

SPIS TREŚCI:

0. WPROWADZENIE DO KONTEKSTU WARSZTATÓW
1. WYJDŹ Z BAŃKI ZŁAM SCHEMAT WARSZTATY DLA
2. PRACODAWCÓW
3. DLACZEGO DRAMA STOSOWANA?
4. MODUŁY WARSZTATOWE I SCENARIUSZ
5. ELEMENTY DRAMY STOSOWANEJ W WARSZTATACH
6. WRAŻENIA PO...

job impulse

IMAGINARIUM
edukacja i rozwój
Olga Stobiecka-Rozmiarok

TAKpełnosprawni

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 przez Unię Europejską z Europejskiego Funduszu Społecznego.

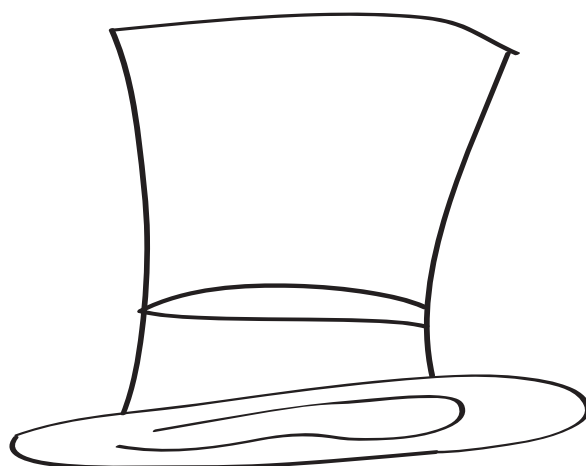
O.

WPROWADZENIE DO KONTEKSTU WARSZTATÓW

Zespół i inicjatywa „Wyjdź z bańki, złam schemat” powstał w 2017 roku. Inicjatorów projektu połączyła pasja do teatru. Na kanwie wspólnych twórczych doświadczeń powstała idea realizacji innowacji społecznej na rzecz budowania otwartego rynku pracy dla osób z niepełnosprawnościami. W związku z tym, że inicjatorzy działań na rzecz zmiany w postrzeganiu osób z niepełnosprawnościami łączy doświadczenie życia z Mózgowym Porażeniem Dziecięcym, podjęliśmy się wyzwania realizacji warsztatów i przygotowania materiałów dla pracodawców, pokazujących potrzeby i możliwości grupy osób, żyjących z MPD.

Celem głównym innowacji było przełamanie schematu – stereotypu, że osoba z taką niepełnosprawnością jak MPD nie może lub nie chce pracować.

Poprzez Innowację chcieliśmy zwrócić uwagę na to, że MPD oznacza nie tylko Mózgowe Porażenie Dziecięce. Na skutek realizacji tego działania odkryliśmy, że MPD ma w sobie wiele ukrytych znaczeń uniwersalnych dla każdego człowieka bez względu na stan zdrowia.



Każda osoba doświadczająca życia z MPD ma inne spektrum ograniczeń, czasem są one zupełnie niewidoczne dla oczu. Stąd nasze kluczowe przesłanie, **MPD, to tylko jedna z wielu cech człowieka i dla pracodawcy najważniejsze jest patrzenie na kandydata czy kandydatkę przez pryzmat kompetencji**. Wiele osób z MPD ma umiejętności, wykształcenie, możliwości, motywację i nade wszystko potrzebę do podjęcia pracy. Biorąc pod uwagę, że blisko 70% osób z niepełnosprawnością w Polsce nie podejmuje pracy, z pewnością jest wśród tych osób grupa żyjąca z MPD. GUS nie prowadzi statystyk jeśli chodzi o strukturę grupy osób z niepełnosprawnościami, stąd dokładna liczba osób z MPD jest nieznana.

W celu przełamywania schematów powstał interdyscyplinarny zespół, który stworzył autorski program warsztatów dla pracodawców. Mamy nadzieję, że wypracowany materiał będzie powielany i realizowany w całej Polsce i przyczyni się do rozwijania otwartej postawy pracodawców wobec aktywizacji zawodowej osób z MPD i osób z niepełnosprawnościami, co przełoży się na zwiększenie zatrudnienia osób z MPD na polskim rynku pracy.

A zatem MPD...

...jeśli to **Możliwe Powielajmy Doświadczenie** warsztatów z udziałem pracodawców i osób doświadczających życia z niepełnosprawnościami; nasza innowacja pokazała, że jest to skuteczny sposób zmiany stereotypowego myślenia.

MPD może oznaczać:

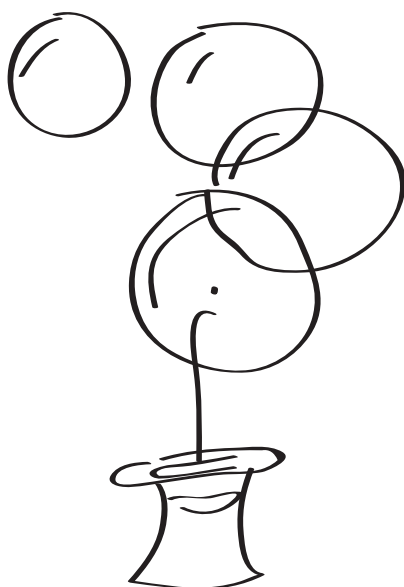
Marzenia Pragnienia Doświadczenia,

Mniej Powszechnej Dyskryminacji,

Mam Prawo Do...godnego życia

Mogę Pracować Działać,

Mam Potencjał Do... ..pracy i samorealizacji.



