



**Inkubator innowacji społecznych TransferHUB
od edukacji do zatrudnienia**

KARTA INNOWACJI

| | |
|--|---|
| Temat, w którym działał inkubator | Przejście z systemu edukacji do aktywności zawodowej |
| Nazwa inkubatora (lidera) | Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych |
| Nazwa innowacji | PLAYA |
| Innowator | Fundacja Atalaya |
| Problem, na który odpowiada pomysł | Innowacja odpowiada na problem, jakim jest brak wykazywania własnej inicjatywy wśród młodzieży przy wchodzeniu na rynek pracy. |
| Kto może skorzystać z rozwiązania? - odbiorcy innowacji | Wychowankowie z ośrodków opiekuńczo-wychowawczych. |
| Kto może skorzystać z rozwiązania? - użytkownicy innowacji | Ośrodki opiekuńczo-wychowawcze, domy dziecka, wychowawcy, organizacje pozarządowe zajmujące się pomocą trudnej młodzieży. |
| Na czym polega innowacja? - zwięzły opis innowacji | Innowacja szukały odpowiedzi na problem małej aktywności osób młodych w kontekście wchodzenia na rynek pracy. Celem innowacji było zwiększenie ich umiejętności inicjowania działań oraz radzenia sobie z sytuacją sukcesu i porażki. Innowatorki zaprojektowały i przetestowały z grupą młodych ludzi trzy dedykowane im wyzwania, wzmacniające kluczowe w pracy kompetencje: samodzielność i odpowiedzialność, komunikatywności i eksperckość oraz umiejętność współpracy w zróżnicowanym środowisku. |
| Elementy modelu - produkty końcowe innowacji | Scenariusz programu „PLAYA”, zawierający ostateczną wersję narzędzia diagnostycznego wraz z wnioskami z fazy testowania narzędzia diagnostycznego. |
| Strona www, na której dostępna jest innowacja | http://www.transferhub.pl/doradztwo-zawodowe |

| | |
|-----------------|---|
| Prawa autorskie | <p><i>Właścicielem autorskich praw majątkowych do niniejszego Utworu jest Skarb Państwa – Ministerstwo Rozwoju. W celu uzyskania prawa do korzystania z autorskich praw majątkowych do niniejszego Utworu dla dowolnego celu, również komercyjnego, należy zwrócić się o przyznanie licencji na wykorzystanie tych praw do ich właściciela. Licencja ta zostanie udzielona nieodpłatnie.</i></p> <p><i>Rozpowszechniając lub publicznie wykonując niniejszy Utwór lub jakiegokolwiek utwór zależny, licencjobiorca jest zobowiązany zachować w stanie nienaruszonym wszelkie oznaczenia związane z prawno-autorską ochroną Utworu oraz zapewnić, stosownie do możliwości używanego nośnika lub środka przekazu oznaczenie, a w przypadku utworu zależnego, oznaczenie wskazujące na wykorzystanie Utworu w utworze zależnym (np. "francuskie tłumaczenie Utworu Twórcy," lub "koncepcja na podstawie Utworu Twórcy").</i></p> <p>Stan prawny na 31 maja 2019.</p> <p><i>Twórcy i Twórczynie:</i> <i>Autorki podręcznika: Anna Brymora, Anna Ejme</i> <i>Autorki narzędzia: Anna Brymora, Anna Ejme, Monika Stec, Marzena Stopa</i> <i>Opracowanie redakcyjne i korekta: Aleksandra Muzińska</i></p> |
|-----------------|---|

Inkubator innowacji społecznych TransferHUB od edukacji do zatrudnienia jest częścią projektu „TransferHUB – generowanie, wsparcie grantowe i inkubacja innowacji społecznych. Przejście z systemu edukacji do aktywności zawodowej”, który realizują: Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych w partnerstwie z PwC Sp. z o.o. oraz Pracownią Badań i Innowacji Społecznych „Stocznia” w ramach programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, finansowanego z Funduszy Europejskich.

Playa

Project Learning Activating Young Adults

PODRĘCZNIK
METODYCZNY

Fundacja Atalaya

ul. Wolność 5/17, 01-018 Warszawa

KRS: 0000525808

REGON: 147464754

fundacja@atalaya.pl

www.atalaya.pl

Podręcznik powstał w ramach innowacji społecznej PLAYA, realizowanej przez Fundację Atalaya w ramach konkursu grantowego TransferHUB od edukacji do zatrudnienia, będącego częścią projektu „TransferHUB – generowanie, wsparcie grantowe i inkubacja innowacji społecznych. Przejście z systemu edukacji do aktywności zawodowej”, który realizują: Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych w partnerstwie z PwC Sp. z o.o. oraz Fundacją Pracownia Badań i Innowacji Społecznych „Stocznia” w ramach programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, finansowanego z Funduszy Europejskich.

Autorki podręcznika: Anna Brymora, Anna Ejme

Opracowanie redakcyjne i korekta: Aleksandra Muzińska

Uznanie autorstwa – na tych samych warunkach 3.0 Polska [CC BY-SA 3.0 PL]

Podręcznik jest rozpowszechniany bezpłatnie.

Właścicielem autorskich praw majątkowych do niniejszego Utworu jest Skarb Państwa – Ministerstwo Rozwoju. W celu uzyskania prawa do korzystania z autorskich praw majątkowych do niniejszego Utworu dla dowolnego celu, również komercyjnego, należy zwrócić się o przyznanie licencji na wykorzystanie tych praw do ich właściciela. Licencja ta zostanie udzielona nieodpłatnie.

Rozpowszechniając lub publicznie wykonując niniejszy Utwór lub jakikolwiek utwór zależny, licencjobiorca jest zobowiązany zachować w stanie nienaruszonym wszelkie oznaczenia związane z prawno-autorską ochroną Utworu oraz zapewnić, stosownie do możliwości używanego nośnika lub środka przekazu oznaczenie, a w przypadku utworu zależnego, oznaczenie wskazujące na wykorzystanie Utworu w utworze zależnym (np. "francuskie tłumaczenie Utworu Twórcy," lub "koncepcja na podstawie Utworu Twórcy").

