ćwiczenia prosimy, aby uczestnicy dobrali się w pary i znaleźli dla siebie na sali przestrzeń do swobodnej rozmowy. Zwykle wygląda to tak, że uczestnicy biorą krzesła i rozsiadają się po całej sali w dwójkach. Ważne jest, żeby odstępnymi między poszczególnymi parami były jak największe – zapewni to komfort rozmów. Uczestnicy będą, pracując w parach, kolejno udzielając odpowiedzi na pytanie zadane przez prowadzącego. Kiedy prowadzący przeczyta pytanie, uczestnicy mają 10 sekund na zastanowienie się – w ciszy – nad swoją odpowiedzią. Następnie pierwsza osoba z pary zaczyna opowiadać drugiej jak odpowiedziała na pytanie. Ma na to minutę. W tym czasie druga osoba tylko słucha, nie

może przerywać, dopowiadać ani dopytywać. Po upływie minuty prowadzący informuje o upływie czasu (np. dzwoniąc w dzwonek) i zaprasza drugą osobę do odpowiedzi na pytania. Teraz pierwsza osoba słucha, nie przerywa, nie dopowiada i nie dopytuje. Kiedy upłynie minuta dla drugiej osoby, prowadzący daje znak o upływie czasu (np. dzwonkiem) i prosi uczestników, by podziękowali sobie za rozmowę w tej parze a następnie znaleźli nowe pary. Zwykle wygląda to tak, że wszyscy wstają (krzeselka zostają na miejscach) i szukają nowych partnerów do rozmów. Następnie siadają na jednej z par krzeseł i przechodzimy do kolejnej rundy.

Oto kilka proponowanych pytań. Zachęcamy prowadzących do przygotowania własnych pytań, które pozwolą uczestnikom poznać się a jednocześnie pozwolą przemyśleć kwestie istotne z punktu widzenia celu warsztatów.

- Co mógłbyś robić cały dzień dla samej frajdy robienia tego?
- Czym byś się zajął gdybyś wiedział, że nie możesz ponieść porażki?
- Gdybyś dostał 10 milionów złotych, na co byś je wydał?
- Gdybyś mógł zaprosić dowolną osobę na obiad, kto by to był?
- Gdybyś mógł otrzymać odpowiedź na dowolne pytanie – o co byś zapytał?
- Gdybyś miał napisać książkę o swoim życiu – jaki nosiłaby tytuł?
- Do jakiego zwierzęcia jesteś najbardziej podobny z charakteru?
- Za co jesteś najbardziej w życiu wdzięczny?
- Jeśli mógłbyś wybrać dowolne miejsce na świecie – w jakim kraju chciałbyś zamieszkać?
- Jaki jest Twój ulubiony film/książka?

Na koniec ćwiczenia warto zrobić rundkę podsumowującą, tak by każdy mógł podzielić się swoimi wnioskami z tego ćwiczenia. Ważne jest, by wcześniej uzyskać zgodę swojego rozmówcy, jeśli chcemy przytoczyć jego wypowiedź na forum. Dobrym pytaniem otwierającym rundkę jest „Co ja biorę dla siebie z tego ćwiczenia?”.

Uwagi dodatkowe:

Jeśli ktoś skończył mówić przed upływem minuty, obie osoby milczą do końca czasu.

Przy nieparzystej licznie uczestników istnieją dwa rozwiązania: bądź jedna osoba, co rundę inna, ma „wolną” kolejkę i z nikim nie rozmawia; bądź też trener dołącza do ćwiczenia i w każdej rundzie jest z inną osobą w parze.

Batonik

Cel: Ukazanie znaczenia zaangażowania, podjęcia inicjatywy.

Czas: 10 min

Co będzie potrzebne: Batonik (Lion, KitKat, Snickers bądź inny).

Układ sali: Krzesła w okręgu.

Przebieg:

Prowadzący wychodzi na środek okręgu i pyta uczestników, kto ma ochotę na tego batonika – pokazując jednocześnie batonika trzymanego w ręce. Prosi osoby chętne o podniesienie rąk. Następnie powtarza pytanie. Po raz kolejny powtarza pytanie obracając się, tak by móc spojrzeć każdemu w oczy. I jeszcze raz pyta, kto ma ochotę na tego batonika. Pyta dotąd, aż ktoś z uczestników nie wstanie i nie weźmie batonika z jego ręki. Koniec.

Ćwiczenie to jest banalne w swojej prostocie, jednak często okazuje się, że to właśnie ono najbardziej zapada uczestnikom w pamięć z całych zajęć.

Po przejęciu batonika przez uczestnika warto spuentować to co się wydarzyło jednym zdaniem: „Kiedy czegoś bardzo chcemy nie wystarczy podnosić ręki i głośno mówić, jak bardzo tego chcemy. Trzeba ruszyć się z wygodnego krzesła i podjąć działania w tym kierunku.” a następnie przejść do rundki podsumowującej. Otwierającym ją pytaniem może być np.: „Jaki wniosek dla siebie biorę z tego ćwiczenia? Co czułem w jego trakcie? Dlaczego nie mam batonika?”

Skojarzenia

Cel: Poznanie się, przełamanie lodów, zdobycie informacji o innych uczestnikach, autorefleksja.

Czas: 60 min (40 minut ćwiczenia, 20 omówienie)

Co będzie potrzebne: Karty do gry Dixit bądź kilkadziesiąt zdjęć o różnej tematyce wyciętych z gazet.

Układ sali: Po 4 bądź 5 osób przy stoliku, stolik jak najdalej od siebie.

Przebieg:

Losowo dzielimy uczestników na grupy, tak by przy każdym stoliku siedziały 4 osoby (bądź 5 osób). Metodę podziału pozostawiamy do wyboru trenerowi. Ważne jest, żeby uczestnicy w losowy sposób trafiali do grupy. Na każdym stoliku rozkładamy po ok. 15 kart do gry Dixit/zdjęć. Następnie wprowadzamy uczestników w ćwiczenie. Na początku każdej rundy

poznają oni jej temat przewodni. Następnie mają 30 sekund na to, żeby z kart/zdjęć wybrać jedno, które im się w jakiś sposób kojarzy z tym tematem. Gdy wszyscy wybiorą swoją kartę/zdjęcie, grupa siedząca przy stoliku ma 2 minuty, żeby porozmawiać o tym, kto co wybrał. Ważne jest, by uzasadnić pozostałym członkom grupy swój wybór. Ponadto dobrze jest uczulić grupy, że każdy członek ma ok. 30 sekund na swoją wypowiedź. Po upływie czasu wszystkie karty wracają na stoli. Prowadzący podaje kolejny temat przewodni i trwa kolejna runda. Po dwóch/trzech rundach następuje zmiana stolików – grupy przesiadają się do nowych stolików z nowymi kartami. Zwykle następuje to zgodnie z ruchem wskazówek zegara.

Poniżej lista przykładowych tematów przewodnich. Oczywiście zachęcamy do tworzenia własnych, gdyż nie jest to zbiór zamknięty.