ŁAMACZE SCHEMATÓW, KTÓRZY MARZĄ, PRAGNĄ I DOŚWIADCZAJĄ

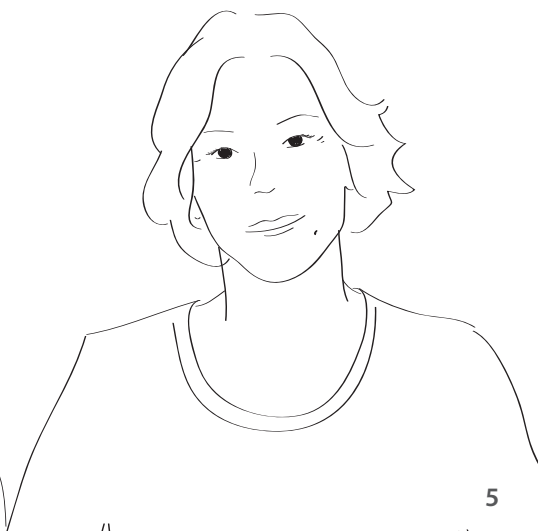
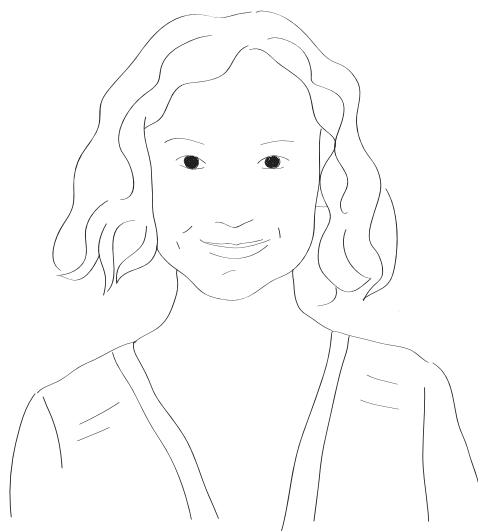
Agata Bródka, Paulina Wróblewska, Tomasz Wojewoda – eksperci od życia z MPD (mózgowym porażeniem dziecięcym), adepci edukacji antydyskryminacyjnej, pomysłodawcy działań edukacyjnych w szkołach.



Kinga Kaczmarczyk - doradczyni zawodowa z 15-letnim doświadczeniem w pośrednictwie pracy między osobami z niepełnosprawnością, a pracodawcami, związana z Wielkopolskim Forum Osób z Niepełnosprawnościami.

Agata Robińska – liderka programu TAKpełnosprawni partnera projektu JOB Impulse, który wspiera pracodawców w aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością i integracji w miejscu pracy.

Olga Stobiecka-Rozmiarek - trenerka dramy i antydyskryminacyjna, realizująca od 14 lat programy w obszarze integracji społecznej, koordynatorka działań Wyjdz z Bańki – złam schemat, właścicielka firmy Imaginarium edukacja i rozwój – innowatora projektu.



REALIZACJA

Warsztaty dla pracodawców zostały przetestowane w ramach innowacji społecznej Małe Wielkie Zmiany, przez zespół **Imaginarium edukacja i rozwój** w partnerstwie z **Job Impulse 14 i 15.03** w siedzibie partnera w Poznaniu. Warsztaty trwały **dwa dni, łącznie 16 godzin szkoleniowych**.

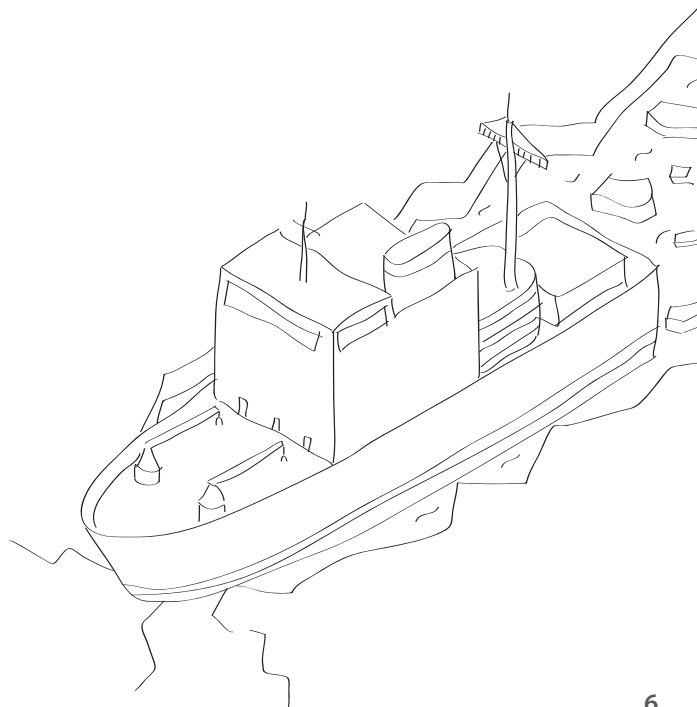
W efekcie udało się stworzyć interdyscyplinarny zespół ekspertów i ekspertek;

- ⊙ przygotować i wdrożyć warsztaty z udziałem osób z doświadczeniem życia z MPD;
- ⊙ przeszkolić łącznie 15 osób w zakresie rekrutacji i tworzenia warunków do zatrudnienia dla osób z MPD;
- ⊙ przeprowadzić symulację rozmowy kwalifikacyjnej z udziałem rekrutek, które w większości jeszcze nigdy nie rekrutowały osób z niepełnosprawnością i kandydatów do pracy z doświadczeniem życia z MPD.

Niepodważalnie największym sukcesem tego przedsięwzięcia było stworzenie przestrzeni do **doświadczenia bezpośredniego spotkania i dialogu między osobami doświadczającymi życia z MPD, a pracodawcami oraz wykorzystanie w procesie wspólnego uczenia się dramy stosowanej** i podejścia uczenia przez doświadczenie. Poprzez innowacyjne warsztaty i wypracowany scenariusz wyszliśmy ze swoich baniek i złamaliśmy schematy dotyczące aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnością na rynku pracy.

Scenariusz pokazuje moduły warsztatowe, załączniki zawierają szczegółowy opis ćwiczeń dramowych, zastosowanych w procesie integracji i symulacji rozmowy kwalifikacyjnej. Wszystkich zainteresowanych zachęcamy do wdrażania podobnych warsztatów we własnych społecznościach lokalnych. W razie pytań zapraszamy do kontaktu i współpracy.