Warszawa, 2017

Spis treści

| | |
|---|----|
| Część I..... | 6 |
| Wprowadzenie – PLAYA w pigułce | 6 |
| Czym jest inicjatywa?..... | 7 |
| Kluczowe kompetencje na rynku pracy | 8 |
| Cele młodzieży..... | 11 |
| Cele życiowe młodzieży z domów dziecka..... | 12 |
| Radzenie sobie z trudnościami | 13 |
| PLAYA. Rozwój kompetencji zawodowych..... | 14 |
| Miejsce pracy..... | 15 |
| Charakter i cele pracy trenera | 16 |
| Ogólnie | 16 |
| Podczas kręgów | 16 |
| Zasady współpracy – tworzenie kontraktu grupowego..... | 16 |
| Podczas sesji coachingowych | 19 |
| Uważność trenera | 20 |
| Praca z stereotypami płciowymi | 22 |
| Część II - Program PLAYA | 23 |
| Struktura pracy w kręgu..... | 23 |
| Otwarcie | 23 |
| Status..... | 26 |
| Doświadczenia pogłębiające | 29 |
| Planowanie i kolejne kroki | 39 |
| Domknięcie | 40 |
| Ostatni krąg domykający – spotkanie podsumowujące | 41 |
| Struktura pracy podczas sesji coachingowych | 41 |
| Przykładowe scenariusze zajęć | 43 |
| Portfolio – produkt końcowy nr 2 | 47 |
| Załączniki – Materiały do pracy podczas kręgów | 53 |
| Bibliografia | 1 |

Część I

Wprowadzenie – PLAYA w pigułce

PLAYA (Project Learning Activating Young Adults) to holokratyczna przestrzeń dla młodzieży ze środowisk defaworyzowanych, w której realizowany jest program rozwoju kompetencji kluczowych na rynku pracy.

Młodzież ma możliwość samodzielnego zaprojektowania i realizacji własnych, trzech wyzwań – po jednym w każdym z trzech obszarów kluczowych kompetencji zawodowych:

- (1) samodzielność i odpowiedzialność,
- (2) komunikatywna eksperckość oraz
- (3) współpraca w zróżnicowanym środowisku.

Program realizowany jest poprzez:

1. Przeprowadzenie kwestionariusza diagnostycznego (pomiar 1), analizę wyników i dopasowanie struktury do potrzeb;
2. Kręgi współpracy, czyli spotkania szkoleniowo-coachingowe, odbywające się dwa razy w tygodniu;
3. Indywidualne sesje coachingowe dla każdej osoby uczestniczącej, odbywające się przez cały program;
4. Opcjonalnie: podjęcie pracy zawodowej przez osoby uczestniczące w pozostałe dni tygodnia;
5. Superwizje dla trenerów i coachów;
6. Przeprowadzenie kwestionariusza (pomiar 2), analizę wyników i sesję ewaluacyjną (podsumowującą) dla osób uczestniczących.

Celem PLAYA jest to, aby każdy absolwent rozwinął wyżej wymienione kluczowe kompetencje, poprzez realizację wyzwań zawodowych w tych obszarach, a zdobyte doświadczenie przełożyło się na **wzrost inicjatywy** przy wchodzeniu na rynek pracy.

W trakcie całego programu, PLAYA pozostaje miejscem otwartym, gdzie codziennie młodzież może pracować nad swoimi wyzwaniami, rozwijając szereg kompetencji zawodowych, takich jak samodzielność, decyzyjność, komunikatywność, organizacja pracy, zarządzanie czasem czy umiejętność pracy projektowej.

Czym jest inicjatywa?



Rocznie, w Polsce pełnoletność osiąga 5–6 tys. wychowanków domów dziecka. Młodzież w procesie usamodzielnienia ma zaspokojone podstawowe potrzeby fizyczne, ale jej rozwój osobisty pozostaje na końcu listy priorytetów. Dlatego też wychowankowie nie wiedzą, jakie mają możliwości oraz w jakich obszarach mogliby się rozwijać. Nawet jeśli ktoś zapewni im staż lub naukę w jakiejś instytucji, często jest to działanie niedopasowane do kompetencji, np. osoba, która nie posiada zdolności manualnych zostaje wysłana do szkoły jubilerskiej. Praca wykonywana bez chęci (niekoniecznie pasji), praca, w której nie rozwijamy mocnych stron i która nie daje satysfakcji oraz problemy z budowaniem relacji często prowadzą do porzucania podejmowanych staży, kursów czy prac.

Jednym ze zjawisk, które obserwujemy wśród tej grupy docelowej jest wyczerpanie bezradność oraz **brak podejmowania własnej inicjatywy** ze względu na niski poziom poczucia własnej wartości, niski poziom przygotowania merytorycznego z zakresu wejścia na rynek pracy oraz przede wszystkim brak kompetencji miękkich, takich jak komunikatywność, łatwość w nawiązywaniu relacji, odpowiedzialność za podejmowanie działania czy samodzielność. Wychowankowie postawieni przed procesem usamodzielnienia, wobec niewystarczającego wsparcia ze strony placówki (25,9% nie realizuje przygotowanego Indywidualnego Planu Usamodzielnienia), często korzystają ze świadczeń pomocy społecznej (23,1%), uzyskują status osoby bezrobotnej (31,2%), a 25% w wyniku procesu usamodzielnienia doświadcza stresu pourazowego („Konsumpcja substancji psychoaktywnych przez młodzież szkolną – Młodzież 2013 – zrealizowane przez Fundację Centrum Badania Opinii Społecznej, s.15). Jak pokazują wyniki z kontroli NIK, system wsparcia wychowanków w tym okresie jest niewystarczający (za: „Konsumpcja substancji psychoaktywnych przez młodzież szkolną – Młodzież 2013 – zrealizowane przez Fundację Centrum Badania Opinii Społecznej, s.15).