- Moja przyszłość
 - Pieniądze
 - Szczęście
 - To, co ważne
 - Ludzie są ...
 - W życiu chodzi o ...
 - Moje marzenie
 - Ja
-
- Miłość
 - Odwaga
 - Przyjaźń
 - Jak mnie widzą inni

Zwykle 8 albo 9 pytań to wystarczająca ilość, jednak warto indywidualnie dostosowywać długość ćwiczenia do poziomu zaangażowania i energii grupy.

Na zakończenie warto, siedząc w kręgu, podsumować to ćwiczenie. Standardowe pytanie „Co biorę z tego ćwiczenia dla siebie?” świetnie się tu sprawdza.

Koło życia

Cel: Spojrzenie na swoje życie z perspektywy, ocena zadowolenia z poszczególnych jego obszarów.

Czas: 50 min (20 min ćwiczenie, 30 min omówienie)

Co będzie potrzebne: Arkusz „Koło życia” – załącznik - oraz długopis dla każdego uczestnika, flipchart i markery dla prowadzącego do rozrysowania kolejnych elementów zadania.

Układ sali: Dowolny, stoliki i krzesła.

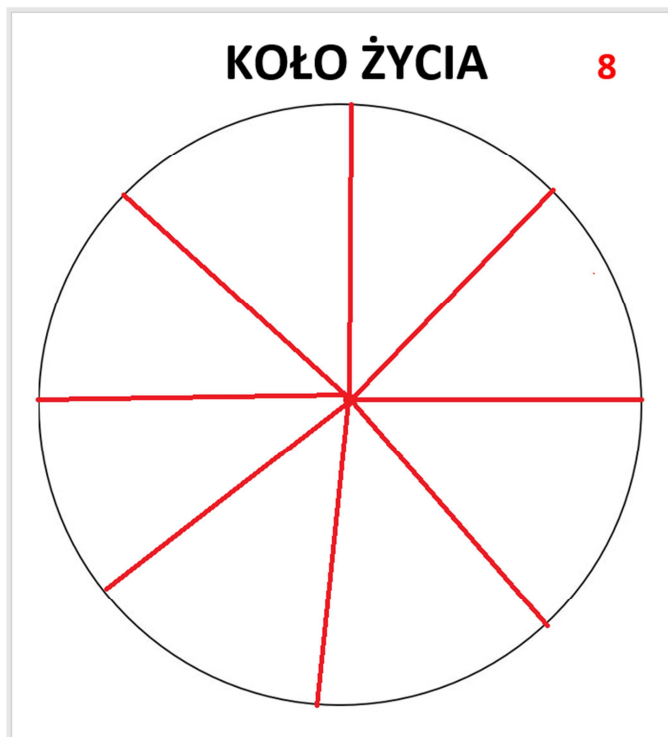
Przebieg:

Ćwiczenie koło życia pozwala ocenić każdy z obszarów swojego życia i zobaczyć jak każdy z obszarów wygląda na tle pozostałych. Dzięki temu ćwiczeniu uczestnicy mogą doświadczyć wglądu w swoje życie z nowej perspektywy. Taka diagnoza „miejsca gdzie obecnie jestem” jest bardzo cenna w kontekście całych warsztatów. Dobrze jest poprzedzić rozdanie materiałów powyższym wstępem.

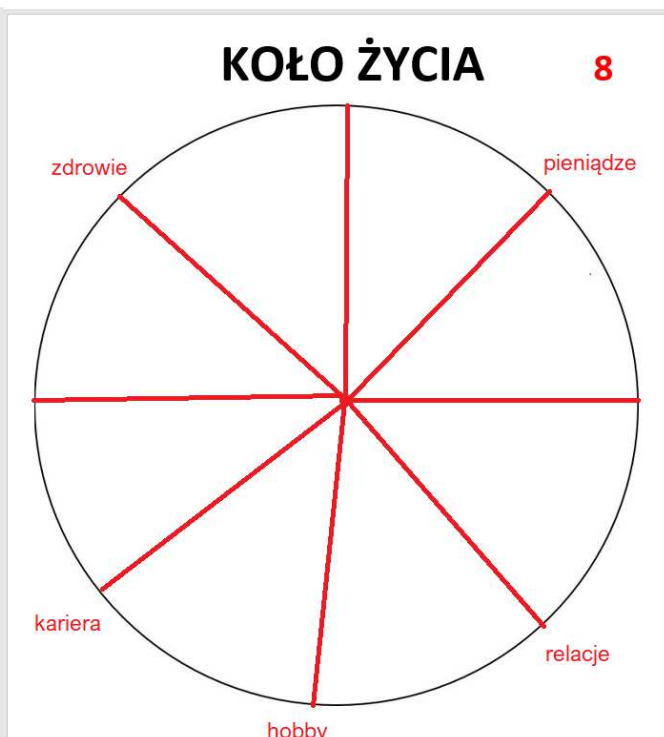
Samo ćwiczenie składa się z sześciu poniższych kroków:

1. Pod kołem życie wymienione są przykładowe obszary, z których może się składać życie każdego z nas. Zadaniem uczestników jest wybrać z zaproponowanych obszarów te, które wchodzi w skład ich życia. Mogą wykreślać obszary, które nie składają się na ich życie, dopisywać nowe bądź wybierać w miejscach, gdzie są podane dwa bliskoznaczne określenia. Celem tej części jest zebranie wszystkich obszarów, z których składa się moje życie na dole kartki. Na ten krok przeznaczamy do 5 minut.
2. Kolejnym krokiem jest policzenie, z ilu obszarów składa się moje życie a następnie zapisanie tej liczby w prawym, górnym rogu kartki. Jeśli moje życie składa się z następujących obszarów: zdrowie, relacje, duchowość, pieniądze, rekreacja, hobby, to zapisuję cyfrę sześć. Na ten krok przeznaczamy 30 sekund.
3. Następnie rysujemy promienie (kreski wychodzące ze środka okręgu) w ilości zgodnej z liczbą, którą mamy zapisaną w prawym, górnym rogu swojej kartki. 6 = 6 promieni, 14 = 14 promieni. Na ten krok przeznaczamy 2 minuty.
4. Nadszedł czas na podpisanie każdego promienia na zewnątrz koła. Ważne, aby uczestnicy podpisali końcówki promieni, a nie kawałki „tortu”. Kolejność podpisywania nie ma znaczenia.
5. Przedostatnim krokiem będzie ocenienie każdego obszaru pod kątem tego, jak bardzo jestem z niego zadowolony obecnie. Środek koła to 0, obrzeże to 10. Im wyższa ocena, tym bliżej obrzeża. Im niższa, tym bliżej środka. Oceniamy każdy obszar malując kropkę na promieniu go oznaczającym – w miejscu, gdzie na skali 0 – 10 chcemy go określić.
6. Ostatni krok to połączenie grubszą linią ocen obszarów, które znajdują się obok siebie.

