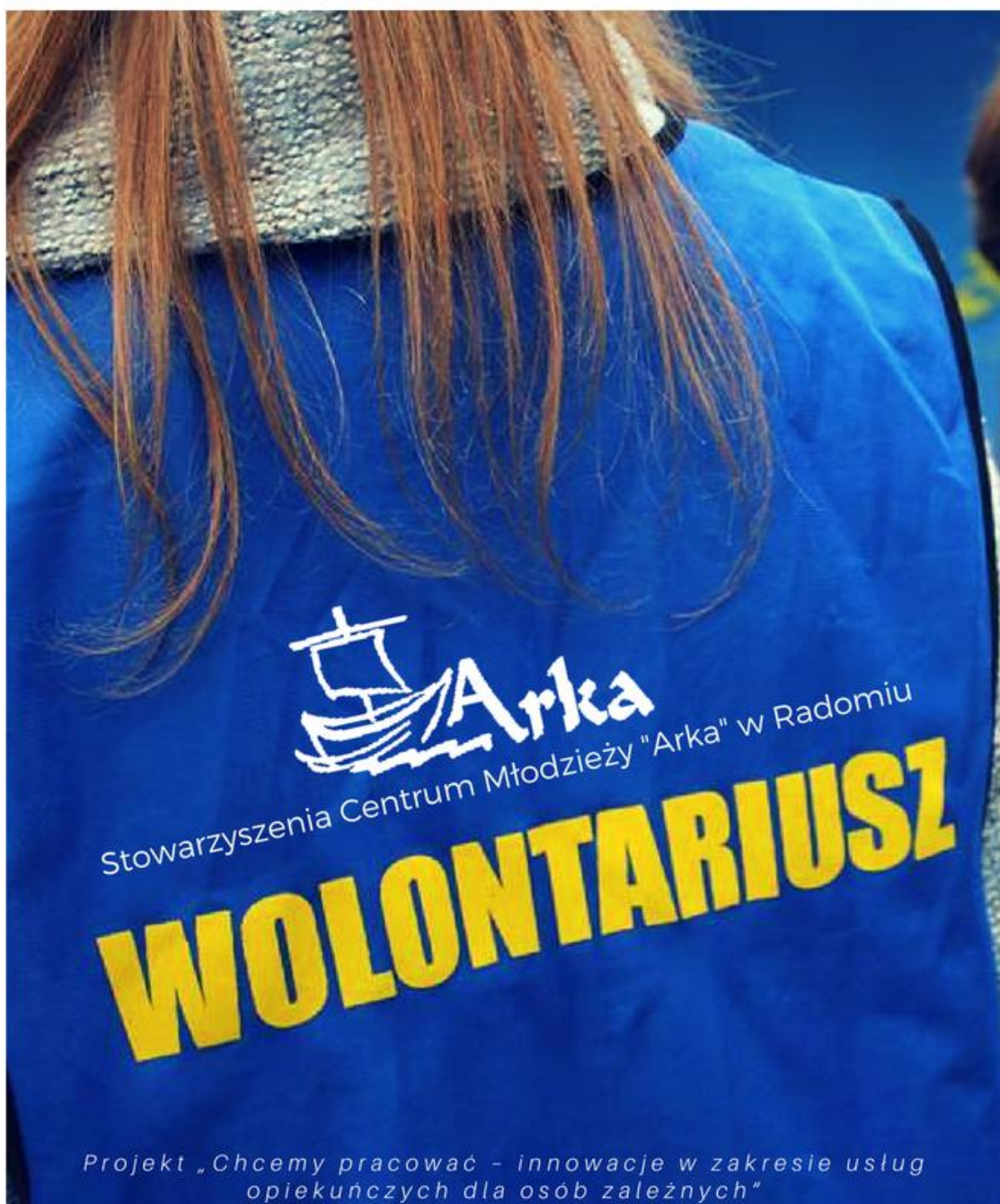


PROTOTYP METODY WOLONTARIATU WZAJEMNOŚCIOWEGO

Dobre praktyki dla organizacji

TEST INNOWACJI SPOŁECZNEJ PN. ZALEŻNOŚĆ - NIE ZNACZY BIERNOŚĆ

UMOWA O POWIERZENIE GRANTU NR ZS-II.042.16.5.2017



SPIS TREŚCI

WSTĘP.....	2
ZASOBY KADROWE	2
REKRUTACJA WOŁONTARIUSZY.....	2
REKRUTACJA KADRY PRACOWNICZEJ.....	2
REKRUTACJA OSÓB ZALEŻNYCH	2
SZKOLENIA.....	2
ZAKOŃCZENIE	2
ZAŁĄCZNIKI.....	2

WSTĘP

Test Innowacji „Zależność – nie znaczy bierność” inspirowany duchem wolontariatu i uniwersalnymi wartościami, ukierunkowanymi na dobro świadczące drugiemu człowiekowi, stawia sobie za cel polepszenie jakości życia osób, do których jest adresowany. Społeczne działania podejmowane w ramach tegoż Testu, choć same w sobie powszechnie i dobrze znane, realizowane jednak w konkretnej grupie osób zależnych i wolontariuszy przyniosły znaczące i trwałe zmiany w życiu tychże osób. Udział w Teście Innowacji zmienił – co niejednokrotnie było podkreślane przez beneficjentów – rozumienie wagi świadczącej sobie obustronnie pomocy, a tym samym wpłynął na poprawę jakości ich życia.

Inspiracji do realizacji Testu Innowacji należy szukać w **idei wolontariatu**¹ jako dobrowolnej, bezpłatnej i świadomej pracy na rzecz innych oraz **regule wzajemności**² jako jednej z głównych reguł w psychologii społecznej, w dużej mierze kierującej ludzkimi zachowaniami. Reguła wzajemności polega na tym, iż staramy się odwdziaczyć ludziom, którzy wyświadczyli nam przysługę. Istota tej reguły zamyka się w słowach „coś za coś”, czyli wdzięczność. Założeniem tego mechanizmu jest wzbudzenie sympatii i wzajemności, które niejako spowodują „rewanż” ze strony otrzymującego pomoc.

Założeniem Innowacji jest to, aby beneficjent stał się osobą ofiarującą pomoc. Proces przejścia od osoby biernej, zależnej, potrzebującej pomocy do osoby aktywnej, sprawczej, która uwierzy w swoje możliwości i zacznie dzielić się swoimi umiejętnościami, jest **zmianą świadomości tejże osoby**, jest równocześnie odzyskaniem utraconego poczucia własnej wartości, skuteczności działania, zaradności i tym samym adekwatnej samooceny.

Projektując nasze dotychczasowe działania wolontarystyczne powtarzaliśmy znaną dobrze strategię organizowania pomocy dla beneficjentów poprzez wykorzystanie naszych zasobów ludzkich (konkretne umiejętności danego wolontariusza) i społecznych (konkretne i skuteczne relacje z otoczeniem naszego Stowarzyszenia). Skutkuje to wzmocnieniem więzi pomiędzy pomagającymi a beneficjentami.

W prezentowanym Teście Innowacji pragniemy skupić większą uwagę na samym beneficjencie i jego procesie stawania się bezpośrednio „**wolontariuszem dla innych**”, a tym samym promujemy **wolontariat wzajemnościowy**.

¹Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie.

²Zob. J. Łukaszyński, *Zasada wzajemności. Wybrane problemy*, w: *Społeczeństwo i Ekonomia* 1(1)2014, s. 238-256.

„Zależność – nie znaczy bierność” jest Testem skierowanym do osób zależnych, ich rodzin oraz wolontariuszy. Jego celem jest przede wszystkim poprawa jakości usług społeczno-opiekuńczych dla osób zależnych, ale także rozwój wolontariatu wzajemnościowego jako innowatorskiego podejścia do zagospodarowania wolnego czasu.

Czas trwania Testowanej Innowacji wyniósł 6 miesięcy, z czego przez 3 miesiące odbywały się działania bezpośrednio związane z pracą z beneficjentami.

W tym okresie brali oni udział w działaniach, które miały:

- wprowadzić w tematykę wolontariatu, w tym również wzajemnościowego;
- zrozumieć istotę wzajemnego działania na rzecz drugiego człowieka;
- eliminować poczucie lęku, strachu czy wstydu;
- budować silny, zintegrowany zespół;
- dawać poczucie wsparcia;
- rozwijać umiejętności oraz pasje.

Udział w Teście Innowacji był doświadczeniem, które dało pierwszy bodziec do zaangażowania, przede wszystkim osób zależnych w wolontariat wzajemnościowy, ale także przełamało stereotyp wyalienowania społecznego beneficjentów. Aby zapewnić pełną dostępność oferty, proponowane zajęcia odbywały się w dogodnych terminach i godzinach dla większości beneficjentów, a osoby zarządzające Testem wybierały przystosowane dla osób niepełnosprawnych miejsca na spotkania.

Harmonogram działań Testu Innowacji był jednym z podstawowych narzędzi wszystkich zaangażowanych osób. Wydarzenia odbywały się według przekazywanego beneficjentom – na początku każdego miesiąca – planu, który zawierał takie dane jak: konkretna data i przedział czasowy, miejsce spotkania oraz prowadzący.

Dodatkowym udogodnieniem dla wszystkich było zagwarantowanie dojazdów do miejsc, w których odbywały się zajęcia. Osobom, które samodzielnie mogły docierać na spotkania zostały opłacone 3-miesięczne bilety komunikacji miejskiej, natomiast beneficjenci wymagający pomocy mieli zagwarantowany przejazd zorganizowany, niezależnym środkiem transportu. Zasadą przyjętą w Teście było dążenie do maksymalnych udogodnień dla beneficjentów.

Przedstawione podejście w planowaniu Testu Innowacji jest bardzo istotne, ponieważ w naszym przypadku poszczególne zajęcia odbywały się w różnych częściach miasta. Zagwarantowanie transportu lub pokrycie kosztów przejazdu daje znaczący komfort współpracy.