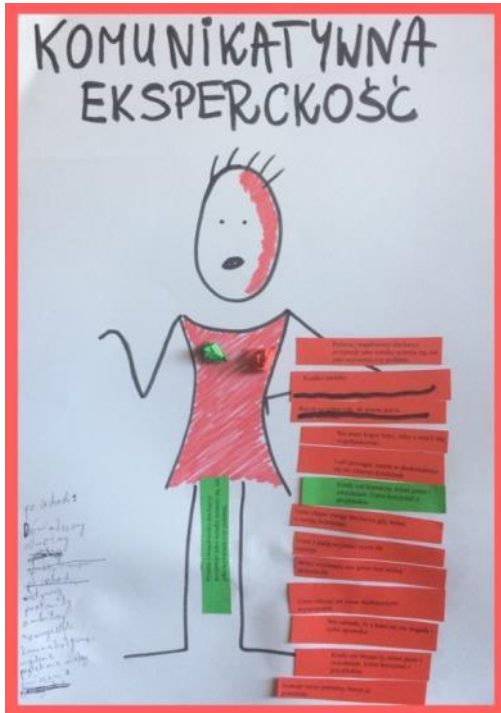
Kluczowe kompetencje na rynku pracy

Długotrwała współpraca z młodzieżą pozwoliła zidentyfikować trzy kluczowe kompetencje, bez których trudno jest utrzymać jakiegokolwiek zatrudnienie, niezależnie od stanowiska czy branży: (1) komunikatywna eksperckość, (2) samodzielność i odpowiedzialność oraz (3) współpraca w zróżnicowanym środowisku. W dużym uproszeniu można powiedzieć, że: jeśli nie będę sam wykazywał inicjatywy, jeśli nie będę w tym samodzielny, jeśli nie wezmę odpowiedzialności za swoje zadania, jeśli nie będę w czymś naprawdę dobry i jeśli nie będę potrafił tego zakomunikować i dogadać się z innym człowiekiem, to wcześniej czy później będę niezadowolony w swoim miejscu pracy albo mój pracodawca nie będzie zadowolony z mojej pracy.

Inicjatywa to działanie, które zaczyna się bez wcześniejszych wskazań z otoczenia na podstawie samodzielnych celów i własnych wartości. Osoba, która przejawia inicjatywność, podejmuje działania, proponuje nowe rozwiązania i jest zdolna do rozplanowania działań koniecznych do realizacji postawionego sobie celu.

Komunikatywna eksperckość

Duża znajomość danego tematu czy zagadnienia z jednoczesną zdolnością przekazania i dzielenia się wiedzą oraz umiejętnościami z danej dziedziny w sposób efektywny – jasny, klarowny i zrozumiały dla odbiorców.



Kim jest komunikatywny ekspert? To osoba, która posiada dużą wiedzę w danym temacie, potrafi się nią dzielić i przekazywać dalej. Umie cieszyć się coraz trudniejszymi wyzwaniem i widzi wyzwania tam, gdzie inni widzą przeszkody. Spędza czas zastanawiając się nad własnymi porażkami i potrafi wyciągnąć z nich wnioski na przyszłość. Dziedzina, w której jest ekspertem porusza go i zdaje on sobie sprawę, że ma ponadprzeciętną wiedzę w danym obszarze. Jednocześnie umie z pasją wyjaśnić, czym się zajmuje i potrafi zainteresować słuchacza, gdy mówi o swojej dziedzinie. Lubi pomagać innym w doskonaleniu się, a gdy tłumaczy, to w sposób jasny i zrozumiały, używając wielu przykładów. Wysłuchuje pytań i wątpliwości słuchaczy, przyjmując je jako oznakę uczenia się, a nie jako problem czy wrogość ze strony odbiorcy. Aby stać się komunikatywnym ekspertem trzeba najpierw wybrać obszar lub dziedzinę, która naprawdę nas interesuje i w której chcemy się doskonalić. Może to być coś, czym

zajmujemy się od dawna, albo coś co dopiero odkrywamy. Następnie należy zadać sobie pytanie, co mogę zrobić, żeby być ekspertem w tej dziedzinie? Jak będę zdobywać wiedzę i wychodzić poza to, co wiem? Kto i co może mi w tym pomóc? Jak postąpić, jeśli pojawią się przeszkody? Im więcej na dany temat wiemy, tym łatwiej będzie nam przekazywać tę informację innym.

Przykład z testowania:

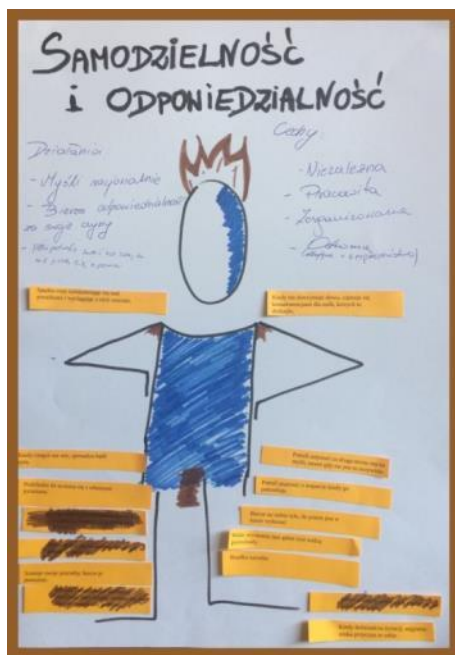
Monika była osobą, która chętnie angażowała się we wszystkie gry i zabawy, ale dłuższe dyskusje w grupie były dla niej męczące. Podczas pierwszego kręgu (spotkania szkoleniowo-coachingowego) znalazła w materiałach szkoleniowych kostkę Rubika. Zaczęła ją hobbistycznie układać, podejmując z czasem decyzję, że chciałaby robić to szybciej, sprawniej i lepiej. Na Youtubie oglądała filmiki, w których eksperci układali kostki w kilka sekund. W ramach swojego wyzwania w obszarze tej kompetencji postanowiła, że ułoży kostkę w mniej niż 90 sekund, a następnie podzieli się tą wiedzą z innymi. Najpierw musiała zdobyć wiedzę na temat dostępnych kostek na rynku i przedziałów cenowych. Swój budżet na realizację wyzwań przeznaczyła na zakup kostki. Po paru tygodniach na nowej kostce udało jej się osiągnąć postawiony sobie cel. Monika nagrała filmik, w którym układa kostkę, tłumacząc jednocześnie innym osobom uczestniczącym strategię, które przyjmuje.