Zespół Łamaczy Schematów „Wyjdź z bańki”





WYJDŹ Z BAŃKI ZŁAM SCHEMAT – WARSZTATY DLA PRACODAWCÓW

1. Dla kogo są te warsztaty?

Zajęcia skierowane są do:

- ⦿ pracodawców zainteresowanych zatrudnianiem osób z niepełnosprawnościami, którzy nie mają w tym zakresie doświadczeń;
- ⦿ osób odpowiedzialnych za przygotowanie i przeprowadzenie procesu rekrutacji, tworzenie i wdrażanie polityki zatrudniania i równych szans w swoich instytucjach, firmach, które nie mają doświadczeń w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami;

2. Ile osób może wziąć udział w warsztacie?

- ⦿ Ze względu na interaktywny charakter zajęć, rekomendowana ilość osób uczestniczących 14 -16 osób;

3. Czas trwania: dwa dni po 8 godzin szkoleniowych, dzień po dniu.

4. Cele główne warsztatów

- ⦿ budowanie zrozumienia i kształtowanie otwartości między pracodawcami, a osobami żyjącymi z MPD, które chcą i mogą pracować;
- ⦿ podnoszenie świadomości i poszerzenie wiedzy pracodawców na temat zatrudniania osób z niepełnosprawnością, w tym osób z MPD;

5. Cele szczegółowe

- ⦿ stworzenie przestrzeni do poznania się, rozmowy i budowania wzajemnego zrozumienia między pracodawcami i osobami z MPD;
- ⦿ doświadczenie symulacji rozmowy kwalifikacyjnej z udziałem Osób doświadczających życia z MPD oraz osób odpowiedzialnych za rekrutację lub tworzenie polityki kadrowej w swoich firmach;

- ⊙ rozwijanie wrażliwości społecznej i umiejętności przeprowadzania rekrutacji w oparciu o postawę otwartości na różnorodność w miejscu pracy;
- ⊙ dostarczenie wiedzy na temat potrzeb osób z niepełnosprawnościami i możliwości ich zatrudniania (prawo, proces rekrutacji i adaptacja miejsca pracy);

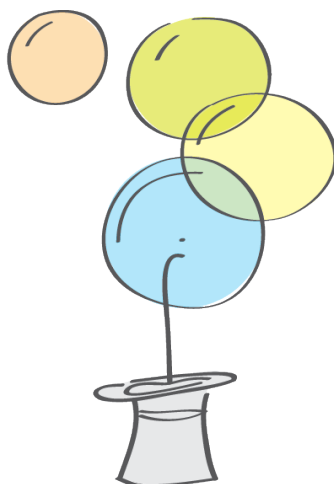
6. Główne wątki:

- ⊙ identyfikacja stereotypów i uprzedzeń na temat sprawności i niepełnosprawności w naszym społeczeństwie w kontekście rynku pracy w Polsce;
- ⊙ sytuacja osób z niepełnosprawnościami na polskim rynku pracy;
- ⊙ osoby z niepełnosprawnościami na rynku pracy – dobre praktyki;
- ⊙ bazowa wiedza potrzebna przy zatrudnianiu psób z niepełnosprawnością: proces rekrutacji, wsparcie i dofinansowanie przy zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami, budowanie dobrej relacji z pracodawcą;
- ⊙ czym jest MPD, jakie są potrzeby i możliwości osób z MPD na rynku pracy;
- ⊙ rozmowa rekrutacyjna w praktyce i analiza tego doświadczenia;

7. Metody zastosowane w innowacji:

Program warsztatów został oparty na trzech ważnych filarach:

- ⊙ uczenie przez doświadczenie;
- ⊙ wykorzystanie elementów dramy stosowanej (rozgrzewki, pomniki, animacja przedmiotów, karty ról, symulacja) w procesie uczenia się, czyli ćwiczeń włączających w proces uczenia ciało, ruch, emocje i intelekt;
- ⊙ łączenie praktyki z teorią. Mini wykłady uzupełniały część praktyczną. Ekspertki ds. zatrudniania oraz rekrutacji przygotowały prezentacje na temat rynku pracy dla osób o różnym stopniu sprawności, procesu rekrutacyjnego otwartego na pracowników o różnym stanie zdrowia, możliwości otrzymania wsparcia w tworzeniu miejsc pracy dla osób z niepełnosprawnościami, w tym osób z MPD.



WYJDŹ Z BAŃKI - ZŁAM SCHEMAT



DLACZEGO DRAMA STOSOWANA?

To jedno z najbardziej skutecznych metod kształtowania postaw.

Daje możliwość zaangażowania się, wejścia w rolę, by lepiej zrozumieć i odczuć sytuację drugiej osoby. Drama stosowana, to sposób pracy i uczenia się, wykorzystujący naturalną umiejętność wchodzenia w rolę. Osoby uczestniczące, korzystają z możliwości i narzędzi jakie każdy ma w sobie: ciało, ruch, emocje, intelekt. Techniki dramowe nawiązują do narzędzi teatralnych, jednak w procesie edukacyjnym nie liczą się umiejętności aktorskie, a uruchomienie ekspresji indywidualnej czy grupowej i uruchomienie mowy ciała. Ten sposób pracy pobudza wyobraźnię, kreatywność i daje możliwość rozwijania świadomości siebie, swojego ciała, tożsamości, umiejętności komunikacyjnych i postaw. Odgrywanie improwizowanych sytuacji skutecznie wspiera świadomość siebie, swojego ciała, rozwój ekspresji zarówno werbalnej jak i pozawerbalnej. Taka praca rozwija empatię, wrażliwość na drugiego człowieka i jego sytuację. Dzięki temu ułatwia poznanie, zrozumienia i co za tym idzie oswojenie tego co dla nas nieznanne, inne, dziwne, obce.

O sile i skuteczności oddziaływania dramy mówią wyniki międzynarodowych badań naukowych prowadzone w ramach projektu DICE Drama Improves Lisbon Keys Competences In Education z 2012 roku, przeprowadzone na próbie blisko 4500 osób. Raport, str. 8:

<http://www.dramanetwork.eu/file/Kto%20rzuca%20kostka1.pdf>

Osoby uczestniczące w dramie:

- są bardziej aktywnymi obywatelami,
- są bardziej empatyczne: mają szacunek dla innych,
- są bardziej skłonne zmienić swój punkt widzenia,
- mają większe poczucie pewności siebie w sytuacjach porozumiewania się z innymi,
- częściej odczuwają, że są twórczy,
- są lepsze w rozwiązywaniu problemów,
- lepiej radzą sobie ze stresem,
- są bardziej innowacyjne i przedsiębiorcze niż osoby nie uczestniczący w tego typu zajęciach.