Beneficjenci Innowacji byli stale informowani o wydarzeniach, ale także o wszelkich zachodzących zmianach. Poza telefonicznym kontaktem ze wszystkimi uczestnikami Testu, za komunikację z osobami zależnymi odpowiedzialni byli coach'owie, zadaniem których był stały kontakt ze swoimi podopiecznymi. Formą komunikacji z wolontariuszami młodzieżowymi była grupa robocza na portalu społecznościowym. Jest to dla nas sprawdzony sposób skutecznej komunikacji.

Działania Testu były przemyślane i logicznie z siebie wynikały, wzmacniając wzajemnie swoje efekty. Jednak warto zauważyć, że spełniały swoją rolę zarówno, kiedy odbywały się razem, jak i osobno. Poniżej przedstawiamy schemat realizacji modelowego Testu Innowacji.

Najważniejszą zasadą zarządzania Testem jest wyznaczenie koordynatora działań, ale także dobór odpowiedniego zespołu kadrowego. Warto pamiętać, że połową sukcesu są ludzie, którzy z pełną powagą i profesjonalizmem podchodzą do powierzonych im obowiązków. Odpowiedni specjaliści na swoich stanowiskach wykorzystują wiedzę i umiejętności, możliwie szybko reagują na pojawiające się problemy, ale także starają się odciążać koordynatora działań. Bardzo ważne jest pozostawanie w stałym kontakcie z całym zespołem, jak również organizacja spotkań całej kadry.

Komunikacja zespołu znacznie ułatwia współpracę i panowanie nad przebiegiem Innowacji.

Kolejnym bardzo ważnym działaniem jest rekrutacja beneficjentów – zarówno wolontariuszy, jak i osób zależnych. W naszym przypadku, z rekrutacją wolontariuszy mieliśmy ułatwione zadanie, ponieważ prowadzimy Centrum Młodzieżowego Wolontariatu. Młodzież (10 osób), która zgłosiła się do Testu od początku była w pełni świadoma obowiązków, których się podjęła. Większym wyzwaniem okazała się rekrutacja osób zależnych, którzy niechętnie sami szukają dla siebie możliwości dodatkowego zagospodarowania czasu. Za pośrednictwem marketingu szeptanego udało nam się zaangażować 15 osób, które chętnie włączyły się w prowadzone działania. Aby znaleźć grupę docelową prowadziliśmy kampanię informacyjno-rekrutacyjną w lokalnej społeczności za pomocą mediów, portali społecznościowych, jak również wśród znajomych.

Doświadczenie pracy z osobami zależnymi nauczyło nas, że często należy szukać beneficjentów tej grupy w Zakładach Pracy Chronionej. Osoby, które tam pracują, są chętne do zaangażowania się w działania użyteczne społecznie.



Najważniejszym narzędziem w rekrutacji beneficjentów był formularz rekrutacji, dostępny we wszystkich placówkach naszej organizacji. Rekrutacja była prowadzona z zachowaniem równości szans, zarówno dla kobiet jak i mężczyzn. Z uwagi na fakt, że prowadziliśmy Test Innowacji, rekrutacja odbywała się w pierwszym miesiącu. Jednak jeśli działania trwają bez ograniczeń czasowych wskazane jest, aby rekrutacja beneficjentów prowadzona była nieprzerwanie.



STWÓRZ Z NAMÍ
**WOLONTARIAT
WZAJEMNOŚCIOWY**

Zapraszamy Osoby Zależne do udziału w projekcie innowacji
„Chcemy pracować – innowacje w zakresie usług opiekuńczych dla osób zależnych”

tytuł innowacji realizowanej przez SCM "Arka" to:
Zależność - nie znaczy bierność

W ramach realizacji testu innowacji zapewniamy udział w wolontariacie
wzajemnościowym, eventach, szkoleniach, warsztatach,
spotkaniach integracyjno -rekreacyjnych, itp.

Osoby chętne zapraszamy do kontaktu
od poniedziałku do piątku w godz. 13 - 19

SCM "Arka"
ul. Chrobrego 7/9
26-600 Radom
tel: 504 811 030
e-mail: scmarka@gmail.com



Projekt „Chcemy pracować – innowacje w zakresie usług opiekuńczych dla osób zależnych” współfinansowany jest ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego IV Oś Priorytetowa Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, Działanie 4.1: Innowacje społeczne



Osoby, które zgłaszały się do Testu, były traktowane indywidualnie. Weryfikacja kandydatur oraz rozmowy odbywały się na podstawie złożonego wcześniej formularza. Takie podejście do naboru uczestników pozwoliło rozpoznać potrzeby oraz motywacje do zaangażowania się w działania.

Test „Zależność – nie znaczy bierność” polega na integracji osób zależnych ze sobą wzajemnie, ale także z wolontariuszami. Działania Testu prowadzone były dla wszystkich beneficjentów i zakładały organizację eventów integracyjnych oraz działań prowadzonych w ramach zajęć w klubokawiarni, m.in.: były to warsztaty rozwijające zainteresowania beneficjentów, ale także zajęcia socjoterapeutyczne oraz grupy wsparcia.

Ponadto, bardzo ważne jest zaangażowanie uczestników w wolontariat wzajemnościowy. Zarówno wolontariusze, jak i osoby zależne zostali kompleksowo przygotowani do niesienia wzajemnej pomocy. Każdej z osób zależnych przydzielony został coach, który monitorował przebieg pracy wolontarystycznej, ale także motywował i służył radą. W trakcie realizacji działań prowadzone były dzienniczki monitorujące pracę wolontariuszy na rzecz osób zależnych oraz osób zależnych na rzecz innych potrzebujących, ponieważ coach'owie, jako asystenci byli zorientowani jak przebiega wzajemność wolontarystyczna między uczestnikami. Obecność w Teście Innowacji takiego pracownika jest innowacyjnym elementem.

W dalszej części publikacji wskazany zostanie szczegółowy opis poszczególnych etapów Testu.

ZASOBY KADROWE

Osoba ds. rekrutacji

Pierwszą osobą, z którą beneficjenci będą mieli kontakt jest specjalista ds. rekrutacji. Osoba ta będzie odpowiedzialna za planowanie i realizację procesów rekrutacji. Warto pamiętać, że do głównych obowiązków rekrutera należy, m.in.: samodzielne przygotowanie procesu rekrutacji i dobór beneficjentów do Testu, czyli prowadzenie rozmów kwalifikacyjnych, testów. Rekruter w swoich kompetencjach może mieć także zamieszczanie ogłoszeń rekrutacyjnych w internecie i prasie oraz odpowiadanie za administrowanie zewnętrzną stroną internetową i wewnętrzną bazą rekrutacyjną.

Przy rozmowie rekrutacyjnej należy pamiętać o:

- stworzeniu odpowiedniej atmosfery spotkania: zaaranżowaniu dogodnego miejsca i wygospodarowaniu odpowiedniej ilości czasu;
- mówieniu w sposób przystępny: używaniu prostego, nie projektowego języka, zapoznaniu beneficjentów z zasadami projektu, jak również określeniu czasu wystarczającego do podjęcia decyzji;
- otwartości: nie powinno się tylko mówić o Teście, ale także wsłuchiwać się w potrzeby beneficjentów i ich pytania; rozwiewać wątpliwości;
- stworzeniu partnerskiej relacji: rekruter będzie pierwszą osobą, kojarzoną przez beneficjenta z Testem.

Osoba ds. organizacji eventu

Specjalista ds. organizacji eventów jest odpowiedzialny za działania w zakresie przygotowywania i organizacji imprez, spotkań integracyjnych np. targów, wystaw, wyjazdów integracyjnych czy konferencji. Osoba na tym stanowisku powinna odznaczać się:

- łatwością nawiązywania kontaktów i budowania relacji międzyludzkich;
- otwartością;
- komunikatywnością;
- miłą aparycją oraz umiejętnością postępowania w sytuacjach stresowych i pod presją czasu.

Ważne są także:

- pomysłowość;
- inicjatywa w działaniu;
- dobra organizacja pracy własnej.

W Teście zaplanowane zostały dwa eventy, na początku oraz na końcu realizacji Innowacji. Miały one na celu integrację uczestników, wspólne spędzenie wolnego czasu w gronie beneficjentów, wolontariuszy i osób realizujących Test.

Warto pamiętać o:

- poinformowaniu w odpowiednim czasie beneficjentów wydarzenia: np. event może być dla uczestników Testu uroczystym spotkaniem, do którego będą chcieli się specjalnie przygotować;
- odpowiednim doborze miejsca i czasu;
- zaplanuj scenariusz spotkania, biorąc pod uwagę bariery podopiecznych.



Trener ds. wolontariatu

Trener ds. wolontariatu będzie odpowiedzialny za przygotowanie procesu kształcenia przyszłych wolontariuszy oraz wzbogacanie wiedzy osób należących już do wolontariatu. Wskazane jest, aby w pracy stosować metody uczenia problemowego, a nie sekwencyjnego, szkolenia należy opierać na przykładach, a także wzbudzać motywację i zaangażowanie uczestników.

Osoba na tym stanowisku powinna:

- odznaczać się łatwością w nawiązywaniu kontaktów i budowaniu relacji międzyludzkich;
- posiadać umiejętności krytycznego i kreatywnego myślenia;
- chętnie i sprawnie pracować w zespole;
- nie bać się odpowiedzialności za samodzielne zadania;
- posiadać rozwiniętą wrażliwość społeczną.

Duże znaczenie ma posiadanie doświadczenia i wiedzy z zakresu wolontariatu, filantropii, a także zaangażowanie w działalność w organizacjach studenckich, projektach edukacyjnych, pomocowych i/lub w projektach młodzieżowych.