Samodzielność i odpowiedzialność

Gotowość do podejmowania działań w sposób niezależny i autonomiczny, oparty o własną aktywność, z przestrzenią na dokonywanie własnych wyborów spośród wielu możliwości (zamiast wykonywania poleceń innych osób). To wzięcie spraw we własne ręce.

Kompetencja ta jest silnie powiązana z inicjatywą. Jest to wewnętrzne poczucie, że działania, które podejmuję są zależne ode mnie i mam na nie wpływ. Jednocześnie staram się samodzielnie rozwiązać trudności i wyzwania, które napotykam wierząc jednocześnie, że posiadam zasoby, które są potrzebne, żeby sobie z tym poradzić. Nie oznacza to jednak, że nie proszę o pomoc. Osoba o wysokiej odpowiedzialności i samodzielności szanuje swoje potrzeby i bierze na siebie tyle, ile potem jest w stanie wykonać. Potrafi poprosić o wsparcie, kiedy go potrzebuje, ale samodzielnie sprawdza lub szuka odpowiedzi, kiedy czegoś nie wie. Mówi otwarcie o trudnych rzeczach. Potrafi usłyszeć co druga osoba ma na myśli, nawet gdy nie jest to oczywiste. Nie zakłada, że z kimś nie potrafi dojść do porozumienia, tylko sprawdza. Odpowiedzialność to też świadomość tego, co należy do naszych obowiązków i tego, kiedy zadanie zostało zrealizowane. Osoba odpowiedzialna potrafi skupić się na zadaniu, nawet gdy istnieją inne czynniki rozpraszające lub trudności w zespole, miejscu pracy czy domu. Samodzielnie szuka rozwiązań na powstałe problemy i próbuje oszacować ryzyko ich wystąpienia. Osoba o wysokim poziomie tej kompetencji jest niezależna, pracowita, dba o siebie i o innych w swoim otoczeniu.

Współpraca w zróżnicowanym środowisku



Umiejętność budowania relacji, zarówno zawodowych, jak i prywatnych, z osobami odmiennymi od siebie zwłaszcza pod kątem kulturowym, ale również wiekowym, językowym, religijnym, o odmiennych wartościach. Zdolność do współdziałania, rozwiązywania konfliktów i wykonywania zadań, pomimo różnic w wyżej wymienionych obszarach.

Osoba o wysokim poziomie kompetencji pracy w zróżnicowanym środowisku jest świadoma osób, które są w jej otoczeniu. Nawiązuje relacje z osobami odmiennymi od siebie pod kątem m.in. wieku, języka czy kultury. Dostrzega, że z każdą osobą relacje mogą być inne, jednak nie unika z nimi kontaktu. Wysoki poziom tej kompetencji to świadomość, że relacje mogą budzić trudne emocje. Jest jednak chęć, otwartość i odwaga, by je nazwać i dążyć do stworzenia wspólnej przestrzeni, w której obie strony czują się zrozumiane. W przypadku młodzieży zróżnicowane środowisko nie musi być tylko w miejscu pracy. Może ono być też np. w internecie, w grupach/profilach tematycznych. Osoba o wysokim poziomie umiejętności współpracy w zróżnicowanym środowisku jest komunikatywna, tolerancyjna, opanowana, ma chęć działania i potrafi dojść do kompromisu lub konsensusu. Ma świadomość tego, że nie musi lubić się z osobami, z którymi pracuje, by dobrze wykonywać swoje obowiązki. Docenia wkład innych, nawet jeśli nie przepada za daną osobą. Praca z podnoszeniem danej kompetencji często wymaga przyjrzenia się, z kim spędza się czas, gdzie poznaje się nowe osoby i czy jest się otwartym/ą na nowe relacje, które są nieznanne lub trudne. Dla młodzieży przebywającej w ośrodkach opiekuńczo-wychowawczych, podjęcie pracy zawodowej jest często pierwszym doświadczeniem relacji z przełożonym, który zazwyczaj jest osobą starszą o kilka lub kilkanaście lat. Wyzwaniem samym w sobie może być zbadanie tej relacji, pogłębienie jej i rozwiązywanie pierwszych konfliktów, które mogą pojawiać się w tym zakresie.