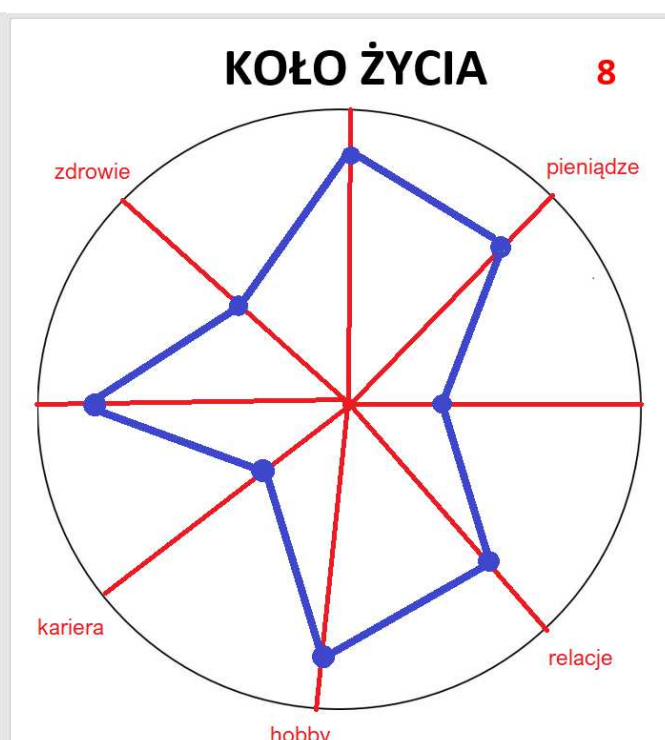
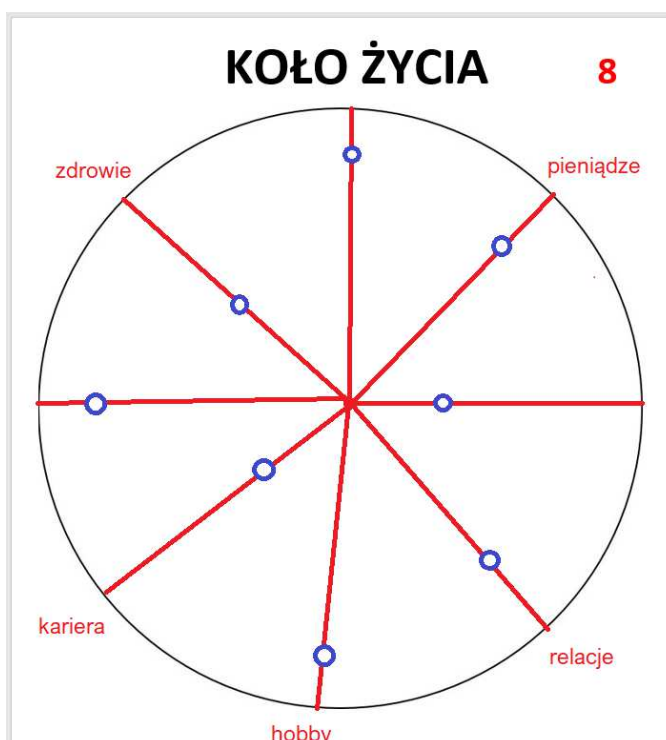
Poniżej znajdują się rysunki, które w kolejnych krokach prowadzący powinien rozrysować na flipcharcie, by uczestnicy dobrze zrozumieli o co chodzi w tym ćwiczeniu.



Krok drugi i trzeci



Krok czwarty



W omówieniu można nawiązać do powiedzenia, że „życie kołem się toczy” i poprosić uczestników, by zastanowili się, jak toczy się ich życie mając taki kształt. Ponadto mogą zwrócić uwagę na to, czy obszary, które są najwyżej to te, którym poświęcają dużo czasu i uwagi. Oraz czy te, które są najniżej, to te, które otrzymują najmniej czasu i uwagi.

Najważniejsze rzeczy – tak jak przy innych ćwiczeniach – nie powinny padać ze strony prowadzącego. Sednem podsumowania i omówienia jest uruchomienie dyskusji i dzielenia się przez uczestników swoimi spostrzeżeniami, przemyślenia i uczuciami. Jak zwykle pomocne okazuje się uruchomienie rundki za pomocą pytania: „Co biorę dla siebie z tego ćwiczenie?” oraz „Czy coś mnie zaskoczyło w tym ćwiczeniu?” a także „Jakie emocje pojawiły się u mnie podczas tego ćwiczenia?”.

Podsumowanie dnia

Cel: Podsumowanie całego dnia, wyciągnięcie wniosków.

Czas: 30 min

Co będzie potrzebne: Mała piłka albo pluszowa maskotka, refleksja.

Układ sali: Krzesła w okręgu, bez stolików.

Przebieg:

Na koniec pierwszego dnia warsztatowego dobrze podsumować wszystkie działania w jakich uczestnicy wzięli udział. Pomocne będą tu pytania: „Który moment z dzisiejszego dnia zapamiętam?”, „Który moment z dzisiejszego dnia był dla mnie ważny/przełomowy?” i oczywiście „Co biorę z dzisiejszego dnia dla siebie?”. Podsumowanie dnia to ważny moment, stąd warto rozpocząć go od przypomnienia, co się działo od początku dnia. Warto poprosić

uczestników, by przed rundką wymienili po kolei ćwiczenia, w których brali udział. Następnie przechodzimy do standardowej rundki podsumowującej.

Dzień drugi

Cel: refleksja nad swoimi wewnętrznymi predyspozycjami, zainteresowaniami i wartościami, rozpoczęcie planowania dalszej drogi zawodowej

Szymon mówi

Cel: Podniesienie energii, przełamanie lodów, pozytywne rozpoczęcie dnia.

Czas: 10 min

Co będzie potrzebne: Dobry humor.

Układ sali: Krzesła w okręgu, bez stolików .

Przebieg:

Jest to zabawa, która jest bardzo krótka i dynamiczna zaś świetnie podnosi energię. Prowadzący jest w niej Szymonem. Wszystko to co wypowie Szymon (prowadzący) tj. to, co padnie po słowach „Szymon mówi ...” uczestnicy muszą wykonać.

Jeśli ktoś nie zrobi tego, co powiedział Szymon, odpada z gry – siada na krzeselku. Również jeśli uczestnicy zrobią to, co robi prowadzący – a co nie było poprzedzone słowami „Szymon mówi ...” – odpadają z gry. Odpadają z niej również wtedy, kiedy wykonają polecenie prowadzącego, ale przed nim nie padły słowa „Szymon mówi ...”. Cała zabawa tkwi w pomysłach prowadzącego i jego ekspresji oraz zdolności do nabierania uczestników. Przykładowy przebieg:

„Szymon mówi gra się rozpoczyna. Szymon mówi wstańcie” – uczestnicy wstają

„Szymon mówi powiedz głośno swoje imię” – uczestnicy mówią głośno swoje imię

„I nazwisko” – jeśli któryś z uczestników powiedział nazwisko, odpada z gry (nie było „Szymon mówi ...”)