Najlepszym potwierdzeniem, tego że drama się sprawdza, jest skuteczna i warto ją stosować są wrażenia samych uczestniczek warsztatów. Podkreślały, że było to coś nowego, pozwalało nawiązać dobre relacje, wyjść poza schemat dotychczas znanych metod szkoleniowych jak i własne schematy myślowe oraz stworzyć dobrą atmosferę do współpracy w nieznaną się grupie.

Dramy odegrała ważną rolę w innowacji

„Nigdy nie brałam udziału w szkoleniu z elementami dramy. Fajnie nas zintegrowały, bez siedzenia. Tworzyliśmy razem i otworzyliśmy się przed sobą. Przyszło ośmielenie się, robiłyśmy różne śmieszne, dziwne rzeczy, ale były one fajne. To było coś nowego. To wszystko i sprawiało frajdę. Było nowe.”

Lidia

„Drama łamała lody, przyspieszyła poznawanie się i fajne były pomniki. Niby wiemy, że jesteśmy równi, a jednak z pomników wyszło, że stereotypy są silniejsze i siedzą głęboko w nas.”

Ania

„Dla mnie było to fajne, jestem wycofana, to było dla mnie wyjście ze skorupy, byłam zaproszona. Czułam się z tą ilością dramy komfortowo.”

Joanna

„To było fajne, dziwne, przyjemne, sympatyczne, otworzył mi się inny kanał niekoniecznie myślowy i logiczny. Pojawiła się dla mnie nowa noga szkolenia – inspiracja do własnego warsztatu pracy. Drama odegrała mocno integracyjną rolę. Ćwiczenie rzeźb sprawni i niepełnosprawni, pokazały, że te słowa niosą za sobą pewne stereotypy i ja się z nimi rozprawiłam.”

Aldona

“To było dla mnie nowe, inne i fajne. Przez pierwszą chwilę dziwnie czułam się tymi wspólnymi wyglupami, a potem to była już frajda. Drama nas na pewno zintegrowała, poczułyśmy się swobodnie w swoim towarzystwie, że jesteśmy fajne i możemy się otworzyć. Jak ktoś czegoś nie chciał to nie robił i ważna była ta dobrowolność, dała poczucie swobody i bezpieczeństwa. Dzięki dramie zobaczyłam, że ważne jest żeby grać zespołowo do jednej bramki, wspólnie coś ustalić i pokazać. Każda z nas miała prawo głosu, była wysłuchana i był szacunek w stosunku do siebie i swoich pomysłów, moim zdaniem taką atmosferę otwartości i serdeczności wprowadziła drama. Podobało mi się to włączenie fizycznego ruchu. Każda figura/pomnik jaki stworzyłyśmy miała jakiś głębszy przekaz. Czasem trzeba chwili, czy dwóch, żeby się przełamać i poczuć się swobodnie w tych ćwiczeniach. To dało mi do myślenia, że w pracy też warto sobie i innym dać chwilę i dla każdego ta chwila trwa inaczej.”

Magda

3.

MODUŁY WARSZTATOWE

Dzień I

9.30 – 10.00 - Integracja „Poznajemy się”

10.00 – 11.15 - Budowanie grupy „Budowanie zasad dobrej współpracy w grupie w oparciu o ćwiczenia w ruchu i przestrzeni”

11.30 – 12.30 Rozgrzewki dramowe (technika pomniki)

- Wejście w kontekst społeczny

- Rynek zatrudnienia w Polsce - dobre praktyki

13.15 – 15.00 Historia z pewnej torby – animacja z przedmiotami, spotkanie z ekspertami od życia z MPD, podsumowanie pierwszego dnia.

Dzień II

9.00 – 9.30 - Rozgrzewka wprowadzająca do Symulacji

9.30 – 11.15 Symulacja rozmowy kwalifikacyjnej - Przygotowanie, realizacja, omówienie doświadczenia: Refleksja / Analiza /Wdrożenie i Wnioski

11.30 – 12.30 Proces rekrutacji podsumowanie

13.15 – 14.30 Wsparcie pracodawców

14.30 - 15.00 Ewaluacja dwóch dni warsztatów „Wyjdź z bańki złam schemat – pakiet narzędzi dla pracodawców”

SCENARIUSZ WARSZTATÓW KROK PO KROKU

DZIEŃ PIERWSZY

9.00 - 9.30 Rejestracja osób uczestniczących,

9.30 – 11.15 Integracja

1. Powitanie
2. Poznajemy się, rundka wstępna
3. Przedstawienie zespołu
4. Przedstawienie osób uczestniczących
5. Imię, czym się zajmujesz, co dobrego rana do Ci się przydarzyło.
6. przedmioty z walizki

Budowanie grupy

1. Innowacja – cele i program warsztatów
2. Jak będziemy pracować?
3. filary pracy, wymiana doświadczeń, zwiększamy świadomość, dostarczamy wiedzy, rozwijamy umiejętności
4. Kluczowe elementy programu:
5. Rozgrzewka dramatowa, wejście w temat, symulacja rozmowy kwalifikacyjnej, mini wykłady teoretyczne
6. Ramy do pracy w grupie i uczenia poprzez dramę stosowaną: dobrowolność udziału, aktywność na miarę swojej gotowości, partnerstwo, każdy każda z nas jest ważny, aktywne słuchanie, dzielenie się doświadczeniem

Ćwiczenia w ruchu i przestrzeni

1. Spacer, rozciąganie się, powitania
2. Przedmioty + witanie się w przestrzeni witanie się inaczej
3. Ćwiczenia są dobrowolne,
4. Gromadzenie z rozmowami, co nas łączy
5. na koniec gromadzenia, praca w 3 grupkach.

Budowanie zasad dobrej współpracy w grupie

1. Co daję od siebie?
2. Co chcę żeby się wydarzyło?
3. Czego nie chcę żeby się wydarzyło?
4. Kontrakt grupowy - podsumowanie czego potrzebuję w grupie, by się dobrze pracowało?

11.15 – 11.30 Przerwa

11.30 – 12.30 Rozgrzewki dramowe: Spacer powitalny

Pomniki: Figury matematyczne, Kwiat, Figury środków transportu/dań/ sprzętu gospodarstwa domowego?