Cele młodzieży



Najprostsze wytłumaczenie celu to chęć przejścia z punktu A do punktu B (Snyder, 1994). Są to wszelkie doświadczenia, osiągnięcia czy rezultaty, do których dążymy. Można podzielić je na te, które chcemy osiągnąć (np. konkretna rzecz) oraz te, które możemy osiągnąć (wykonać lub zrealizować) (Snyder, 2000). Przyjmuje się, że młody człowiek jest zdolny do realistycznego antycypowania swojej przyszłości od 14-16 roku życia (Zalewski, 1991). Jest wtedy w stanie wymienić wydarzenia, które są prawdopodobne w przyszłości i rozróżnić fantazje od marzeń. O celu można mówić dopiero wtedy, gdy przyszłe marzenia są jednocześnie realne. Realny cel, to taki, który będzie uwzględniał zarówno wartości ważne w życiu danej osoby, jak i wiedzę, jaką posiada na temat przyszłości (Nurmi, 1991). Jednocześnie, wiek 15-18 lat, to okres życia, w którym od młodzieży oczekuje się podjęcia pierwszych ważnych życiowych wyborów (kierunku rozwoju czy zawodu). Niezależnie od podejmowanych celów życiowych można wyodrębnić wspólne cechy celów m.in.: konkretność, trudność, realistyczność czy rozpiętość czasową (Czerwińska-Jasiewicz, 2011). Badania wykazują, że wśród młodzieży można wyodrębnić sześć głównych tematów, wokół których formułowane są cele życiowe: rodzina, rozwój osobisty, praca zawodowa, pieniądze, otoczenie społeczne i otoczenie polityczne (Lamm, Schmidt, Trammsdorf, 1976, za: Zaleski, 1991).

Cele życiowe młodzieży z domów dziecka

Na podstawie badań prowadzonych przez Fundację Atalaya (2017) w grupie wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych w wieku 14-19 lat, treść głównego planu życiowego najczęściej skupia się wokół rodziny – wybór partnera, ślub, posiadanie dzieci (22,2%), pieniędzy (18,5%), kariery (14,8%), szczęścia (14,8%) i wykształcenia (14,8%). Dla osób ze środowisk defaworyzowanych ważniejsza jest przyszła praca, natomiast młodzież z klasy średniej skupia się bardziej na kształceniu, karierze i rozrywce (Poole & Coonej, 1987, za: Nurmi, 1991). Cele młodzieży o wyższym statusie społeczno-ekonomicznym (SES) są zazwyczaj bardziej długoterminowe w porównaniu z grupą o niższym SES (Nurmi, 1987; Trommsdorff & Lamm, 1975). Badania Nurmi (1987) podkreślają, że różnica jest największa w przypadku celów zawodowych, co może wynikać z tego, że oczekiwania odnośnie podjęcia kluczowych decyzji zawodowych wśród osób o niższym statusie społecznym podejmowane są wcześniej niż w przypadku osób z wyższym statusem. Jednak warto podkreślić, że zarówno badania Nurmi (1987) jak i Trommsdorff & Lamm, (1975) przeprowadzane były z udziałem studentów (osób powyżej 18 roku życia). Badania odnośnie planowania przyszłości wśród młodzieży wykazują, że młodzi o wysokim SES ogólnie częściej i więcej planują swoją przyszłość w porównaniu z młodzieżą o niskim SES (Cameron, 1977-78, za: Nurmi, 1991).

Ważnym ograniczeniem w planowaniu przyszłości jest struktura placówek opiekuńczo-wychowawczych, która jest mocno hierarchiczna i młodzież nie ma zbyt dużej możliwości decydowania o własnych wyborach. Dotyczy to także codziennego życia, kiedy godziny odpoczynku, posiłków czy higieny osobistej są z góry ustalone przez ośrodek. Zadania są delegowane lub zlecane. Kluczowe decyzje dotyczące przyszłości wychowanków są podejmowane przez inne osoby. Młodzież jest często wysyłana do nauki zawodów „pożytecznych” i „praktycznych”, które rzadko pokrywają się z jej umiejętnościami i pasjami.

Programy szkoleniowe dostępne dla młodzieży zazwyczaj charakteryzują się formą podawczą (wykłady, zajęcia pozalekcyjne, szkolenia) i często dotyczą tzw. twardych kompetencji. Formy warsztatowe czy konsultacje indywidualne są bardziej skuteczne w budowaniu kompetencji miękkich. Są też bardziej czasochłonne i kosztowne, a co za tym idzie, również mniej dostępne. Aby skutecznie przygotować młodzież do samodzielnego życia, potrzebne jest stworzenie okazji do samodzielnego decydowania o sobie i podejmowania inicjatywy. Istniejące mechanizmy wsparcia nie są skuteczne w tworzeniu takich sytuacji rozwojowych.

Radzenie sobie z trudnościami

Według psychologicznych koncepcji Charlesa Snydera powstałych w latach dziewięćdziesiątych, nadzieja to przekonanie o posiadaniu kompetencji umożliwiających odniesienie sukcesu, czyli osiągnięcia punktu B (Snyder, 1994). Według badań opartych na tej koncepcji, tak rozumiana siła nadziei przekłada się na: efektywność zachowań jednostki, umiejętność pokonywania przeszkód, wytrwałość, poziom adaptacji do życia, czy funkcjonowanie emocjonalne i fizjologiczne (Łaguna, Trzebiński, Zięba, 2005). Nadzieja, według Snydera, składa się z dwóch głównych przekonień, które umożliwiają osiągnięcie postawionego sobie celu. Pierwszy czynnik to siła woli (willpower), drugi to umiejętność znajdowania rozwiązań (waypower). Pierwszy czynnik odnosi się do determinacji i motywacji potrzebnej do podjęcia działania. Drugi to umiejętność generowania planów wewnętrznych i „map drogowych”, szczególnie, kiedy pierwszy plan okazuje się być nieskuteczny i potrzeba więcej sposobów na osiągnięcie wymarzonego celu. W rozumieniu Snydera, nadzieja to przekonanie i proces myślowy towarzyszący sytuacjom decyzyjnym i działaniom. Jest to zatem stabilna predyspozycja, która uruchamia się w postaci myśli takich jak „potrafię” i „jestem na to gotowy”.

Umiejętność znajdowania rozwiązań (waypower) to poznawcza umiejętność generowania więcej niż jednego sposobu realizacji postawionego sobie celu. Oznacza to, że aby posiadać to przekonanie, najpierw należy osiągnąć umiejętność planowania działań i przewidywania ich efektów w przyszłości. Umiejętność ta również zależeć będzie od poprzednich doświadczeń skutecznego generowania alternatywnych rozwiązań, które prowadziły do sukcesu.