„Szymon mówi klasnij w dłonie” – uczestnicy klaszczą w dłonie

„Jeszcze raz” – jeśli ktoś klaśnie, odpada

„Szymon mówi klaśnij w dłonie. Szymon mówi podskocz” – uczestnicy klaszczą i podskakują
„Szymon mówi nie wolno się uśmiechać” – i tu Szymon zaczyna rozśmieszać uczestników
Gra trwa dopóki nie zostanie jeden zwycięzca bądź aż prowadzący nie uzna, że uczestnicy są już gotowi przejść dalej.

Pytania - część I

Cel: Autorefleksja, zastanowienie się nad swoją motywacją.

Czas: 20 minut

Co będzie potrzebne: Po jednym egzemplarzu „Pytania” - załącznik - i długopisie dla uczestnika.

Układ sali: Dowolny, stoliki i krzesła.

Przebieg:

Prowadzący rozdaje uczestnikom materiały i prosi, by uzupełnili kartkę dokończając zdania, które się na niej znajdują. Mają na to 20 minut, zaś podczas uzupełniania jej obowiązują dwie zasady:

- Im więcej, tym lepiej – chodzi o to, by w ciągu 20 minut wygenerować jak najwięcej odpowiedzi na każde z pytań
- Wszystkie odpowiedzi są dobre – warto zachęcić uczestników do nieoceniania odpowiedzi które przychodzą im głowy; skoro się pojawiły, warto je zapisać

Po uzupełnieniu kartki zostaje ona odłożona na bok, wrócimy do niej w dalszej części dnia.

Uwagi dodatkowe:

Ważne jest, by zaznaczyć, że kartka którą otrzymali uczestnicy jest tylko i wyłącznie do ich wglądu. Nie będą musieli odczytywać głośno jej treści ani pokazywać jej innym. Oczywiście będą mogli to zrobić jeśli będą mieli taką potrzebę. Jednak ważne jest, by mieli komfort wpisywania na nią wszystkiego, co zechcą – zaś ów komfort da im świadomość, że to, co pojawi się na kartce nie będzie upublicznione.

Wyklejanka

Cel: Zobaczenie siebie przez pryzmat innych, radosna twórczość, autoprezentacja przez sztukę.

Czas: 90 min (30 min na stworzenie wyklejanki, 60 min na omówienie)

Co będzie potrzebne: Czasopismo z kolorowymi fotografiami, klej, nożyczki, kartka z bloku A3 dla każdego uczestnika oraz kilka kolorowych markerów.

Układ sali: Dowolny, stoliki i krzesła.

Przebieg:

W tym ćwiczeniu uczestnicy stworzą kolaż z fotografii, napisów i czego tylko dusza zapragnie wyciętego z kolorowych gazet. Mogą to być dowolne kolorowe czasopisma, im bardziej różnorodne tym lepiej. W trakcie ćwiczenia uczestnicy będą się między sobą wymieniać gazetami, więc wystarczy jeśli każdy na początku otrzyma jedną. Cel zadania jest prosty - przejrzeć gazetę, wyciąć to co mi wpadnie w oko (bez nadmiernego analizowania dlaczego akurat to wpadło mi w oko) i odłożyć wyciętą rzecz na swój stosik. Następnie wymienić się z kimś na gazety, przejrzeć następną, wyciąć ciekawe rzeczy i na stosik. W międzyczasie warto sprawdzać, czy to co mam na nim zmieści się na kartce A3. Na stworzenie kolażu uczestnicy mają 30 minut.

Następnie wszystkie kolaże trafiają w jedno miejsce, losowo wybierany jest pierwszy i zostaje przyklejony do ściany, przed którą siadają wszyscy uczestnicy. Następnie każdy może powiedzieć, co widzi na wyklejance i co to wg niego może mówić o danej osobie. W tym czasie osoba, której jest to kolaż nie ujawnia się i słucha. Na tę część mamy od 3 do 5 minut w zależności od liczebności grupy. Na koniec autor wstaje i „oprowadza” uczestników po swoim dziele, wyjaśniając co jest czym dla niego. Następnie kolejna wyklejanka trafia na ścianę i proces powtarza się, aż wszystkie zostaną omówione.

Na koniec warto zrobić rundkę podsumowującą.

Uwagi dodatkowe:

W trakcie ćwiczenia warto delikatnie kierować uwagę uczestników na kwestie zawodowe, dopytywać czy mają pomysł, czym autor mógłby się zajmować zawodowo, żeby to co na kartce znajdowało też odbicie w jego pracy?

Krzywa Gaussa

Cel: Przyjrzenie się różnym zawodom pod kątem ich potencjału zarobkowego, poznanie Krzywej Gaussa.

Czas: 40 min

Co będzie potrzebne: Długopisy i czyste kartki A4, flipchart i markery bądź rzutnik i ekran.

Układ sali: Dowolny, stoliki i krzesła.

Przebieg:

Uczestnicy zostają losowo podzieleni na cztero/pięcioosobowe grupy. Każda z grup otrzymuje dwa długopisy i dwie czyste kartki A4. Ich zadaniem jest wypisać: na pierwszej kartce 20 zawodów, w których się dobrze zarabia, zaś na drugiej 20 zawodów, w których zarabia się mało. Mają na to zadanie 10 minut.

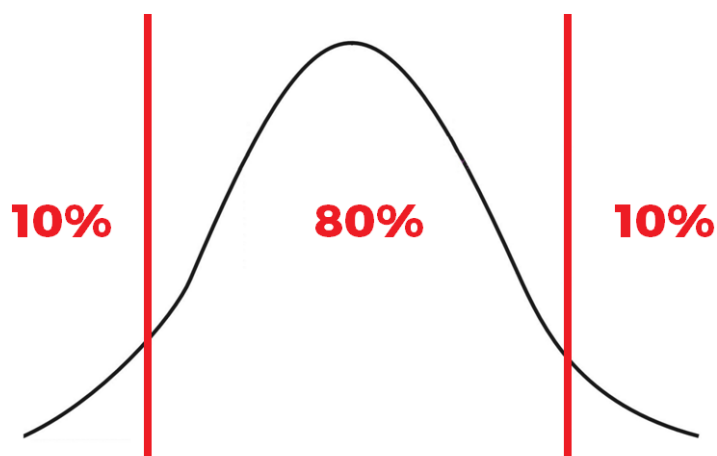
Po tym czasie każda z grup odczytuje najpierw zawody, w których się dużo zarabia, zaś następnie zawody, w których zarabia się mało.

W kolejnym etapie prowadzący wyświetla/rysuje krzywą Gaussa i tłumaczy czym jest rozkład normalny.

Najprościej rzecz ujmując, rozkład normalny oznacza, że średnie wartości występują najczęściej, zaś wartości skrajnie duże i skrajnie małe dużo rzadziej.