Emocje

Wejście w kontekst społeczny

1. Pomniki tematyczne: Wspólnota/samotność, MY/ONI, Sprawność/Niepełnosprawność.
2. Omówienie pomników, podsumowanie jak są postrzegane w społeczeństwie tzw. Osoby pełnosprawne i osoby z niepełnosprawnością.
3. Dyskusja na temat integracji społecznej, obecności osób z niepełnosprawnościami w przestrzeni publicznej i na rynku pracy.

Rynek zatrudnienia w Polsce - dobre praktyki

1. Filmiki z pracodawcami i pracownikami, komentarz doradczyni zawodowej z własnej praktyki pośrednictwa pracy

12. 45 - 13.15 lunch

13.15 – 15.00 Historia z pewnej torby – animacja z przedmiotami

1. Prezentacja i rozmowa z Inicjatorami działań Wyjdz z bańki

DZIEŃ DRUGI

9.00 – 9.30 Rozgrzewki dramowe

1. Spacer z przeciwieństwami
2. Ruch i guma
3. Małe improwizacje dot. rynku pracy i relacji pracownik i pracodawca

Proces rekrutacji podsumowanie

9.30 – 11.15 Symulacja rozmowy kwalifikacyjnej

1. Przygotowanie
2. Podział ról, przygotowanie przestrzeni, praca w 3 grupach.
3. Zespoły przygotowują pytania na rozmowy kwalifikacyjne pod kątem wymogów z ogłoszenia o pracę i CV od kandydatów/tek do pracy.

Realizacja

1. rozmowa kwalifikacyjna z kandydatami/kandydatkami z niepełnosprawnością; są dwie rundy, każda z grup przeprowadza rozmowy z dwoma kandydatami

OMÓWIENIE DOŚWIADCZENIA

Refleksja – jakie było to doświadczenie dla Was? Jakie są wrażenia, odczucia na gorąco, po symulacji

Analiza Co się wydarzyło w rozmowach? Jak przebiegały krok po kroku. Co wyszło, co można by zmienić?

Wdrożenie i wnioski Rekomendacje przy rekrutacji dla kandydatów i pracodawców, co jest ważne najpierw w podgrupach później na forum

11.15 – 11.30 PRZERWA

11.30 – 12.30 Proces rekrutacji podsumowanie z liderką działań CSR w Job Impulse, ekspertką od rekrutacji tworzenia otwartego środowiska pracy na różnorodność

1. Rekrutacja otwarta na kandydatów i kandydatki o różnym stanie zdrowia
2. Pytania i rozmowa z osobami uczestniczącymi

12.30 – 13.15 Lunch

13.15 – 14.30 Wsparcie pracodawców

1. Jak dotrzeć i znaleźć kandydata/kandydatki?
2. Jakie organizacje w Poznaniu Wielkopolsce pomagają?
3. Prawo i Dofinansowanie Pefron
4. Przystosowanie miejsca pracy

14.30 - 15.00 Ewaluacja dwóch dni warsztatów

1. Ankiety indywidualne
2. Podsumowanie grupowe programu szkoleniowego Testowanej innowacji „Wyjdź z Bańki”

Wymogi techniczne dotyczące warsztatów dramowych

- 1. Sala** – potrzebna jest wolna przestrzeń, tak aby osoby uczestniczące mogły swobodnie przemieszczać się po Sali, chodzić, biegać, skakać. (Optymalnie jeśli jest podłoga drewniana lub wykładzina).
- 2. Mobilne Stoły, krzesła** – istotne jest, aby salę można było w dowolny sposób ustawiać w zależności od potrzeb. Osoby uczestniczące potrzebują wolnej przestrzeni do pracy w ruchu, jak i pracy na siedząco, możliwości pisania.
- 3. Strój osób uczestniczących** – warto zaproponować strój swobodny i miękkie obuwie, dzięki czemu osoby mają nieskrępowane ruchy.
- 4. Wyposażenie, materiały** – to zależy od specyfiki danego warsztatu, prócz standardów szkoleniowych jak (Flipchart, blok do flipchartu, markery) przydatne są: głośnik oraz przedmioty animacyjne, które w dramie stanowią ważny element.
- 5. Drobný poczęstunek i woda** - praca dramowa angażuje na wielu poziomach, fizycznie, intelektualnie, emocjonalnie dlatego warto zadbać, by osoby uczestniczące miały stały dostęp do picia i jedzenia w czasie wielogodzinnej pracy warsztatowej.



ELEMENTY DRAMY STOSOWANEJ W WARSZTATACH

W czasie warsztatów „Wyjdź z bańki, złam schemat” wykorzystane zostały techniki dramy stosowanej w trzech modułach zajęć na etapie:

- integracji
- wejścia w temat postrzegania w społeczeństwie sprawności i niepełnosprawności
- przygotowań i realizacji symulacji rozmowy kwalifikacyjnej.

Integracja

Rozgrzewki dramatyczne doskonale nadają się do bloku integracyjnego dla grupy. Te ćwiczenia pozwalają się poznać, wprowadzają przyjazną atmosferę, której towarzyszy zabawa i radość. Pozwalają na uruchamianie ciała, wyobraźni i różnych kanałów komunikacji w przestrzeni. Są to ćwiczenia indywidualne i w relacji z innymi; w czasie rozgrzewek warto zadbać o stopniowanie ekspozycji społecznej, by ćwiczenia związane z prezentacją na forum były na końcu takiego bloku. Zaproponowane ćwiczenia skracają dystans między uczestnikami, pobudzają wyobraźnię, ekspresję twórczą i krytyczne myślenie, co będzie potrzebne do kolejnego etapu warsztatu.

ZASTOSOWANE ĆWICZENIA

PRZEDMIOTY, KTÓRE MÓWIĄ - POZNAJMY SIĘ

Cele:

- przedstawienie się i poznanie osób w grupie;
- uruchomienie wyobraźni, twórczego myślenia;
- rozwijanie umiejętności komunikacyjnych i mówienia o sobie na forum;

Przebieg:

Osoby uczestniczące siedzą w kręgu. W sali leży walizka z przedmiotami z różnych kategorii np.: lejek kuchenny, instrument, linijka, nożyczki, zapałki, figurka słonia, muszla. (przedmiotów jest tyle ile osób uczestniczących lub o 2/3 więcej)

Runda I

Osoba prowadząca zaprasza do wybrania po jednym przedmiocie. Każdy wybiera jakiś przedmiot. Osoba prowadząca otwiera rundkę przedstawiania się na forum. Każda osoba zaproszona jest do tego, by powiedzieć swoje imię, czym się zajmuje i co dany przedmiot o niej mówi.