Specjalista prowadzący grupę wsparcia

Zadaniem specjalisty prowadzącego grupę wsparcia jest organizowanie zajęć grupowych z osobami dotkniętymi problemami, wątpliwościami w celu ich przepracowania i wyjaśnienia. Praca ta powinna polegać na rozwiązywaniu problemów i udzieleniu wsparcia w zakresie pracy w wolontariacie i umiejętności społecznych.

Specjalista prowadzący grupę wsparcia powinien:

- wykazywać się zrozumieniem sytuacji, w jakiej znajduje się uczestnik grupy;
- rozumieć, co dzieje się w grupie i dbać o prawidłowy przebieg relacji między uczestnikami podczas sesji;
- informować o możliwości udziału w spotkaniach, które wynikają z potrzeby beneficjentów.

Doświadczenie potwierdza, że sprawdza się zasada „więcej słuchaj niż mów”. Warto stworzyć taką przestrzeń, aby uczestnicy sami szukali rozwiązań, wspierali się.



Coach

Rola coach'a to słuchać i obserwować beneficjenta, a następnie dopasować metody pracy oraz narzędzia do jego potrzeb, tak aby wspomóc go w dochodzeniu do rozwiązań oraz realizacji zamierzeń. Coach jest dla beneficjentów najważniejszą osobą w Teście. Uczestnicy potrzebują zainteresowania, wsparcia oraz obecności. Coach ma być osobą dostępną, ale też i asertywną – (*nie musi być dostępny pod telefonem 24 h na dobę) – coach powinien ustalić sposób, formę i czas kontaktu dogodny dla obu stron. Mile widziane jest zapewnienie ze strony coacha, że kiedy nie będzie mógł odebrać telefonu, to oddzwoni.

Do jego zadań należy m.in.:

- określenie predyspozycji beneficjenta;
- przygotowanie podopiecznego do roli wolontariusza;
- wprowadzenie w miejsce pracy wolontarystycznej;
- indywidualne rozmowy;
- wspólne rozwiązywanie problemów;
- czuwanie nad prawidłowym przebiegiem pracy wolontarystycznej.

Coach nie musi mieć własnych doświadczeń w dziedzinie, która jest przedmiotem coachingu lecz powinien posiadać odpowiednie umiejętności i kompetencje do przeprowadzenia procesu coachingowego. Coach zadając pytania i wykorzystując inne narzędzia stymuluje do myślenia, prowokuje do zmiany i spojrzenia z innej strony na siebie lub sytuację, która jest przedmiotem coachingu. Coach wierzy, że beneficjent jest zdolny do realizacji swoich celów i wspiera go na tej drodze.



Osoba ds. działalności klubu integracyjno–rekreacyjnego

Osoba aranżująca działalność klubu integracyjno–rekreacyjnego powinna wykazywać inicjatywę w samodzielnym podejmowaniu zadań, wynikających ze zmieniających się warunków realizacji imprez, zajęć rekreacyjnych i zadań animacyjnych. Główną cechą jest nienaganna komunikacja z innymi osobami prowadzącymi zajęcia, tak aby plan był spójny oraz adekwatny do możliwości uczestników Testu Innowacji.

Warto pamiętać, że duże znaczenie ma kreatywność, pomysłowość, umiejętność pracy w zespole, zdolności organizacyjne oraz zdyscyplinowanie, przebojowość i łatwość nawiązywania kontaktów.



REKRUTACJA KADRY PRACOWNICZEJ

Każdy projekt, każde działanie musi być przeprowadzone przez osoby wykwalifikowane lub też podchodzące z pasją do działania. Zespół kadrowy przewidziany do realizacji działań powinien spełniać określone warunki oraz posiadać niezbędne kompetencje i doświadczenie, które umożliwią prawidłowe wykonanie zadań.

Rekrutacja odbywać się będzie w następujący sposób:

1. ogłoszenie oferty rekrutacyjnej;
2. przyjmowanie zgłoszeń od kandydatów;
3. wybór pracowników spośród zgłoszonych osób.

Podczas rekrutacji trzeba być otwartym na pytania; pozbyć się zahamowań przed zadawaniem pytań. Współpraca, bez względu na to czy będzie długofalowa czy krótkofalowa, powinna być od początku jasna i klarowna.



REKRUTACJA WOLONTARIUSZY

W działaniach ważną grupą są wolontariusze. Grupa wolontariuszy zaangażowanych do realizacji działań zostanie poinformowana o rekrutacji poprzez media społecznościowe, ogłoszenia w lokalnych rozgłośniach radiowych, ale także poprzez marketing szeptany.

Na początku powinno się zastosować jasne i klarowne warunki uczestnictwa w Innowacji nie przymuszając nikogo do niczego. Warto mieć listę rezerwową kilku wolontariuszy na wypadek gdyby ktoś zrezygnował. Należy wolontariuszy traktować po partnersku, budować takie więzi, aby wolontariusz czuł, że może się zwrócić z każdą sprawą. Dla tych młodych ludzi ma to być nowe doświadczenie, zdobyta wiedza i dobra zabawa.

Rekrutacja odbywać się będzie w następujący sposób:

1. ogłoszenie oferty rekrutacyjnej;
2. przyjmowanie zgłoszeń od kandydatów;
3. wybór wolontariuszy spośród zgłoszonych osób.

Zgłoszeni kandydaci muszą spełniać określone kryterium wiekowe (15 – 25 lat).

Z wolontariuszami trzeba pracować tak, aby pytali o następny projekt. Trzeba pamiętać, że są to ludzie młodzi, którzy w większości chodzą jeszcze do szkoły.



REKRUTACJA OSÓB ZALEŻNYCH

Zgłoszeni kandydaci muszą spełniać określone kryterium wiekowe (20+ lat). Cechy charakteryzujące potencjalnych beneficjentów to: poczucie samotności, stagnacji, wykluczenia społecznego, poczucie niskiej wartości, rozgoryczenie, poczucie braku lub ograniczenia sprawności, bezradność, rutyna dnia codziennego ich samych oraz opiekunów.

Do osób chcących włączyć się w innowacyjne działania można dotrzeć poprzez media społecznościowe, lokalne media oraz marketing szeptany.

Rekrutacja odbywać się może w następujący sposób:

1. ogłoszenie oferty rekrutacyjnej;
2. przyjmowanie zgłoszeń od kandydatów;
3. wybór osób zależnych spośród zgłoszonych osób.

Zdajemy sobie sprawę, że niekiedy trudno jest dotrzeć do osób zależnych. Bardzo często oni sami się nie zgłoszą. W naszym przypadku sprawdziła się metoda: „Od lidera do pozostałych uczestników”. Nie warto się poddawać gdy mamy jedną osobę, ponieważ to ona może zaprosić kolejne.



SZKOLENIA

Proponowane przez nas bloki tematyczne w poszczególnych kategoriach zajęć miały za swój cel ogólny przekazanie beneficjentom – w pierwszej kolejności – podstawowej wiedzy na temat wolontariatu, tak aby mogli zastosować ją w praktyce życia. Teoria z zakresu podstaw psychologii, zagadnienia dotyczące poznania siebie, relacji interpersonalnych, przekazywane były w formie warsztatów, metodami aktywizującymi poszczególne jednostki jak i całą grupę beneficjentów.

W realizacji wyznaczonych na początku celów – podczas trzech miesięcy Testu – pomocne bardzo okazywały się konspekty przygotowywane przez prowadzących, do wszystkich zajęć socjoterapeutycznych, warsztatów dla osób zależnych, warsztatów dla wolontariuszy. Usystematyzowane założenia poszczególnych spotkań, wyznaczanie celów ogólnych i szczegółowych, przedstawianie metod realizacji spotkań, wskazywanie środków dydaktycznych czy wreszcie szczegółowy opis przebiegu spotkania zakończonego ewaluacją i ukazaniem elementu innowacyjnego, pozwalały prowadzącym w pełni realizować przedstawione na początku Testu Innowacji założenia.

Konspekty wymagane były również podczas ogólnych spotkań w klubokawiarni, jak i prowadzonych w jej ramach warsztatów artystycznych i kulinarnych. Każdorazowa integracja grupy, tak poprzez zajęcia merytoryczne jak i podczas wspólnej zabawy i rekreacji miała prowadzić do zmiany postawy beneficjentów i ukazaniu im potrzeby, a nawet konieczności niesienia pomocy na różnych płaszczyznach tym, którzy tę pomoc im świadczą. Koncepcja wolontariatu wzajemnościowego wpisana była w całość podejmowanych działań i realizowanych zadań, na każdym etapie Testu Innowacji.

Spotkaniom z coach'ami i konsultacjom ze specjalistami towarzyszyło – w ramach prowadzenia dokumentacji – sporządzanie notatek poświadczonych podpisami beneficjenta i prowadzącego.

W czasie trzech miesięcy Testu Innowacji (styczeń, luty, marzec 2018) beneficjentom zaproponowane zostały bloki zajęć, które miały pomóc im w odkrywaniu i wdrażaniu wolontariatu wzajemnościowego.

Oto rodzaje zajęć i ich wymiar godzinowy:

Warsztaty dla osób zależnych	18 h
Grupa wsparcia dla osób zależnych	9 h
Warsztaty dla wolontariuszy	6 h
Grupa wsparcia dla wolontariuszy	9 h
Zajęcia socjoterapeutyczne	12 h
Konsultacje ze specjalistami	12 h
Spotkania z coach'ami	24 h
Klubokawiarnia	30 h
Klubokawiarnia (warsztat artystyczny/kulinarny)	12 h
Event rozpoczynający i kończący Test Innowacji	10 h

Warsztaty dla osób zależnych miały na celu ukazanie wartości wolontariatu, roli i zadań wolontariusza w społeczeństwie, pracy w zespole, troski o osoby niepełnosprawne.



Warsztaty dla wolontariuszy wprowadzały młodych ludzi w problematykę pracy z osobami zależnymi, z niepełnosprawnymi; wskazywały na ważne elementy w procesie komunikacji pomiędzy wolontariuszem a osobą zależną.