W badaniach prowadzonych przez Fundację Atalaya, wychowankowie placówek opiekuńczo-wychowawczych na ogólnej skali nadziei na sukces, otrzymali istotnie niższe wyniki w porównaniu do grupy wychowującej się w domu rodzinnym. Ponadto, badanie nie wykazało istotnych różnic pomiędzy poziomem siły woli czyli motywacji potrzebnej do podjęcia działania. Oznacza to, że obie grupy mają podobny poziom wewnętrznej energii do podjęcia wyzwania, jakim jest realizacja wyznaczonych celów. Jednocześnie istnieją istotne statystycznie różnice pomiędzy młodzieżą wychowującą się w domu rodzinnym a wychowankami domów dziecka w zakresie przekonania o umiejętności znajdowania rozwiązań. Młodzież z domów dziecka ma trudność z generowaniem sposobów realizacji zadań i modyfikacją oryginalnych planów w razie niepowodzenia. Statystycznie niższy wynik wśród osób z placówek opiekuńczo-wychowawczych może być spowodowany między innymi poczuciem bezradności, brakiem własnej inicjatywy czy niskim poczuciem wpływu na własne życie, które jest konsekwencją trudnej sytuacji rodzinnej i pobytu w placówce. Kluczowa jest tu praca trenera, który

pomoże wychowankowi przeanalizować czynniki wspierające go w dążeniu do celu oraz czynniki blokujące. Jednocześnie, jeśli mentorzy dają przykład wytrwałości w dążeniu do celu, młodzi mają szansę nauczyć się, że praca nad postawionym sobie wyzwaniem przynosi pożądane skutki, co wzmacnia ich przekonanie o umiejętności znajdowania rozwiązań.

PLAYA. Rozwój kompetencji zawodowych

Młodzież z domów dziecka ma takie same zasoby jak każdy z nas – mocne i słabe strony w określonych obszarach kompetencji. Oprócz tego, odpowiednio pokierowana, ma ogromne chęci i motywację do działania w kierunku rozwoju osobistego. Ze względu na długotrwałą pracę z młodzieżą z ośrodków opiekuńczo-wychowawczych, Fundacja Atalaya mogła na bieżąco tworzyć projekty i programy oparte na potrzebach wychowanków z zakresu komunikacji, asertywności, budowania ścieżki zawodowej czy rozwiązywania konfliktów. Wspólnie doszliśmy do wniosku, że młodzież jest też gotowa na realizację własnych pomysłów i wzięcia większej odpowiedzialności za własny rozwój.

Podczas realizacji wyznaczonych przez siebie wyzwań w programie PLAYA, młodzież zdobywa praktyczną wiedzę na temat obecnego rynku pracy i zawodów oraz ćwiczy umiejętność zarządzania sobą, podejmowania inicjatywy oraz realizacji zadań związanych z zaplanowanym celem. Doświadczenie zdobyte podczas realizacji swojego wyzwania daje im zarys oczekiwań, zadań oraz działań, z jakimi spotyka się człowiek wchodzący na rynek pracy. Ponadto, każde z projektowanych wyzwań osadzone zostaje w realiach zawodowych wybranych przez wychowanków. Tym samym, projektując i realizując dane wyzwanie osoby uczestniczące nie tylko rozwijają wybraną kompetencję zawodową, w ramach której tworzą wyzwanie, ale również nawiązują kontakty ze środowiskiem zawodowym, aby dane wyzwanie zrealizować. Tym samym zdobywają cenne doświadczenie, które mogą włączyć w CV, kształtując przy tym niezbędną do podjęcia i utrzymania pracy umiejętność, jaką jest podejmowanie inicjatywy.

Ponieważ część młodzieży ma jeszcze nieokreślony kierunek rozwoju zawodowego, wyodrębnione zostały trzy kluczowe na rynku pracy kompetencje niezależne od stanowiska czy dziedziny. Trzy podstawowe kompetencje wyodrębnione w programie PLAYA to: (1) samodzielność i odpowiedzialność, (2) komunikatywna eksperckość oraz (3) współpraca w zróżnicowanym środowisku. Jednocześnie odbywa się praca nad kompetencjami miękkimi takimi jak: współpraca w grupie, odpowiedzialność za własny rozwój, decyzyjność, asertywność oraz otwartość.

PLAYA jest akronimem powstałym od wyrażenia *Project Learning Activating Young Adults*. Program PLAYA inspirowany jest dwoma programami o podobnych założeniach: metodą "Walk About" wykorzystywaną w Australii oraz PUM (Project Learning for Young Adults) wykorzystywaną w dwunastu placówkach młodzieżowych na Słowenii. Pierwszy z nich wyznacza pięć wyzwań, w których młodzież licealna ma za zadanie się sprawdzić w ciągu całej szkoły. Wykorzystywana jest w liceach i zastępuje standardowy program nauczania. Drugi program jest dedykowany młodzieży defaworyzowanej, która wypadła z systemu edukacji.

Osoby w PUM nie podlegają pod podstawę programową, realizują jedynie wybrane przez siebie projekty w ciągu roku.

Praca projektowa w PLAYA (jako aktywna metoda pracy z grupą) pozwala na oddanie odpowiedzialności za postawiony sobie cel czy wyzwanie osobie, która je podejmuje. Młodzież samodzielnie określa rezultaty końcowe, etapy realizacji oraz czas trwania swojego wyzwania. Daje to poczucie samosterowności i decyzyjności. Jednocześnie młodzież przejmuje wtedy odpowiedzialność za wszelkie sukcesy i niepowodzenia w realizacji swojego wyzwania.