Przykłady:

- Większość ludzi ma zwykle przy sobie kwotę między 20 zł a 200 zł, tylko nielicznie będą mieli przy sobie mniej niż 20 zł i więcej niż 200 zł.
- Kupując 100 jabłek na targu większość z nich będzie średniej wielkości, tylko w niewielkiej części będą to jabłka małe bądź bardzo duże.
- W każdej klasie szkolnej będzie kilka osób bardzo wysokich i bardzo niskich, jednak większość osób będą to osoby średniego wzrostu.
- Patrząc na przebieg samochodów stojących na parkingu większość będzie miała średniej wielkości przebieg, jednak zdarzy się kilka samochodów o skrajnie dużym przebiegu i kilka o przebiegu skrajnie małym.



Zachęcamy do zapoznania się z Krzywą Gaussa i rozkładem normalnym, tak by to zagadnienie było dla prowadzącego dobrze znane i zrozumiałe. Następnie razem z grupą rozpatrujemy dwa, trzy przykłady zawodów z grupy „dobrze zarabiających” w kontekście krzywej Gaussa – czy w tych zawodach zarobki również się tak rozkładają. Po tym przechodzimy do rozpatrzenia trzech, czterech zawodów z puli „mało zarabiających”. W efekcie powinno się okazać, że zarówno w przypadku jednych jak i drugich krzywa Gaussa się sprawdza. Wniosek, który może nie być tak oczywisty a który powinien zostać podkreślony przez trenera brzmi: w każdym zawodzie można dobrze zarabiać. W zawodach, w których średnia zarobków jest bardzo wysoka, skrajnie dużo zarabiający będą zarabiali ogromne ilości pieniędzy. W zawodach, w których średnia zarobków jest niska, skrajnie dobrze zarabiający będą zarabiali po prostu bardzo dobrze. Konkluzja – w każdym zawodzie można dużo zarabiać.

Powyższa konkluzja rozprawia się z mitem, że są dobre i złe zawody – oczywiście w kontekście zarobków. Skoro w każdym zawodzie można dobrze zarabiać, pytaniem nie jest „Jaki zawód wybrać, żeby dużo zarabiać?” Lepszym pytaniem będzie: „Jaki zawód JA powinienem wybrać, żeby mieć szansę zarabiać w nim dużo?” Gdyż w każdym zawodzie da się dużo zarabiać, jednak nie każdy do każdego zawodu się nadaje. Jednak każdy nadaje się wprost idealnie do pewnych zawodów. Stąd celem warsztatów jest pomóc odkryć uczestnikom, do jakich zawodów się nadają.

Równanie

Cel: Znalezienie kluczowego czynnika odpowiedzialnego za sukces w danej branży.

Czas: 20 min

Co będzie potrzebne: Długopisy i czyste kartki A4, flipchart i markery bądź rzutnik i ekran.

Układ sali: Dowolny, stoliki i krzesła.

Przebieg:

Uczestnicy mają za zadanie zastanowić się, od jakich czynników może zależeć sukces przedsięwzięć w różnych branżach. Każdy z zespołów otrzymuje przykład jednej firmy –

zadaniem każdego z nich jest wypisać czynniki, które decydują o sukcesie albo porażce na wolnym, konkurencyjnym rynku.

Oto kilka przykładowych firm:

- cukiernia
- gabinet stomatologiczny
- warsztat samochodowy
- kancelaria adwokacka
- zakład fotograficzny
- zakład krawiecki

Uczestnicy mają na zadanie 10 minut.

Kiedy wszystkie zespoły skończą, każdy z nich odczytuje to co udało mu się wymyśleć. Następnie znów w grupach każdy zespół zastanawia się, który z czynników zapisanych na kartce jest według nich najważniejszy. Innymi słowy – gdyby prowadząc taką działalność mieli ją oprzeć na wyłącznie jednej cesze – bez której rzeczy nie mogliby się obejść.

Prawdopodobnie większość grup dojdzie do wniosku, że najważniejszą rzeczą w każdej branży będzie jakość świadczonych usług/oferowanych towarów. Zgodnie z powiedzeniem „Dobre firmy remontowe się nie reklamują” – jeśli ktoś jest dobry w tym co robi, dzięki poleceniom zadowolonych klientów jego biznes będzie się rozwijał. Jeśli jest kiepski w tym co robi, ani reklama, ani niskie ceny ani nic innego nie uratuje jego biznesu.

Jednym słowem - wnioskiem z tego ćwiczenia może być równanie:

pieniądze = jakość

Czyli im wyższa jakość, tym z czasem więcej klientów i wyższe zarobki.

Analogicznie – im niższa jakość, tym z czasem mniej klientów i niższe zarobki.

Na koniec tego ćwiczenia warto pozostawić uczestników z pytaniem – skoro zarobki zależą od jakości, w takim razie od czego zależy jakość?

Pytania - część II

Cel: Autorefleksja, zastanowienie się nad swoim potencjałem.

Czas: 60 minut

Co będzie potrzebne: Wypełnione wcześniej przez uczestników kartki z pytaniami.

Układ sali: dowolny, stoliki i krzesła

Przebieg:

To, jak wysoka jest jakość zwykle zależy od bardzo prostej rzeczy – a mianowicie od tego, z jakimi myślami budzimy się rano w dni, kiedy chodzimy do pracy.

Mogę obudzić się i pomyśleć: „Jak ja nienawidzę swojej pracy! Nie lubię tego co robię, patrząc na wyniki – w ogóle mi to nie wychodzi i się do tego nie nadaję. Poza tym to co robię nie ma sensu ani znaczenia.”

Ktoś inny może rano pomyśleć: „Uwielbiam swoją pracę! To co robię jest pasjonujące, jeśli chodzi o wyniki za ostatni miesiąc – jestem w czołówce w mojej firmie. Ale przede wszystkim wiem, że to co robię jest ważne i potrzebne!”

Te dwie osoby mogą wykonywać identyczną pracę, w identycznych warunkach, w identycznym otoczeniu i za identyczne pieniądze.

To nie od pracy zależy nasza motywacja. Zależy ona od dopasowania tego jacy jesteśmy do tego, czym się zajmujemy. Nie możemy za bardzo zmienić naszej motywacji, jednak możemy dopasować pracę do tego, jaka ona jest. W ten sposób pojawia się nam ostatni element naszego równania:

$$\mathbf{Pieniądze = Jakość = Motywacja}$$

Im wyższa motywacja, tym więcej serca wkładamy w to czym się zajmujemy (niezależnie od branży) – dzięki czemu jakość tego, czym się zajmujemy jest wysoka. Zaś dzięki wysokiej jakości otrzymujemy wysoką zapłatę za swoją pracę (niezależnie od branży, patrz Gauss).

Jedynie co nam pozostaje to poznać swoją wewnętrzną motywację i zaufać jej wskazaniom. I za nimi podążać.

Wewnętrzna motywacja dzieli się na trzy główne obszary: zainteresowania, predyspozycje i wartości.

Predyspozycje - to co nam naturalnie wychodzi i co jest dla nas łatwe, jednocześnie dając dobry efekt. Predyspozycje zostały rozdzielone po równo między każdego z nas. Każdy z nas coś dostał, ale też każdy dostał coś innego. Każdy ma talent i to nie jeden a kilka. Pytanie tylko, czy wie jakie talenty ma i czy potrafi ich używać?