Zajęcia socjoterapeutyczne miały na celu pomoc beneficjentom w rozpoznawaniu, nazywaniu i panowaniu nad emocjami; uczyły samooceny, asertywności, zarządzania czasem, komunikacji międzyludzkiej, pracy w zespole i rozwiązywaniu konfliktów.



Spotkania w klubokawiarni integrowały całą grupę Testu Innowacji, tj. osoby zależne, wolontariuszy i prowadzących. Były to wieczory poetyckie; spotkania muzyczne, świąteczne, okolicznościowe.



Wiersz uczestniczki Testu Innowacji

„Spełnione marzenia”

Gdy na zajęciach w „Arce” byliśmy,
marzenia swoje najbardziej ukryte spełnialiśmy.

Jedni wykazali się talentem w dziedzinie sztuki i kultury,
która burzy mury.

Byli też tacy, którzy potrafili odnaleźć to, co w sercu każdego pięknego jest.

To nasi kochani Opiekunowi dali nam rady przydatne w życiu
i nie pozostawili nikogo w ukryciu.

Projekt dał nam wiele umiejętności
i pokazał, że każdy z nas
choć na świecie wiele skaz
ma coś pięknego i wesołego w sobie.

Będziemy korzystać z mądrych rad,
bo bez nich nudny i szary byłby świat.

Mamy nadzieję, że cele projektu zostały spełnione.

Jeszcze raz dziękujemy za spełnienie marzeń
i serca pełne wrażeń.

*W imieniu Grupy biorącej udział w Teście Innowacji Społecznej
pn. „Zależność – nie znaczy bierność”
w ramach projektu Projektu „Chcemy Pracować”
wiersz napisała uczestniczka,
Beata Badowska*

Warsztaty artystyczne prowadzone były z elementami arteterapii. Dotyczyły odkrywania własnej tożsamości, samoakceptacji, werbalizowania uczuć i nastrojów, określania potrzeb i poznania własnego potencjału.



ZAKOŃCZENIE

Pod koniec działań projektowych przeprowadzona została dla uczestników Testu Innowacji ankieta ewaluacyjna, dzięki której uzyskaliśmy informacje dotyczące przebiegu Testu Innowacji (załącznik).

Ankietowani bardzo wysoko ocenili organizację i przydatność spotkań, jak również przygotowanie i kompetencje prowadzących. Podkreślali, iż stworzona im została możliwość pogłębiania wiedzy, zdobywania doświadczenia i nowych umiejętności. Przyjazna atmosfera spotkań sprzyjała integracji grupy i tworzeniu dobrych międzyludzkich relacji. Beneficjenci wyrażali nadzieję na kontynuowanie w przyszłości podobnych inicjatyw. Jednogłośnie podkreślali wagę i znaczenie odkrywanego przez siebie wolontariatu wzajemnościowego, jak również jego wpływ na dalsze życie. Test Innowacji – w opinii wielu – przerósł ich oczekiwania.

Szczegółowe konspekty spotkań, szereg załączników, w tym propozycje testów czy ćwiczeń mogą być w przyszłości inspiracją dla osób zainteresowanych tematem wolontariatu wzajemnościowego.

Bogata paleta wykorzystywanego w Teście Innowacji instrumentarium umożliwiła realizację założenia o funkcjonowaniu i przydatności społecznej wolontariatu wzajemnościowego. Co najważniejsze, udział beneficjentów w Teście miał wpływ na zmianę ich rozumienia idei wolontariatu, wzajemnej pomocy i odkrywania własnego potencjału i nowych możliwości.

ZAŁĄCZNIKI

Konspekt warsztatów dla osób zależnych

TEST INNOWACJI „Zależność – nie znaczy bierność”

Konspekt spotkania

Rodzaj spotkania	Warsztat dla osób zależnych		
Prowadzący	Agnieszka Suligowska; Agnieszka Brzeska – Pająk		
Data	23.01.2018	Godzina	15.00 – 17.00; 17.00 – 19.00
Temat	Zespół – Ja w zespole		
Cele ogólne	<ol style="list-style-type: none"> 1. Integracja grupy 2. Nabycie umiejętności współpracy w zespole jako ważnej umiejętności społecznej 3. Budzenie kreatywnej postawy uczestników działań 		
Cele szczegółowe	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nabycie umiejętności dostrzegania i rozumienia procesu grupowego 2. Dostarczenie wiedzy na temat funkcjonowania grup, ich dynamiki, faz, zjawisk „kryzysu” i „oporu” oraz ról grupowych 3. Wyciąganie autonomicznych, subiektywnych wniosków związanych z własnym funkcjonowaniem w grupie 		
Metody pracy	Szkolenie prowadzone jest aktywnymi metodami warsztatowymi, pozwalającymi uczestnikom zrozumieć i ćwiczyć wybrane umiejętności, a także doświadczyć ich. Zajęcia bazują na dynamice grupy i wykorzystaniu potencjału jej uczestników. Praca różnymi metodami aktywnymi, metodami pedagogiki zabawy, które służą integracji grupowej.		
Środki dydaktyczne	Materiały papiernicze		
Plan spotkania	<p>Ćwiczenie 1 – Cztery kwadraty Cel: Poznanie konieczności współpracy w grupie, aby osiągnąć cele.</p> <p>Ćwiczenie 2 – Style pracy w grupie Cel: Poznanie trzech stylów pracy w grupie. Identyfikacja swoich preferencji.</p> <p>Ćwiczenie 3 – Tak zwana plotka rysunkowa Cel: Poznanie mechanizmu zniekształcania informacji, ukazanie elementów dobrej komunikacji.</p> <p>Ćwiczenie 4 – Akwarium Cel: Poznanie ról w grupie. Przydzielanie uczestnikom ról grupowych, odegranie scenki, omówienie odgrywanych ról, podsumowanie z mini wykładem o rolach grupowych.</p> <p>Ćwiczenie 5 – Mini test samooceny na poznanie swojej roli w grupie. Test samooceny</p>		
Ewaluacja	Uczestnicy w trakcie zajęć wykazywali duże skupienie. Byli skoncentrowani na wykonywaniu zadań. Bardzo chętnie wyrażali swoje zdanie.		
Elementy innowacji	Zadania: Style pracy w grupie, test samooceny, gra symulacyjna pt. Akwarium		

Podpis Prowadzącego

Załączniki

1. Kwestionariusz „Moja rola w grupie” M. Belbina

Wypełnij zamieszczony poniżej kwestionariusz w następujący sposób:

- 1) *rozdziel 10 punktów w każdej z siedmiu części kwestionariusza. Możesz przypisać 10 punktów tylko jednemu zadaniu, które doskonale opisuje Twoje zachowanie w grupie, lub też rozdzielić 10 punktów pomiędzy wszystkie lub niektóre zadania opisujące mniej lub bardziej adekwatnie Twoje zachowanie;*
- 2) *wpisz Twoje odpowiedzi do tablicy wyników.*

Część I

Sądzę, że osobiście wnoszę do grupy...

- a) wydaje mi się, że szybko dostrzegam i umiem wykorzystać nowe możliwości,
- b) mogę dobrze pracować z bardzo różnymi ludźmi,
- c) „produktowanie” pomysłów to moja naturalna zdolność,
- d) moja siła tkwi w tym, że potrafię z ludzi „wyciągnąć” to, co mają w sobie najlepszego, aby przyczynili się do osiągnięcia celów i zadań grupowych,
- e) moja główna umiejętność polega na doprowadzeniu spraw do końca i wiąże się z efektywnością,
- f) jestem w stanie przez jakiś czas zaakceptować niepopularność mojej osoby, jeśli prowadzi to do wartościowych wyników,
- g) zwykle wyczuwam, co jest realistyczne i prawdopodobne, jeśli chodzi o osiągnięcie sukcesu,
- h) zwykle mogę zaproponować jakieś alternatywne wyjście bez uprzedzeń i niechęci.

Część II

Jeśli mam jakieś niedociągnięcia w pracy grupowej to dlatego, że...

- a) nie mogę się uspokoić, dopóki narada nie jest uporządkowana, kontrolowana i ogólnie dobrze prowadzona,
- b) mam skłonność do bycia wspaniałomyślnym dla tych, których przekonujące pomysły nie zostały odpowiednio przemyślane,
- c) mam skłonność do gadulstwa, gdy grupa rozpracowuje nowe pomysły,
- d) mój chłodny ogląd spraw utrudnia mi przyłączenie się do gotowości i entuzjazmu kolegów,

- e) czasami jestem spostrzegany jako wywierający nadmierny nacisk i autorytatywny wpływ, jeśli coś musi zostać rzeczywiście zrobione,
- f) trudno mi kierować „na pierwszej linii”, gdyż czuję się zbyt odpowiedzialny za atmosferę grupową,
- g) mam skłonność do rozmyślania o tym, co w danej chwili wpada mi do głowy, przez co tracę kontakt z tym, co się dzieje,
- h) koledzy widzą mnie jako niepotrzebnie przejmującego się szczegółami i możliwością, że sprawy mogą się źle ułożyć.

Część III

Gdy jestem wciągnięty razem z innymi w przygotowanie projektu...

- a) mam skłonność do wywierania wpływu na ludzi, lecz bez wywierania na nich presji,
- b) moja czujność pozwala zapobiegać wielu pomyłkom i błędom,
- c) jestem gotów kłaść nacisk na działanie, aby upewnić się, że narada nie jest stratą czasu lub, że prowadzi do utracenia z widoku głównego celu,
- d) zwykle można na mnie polegać, że wymyślę coś oryginalnego,
- e) zawsze jestem gotów uczynić dobrą sugestią przedmiotem zainteresowania całej grupy,
- f) zawsze poszukuję ostatnich nowinek, nowych odkryć i wyników badań na określony temat,
- g) mam przekonanie, że moja umiejętność wydawania sądu może pomóc w podjęciu odpowiednich decyzji,
- h) moją specjalnością jest zorganizowanie najbardziej znaczącej części pracy.