Jest to często trudna zmiana dla osób, które nie są przyzwyczajone do takiej samodzielności. Mając rzadką możliwość podejmowania kluczowych decyzji w swoim życiu, początkowo próbują przekierować odpowiedzialność na osoby prowadzące. Pozostają bierne i niechętnie komunikują to, w jaki sposób chciałyby skorzystać z nowej wolności. Zmiana często zachodzi powoli i dopiero podczas realizacji pierwszych wyzwań zaczynają przyglądać się temu, jak mogą zmieniać swoją rzeczywistość i realizować ambitne cele. Praca nad samodzielnością osób uczestniczących jest kluczowa przy podejmowaniu pierwszej pracy. Wymaga to od nich kontaktowania się z przełożonymi, negocjowania grafików, wywiązywania się z nowych obowiązków oraz współpracy w zespole. Dla wielu z nich jest to pierwsze takie doświadczenie, a PLAYA jest bezpiecznym miejscem sprawdzenia się w nowych rolach i uzyskania pomocy w razie trudności.

Miejsce pracy

Program PLAYA powinien odbywać się w miejscu, w którym młodzież może pracować bez zbędnych dystraktorów (np. innych dzieci czy wychowawców nieuczestniczących w programie). Podczas kręgów (spotkań szkoleniowo-coachingowych) nie jest wymagana praca przy stołach. Często osoby uczestniczące bardziej angażują się, gdy mogą znaleźć miejsce dla siebie – np. na kanapie, przy stole, w kuchni, itd. Nawet w przypadku większych grup potrzebna jest praca w kręgu (nie w ustawieniu teatralnym). Jeśli jest to możliwe przestrzeń PLAYA powinna być dostępna dla osób uczestniczących w pozostałe dni tygodnia (gdy nie ma kręgów), w razie gdyby chcieli pracować nad własnymi wyzwaniami (przestrzeń coworkingowa). Powinny być dostępne przynajmniej dwa komputery i telefon. Dzięki temu młodzież wiele ze swoich wątpliwości czy rozeznania rynku będzie mogła wykonywać samodzielnie w czasie, gdy np. inni pracują nad definiowaniem własnych wyzwań.

Charakter i cele pracy trenera

Ogólnie

Niniejszy podręcznik stanowi podstawę pracy trenerów prowadzących zajęcia w ramach programu PLAYA. Jest to szczególna rola, która łączy w sobie pracę trenerską, facylitację, coaching, a momentami również mediację. Kluczowa w programie jest **gotowość trenera do oddania inicjatywy osobom uczestniczącym** oraz oddawania im kontroli za toczący się proces, kiedy tylko jest to możliwe. PLAYA powinna być miejscem tworzonym przez pomysły i potrzeby zgłaszane przez młodzież. W trakcie trwania projektu trener pozostaje w kontakcie z coachami, którzy pracują indywidualnie z osobami uczestniczącymi. Za wcześniejszą zgodą tych osób, wymieniają się informacjami oraz obszarami, które sprawiają danej osobie trudności. Przepływ informacji pomiędzy osobami pracującymi z młodą osobą pozwala szybciej wychwycić strategie ucieczkowe czy zdefiniować obszar do pracy, opierając ją na mocnych stronach osoby uczestniczącej.

Podczas kręgów

Podczas kręgów grupa wraz z dwoma trenerami pracuje nad zrozumieniem, czym jest inicjatywa, nad planowaniem wyzwań w obszarze zawodowym oraz przygląda się skuteczności realizacji postawionych sobie celów. Trener pełni funkcję facylitatora. Może proponować energizery lub konkretne ćwiczenia, jeśli wynikają one z potrzeb oraz chęci osób uczestniczących. Program pozostawia dużą dowolność w zakresie prowadzenia kręgu i czasu poświęconego na poszczególne aktywności, wyzwania, konflikty czy obszary pracy. Pierwsze spotkania będą prawdopodobnie wymagały większej dyrektywności ze strony osoby prowadzącej w celu wyjaśnienia założeń projektu oraz jego struktury (poziom dyrektywności można również dopasować na podstawie wyników kwestionariusza z pierwszego pomiaru – patrz opis narzędzia diagnostycznego – oddzielny dokument). Kluczowe jest dogłębne zapoznanie się z kompetencjami, które będą wzmacniane oraz poznanie, czym jest praca projektowa. Z każdym spotkaniem młodzież staje się bardziej samodzielna, a trener wspiera w braniu odpowiedzialności i wykazywaniu inicjatywy. Każdy krąg można stworzyć dopasowując różne moduły pracy (opisane w części 2) do potrzeb grupy.

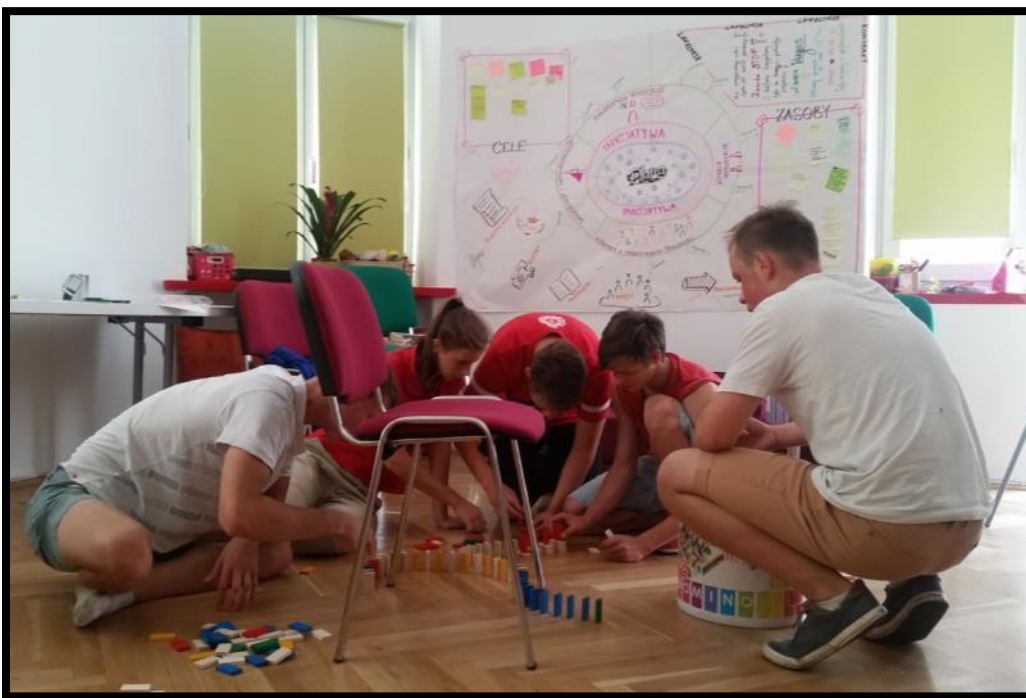
Zasady współpracy – tworzenie kontraktu grupowego