Runda II

Jeśli grupa jest na to gotowa można wejść w etap zaawansowany i zaproponować, by zapoznać się z tym przedmiotem, fakturą, zapachem, kolorem funkcją i przedstawić się w trochę inny sposób – jestem jak ten przedmiot.

Na przykład: wybieram zapałki i mówię: jestem jak zapałki bo daję impuls iskrę by rozpałać ogień – inspirować innych lub jestem kolorowa jak ta chusta, mam wiele pomysłów i zainteresowań...

GROMADZENIE

Cele:

- poznanie się i integracja osób w grupie
- uruchomienie się w przestrzeni
- budowanie gotowości do pracy w ruchu i przestrzeni
- budowanie uważności na grupę

Przebieg:

Osoba prowadząca zaprasza do spaceru w wolnej przestrzeni. Osoby uczestniczące uważnie słuchają i reagują stosownie do instrukcji.

Osoba prowadząca zaprasza by rozejrzeć się wokół siebie, zauważyć co znajduje się w pomieszczeniu, jakie są kolory, faktury, materiały.

Następnie zaprasza do gromadzenia się:

zgrupujcie się jak najbliżej czegoś drewnianego. Kiedy już wszyscy znajdą swoje miejsce, osoba prowadząca zaprasza do spaceru i podaje kolejne hasła: szarego, metalowego, żółtego.

Po trzecim hasle warto podać kategorię związaną z ludźmi:

zgrupujcie się z osobami, które mają coś podobnego w ubraniu.

Kiedy uczestnicy pogrupują się, dostają kolejną wskazówkę:

znajdźcie potrawę, którą wszyscy lubicie jeść. Po minucie rozmowy, prowadzący odpytuje podzespoły na forum grupy jakie lubią potrawy.

Grupa kontynuuje spacer i padają kolejne hasła: zgrupujcie się z osobami, które urodziły się o tej samej porze roku (wiosna, lato, jesień, zima). W podgrupach osoby ustalają wspólny film lub książkę.

Następna kategoria to kolor oczu. W tych podgrupach osoby znajdują wspólną cechę charakteru za którą się doceniają.

SKANOWANIE CIAŁA

Cele:

- rozwijanie świadomości ciała i relacji ze swoim ciałem
- ugruntowanie siebie (poczucie siebie w ciele i w przestrzeni)
- przygotowanie się do działań fizycznych w przestrzeni

Przebieg:

Osoba prowadząca zaprasza do powstania i spaceru w wolnej przestrzeni sali. Podaje kolejne propozycje grupie:

Przeciągnij się ziewnij, sprawdź gdzie są jakieś napięcia w ciele, wpuść powietrze do tego miejsca.

Stań w kręgu. Grupa przechodzi do ćwiczenia poczucia swojego ciała. Wszystkie ruchy wykonuj delikatnie, bez pośpiechu, na miarę swoich możliwości. Jesteś ekspertem/tką od swojego ciała.

Przeskanujemy teraz swoje ciało. Tupnij delikatnie kilka razy w podłogę stopami, zacznij kręcić kostką lewą, następnie prawą(4x), kolanami, biodrami, klatką piersiową, ramionami, głową, rękoma. Spróbuj sięgnąć nieba wspinając się na palce i wyciągając jak najwyżej ręce.

SPACER POWITALNY

Cele:

- poznanie się osób w grupie
- zapamiętanie imion
- zmniejszenie dystansu
- nawiązanie kontaktu wzrokowego
- budowanie uważności na osób na grupę
- stworzenie przestrzeni do budowania dobrych relacji i przyjaznej atmosfery

Przebieg:

Osoba prowadząca zaprasza uczestników do spaceru w wolnej przestrzeni. Teraz czas na powitanie wszystkich osób na Sali.

Runda I Przywitaj bez słów wszystkie osoby uczestniczące w warsztatach skinieniem głowy, uściskiem dłoni? Tak jak masz ochotę to zrobić.

Runda II Przywitaj się teraz z jak największą ilością osób podając dłoń i mówiąc swoje imię: Cześć , jestem Ania ...i tak z jak największą ilością osób.

Runda III Przywitaj się teraz z jak największą ilością osób podając dłoń i mówiąc imię osoby, z którą się witasz, druga osoba też Cię wita. Np. Cześć Dorota! Witaj Ania!

Runda IV Przywitaj się teraz z jak największą ilością osób w inny, nowy sposób, tak jak jeszcze nigdy się nie witałaś/eś.

Omówienie:

Osoba prowadząca pyta o wrażenia z tej serii spacerów powitalnych; osoby dzielą się wrażeniami, myślami, odczuciami;

HISTORIA UKRYTA PRZEDMIOTACH

Cele:

- przedstawienie grupie gości - ekspertów merytorycznych;
- uruchomienie twórczego myślenia grupy;
- budowanie zaciekawienia i dramaturgii poprzez storytelling;
- zwiększenie świadomości czym jest stereotypowe myślenie;
- nawiązanie kontaktu, relacji osób o różnym stanie zdrowia;
- przygotowanie grupy do symulacji rozmowy kwalifikacyjnej;

Przebieg:

Osoba prowadząca zaprasza grupę by usiadła w kręgu, pokazuje 2 torby wypełnione przedmiotami.

Pada pytanie: do kogo mogłaby należeć ta torba? Grupa podaje swoje pomysły.

Następnie osoba prowadząca dzieli grupę na dwie. Każda z grup dostaje jedną torbę z przedmiotami.

Pojedynczo chętna osoba wyciąga jeden przedmiot i mówi co jej zdaniem dany przedmiot mówi o jej właścicielu/lce. I tak po kolei grupa buduje portret osoby, do której należy torba i prezentuje swój pomysł wszystkim na Sali.

Osoba prowadząca pyta, czy grupa chciałaby poznać właścicieli tych toreb?

Osoby w większości są bardzo podekscytowane i chcą te osoby poznać.

Osoba prowadząca wychodzi na korytarz po gości – ekspertów innowacji społecznej.