Część IV

Moją charakterystyczną cechą w pracy grupowej jest...

- a) rzeczywiście interesuję się bliższym poznaniem moich kolegów,
- b) nie mam oporów przed przeciwstawianiem się zdaniu większości,
- c) zwykle potrafię przyjąć taką linię argumentacji, aby obalić błędny punkt widzenia,
- d) sądzę, że mam szczególny talent do wprowadzania pomysłów w życie, gdy plan ma być zastosowany,
- e) mam skłonność do unikania tego, co oczywiste i do zaskakiwania czymś niespodziewanym,
- f) doprowadzam to, czego się podejmę do perfekcji,
- g) jestem gotów do nawiązywania i wykorzystywania kontaktów poza grupowych, jeśli jest to potrzebne,
- h) nawet jeśli interesuje mnie wiele aspektów sprawy, nie mam problemów z podjęciem decyzji co do wyboru rozwiązania.

Część V

Czerpię satysfakcję z pracy, gdyż...

- a) cieszy mnie analizowanie sytuacji i rozważanie możliwości wyboru,
- b) interesuje mnie znalezienie praktycznych rozwiązań problemów,
- c) lubię mieć przekonanie, że sprzyjam kształtowaniu dobrych kontaktów międzyludzkich w pracy,
- d) lubię mieć duży wpływ na decyzje,
- e) cieszę się z kontaktów z ludźmi, którzy mają coś nowego do zaoferowania,
- f) jestem w stanie doprowadzić do zgody w ważnych dla pracy sprawach,
- g) wczuwam się w moją część zadania, jeśli pragnę poświęcić zadaniu całą swoją uwagę,
- h) lubię znaleźć taki obszar, który pobudza moją wyobraźnię.

Część VI

Jeśli nagle otrzymuję trudne zadanie do wykonania w ograniczonym czasie i wobec nieznanymi mi osób...

- a) mam ochotę zaszyć się w kącie, aby wymyślić sposób na wyjście z impasu,
- b) byłbym gotów do współpracy z osobą, która wykazała najbardziej pozytywną nastawienie,
- c) znalazłbym sposób na zmniejszenie skali zadania przez ustalenie, co mogłyby zrobić poszczególne jednostki,
- d) moje naturalne wyczucie spraw pilnych pozwoli na postępowanie zgodnie z planem,
- e) z pewnością zachowam spokój i zdolność do trzeźwego sądu,
- f) mimo nacisków zachowam stałość celu,
- g) byłbym przygotowany do przejęcia konstruktywnego kierownictwa, jeśli stwierdziłbym, że grupa nie robi postępu,
- h) zainicjowałbym dyskusję w celu stymulowania nowych pomysłów, rozwiązań.

Część VII

W odniesieniu do problemów, za które jestem w grupie odpowiedzialny...

- a) mam skłonność do ujawniania niezadowolenia wobec tych, którzy moim zdaniem przeszkadzają w osiągnięciu postępów,
- b) inni mogą mnie krytykować za to, że jestem analityczny i niedostatecznie opieram się na intuicji,
- c) moje pragnienie, aby praca została starannie wykonana, może wstrzymywać pójście do przodu,
- d) mam skłonność do nudzenia się i oczekuję, że inni będą mnie stymulować i „zapalać”,
- e) trudno mi rozpocząć, jeśli cele nie są dla mnie jasne,
- f) czasami nie jestem tak efektywny, jak bym chciał, jeśli chodzi o wyjaśnienie złożonych problemów, jakie przede mną stoją,
- g) mam świadomość, że wymagam od innych rzeczy, których sam nie mogę zrobić,
- h) waham się, gdy należałoby przeforsować mój punkt widzenia, gdy mam do czynienia z jawną opozycją.

Wykaz skrótów użytych w tablicy klucza

PO – praktyczny organizator

NL – naturalny lider

CZA – człowiek akcji

SIE – siewca (człowiek idei)

CZK – człowiek kontaktów

SE - sędzia

CZG - człowiek grupy

PER - perfekcjonista

Tablica wyników

Nanieś punkty, które przydzieliłeś poszczególnym odpowiedziom do poniższej tabeli.

Odpowiedź/ Część	a	b	c	d	e	f	g	h
1.								
2.								
3.								
4.								
5.								
6.								
7.								

Tablica klucza

Przenieś wyniki wpisane z tablicy wyników do tablicy klucza. Dodaj punkty wpisane w każdej kolumnie w celu obliczenia liczby punktów przypisanych poszczególnym rolom grupowym.

Typ/ część	PO		NL		CZA		SIE		CZK		SE		CZG		PER	
1.	g		d		f		c		a		h		b		e	
2.	a		b		e		g		c		d		f		h	
3.	h		a		c		d		f		g		e		b	
4.	d		h		b		e		g		c		a		f	
5.	b		f		d		h		e		a		c		g	
6.	f		c		g		a		h		e		b		d	
7.	e		g		a		f		d		b		h		c	
Suma																

Interpretacja wyników

Najwyższy wynik w określonej kolumnie świadczy o najczęściej przyjmowanej KONSTRUKTYWNEJ ROLI GRUPOWEJ. Następny w kolejności dotyczy roli, którą przyjmuje się, jeśli z jakiś powodów istnieje ,mniejsze zapotrzebowanie na tę najbardziej preferowaną. Dwa najniższe wyniki dotyczą obszarów, które należałoby rozwijać i prawdopodobnie najslabszych. Być może jednak zamiast je „na siłę” wzmacniać, lepiej poszukać kolegów, którzy mogliby w grupie stanowić dla nas dopełnienie.

Rola/ Wyniki	Niskie	Średnie	Wysokie	Bardzo wysokie
PO	0 – 6	7 – 11	12 – 16	17 – 23
NL	0 – 6	7 – 10	11 – 13	14 – 23
CZA	0 – 8	9 – 13	14 – 17	18 – 36
Się	0 – 4	5 – 8	9 – 12	13 – 29
CZK	0 – 6	7 – 9	10 – 11	12 – 21
SE	0 – 5	6 – 9	10 – 12	13 – 19
CZG	0 – 8	9 – 12	13 – 16	17 – 25
PER	0 - 3	4 - 6	7 - 9	10 - 17

Role w dobrym zespole

Naturalny lider – sprawuje pieczę i kontrolę nad sposobem, w jaki grupa stara się osiągnąć cele. Potrafi efektywnie wykorzystać zasoby zespołu; rozpoznaje, gdzie tkwią zalety, a gdzie słabości grupy; potrafi wykorzystać potencjał indywidualny każdego pracownika. Cechy: zrównoważony, dominujący, ekstrawertyk. Charakteryzuje go raczej zdrowy rozsądek aniżeli rozważania intelektualne, w kierowaniu nie jest agresywny.

Człowiek akcji – kształtuje sposób, w jaki wykorzystany zostanie wysiłek grupy; kieruje swoją uwagę bezpośrednio na ustalaniu celów i priorytetów; pragnie wywierać wpływ na kształt lub wzorzec dyskusji grupowej. Cechy: niespokojny, dominujący, ekstrawertyk, impulsywny, łatwo się irytuje.. Chce szybko widzieć rezultaty. Rywalizuje i bywa arogancki, ale dzięki niemu „coś się rzeczywiście dzieje”.

Praktyczny organizator – zamienia koncepcje i plany na praktyczne działanie i realizuje uzgodnione plany w sposób systematyczny i efektywny. Cechy: zrównoważony i zdyscyplinowany. Dzięki niemu następuje praktyczne wdrożenie projektów i planów rozwiązań. Pragnie konkretów, nie lubi zmienności planów.

Siewca (człowiek idei) – wysuwa nowe pomysły i strategie ze szczególnym uwzględnieniem najistotniejszych problemów. Próbuje „przedzierać się” ze swoją wizją przez grupowe podejście do problemu na zasadzie konfrontacji. Cechy: dominujący, inteligentny, introwertyk. Może „gubić” szczegóły i robić błędy, a także krytykować pomysły innych. Im większy problem, tym większe wyzwanie, żeby go rozwiązać. Uważa, że wszystkie dobre pomysły z początku dziwnie wyglądają. Roztacza wokół siebie aurę „geniusza”.

Człowiek kontaktów – bada, analizuje i przytacza informacje na temat pomysłów, stanu wiedzy i działań na zewnątrz grupy; nawiązuje kontakty zewnętrzne, które mogą być użyteczne dla zespołu; potrafi prowadzić niezbędne negocjacje. Cechy: zrównoważony, dominujący, ekstrawertyk. Popiera innowacje i jest dobrym improwizatorem. Trochę cyniczny w poszukiwaniu zysku dla grupy – często mówi „nowe możliwości powstają w wyniku błędów innych”.

Sędzia – analizuje problem, ocenia pomysły i sugestie, dzięki czemu grupa startuje z lepiej przygotowanej pozycji do podjęcia ważnej decyzji. Cechy: inteligentny, zrównoważony, introwertyk. Jest najbardziej obiektywny, bezstronny i niezaangażowany emocjonalnie, lubi mieć czas do namysłu, brak mu entuzjazmu, ale jego spokój pozwala na podjęcie wyważonych decyzji.

Człowiek grupy – wspiera członków grupy, podbudowuje morale grupy, jeśli są jakieś niedociągnięcia i braki, potrafi zapobiegać konfliktom, kształtuje „ducha” grupy, wzmacnia współpracę i lepszą komunikację, jest lojalny wobec zespołu. Cechy: ekstrawertyk, zrównoważony, niskie pragnienie dominacji i rywalizacji, zdolność empatii. Może jego wkład nie jest zbyt wyraźny, ale nieoceniona jest jego lojalność i oddanie wobec grupy, nie lubi konfrontacji.