Do zapoznania się: **Koncepcja inteligencji wielorakich Howarda Gardnera**

Zainteresowania - to czemu szczególnie chętnie poświęcamy naszą uwagę – o czym chętnie czytamy książki bądź artykuły, o czym oglądamy filmy bądź nagrania na YouTube, o czym chętnie rozmawiamy. To aktywności, na które najchętniej przeznaczamy swój czas ale też rzeczy, których się chętnie uczymy i w których lubimy się rozwijać. To rzeczy, które robimy nie dlatego, że ktoś nam za nie płaci bądź każe je robić, tylko dlatego, że robiąc je czujemy, że żyjemy.

Do zapoznania się: **Teoria „flow” i książka „Przepływ” - Mihály Csíkszentmihályi**

Wartości - te aspekty rzeczywistości, które są dla nas ważne i którymi warto się zajmować. Dla jednej osoby ważna jest ochrona przyrody, dla innej ważne jest co jemy i jak to na nas wpływa a dla jeszcze innej ważne jest to, żeby młodzi ludzie dobrze wybrali szkołę i pracę. Inne zatem będą wartości ekologa, inne dietetyka a inne doradcy zawodowego. Pytanie, co wg Ciebie warto robić, jaka praca ma największy sens z Twojego punktu widzenia?

Do zapoznania się: **MBTI czyli Myers-Briggs Type Indicator oraz www.16personalities.com/pl**

Czy mamy świadomość swoich wewnętrznych motywacji? Czy nasza droga zawodowa zestrza nas z nimi?

Warto spojrzeć teraz na kartkę, na której było 6 pytań.

- Pytania 1 i 3 dotyczą Twoich predyspozycji – tego jaki jesteś i co Ci wychodzi.
- Pytania 2 i 5 dotyczą Twoich zainteresowań – tego, co najbardziej lubisz i jak chcesz spędzać czas.
- Pytania 4 i 6 dotyczą Twoich wartości – tego, co jest dla Ciebie ważne i czym warto się zajmować.

Po „rozszyfrowaniu” kartki z pytaniami przechodzimy do kolejnego etapu ćwiczenia. Każdy otrzymuje czystą kartkę i długopis i przeprowadza burzę mózgów nad swoimi odpowiedziami. Pytanie brzmi – jaki zawód może wykonywać osoba, która udzieliła takich odpowiedzi na pytania? Ważne jest, by uczestnicy analizowali każdą odpowiedź osobno i starali się do każdej wypisać przynajmniej 1 zawód. Zawody nie mogą się powtarzać, jednak warto

zaznaczyć, jeśli jakiś zawód pojawia się kilkakrotnie. Na wykonanie tego zadania uczestnicy mają 20 minut.

Po jego wykonaniu zapraszamy uczestników do dyskusji i rundki na temat tego, co udało im się odkryć w tym ćwiczeniu.

Wróżka

Cel: Autorefleksja, planowanie przyszłości.

Czas: 60 minut

Co będzie potrzebne: Dwie czyste kartki A4 i długopis dla każdego uczestnika.

Układ sali: Dowolny, stoliki i krzesła.

Przebieg:

W tym ćwiczeniu uczestnicy mają opisać swoje idealne życie za 5 lat. Wprowadzenie do ćwiczenia może brzmieć np. tak: „Wyobraź sobie, że za równe pięć lat od tego momentu przyjdzie do Ciebie magiczna wróżka. Poprosi o opis Twojego życia, który za chwilę przygotujesz i spełni to, co będzie w nim zawarte co do joty.” Z takim nastawieniem uczestnicy powinni planować swoje życie – jakby ktoś miał w magiczny sposób spełnić to, co jest na kartce. Nie ma żadnych ograniczeń, nic nie powinno powstrzymywać ich wyobraźni. Aby nie ominąć żadnego ważnego elementu życia, warto wspomóc się obszarami z ćwiczenia „Koło życia”. Na stworzenie opisu uczestnicy mają 20 minut.

Gdy uczestnicy skończą, należy im oznajmić, że ma się dla nich dwie wiadomości – złą i dobrą. Zła jest taka, że wróżka nie przyjdzie. Dobra jest taka, że mają opisane swoje idealne życie za 5 lat. 5 lat to dużo czasu. Czy pomyśleliby 5 lat temu, że ich życie dziś będzie wyglądało tak, jak wygląda teraz? Nic nie stoi na przeszkodzie, by zacząć realizować to, co jest na kartce. A nawet jeśli nie chcą się teraz za to zabierać, to warto schować tę kartkę do szuflady i zaglądać do niej co jakiś czas. Samo spisanie marzeń to już bardzo dużo.

Następnie następuje dyskusja o tym ćwiczeniu i standardowa rundka podsumowująca: „Co biorę dla siebie z tego ćwiczenia?”

Kanon historii

Cel: Przerwywnik między intensywnymi ćwiczeniami, pozytywne, wesołe zakończenie dnia.

Czas: 20 min

Co będzie potrzebne: Wydrukowany „Kanon historii” – załącznik.

Układ sali: jak widownia w teatrze, same krzesła

Przebieg:

W tym ćwiczeniu uczestnicy będą mieli za zadanie przekazywać sobie historię – trochę jak w głuchym telefonie. Na początek należy znaleźć pięciu bądź sześciu ochotników, którzy chcą wziąć aktywny udział w ćwiczeniu. Następnie należy poprosić ich, by wyszli z sali. Wtedy opowiadamy pozostałym historię w jej oryginalnym brzmieniu dodając do niej gesty:

Dawno, dawno temu żyło sobie trzech braci – wysoki (pokazujemy), szeroki (pokazujemy) i niski (pokazujemy). Mama wysłała ich na targ po owoce – pierwszy miał kupić żółtego banana (pokazujemy kształt), drugi czerwone jabłko (pokazujemy kształt) a trzeci zieloną gruszkę (pokazujemy kształt). W drodze powrotnej spotkali złą czarownicę, która zmieniała ich w zwierzęta: pierwszego zmieniła w krowę (pokazujemy jak wygląda krowa) – muuu!, drugiego w węża (pokazujemy jak porusza się wąż) – sssss! zaś trzeciego w kaczkę (pokazujemy jak wygląda kaczką) – kwa kwa! Kiedy wrócili do domu, mama pogroziła im palcem (grozimy palcem) i żyli długo i szczęśliwie.

Po skończeniu historii zapraszamy pierwszego uczestnika i jeszcze raz opowiadamy historię ze wskazaniem, żeby zapamiętał historię i **GESTY** które się pojawiają. Następnie zapraszamy kolejnego uczestnika, zaś pierwszy uczestnik opowiada historię drugiemu. Zapraszamy kolejnego, drugi opowiada historię trzeciemu. I tak kanon historii zmierza ku ostatniemu uczestnikowi.