W przypadku naszych warsztatów gośćmi byli eksperci merytoryczni od życia z Mózgowym Porażeniem Dziecięcym. Agata Bródka, Paulina Wróblewska i Tomasz Wojewoda. Torby do ćwiczenia przygotowała dwójka z nich, Agata Bródka dołączyła do grupy we wcześniejszym module warsztatowym dotyczącym rynku pracy w Polsce, kiedy to dzieliła się doświadczeniem pracy. Na początek wszyscy zostali sobie przedstawieni, osoba prowadząca zamoderowała rundkę imion w kręgu dla wszystkich.

Następnie przypomniana została przyjęta przez grupę zasada mówienia po imieniu. Paulina i Tomek opowiedzieli o swoich przedmiotach w torbie, szczególnie tych, które zostały mylnie odczytane.

Prezentacja zespołu Wyjdź z bańki

Po rozmowie zapoznawczej 3 eksperci od życia z MP opowiedzieli o inicjatywie Wyjdź z bańki złam schemat i swojej aktywności w życiu codziennym, pasjach, podzielili się doświadczeniem życia z MPD, wyzwaniem życia z niepełnosprawnością (dwie osoby z tego zespołu porusza się na wózku).

SYMULACJA ROZMOWY KWALIFIKACYJNEJ

Cele:

- doświadczenie rozmowy kwalifikacyjnej z udziałem kandydatów/ek z orzeczeniem o niepełnosprawności;
- przygotowanie pytań;
- doświadczenie bycia na rozmowie kwalifikacyjnej;
- poznanie potrzeb i możliwości kandydatów i pracodawców w czasie rozmowy o pracę.

Przebieg:

Przygotowanie do rozmowy

Osoba prowadząca dzieli grupę na 4-osobowe zespoły.

Każdy zespół wciela się w rolę zespołu rekrutacyjnego (patrz załącznik nr1 dla rekruterów)

Osoby rekrutujące otrzymują ogłoszenie o pracę z opisem stanowiska i wymaganiami (załącznik nr2 opis stanowiska), na które szukają odpowiedniego kandydata/tki.

Otrzymują również jedno CV kandydatów o pracę.

Z dokumentów wynika, że na rozmowę zgłosiła się osoba z orzeczeniem o niepełnosprawności. Przygotowują pytania do Osoby ubiegającej się o stanowisko.

Runda I

Pierwsza rozmowa

Kiedy zespół jest już gotowy, zaprasza kandydata/tkę, oczekującego/cą na rozmowę, na którą ma ok. 12-15 min.

Runda II

Druga rozmowa

Jeśli to możliwe warto zrobić 2 – 3 rundy rozmów. Dla każdej osoby kandydującej przygotowany jest jeden opis stanowiska o pracę. W ten sposób każdy zespół rekrutacyjny przeprowadzi 2 – 3 rozmowy i każda osoba w roli kandydatki przećwiczy się w rozmowie z różnymi rekrutującymi.

Omówienie

Po zakończeniu rund wszyscy uczestnicy tego procesu dostają kartę z pytaniami (zał. nr 3 Omówienie rozmowy rekrutacyjnej)

Zespoły dzielą się wrażeniami, wnioskami i tworzą listę dobrych praktyk - pytań, które warto zapamiętać oraz wnioski o czym warto pamiętać, czego nie powielać.

ZAŁĄCZNIKI

ZAŁĄCZNIK nr 1

Symulacja rozmowy kwalifikacyjnej.

Zadanie dla rekruterów.

Zadanie:

Jesteś osobą odpowiedzialną za rekrutację na stanowisko opisane w załączonej ofercie. Zapoznaj się z ogłoszeniem oraz CV kandydatów. Wraz z zespołem osób z pracy przygotuj zestaw pytań do kandydatki/ta na rozmowę rekrutacyjną. Podziel się, kto uczestniczy w rozmowie, kto jest obserwatorem tak by stworzyć optymalne warunki do rozmowy kwalifikacyjnej. Przewidywany czas na rozmowę ok. 10 – 15 min;

Zadanie dla kandydatów/tek o pracę.

- staranne przygotowanie swojego CV na cele symulacji jeszcze przed warsztatem;
- przejście w wyznaczone dla kandydatów miejsce do oczekiwania na rozmowę (np. poczekalnia w korytarzu przed salą, warto zadbać o krzesła dla kandydatów jeśli są wskazane);
- przekazanie kandydatom ogłoszenia o pracę, dostosowanego do możliwości i kwalifikacji kandydatów;

Ogłoszenia o pracę dla trzech kandydatów/tek do pracy

Ogłoszenie 1

SPRZEDAŻ I OBSŁUGA SKLEPU INTERNETOWEGO

Opis stanowiska:

- prowadzenie sprzedaży przez sklep internetowy;
- udzielanie Klientom informacji o produktach firmy;
- opieka nad sprawną realizacją zamówień;
- koordynowanie procesu obiegu dokumentów i towarów;

Od Kandydatów oczekujemy:

- bardzo dobrej znajomości obsługi komputera;
- komunikatywności;
- doświadczenie w obszarze e-commerce i marketingu internetowego – mile widziane;
- mile widziana umiejętność obsługi programów graficznych (Corel, Photoshop);
- wykształcenie średnie;
- orzeczenie o niepełnosprawności - mile widziane;

Oferujemy:

- kompleksowe szkolenia przygotowujące do pracy;

Ogłoszenie 2

PRACOWNIK BIUROWY

Opis oferty pracy:

Ogólnopolska hurtownia budowlana poszukuje kandydatów do pracy biurowej.

Zakres obowiązków:

- obsługa korespondencji,
- dbanie o prawidłowy obieg dokumentów,
- wprowadzanie dokumentów do systemu,
- wsparcie działu księgowego.

Wymagania:

- obsługa komputera i urządzeń biurowych;
- komunikatywność;
- możliwość współpracy zdalnej;
- wysoka kultura osobista;
- odpowiedzialność za powierzone zadania;
- orzeczenie o niepełnosprawności;

Ogłoszenie nr 3

Recepcjonistka/ta kliniki stomatologicznej

Opis oferty pracy

Idealna/y recepcjonistka/sta to osoba, która:

- prowadzi rozmowy telefoniczne;
- umie udzielić informacji z zakresu świadczeń kliniki;
- bardzo dobrze obsługuje komputer i urządzenia biurowe;
- obsługuje kasę fiskalną i terminal płatniczy;
- jest samodzielna, zaangażowana i ma bardzo dobrą organizację pracy;
- komunikatywna;

Jako pracodawcy jesteśmy gotowi dostosować stanowisko do potrzeb osób z orzeczeniem o niepełnosprawności. Jeżeli uważasz, że spełniasz większość w/w warunków zapraszamy do złożenia swojego CV.