Perfekcjonista – nastawiony na konkretny efekt – na zakończenie zadania w określonym czasie i zapewnienie mu jak najwyższego standardu wykonania; może być

trudny w kontaktach ze względu na to, że jest wrogiem przypadku i grzeźnie w szczegółach, które nie są najistotniejsze do zakończenia zadania, zawsze świadom celu. Cechy: niespokojny, napięty, introwertyk, zdyscyplinowany.

Rola specjalisty

Meredith Belbin w jednej ze swych ostatnich prac zaproponował rozpatrzenie jeszcze jednej konstruktywnej roli grupowej – rolę Specjalisty. Jeżeli Twoje wyniki z testu wskazują na brak silnych preferencji do jednej z ośmiu ról, wykonaj dodatkowy test, zastanawiając się, w jakim stopniu charakteryzują Cię poniższe stwierdzenia: a) bardzo wysokim – 5 punktów; b) wysokim – 4 punkty; c) średnim – 3 punkty; d) małym – 2 punkty; e) bardzo małym – 1 punkt.

1. W mojej pracy nigdy nie przestaję się uczyć.
2. Uważam, że awans na stanowisko kierownicze pozbawia pracowników przyjemności pracy specjalisty znajdującego się najlepiej na swojej dyscyplinie.
3. Czasem uważam, że praca grupowa mogłaby być wykonana przez jedną osobę.
4. Uważam, że lepiej jest wiedzieć więcej o jednej rzeczy niż wiedzieć trochę o wszystkim.
5. Moja praca mnie fascynuje.
6. Dla rozwoju zawodowego jestem w stanie poświęcić swój wolny czas.
7. Sądzę, że wybrałem pracę, którą kocham, a pracując zapominam o całym świecie.

Jeżeli osiągnąłeś więcej niż 28 punktów, to znaczy że w grupie chętnie przyjmujesz rolę Specjalisty.

Specjalista

Często zajmuje się wąskim odcinkiem pracy. Skupia się na szczegółach technicznych. Wykazuje duże poświęcenie w realizowaniu zadań. Nastawiony na konkretny cel, zaangażowany, „samonapędzający się”. Ma wiedzę i umiejętności, które mogą być rzadkie i cenne. Może pomijać obraz całości, koncentrując się na wąskim przedmiocie własnych działań. Może czuć się w zespole konsultantem w danej dziedzinie.

Konspekt warsztatów dla wolontariuszy

TEST INNOWACJI „Zależność – nie znaczy bierność”

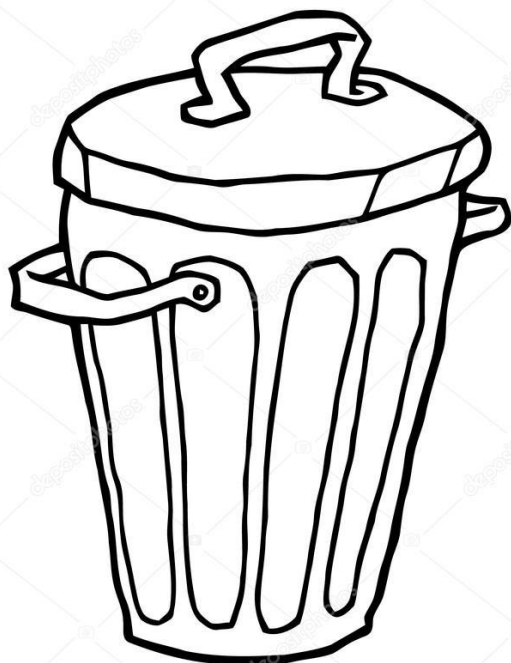
Konspekt spotkania

Rodzaj spotkania	Warsztat dla wolontariuszy		
Prowadzący	Agnieszka Banasik		
Data	12.01.2018 27.01.2018	Godzina	16:00 – 19:00 09:00 – 12:00
Temat	- Komunikacja - Jak kompetentnie się porozumiewać z osobami zależnymi		
Cele ogólne	<ul style="list-style-type: none">rozwińnięcie podstawowych umiejętności interpersonalnychuświadomienie uczestnikom spotkania, czym są bariery komunikacyjne		
Cele szczegółowe	<ul style="list-style-type: none">rozwińnięcie zdolności nawiązywania i podtrzymywania właściwych relacji z innymipoznanie definicji: komunikacja, osoby zależne, niepełnosprawność		
Metody pracy	praca w grupach; rozmowa (m.in. rozmowa kierowana); dyskusja; burza mózgów; film dydaktyczny		
Środki dydaktyczne	materiały biurowe (papier, nożyczki, flamastry, długopisy, klej, karteczki przyklejane; tablica Flipchart, kolorowe kartki, itp.), sprzęt multimedialny (komputer, rzutnik, nagłośnienie)		
Plan spotkania	<p>1. Rozpoczęcie spotkania</p> <ul style="list-style-type: none">powitanieprzedstawienie tematu zajęćrundka wprowadzająca <p><i>Uczestnicy proszeni są, aby z rolki papieru toaletowego, która krąży po sali, wziąć tyle listków, ile się chce. Kiedy każdy ma już swoją część, uczestnicy otrzymują polecenie, aby powiedzieli o sobie tyle zdań – ile listków wybrali.</i></p> <p>2. Co to komunikacja?</p> <ul style="list-style-type: none">opracowanie definicji „komunikacja”dyskusja dotycząca efektywnej komunikacjićwiczenie <p><i>Uczestnicy otrzymują do wypełnienia arkusz. Po kilku minutach wszyscy dzielą się własnymi spostrzeżeniami na temat ich komunikowania się z innymi ludźmi. Ćwiczenie ma na celu pobudzenie uczestników do refleksji na temat posiadanych przez nich mocnych stron porozumiewania się z innymi, jak też pewnych ograniczeń, nad którymi można pracować.</i></p> <ul style="list-style-type: none">ćwiczenie <p><i>Uczestnicy spacerują po sali. Komunikują się ze sobą za pośrednictwem osób trzecich, np. mówię do Michała: „powiedz Ani, że ma ładne włosy”. Wtedy Michał podchodzi do Ani i mówi jej, „Jan prosi, żeby ci powiedzieć, że masz ładne włosy”. Tematyka może być dowolna lub ukierunkowana jakimś konkretnym tematem.</i></p> <p>3. Wykorzystanie metody dramy w komunikacji</p> <ul style="list-style-type: none">rozgrzewka <p><i>Uczestnicy chodzą swobodnie po sali i wykonują polecenia wypowiediane przez prowadzącego, np. „klaszcz w dłoń raz, wszyscy klaszczą raz”, „skacz na jednej nodze, wszyscy podskakują na jednej nodze”. Po chwili uczestnicy zostają poinformowani, że na daną komendę powinni wykonywać polecenia odwrotnie do tych, które wydaje prowadzący.</i></p>		

	<ul style="list-style-type: none"> - praca w parach <i>Uczestnicy chodzą swobodnie po sali, na znak prowadzącego dobierają się w pary. Prowadzący wskazuje w jakie role w danej chwili powinni wcielić się uczestnicy spotkania, np. sąsiedzi rozmawiający o pogodzie, przekupki na targu, mama z dzieckiem, itp. W dalszej części spotkania, uczestnicy dostają konkretne tematy na które mają przeprowadzić rozmowę, np.: osoba A jest prezesem dużej firmy, natomiast osoba B jest pracownikiem, który potrzebuje tygodnia wolnego od pracy. Prowadzący określa kilka postaw, które przyjmuje osoba A np. uległość, złość, itp. Za każdym razem interakcje odbywają się w innych konfiguracjach.</i> - rozmowa podsumowująca pracę metodą dramy 4. Komunikacja z osobami niepełnosprawnymi - rozmowa kierowana dot. osób z niepełnosprawnością - ćwiczenie <i>Uczestników dzielimy na 3 grupy, każda z nich losuje jedno zadanie.</i> Zad. 1 <i>Zatkaj mocno palcami wskazującymi uszy, spróbuj usłyszeć hasła odczytywane szeptem.</i> Zad. 2 <i>Nie używając rąk zapisz na kartoniku hasło "sprawność fizyczna"</i> Zad. 3 <i>Z zasłoniętymi oczami, dotykając jedynie twarzy, spróbuj rozpoznać, kto przed tobą stoi</i> <i>Na zakończenie wszyscy dzielą się wrażeniami z wykonanego zadania i oceniają stopień napotkanych przez przedstawicieli poszczególnych grup trudności.</i> - praca w grupach <i>Uczestnicy pozostają w grupach, w których pracowali poprzednio. Na arkuszach papieru szarego, metodą burzy mózgów, wypisują bariery, które napotykać ludzie z niepełnosprawnością, którą wylosowali.</i> - odtworzenie wideo, które wskazuje prawidłowe sposoby komunikacji z osobami zależnymi 5. Stworzenie zasad Savoir-Vivre w kontaktach z osobami niepełnosprawnymi - rozmowa, dyskusja, która pomoże w nakierowaniu młodzieży na poprawne relacje - burza mózgów - stworzenie zasad Savoir-Vivre 6. Ewaluacja i zakończenie zajęć
Ewaluacja	<ul style="list-style-type: none"> - rozmowa kierowana z uczestnikami - ilustracje: walizka oraz kosz na śmieci (umieszczenie na karteczkach pod ilustracjami kwestii przydatnych oraz nieprzydatnych poruszanych podczas spotkania)
Elementy innowacji	<ul style="list-style-type: none"> - praca z uczestnikami metodą dramy. Wprowadzenie osób biorących udział w warsztacie w świat, którego sceny odgrywają. Utożsamienie się z rolami, które są odgrywane. - stworzenie zasad kompetentnego komunikowania się z osobami zależnymi

Podpis Prowadzącego

Załączniki



Konspekt zajęć socjoterapeutycznych

TEST INNOWACJI „Zależność – nie znaczy bierność”

