

INSTRUKCJA KORZYSTANIA Z PODRĘCZNIKA **„Jak zostać swoim szefem? Podręcznik przewodnika rozwoju osobistego”**

AUTOR: AGATA J. CELMER

sens, identyfikacja, praktyka

Podręcznik utworzony w ramach projektu Zachodniopomorskiej Grupy Doradczej i Związku Pracodawców Pomorza Zachodniego LEWIATAN realizowanego w ramach Działania 4.1 Innowacje społeczne Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój: „Skrzydła dla innowacji przyszłością dojrzałej edukacji”. Innowacja dotyczy tutaj zastosowania niedyrektywnego podejścia do kształcenia osób dorosłych.

Pierwszy etap realizacji obejmuje analizę:

- kontekstów funkcjonowania człowieka dorosłego
- zasad pracy niedyrektywnej, w tym w szczególności roli osoby prowadzącej.
- propozycji sposobu organizacji procesu prowadzonego w sposób niedyrektywny.

Drugi etap to analiza specyfiki grupy uczestników. Osoba prowadząca winna tutaj zebrać informacje związane z potrzebami uczestników i przygotować propozycję tematów do realizacji.

Proponowany w podręczniku zakres treści, został zgrupowany w pięciu obszarach tematycznych opatrzonych hasłem przewodnim i kluczowymi zagadnieniami oraz opisem.

Etap trzeci to bezpośrednia praca z grupą, obejmująca:

- ustalenie zasad działania, role osoby prowadzącej i zakres odpowiedzialności uczestników,
- określenie i akceptację zadań, wyznaczenie sposobu realizacji i prezentacji materiału,
- bieżącą weryfikację realizacji założeń początkowych i dokonywania ewentualnych korekt,
- wyjaśnianie sytuacji spornych, formułowanie wniosków,
- obserwację uzyskiwanych efektów,

Treści zawarte w II części podręcznika stanowią wskazówkę, a nie wyznacznik, należy więc ustalić ostateczny zakres realizowanych treści z uczestnikami i na bieżąco weryfikować ich potrzeby rozwojowe

Na tym etapie możliwe jest gromadzenie informacji umożliwiających badanie postępu rozwojowego zachodzących procesów. W tym celu do podręcznika zostały dołączone ankiety z opisami ich wykorzystania.

Etap czwarty to organizacja gry miejskiej stanowiącej swego rodzaju sprawdzian.

Zadania dotyczą treści realizowanych na warsztatach, a celem indywidualne doświadczenie zmian w obrębie postaw i umiejętności.

Suplement do podręcznika:

Elementem wspomagającym zaaktywizowanie uczestników są karty do pracy poprzez metaforę zawarte w suplemencie do podręcznika. Stanowią impuls do otwarcia uczestników na odmienne perspektywy i umożliwiają rozwój indywidualnej kreatywności. Wprowadzają element zabawy obrazem.

UŻYTKOWNICY: osoby pracujące z dorosłymi w normie rozwojowej w zakresie wzrostu ich potencjału;

Osoba prowadząca grupę w sposób niedyrektywny to przewodnik czuwający nad procesem, który towarzyszy i wspomaga, a nie nakazuje czy zabrania. Potrafi się wycofać, by w centrum był uczestnik i jego potrzeba rozwoju. Moment swojego włączenia się pozostawia decyzji uczestników. Stwarza sytuację, w której mogą ujawnić się różne perspektywy i alternatywne sposoby zachowań, obdarza uczestnika uwagą niewartościującą, inspiruje do działania. Zwraca jednak uwagę, gdy trzeba zdyscyplinować w sposób nieoceniający, z powodu braku działania lub rozpraszania się uczestników.

ODBIORCY: osoby dorosłe w okresie aktywności zawodowej, bądź bezrobotne, świadome odpowiedzialności za swoje działanie i posiadające potrzebę zwiększania wpływu na jakość własnego życia.

METODY pracy niedyrektywnej:

- sposób oddziaływania oparty na partnerskiej relacji uczestniczących stron. Celem jest nawiązywanie wartościowego kontaktu i budowanie relacji pełnej zaangażowania i szacunku, opartej na samostanowieniu uczestnika warsztatów, ukierunkowanego na wzrost jego kompetencji. Fundamentem w realizacji procesów rozwojowych prowadzonych metodami niedyrektywnymi, a nie nakazowymi jest odejście od postawy nauczycielskiej: ja wiem – wy nie wiecie, do postawy: odkryjmy to razem. Zorganizowane formy uczestnictwa w spotkaniach rozwojowych nie są pozbawione „nauczyciela” jednak jego rola zmienia się: czasem na moderatora, czasem przewodnika, czasem facylitatora, czasem animatora zawsze jednak jest to osoba, która jest obok, a nie przed.
- celem jest rozwój potencjału człowieka dorosłego w obszarze postaw dotyczących samodzielności, otwartości na zamiany; organizacji i planowania pracy, świadomości zasobów i współpracy.

- podstawą dobrej realizacji oddziaływań niedyrektywnych jest szerokie rozumienie i jakość przebiegu procesów relacyjnych
 - podmiotowość i partnerstwo, samoświadomość każdego z uczestników oraz zdolność formułowania potrzeb i wyznaczania zakresu zadania przyjmowanego do realizacji oraz związanego z tym celu;
- do zadań należy uaktywnienie samodzielnego działania i samoodpowiedzialności za własny rozwój, wzrost poczucia autonomii odbiorcy jako odpowiedzi na zmieniające się potrzeby rynku pracy, warunki zatrudnienia, rozwijanie zdolności tworzenia samorganizujących się zespołów (turkusowe organizacje);

ORGANIZACJA procesu kształcenia w sposób niedyrektywny przewiduje tworzenie przestrzeni kształcenia opartej na odejściu od „systemu ławkowo-lekcyjnego”, na rzecz otoczenia umożliwiającego zróżnicowane formy aktywności, swobody i łatwego przearanżowania zależnie od istotnych potrzeby stron uczestniczących, tworzenie przestrzeni oddziaływań dynamicznych, w których człowiek dorosły jest podmiotem, twórcą i tworzywem;

TREŚCI obejmują zakres wiedzy, sprawności, umiejętności umożliwiających zaspokojenia zaktualizowanych potrzeb w określonym obszarze życia uczestnika;

SYLWETKA adepta procesu prowadzonego niedyrektywnie:

Uczestnik kończący półroczną pracę procesową poprzez posiada kompetencje praktyczne, w zakresie organizacji i zarządzania swoim działaniem w czasie, wykazuje się umiejętnościami współpracy korzystając z multimediów, ma poczucie sensu podejmowanego działania, poprzez określanie potrzeb i wartości, które są dla niego ważne, formułuje wnioski i czerpie z nich wskazówki, jak działać dalej.