ZAŁĄCZNIK NR 3

Omówienie rozmowy rekrutacyjnej

Podzielcie się teraz w zespole wrażeniami.

Najpierw dzielą się Rekruterzy/ Kandydaci

Jakie są Twoje wrażenia z rozmowy?

1. Rekruterzy/rki: Jak prowadziło Ci się rozmowę? (odczucia, myśli, emocje, wrażenia)
2. Kandydat/тка: Jak uczestniczyło Ci się w rozmowie? (odczucia, myśli, emocje, wrażenia)
3. Z czego jesteś zadowolona/ny?
4. Czy jakieś pytanie było dla Ciebie trudne? Do zadania/ odpowiedzi?
5. Co wspierało rozmowę?
6. Co było wyzwaniem w rozmowie?
7. Może jest coś szczególnego, co zwróciło Twoją uwagę?
8. Czy jest coś, co następnym razem zrobić/abyś inaczej?

5.

WRAŻENIA PO...

Wrażenia uczestniczek warsztatów „Istotne było bezpośrednie spotkanie”.

„Na pewno szkolenie pozwoliło mi poznać bliżej osoby z niepełnosprawnością. Dowiedziałam się bezpośrednio jak funkcjonują, jak żyją - to było dla mnie nowe. Fajnie, że można się było poznać. ”

Karola

„Jak przyszła ekipa Bańkowa z uśmiechem i energią od ucha do ucha, to rozwalili system. Postawa Agaty, Tomka, Pauliny zrobiła na mnie wrażenie. Pokazali, że oni się nie spieszą, potrafią dużo czerpać z życia i mam wrażenie, że czerpią z każdej chwili, z lektury, ze spotkania z drugim człowiekiem, z teatrem, z tego co robią.”

Magda

Symulacja rozmowy kwalifikacyjnej była kluczowym doświadczeniem

„Symulacja rozmowy rekrutacyjnej była dla mnie fajnym doświadczeniem, które na pewno wykorzystam w rekrutacji. To było realne i dla mnie najbardziej namacalne. To było dla mnie ważne, że czułam się swobodnie i że mogłam w bezpiecznych warunkach popробować.”

Lidia

„Na pewno wiem, o co pytać i jak pytać, co mogę dopytać, kto kiedy może poczuć się urażony i nauczyłam się, żeby normalnie rozmawiać i otwarcie pytać o potrzeby.”

Karola

“Poznałam oczekiwania kandydatów z niepełnosprawnością ich oczekiwania i potrzeby. Dowiedziałam się, że są bardzo różne niepełnosprawności i mają różnych wymiar.”

Aga

„Pierwszy raz spotkałam się na rozmowie rekrutacyjnej z osobą z widoczną niepełnosprawnością. To było ważne doświadczenie posłuchać jak inni rekruterzy zadają pytania i jak kandydaci na nie odpowiadają. To było realne doświadczenie i ciekawa wymiana doświadczeń i spostrzeżeń między rekrutującymi w różnych miejscach i kandydatami.”

Arleta

„Nie miałam doświadczeń w sytuacji rekrutacji z osobami z niepełnosprawnościami, to było dla mnie poszerzenie horyzontów. Początkowo nie wiedziałam jak się zachować na rozmowie rekrutacyjnej. Nie wiedziałam jakie pytania zadawać. Okazało się, że warto pytać, że nie należy się chować za tym czego „nie wypada”, i czy „urazimy”. To doświadczenie nauczyło mnie, żeby traktować osoby kandydujące na równi, bez względu na sprawność.”

Karolina

Warsztaty pomogły złamać schematy

„Szkolenie było dla mnie fajne i przyjemne. Ugruntowało moje wyobrażenie, że wszyscy jesteśmy różni i albo będziemy się szufladkować, albo przyjmujemy że jesteśmy równi. To co było nowe, to bezpośredni kontakt i współpraca z osobami z MPD.”

Arleta

„To co się u mnie zmieniło, to podejście do osób z niepełnosprawnością. Już teraz wiem o co mogę zapytać, nie czuję się już niezręcznie i nabrałam śmiałości w kontakcie. Zyskałam świadomość, że czasem niepełnosprawności nie widać.”

Ania

„Po tym szkoleniu poczułam otwarcie. Nie jestem wylewna, łatwo wyrażającą siebie, ta forma warsztatów dała mi możliwość otwarcia się, nie było nasiadówki. Historia pewnej torby pokazała mi, że nie ma co się na coś nastawiać...myślisz że to klucze do roweru, a to klucze do wózka inwalidzkiego. Ta forma wprowadzenia i zaskoczenie to był MEGA pomysł. Nauczyłam się, że nie warto nic zakładać z góry.”

Joanna

„ Po tych warsztatach czuję, że jestem bardziej świadoma, że mentalnie mocno mnie to zmieniło. Czuję, że dojrzewam do projektu, by zatrudnić osobę z niepełnosprawnością. Mam plan by podjąć się w przyszłości takiej współpracy. Czuję się ośmielona. Było to impuls, który sobie rośnie.”

Aldona

„To szkolenie było dla mnie bardzo wartościowe. Pokazało mi, że z jednej strony człowiek myśli że nie ma stereotypów a jednak ma - to mi mocno utkwilo. Przekonałam się też, że mimo trudności osoby z niepełnosprawnością funkcjonują tak samo, mają miłości, czytają podobne książki, robią zakupy tak jak my. Nie jesteśmy oddzieleni grubą linią. Każdy z nas funkcjonuje na podobnych warunkach. Nie ma się czego bać, wystarczy zapytać wprost czy ta osoba potrzebuje pomocy. To nie są osoby, które nas wzywają, po prostu nie można się narzucać tylko pytać.”

Magda

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 przez Unię Europejską z Europejskiego Funduszu Społecznego.