Konspekt spotkania

Rodzaj spotkania	Zajęcia socjoterapeutyczne		
Prowadzący	Agnieszka Brzeska – Pająk		
Data	17.01.2018	Godzina	16.00 – 18.00
Temat	Asertywność		
Cele ogólne	Pomoc uczestnikom zajęć w zmianie stosunku do siebie, ułatwienie dostrzeżenia mocnych stron, uczenie jak korzystnie je zaprezentować, wzmocnienie wiary we własne możliwości, stworzenie klimatu w którym samoakceptacja, poczucie własnej wartości tworzą się, rozwijają, wzmacniają.		
Cele szczegółowe	Poznanie definicji asertywności. Umiejętność analizy swoich zachowań, decyzji w oparciu o założenia asertywności.		
Metody pracy	Warsztaty w małej grupie w oparciu o: burzę mózgów, rysunek, plakat, ćwiczenie w parach, testy samooceny, dyskusje.		
Środki dydaktyczne	Materiały biurowe		
Plan spotkania	<ol style="list-style-type: none">1. Rozpoczęcie spotkania: powitanie, przedstawienie tematu zajęć, energizer wprowadzający w temat zajęć oraz skoncentrowany na poznaniu emocji i oczekiwań jakie towarzyszą uczestnikom – wybór przez uczestników karty, która oddaje ich nastroje, oczekiwania. Omówienie wybranej karty przez każdego uczestnika.2. Mini dyskusja – czym jest asertywność. Próba stworzenia definicji.3. Rozwiązywanie oraz analiza testu samooceny dotyczącego analizy zachowań w konkretnych sytuacjach społecznych. Analiza wyników testu.4. Tworzenie zasad asertywności, które są ważne dla uczestników zajęć.5. Podsumowanie zajęć, pożegnanie.		
Ewaluacja	Uczestnicy chętnie angażowali się w tematykę zaproponowanych zajęć. Dwie osoby miały wiedzę na temat asertywności, prawie wszyscy chętnie wypowiadali się o analizie swoich zachowań i próbowali oceniać je pod kątem asertywności. Po zajęciach wszyscy uczestnicy uznali, że zajęcia o takiej tematyce nastawione na zadania praktyczne są potrzebne.		
Elementy innowacji	Poznanie alternatywnych definicji asertywności. Test samooceny.		

Podpis Prowadzącego

Załączniki

MAPA ASERTYWNOŚCI

Jak sobie radzisz z wyrażaniem siebie i nienaruszaniem praw innych osób w różnych sytuacjach? Wstaw krzyżyk do odpowiednich kratek, przyjmując, że pierwsza oznacza „tak” – raczej tak”, a druga „Nie – raczej nie”.

I. Obrona swoich praw w sytuacjach społecznych	Tak	Nie
1. Czy zdarza ci się kupić jakąś rzecz, na którą właściwie nie masz ochoty, tylko dlatego, że trudno Ci było odmówić sprzedawcy?		
2. Czy wahasz się przed zwróceniem towaru do sklepu, nawet jeśli jest on najwyraźniej wadliwy i nieużyteczny?		
3. Jeżeli ktoś rozmawia głośno podczas filmu, sztuki teatralnej lub koncertu – czy prosisz go, aby był cicho?		
4. Jeżeli ktoś potrąca lub stuka Twoje krzesło, w kinie, teatrze, itd.? - czy prosisz tę osobę, aby przestała?		
5. Jeżeli sprzedawca niesłusznie obsługuje przed Tobą kogoś, kto przyszedł do sklepu po Tobie czy wracasz głośno uwagę na tę sytuację?		
6. Jeśli przeszkadza Ci, gdy ktoś pali papierosa blisko Ciebie czy potrafisz to powiedzieć?		
7. W przypadku jakiejś niedogodności lub awarii w Twoim mieszkaniu - czy nalegasz, aby odpowiedni pracownik administracji dokonał należącej do jego obowiązków naprawy?		
8. Jeżeli taksówkarz, któremu płacisz za kurs, traktuje wbrew Twoim intencjom należną Ci resztę jako napiwek – czy upominasz się o swoje pieniądze (nawet jeśli jest to nieduża suma?)		
II. Obrona swoich praw w kontaktach osobistych	Tak	Nie
9. Jeżeli ktoś zachowuje się wobec Ciebie w sposób niesprawiedliwy lub krzywdzący - czy zwracasz uwagę?		
10. Jeżeli ktoś pożyczył od Ciebie pieniądze (lub jakąś rzecz) i od dłuższego czasu zwleka z oddaniem - czy wspominasz mu o tym?		
11. Jeżeli ktoś prosi Cię o przysługę, która wiąże się z poniesieniem przez Ciebie (w Twoim odczuciu) nadmiernego trudu lub niewygody - czy odmawiasz spełnienia prośby?		
12. Czy masz wrażenie, że inni ludzie mają tendencje do wykorzystywania Ciebie lub rządzenia Tobą?		
13. Czy często zdarzasz Ci się robić coś, na co nie masz ochoty, tylko dlatego, że nie potrafisz przeciwstawić się otoczeniu?		
III. Inicjatywa i kontakty towarzyskie	Tak	Nie
14. Czy jesteś w stanie rozpocząć rozmowę z obcą osobą?		
15. Czy często odczuwasz trudności w podtrzymywaniu rozmowy towarzyskiej?		
16. Czy sprawą Ci trudnością podtrzymywanie kontaktu wzrokowego z osobą, z którą rozmawiasz?		
17. Czy swobodnie uczestniczysz w spotkaniu towarzyskim, gdzie nie znasz nikogo oprócz gospodarzy?		
IV. Oceny - wyrażanie i przyjmowanie krytyki i pochwał	Tak	Nie
18. Gdy ktoś Cię chwali - czy wiesz jak się zachować?		
19. Czy zdarza Ci się chwalić swoich znajomych, przyjaciół, członków rodziny?		
20. Gdy ktoś Cię krytykuje - czy wiesz jak się zachować?		
21. Czy masz trudności w krytykowaniu swoich znajomych, przyjaciół, członków rodziny?		

V. Wyrażanie prośb	Tak	Nie
22. Czy potrafisz zwrócić się do nieznanym osobie o potrzebną Ci pomoc?		
23. Czy potrafisz prosić swoich znajomych, przyjaciół, członków rodziny o przysługę lub pomoc		
VI. Wyrażanie uczuć	Tak	Nie
24. Czy potrafisz być otwarty i szczerzy w wyrażaniu ciepła, sympatii, zaangażowania wobec mężczyzn ?		
25. Czy potrafisz być otwarty i szczerzy w wyrażaniu niezadowolenia i złości wobec mężczyzn ?		
26. Czy potrafisz być otwarty i szczerzy w wyrażaniu ciepła, sympatii, zaangażowania wobec kobiet?		
27. Czy potrafisz być otwarty i szczerzy w wyrażaniu niezadowolenia i złości wobec kobiet?		
28. Czy często zdarza Ci się unikać pewnych ludzi lub sytuacji z obawy przed własnym zakłopotaniem?		
29. Czy zdarz Ci się dzielić swoimi osobistymi odczuciami z jakąś inną osobą?		
VII. Wyrażanie opinii	Tak	Nie
30. Jeżeli rozmawiając z kimś uświadamiasz sobie, że masz odmienne zdanie – czy zwykle decydujesz się wyrazić swój pogląd?		
31. Czy często unikasz wypowiedzenia Twojej prawdziwej opinii na jakiś temat z obawy, aby Twój rozmówca nabrał o Tobie niekorzystnego wyobrażenia?		
32. Czy często przeżywasz sytuacje, że inni atakują Twoje zdanie, a Ty masz kłopot z jego obroną ?		
33. Czy masz zwyczaj reagować z niepokojem i napięciem, gdy Twój rozmówca ma odmienne zdanie od Twojego?		
VIII. Wystąpienia publiczne	Tak	Nie
34. Czy jest dla Ciebie trudnością zabranie głosu przy dużym audytorium ?		
35. Czy odczuwasz trudności w podejmowaniu występów publicznych wobec szerszego forum?		
IX. Kontakty z autorytetem	Tak	Nie
36. Jeśli masz odmienne zdanie niż ktoś, kto jest dla Ciebie autorytetem - czy otwarcie wyrażasz swoje stanowisko?		
37. Czy często zdarza Ci się w kontakcie z osobą, która jest dla Ciebie autorytetem rezygnować ze swoich interesów i preferencji, na korzyść interesów i preferencji tej osoby?		
X. Naruszenie cudzego terytorium	Tak	Nie
38. Czy zdarza Ci się kończyć zdanie za inne osoby?		
39. Czy masz zwyczaj używać krzyku jako sposobu zmuszania innych do zrobienia tego czego chcesz?		
40. Czy złączając się masz zwyczaj używania wyzwisk i niecenzuralnych słów?		
41. Czy kontynuujesz prowadzenie sprzeczki, mimo, że druga osoba od dłuższego czasu ma jej dość?		
42. Czy masz zwyczaj podejmować decyzje za inne dorosłe osoby?		