Przy okazji tego ćwiczenia zwykle jest dużo śmiechu i przekręcania, co dobrze rozładowuje emocje i pomaga pozbierać myśli między wymagającymi ćwiczeniami.

Podsumowanie dnia

Cel: Podsumowanie całego dnia, wyciągnięcie wniosków.

Czas: 30 min

Co będzie potrzebne: Mała piłka albo pluszowa maskotka, refleksja.

Układ sali: Krzesła w okręgu, bez stolików.

Przebieg:

Na koniec drugiego dnia warsztatowego dobrze podsumować wszystkie działania w jakich uczestnicy wzięli udział. Pomocne będą tu pytania: „Który moment z dzisiejszego dnia zapamiętam?“, „Który moment z dzisiejszego dnia był dla mnie ważny/przełomowy?“ i oczywiście „Co biorę z dzisiejszego dnia dla siebie?“. Podsumowanie dnia to ważny moment, stąd warto rozpocząć go od przypomnienia, co się działo od początku dnia. Warto poprosić uczestników, by przed rundką wymienili po kolei ćwiczenia, w których brali udział. Następnie przechodzimy do standardowej rundki podsumowującej.

Dzień trzeci

Cel: uzyskanie informacji zwrotnej od innych, rozważania na temat zaufania i przekonań na temat pieniędzy, kreatywna współpraca przy wymyślaniu biznesów

Pieniądze

Cel: Przyjrzenie się swoim przekonaniom na temat pieniędzy i ich wpływowi na nasze życie.

Czas: 30 min

Co będzie potrzebne: Czysta kartka i długopis dla każdego uczestnika, arkusz „Pieniądze” - załącznik.

Układ sali: Dowolny, stoliki i krzesła.

Przebieg:

W tym ćwiczeniu uczestnicy mają za zadanie dokończyć zdania dotyczące pieniędzy. Prowadzący czyta początek zdania, uczestnicy je zapisują – każdy na swojej kartce – i dokończają pierwszą myślą, jak im przyjdzie do głowy. Zdania do dokończenia znajdują się w pliku „Pieniądze.pdf”.

Po tym, jak wszyscy dokończą ostatnie zdanie, należy podzielić uczestników na 4 albo 5 osobowe grupy. W tych grupach mają 10 minut na to, żeby porozmawiać o zdaniach które zapisali.

Następnie zapraszamy uczestników do dyskusji na temat znaczenia naszych przekonań na temat pieniędzy na nasze działania w życiu. Na koniec standardowa rundka podsumowująca ćwiczenie.

Oczy

Cel: Sprawdzenie czy kontakt wzrokowy wywołuje w nas dyskomfort.

Czas: 40 min

Co będzie potrzebne: Cisza.

Układ sali: Bez krzeseł i stolików.

Przebieg:

Ćwiczenie jest jednym z tych banalnie prostych, które potrafią wyzwolić w uczestnikach mocne emocje. Jest też wprowadzeniem do kolejnych ćwiczeń tego dnia. Polega na tym, że uczestnicy w parach patrzą sobie w oczy – w ciszy - przez 15 sekund. Następnie dziękują sobie za wspólną pracę, szukają nowej osoby do pary i wykonują je z nią kolejny raz. Ilość rund jest uzależniona od prowadzącego – jeśli grupa nie jest większa niż kilkanaście osób, warto pozwolić, aby każdy był w parze z każdym.

Na zakończenie przechodzimy do standardowej rundki: „Co biorę dla siebie z tego ćwiczenia?”

Uwagi dodatkowe:

Warto zakomunikować uczestnikom na początku tego ćwiczenia, że w jego trakcie mogą mrugać, śmiać się oraz płakać – jedyne czego nie mogą, to rozmawiać.

Przewodnicy

Cel: Sprawdzenie, jak radzimy sobie, kiedy zostajemy pozbawieni naszego głównego zmysłu – wzroku.

Czas: 60 min

Co będzie potrzebne: Dwie trasy w budynku, w którym odbywają się zajęcia, opcjonalnie opaski na oczy w ilości równej połowie uczestników/szaliki/apaszki do zawiązania oczu.

Układ sali: Bez znaczenia.

Przebieg:

W tym ćwiczeniu uczestnicy dobrani w pary będą dla siebie przewodnikami. W każdej parze jedna osoba zamyka oczy, zaś druga jest jej przewodnikiem. Ćwiczenie odbywa się w całkowitej ciszy. Rolą prowadzącego jest oprowadzić wszystkie pary – które idą jedna za drugą – po budynku. Wszelkie schody, nierówności są tu bardzo mile widziane. Spacer powinien trwać około 5 minut i być jak najbardziej różnorodny. W zależności od poziomu zaufania w grupie można wybrać trudniejszą bądź łatwiejszą trasę. Po powrocie do sali osoby w parach zamieniają się rolami. Tym razem zadaniem prowadzącego jest wybrać inną trasę. W trakcie omówienia warto zwrócić uwagę na to, komu w której roli było lepiej. Warto też zwrócić uwagę na to, że to jak prowadzimy wpływa na prowadzonego, oraz to jak dajemy się prowadzić wpływa na prowadzącego.

Podsumowaniem będzie oczywiście standardowa rundka.

Docenienie

Cel: Sprawdzenie się w sytuacji dawania i otrzymywania pozytywnej, wspierającej informacji zwrotnej.

Czas: 60 min

Co będzie potrzebne: Otwartość.

Układ sali: Pusta sala.

Przebieg:

Kolejne bardzo proste w swoim zamyśle ćwiczenie. Zadaniem uczestników jest docenić coś w innych. Można docenić to jacy są, jak się zachowują, jak podchodzą do innych czy życia. Celem jest, by dostrzec coś pozytywnego w drugim człowieku i mu to powiedzieć. Nie ma obowiązku podchodzenia do każdego, ważniejsze, by to co mówimy było szczere i płynęło z serca.

Na zakończenie oczywiście podsumowująca rundka.

Start-up'y

Cel: Rozbudzenie kreatywności i myślenia biznesowego.

Czas: 90 minut

Co będzie potrzebne: Czyste kartki A4, kolorowe markery.

Układ sali: Dowolny, stoliki i krzesła.

Przebieg:

W tym zadaniu uczestnicy mają się dobrać w zespoły o dowolnej liczebności (minimum dwie osoby w zespole) i stworzyć pomysł na start-up. Pomysły na biznes powinny się opierać na mocnych stronach członków zespołu, ich zainteresowaniach i wartościach. Na przygotowanie pomysłu i jego prezentacji uczestnicy mają 30 minut. Następnie każda grupa będzie miała 5 minut na prezentację swojego pomysłu. Podczas prezentacji pozostali uczestnicy zamieniają się w potencjalnych inwestorów, którzy mogą dopytywać o interesujące ich rzeczy. Na koniec inwestorzy decydują, czy chcieliby zainwestować swoje pieniądze w dany projekt.

Podsumowaniem będzie dyskusja o ćwiczeniu i wniosku w rundce.