Konspekt warsztatów w ramach klubokawiarni

TEST INNOWACJI „Zależność – nie znaczy bierność”

Konspekt spotkania

Rodzaj spotkania	Klubokawiarnia – warsztat artystyczny z elementami arteterapii		
Prowadzący	Beata Kępa-Wojtunik		
Data	07.03.2018	Godzina	15.00 – 19.00
Temat	„Tożsamość z twarzą” – warsztat dotyczący odkrywania własnej tożsamości, samoakceptacji		
Cele ogólne	Wspieranie rozwoju osobistego, ukierunkowanie na rozwój, samopoznanie, kształtowanie obrazu samego siebie		
Cele szczegółowe Cele terapeutyczne	Aktywizacja twórcza; pobudzanie zmysłów; odkrywanie własnej tożsamości; budowanie pozytywnego obrazu samego siebie; doświadczanie procesu twórczego, emocji; refleksja; podniesienie poczucia własnej wartości		
Metody pracy	Warsztat twórczy, praca indywidualna		
Środki dydaktyczne	Szyba o wymiarach 21x30 cm z wyszlifowanymi brzegami, farby drukarskie, pędzle, patyki, gąbki		
Plan spotkania	<p>1. Przywitanie uczestników „Rundka” czyli wypowiedź każdego z grupy na temat jak się dziś czuje, z jakimi emocjami przychodzi na warsztaty, w jakim nastroju.</p> <p>2. Trening wyobraźniowy Uczestnicy zamykają oczy nie zaciskając powiek. Prowadzący zaczyna od przywołania wspomnień: Pamiętamy spotkania z lustrem, kiedy byliśmy dziećmi. Wykonywaliśmy wtedy masę grymasów i gestów, ucząc się akceptacji naszego podstawowego przekazu dla innych. Czasem to ukrywaliśmy, ale i dzisiaj podejmujemy czasami lustrzany dialog gestem lub miną. Przypomnijcie sobie twarze przyklejone do szyby nosem, który rozpląszcza się na niej, lub ustami w rozmaitych grymasach. Często naszą twarz utożsamiamy z nami. W dowodzie osobistym zdjęcie twarzy wraz z kilkoma informacjami określa nasza tożsamość. Z plakatów wyborczych czy reklam patrzą na nas wystudiowane w grymasie twarze, które mają nas do siebie przekonać. Rozpoznajemy się po odbiciu naszej twarzy w ulicznych szybach wystawowych. Nasza twarz pomaga nam czasem odnaleźć naszą tożsamość. Tożsamość z twarzą jest odwiecznym tematem dla sztuk wizualnych. Autoportret tak wiele mówi o twórcy. Próżność, narcyzm lub kłopoty z akceptacją, gamoniowatość lub zagubienie występują w stanie najczystszy właśnie w tych szczerych wypowiedziach twórców.</p> <p>3. Kreacja artystyczna Uczestnicy przystępują do wykonania pracy plastycznej. Każdy otrzymuje szymbę o wym. 21x30cm, farby drukarskie umożliwiające malowanie na szybie, pędzle, gąbki itp. Jest to praca indywidualna. W pierwszym etapie uczestnicy wykonali ćwiczenia rozluźniające polegające na zabawie z deformacjami własnej twarzy, wynikającymi z rozpląszczania jej na szybie. Po pewnej liczbie doświadczeń każdy z nich wybrał jedną zaakceptowaną przez siebie w lustrze wersję swojej twarzy. Następnie uczestnicy namalowali odbijający się w lustrze obraz na trzymanej szybie, swój autoportret.</p> <p>4. Omawianie prac w kontekście problemu Uczestnicy zaprezentowali swoje prace. O każdej z nich wypowiedziała się</p>		

	<p>grupa oraz autor. Komentarze grupy często pozwalają nam dostrzec w swojej pracy coś czego byliśmy nigdy nie dostrzegli. Uczestnicy zwrócili uwagę, że powstałe na szybach prace, poprzez swój charakter i kolorystykę, wiele mówią o autorze. Autor zawsze może nie zgodzić się z interpretacjami, ale w tym przypadku uczestnicy przyznali, że w większości były one trafne. Omawianie prac to także branie i dawanie w kontekście relacji.</p> <p>5. Ekspozycja prac Grupa wspólnie wybiera sposób i miejsce ekspozycji.</p>
Ewaluacja	<p>Ocena zajęć przez uczestników podczas swobodnych wypowiedzi. „Rundka” na temat tego, co warsztaty im dały, z jakimi przemyśleniami wychodzą, co sobie uświadomili. Beneficjenci mówili o uświadomieniu sobie pewnych własnych cech, a także o utożsamianiu się z własnym wizerunkiem. Rozmowa dotyczyła tego, jak ważna jest znajomość siebie oraz samoakceptacja, oraz że jest to konieczne w nawiązywaniu zdrowych relacji z ludźmi.</p>
Elementy innowacji	<p>Zmiana mechanizmów poznawczych, emocjonalnych, społecznych, zmiana zachowań, zmiana w postrzeganiu siebie</p>

Podpis Prowadzącego

Konspekt warsztatów w ramach klubokawiarni

TEST INNOWACJI „Zależność – nie znaczy bierność”

Konspekt spotkania

Rodzaj spotkania	Warsztat kulinarny		
Prowadzący	Marcin Figarski		
Data	21.03.2018	Godzina	15:00 – 19:00
Temat	Wielkanoc w różnych regionach Polski		
Cele ogólne	- budowanie świadomości żywieniowej wśród uczestników		
Cele szczegółowe	- uświadomienie różnorodności kulinarnej na różnych terenach Polski - kształtowanie umiejętności zdobienia wypieków - rozwijanie umiejętności kulinarnych - doskonalenie swojej sprawności manualnej		
Metody pracy	Burza mózgów, praca w grupach; praca indywidualna; rozmowa		
Środki dydaktyczne	materiały kuchenne (deski do krojenia, noże, sztucce, naczynia, ściereczki kuchenne, piekarnik, palniki gazowe, lodówki, produkty zdobnicze itp.); produkty żywnościowe (jajka, chrzan, wędliny, nóżki wieprzowe, głowizna, podgardle, przyprawy, itp.)		
Plan spotkania	<ol style="list-style-type: none"> <u>Rozpoczęcie spotkania, powitanie uczestników, przedstawienie planu działania</u> <u>Rozmowa na temat różnorodności kulinarnej w różnych regionach kraju</u> <u>Ustalenie zasad bezpieczeństwa obowiązujących w kuchni</u> <u>Rozpoczęcie prac przygotowawczych</u> - przygotowanie narzędzi i produktów koniecznych do przeprowadzenia zajęć - ustawienie stanowisk pracy; podział na grupy <u>Przystąpienie do przygotowania potraw</u> -chrzanówka(tradycyjna potrawa wielkanocna przyrządzana na południu Polski, głównie w Małopolsce. To gęsta zupa z chrzaniem, z dodatkiem wędlin i jajek. Jej nazwa pochodzi od głównego składnika zupy, jakim jest chrzan) - zylc (galareta z nóżek spożywana w kuchni kaszubskiej m.in. na Wielkanoc. Danie jest prostym sposobem na wykorzystanie głowizny, nóżek oraz podgardla. Zylc był przygotowywany po uboju ze świeżego, zapiekowanego mięsa i spożywany na zimno jako zakąska) <u>Ozdoba bab wielkanocnych</u> <u>Sprzątnięcie miejsca pracy</u> <u>Wspólna konsumpcja i świętowanie nadchodzących Świąt Wielkanocnych</u> 		
Ewaluacja	Podsumowanie, rozmowa dotycząca tego z czym uczestnicy kończą spotkanie		
Elementy innowacji	Uświadomienie beneficjentom, że każdy region Polski przygotowuje inne potrawy świąteczne. Zapoznanie uczestników z różnorodnością kulinarną w kraju.		

Podpis Prowadzącego

Ankieta ewaluacyjna

Ankieta Ewaluacyjna Uczestników Testu Innowacji

w ramach projektu pt. „Chcemy pracować – innowacje w zakresie usług opiekuńczych dla osób zależnych” współfinansowany jest ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego IV Oś Priorytetowa Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, działanie 4.1: Innowacje społeczne.

Drodzy Państwo,

uprzejmie prosimy o wypełnienie Ankiety. Dostarczone przez Państwa informacje, uwagi i sugestie posłużą nam jako źródło wiedzy o tym, czy jesteście Państwo zadowoleni z przebiegu Testu Innowacji. Ankieta jest anonimowa. Bardzo dziękujemy za wypełnienie Ankiety.

Prosimy ocenić każdy z elementów Ankiety przez zaznaczenie „X” wybranej przez Państwa cyfry w skali, gdzie 1 oznacza bardzo źle, 5 - bardzo dobrze.

I. Organizacja spotkań

	1	2	3	4	5
Czy informacja o terminach i miejscach spotkań została odpowiednio wcześniej podana?					
Czy miejsca spotkań były dobrze przygotowane?					
Czy spotkania odbywały się w zaplanowanym wymiarze czasowym?					
Czy stworzono warunki umożliwiające integrację uczestników spotkań?					

Uzasadnienie oceny

.....

.....

.....

.....

II. Prowadzący spotkania

	1	2	3	4	5
Czy prowadzący byli dobrze przygotowani merytorycznie do przeprowadzenia spotkań?					
Czy treść spotkań była przekazywana w zrozumiały i przystępny sposób?					
Czy spotkania zawierały zadania/prace zespołowe umożliwiające przećwiczenie zdobytej wiedzy?					
Czy prowadzący byli dobrze nastawieni do uczestników, odpowiadali na pytania, udzielali dodatkowych wyjaśnień?					
Czy podczas spotkań panowała dobra atmosfera sprzyjająca komunikacji i współpracy?					

Uzasadnienie oceny

.....

.....

.....

.....

III. Przydatność spotkań

	1	2	3	4	5
Czy spotkania spełniły Państwa oczekiwania?					
Czy spotkania poszerzyły Państwa umiejętności?					
Czy nabyte umiejętności będą przydatne w realizacji działań w ramach wolontariatu wzajemnościowego?					
Czy spotkania zainspirowały Państwa do nowych pomysłów, które mogłyby być zastosowane w przyszłości?					
Czy poleciliby Państwo udział w spotkaniach innym osobom?					

Uzasadnienie oceny

.....

.....

.....

.....

IV. Ocena ogólna

	1	2	3	4	5
Czy jesteście Państwo zadowoleni z udziału w prowadzonym Teście Innowacji?					

Uzasadnienie oceny

.....

.....

.....

Podczas spotkań:

a) Najbardziej podobało mi się:

.....

.....

b) Przede wszystkim zabrakło mi:

.....

.....

Sugestie, uwagi na temat realizacji Testu Innowacji:

.....

.....



2018