Uwagi dodatkowe:

W ćwiczeniu celowo podajemy uczestnikom mało informacji o tym, co mają stworzyć i jak to zaprezentować. Dzięki temu ich kreatywność ma szansę rozwinąć skrzydła.

Lustra

Cel: Zebranie informacji o danej osobie i pomoc w wyborze ścieżki zawodowej.

Czas: 60 minut

Co będzie potrzebne: Czyste kartki A4, długopisy, taśma klejąca.

Układ sali: Stoły ustawione w okrąg, uczestnicy siedzą przy jego zewnętrznym brzegu na krzesłach

Przebieg:

W tym ćwiczeniu każdy uczestnik skleja ze sobą 5 kartek A4 krótszymi bokami tak, aby powstał długi pas papieru. Na jego samym dole pisze swoje imię i nazwisko. Następnie podaje go osobie po swojej lewej. Zadaniem osoby, która otrzymała arkusz jest zastanowić się i zapisać, w jakich zawodach widziałaby właściciela arkusza i uzasadnić swoją decyzję. Ma na to trzy minuty. Po tym czasie podaje arkusz dalej, otrzymując tym samym kolejny. Ćwiczenie kończy się, gdy arkusz wraca do właściciela. Wtedy każdy dostaje 10 minut czasu, by na spokojnie zapoznać się z odpowiedziami innych uczestników na swój temat. Po tym czasie następuje standardowa rundka podsumowująca.

Podsumowanie dnia

Cel: Podsumowanie całego dnia, wyciągnięcie wniosków.

Czas: 30 min

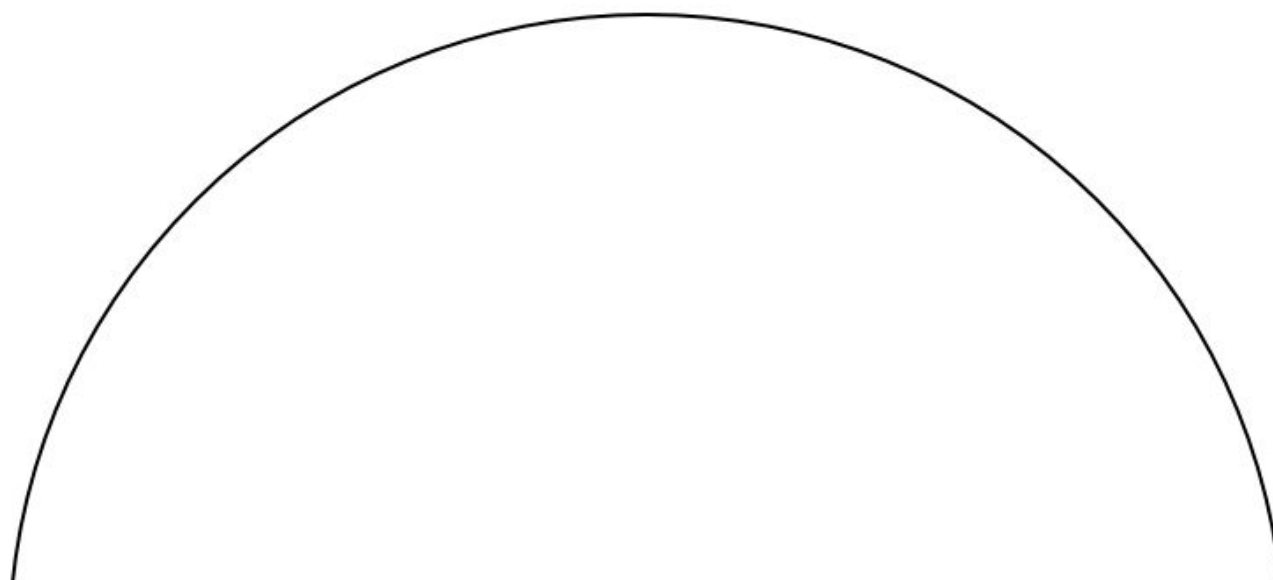
Co będzie potrzebne: Mała piłka albo pluszowa maskotka, refleksja.

Układ sali: Krzesła w okręgu, bez stolików.

Przebieg:

Na koniec trzeciego dnia warsztatowego dobrze podsumować wszystkie działania w jakich uczestnicy wzięli udział podczas wszystkich trzech dni. Pomocne będą tu pytania: „Który moment z warsztatów zapamiętam?“, „Który moment z warsztatów był dla mnie ważny/przełomowy?“ i oczywiście „Co biorę z tych warsztatów dla siebie?“. Podsumowanie całych zajęć to ważny moment, stąd warto rozpocząć go od przypomnienia, co się działo od ich początku. Warto poprosić uczestników, by przed rundką wymienili po kolei ćwiczenia, w których brali udział. Następnie przechodzimy do standardowej rundki podsumowującej.

KOŁO ŻYCIA

Koło życia

Kariera / Biznes	Pieniądze / Bogactwo
Zdrowie / Tryb życia	Przyjaźń
Rodzina	Miłość
Mój dzień	Zabawa / Rekreacja
Wkład w społeczeństwo	Rozwój osobisty / Nauka
Duchowość	Otoczenie
Hobby

Pytania

▶ **1. Słowa, które najlepiej mnie opisują, to ...**

.....

.....

.....

.....

▶ **2. Gdybym mógł zapisać się na jakiś kurs, wybrałbym ...**

.....

.....

▶ **3. Dobrze radzę sobie z ...**

.....

.....

.....

.....

▶ **4. Gdybym mógł coś zmienić w świecie, zmieniłbym ...**

.....

.....

.....

.....

▶ **5. Najchętniej rozmawiam / czytam / oglądam filmy o ...**

.....

.....

.....

.....

▶ **6. Gdybym miał gwarancję, że mi się powiedzie ...**

.....

.....

.....

.....

Kanon historii

Kanon historii

Dawno, dawno temu żyło sobie trzech braci:

wysoki **(pokazujemy)**,

szeroki **(pokazujemy)**

i z ośmiornicą na czole **(pokazujemy)**.

Mama wysłała ich na targ po owoce:

pierwszego wysłała po żółtego banana (**pokazujemy**),

drugiego po czerwone jabłko (**pokazujemy**),

trzeciego po zieloną gruszkę (**pokazujemy**).

W drodze powrotnej spotkali złą czarownicę, która zamieniła ich:

pierwszego w krowę (**pokazujemy i wydajemy odgłos**),

drugiego w węża (**pokazujemy i wydajemy odgłos**),

trzeciego zaś w kota (**pokazujemy i wydajemy odgłos**).

Kiedy wrócili do domu, mama pogroziła im palcem (**pokazujemy**) i żyli długo i szczęśliwie.

To jest przykładowa historia. Prowadzący może wymyśleć własną lub zaprosić do jej wymyślania uczestników.

Pieniądze

Pieniądze czynią ludzi ...

Pieniądze = ...

Strona 66

Jeśli miałbym pieniądze, to ...

Pieniądze powodują ...

Posiadanie pieniędzy jest ...

Ludzie myślą, że pieniądze ...

Żeby mieć pieniądze, trzeba ...