Osoby uczestniczące wspólnie z trenerami tworzą zasady, wedle których chciałyby razem pracować w programie. Celem wspólnego tworzenia zasad jest zaangażowanie osób we współtworzenie miejsca pracy, jakim są kręgi oraz oddanie im inicjatywy w kwestii tego, jak chciałyby skorzystać z udziału. Jako wstęp do kontraktu trenerzy opowiadają najpierw o założeniach programu, kluczowych kompetencjach i realizowanych wyzwaniach, o możliwych formach wsparcia i współpracy, o wymogach formalnych oraz budzącej możliwość do uzyskania na realizację wyzwań.

Kontrakt na czas trwania projektu powinien być dostępny w widocznym dla wszystkich miejscu oraz powinien pozostać otwarty. Oznacza to, że jeśli pojawi się potrzeba dodania nowych zasad lub zmodyfikowania dotychczasowych, będzie to możliwe do zapisania. Kontrakt jest pomocny w przypadku łamania zasad lub np. braku chęci do pracy. Można wówczas się do niego odwołać: kto i nad czym chciał pracować, kto posiada zasób, który może nam pomóc, na co się umówiliśmy.

Wnioski z testowania:

Tworzenie kontraktu jest z założenia czynnością czasochłonną. Warto jednak poświęcić na to czas, by zbudować u osób uczestniczących poczucie sensu i bezpieczeństwa. W przypadku zmęczenia pracą, tworzenie kontraktu warto podzielić na dwa dni.



Podczas sesji coachingowych

W trakcie trwania kręgów równolegle odbywać się może proces coachingu indywidualnego osób uczestniczących. To dodatkowa pomoc w rozwoju kluczowych kompetencji w programie. Jest to bardzo wartościowe wsparcie, którego młodzież doświadcza zazwyczaj po raz pierwszy. Dzięki pracy coachingowej, ukierunkowanej na samodzielne poszukiwanie rozwiązań, coach dodatkowo wzmacnia u osoby uczestniczącej podejmowanie inicjatywy, samodzielność oraz odpowiedzialność. Jak w każdym coachingu, kluczowym aspektem jest samodzielne określenie przez *coachee* (osoby uczestniczącej w procesie coachingowym) własnego celu, bądź celów rozwojowych (jaką zmianę chce wprowadzić). W programie PLAYA cele te mogą zarówno dotyczyć bezpośrednio kluczowych kompetencji, jak i mogą być związane z pracą nad obszarami zależnymi (np. rozwój pewności siebie,

radzenie sobie z agresywnymi zachowaniami itp.). Rolą coacha w tym procesie jest podążanie za potrzebami *coachee* oraz sprawdzanie przydatności procesu również w kontekście trwającego programu PLAYA (w jaki sposób praca podczas coachingu wspiera osobę uczestniczącą w pracy zawodowej i w pracy podczas kręgów). Więcej o samym procesie coachingowym w części II podręcznika w rozdziale „Struktura pracy podczas sesji coachingowych”.

Uważność trenera

Pracując z młodzieżą podczas kręgów, trener ma możliwość zbierania cennych informacji na temat procesu rozwojowego osób uczestniczących. Szczególnie zachowania sygnalizujące postępy i opory w trzech głównych kompetencjach oraz w podejmowaniu szeroko pojętej inicjatywy warte są odnotowania. Pośród różnych możliwych sygnałów, szczególną uwagę należy zwrócić na opisane poniżej obszary. Odnotowanie komunikatu o oporze może, ale nie musi prowadzić do interwencji trenera. Najczęściej zupełnie wystarczające będzie nazwanie tego, co rzuciło się w oczy. Czasami wątek będzie na tyle istotny, że może prowadzić do zaproponowania całej grupie lub wybranej osobie uczestniczącej doświadczenia pogłębiającego w tym obszarze.

Przerzucanie odpowiedzialności

Komunikaty tworzące wizerunek sytuacji, w której cała odpowiedzialność spoczywa na barkach innych, a sama osoba uczestnicząca wyłącznie ponosi konsekwencje, są warte co najmniej odnotowania. Wskazują na tendencję do bierności i ustawiania się w roli ofiary.

Przykład przerwania odpowiedzialności na inne osoby uczestniczące: Podczas ćwiczenia grupowego, każdy ma za zadanie zbudować budowlę z klocków domino w wyznaczonym czasie. Adam nie bierze udziału, siedzi na kanapie i obserwuje jak inni pracują.

Zosia: *Mamy mało czasu, może byś nam pomógł?*

Adam: *Nie muszę, dobrze wam idzie.*

Zosia: *A Ty co robisz takiego ważnego, że nie możesz nam pomóc?*

Adam: *Nadzoruje waszą pracę z daleka. Nie będę przeszkadzał.*

W tym przypadku Adam wycofuje się z pracy grupowej. W rezultacie, grupie nie udaje się osiągnąć wyznaczonego celu. W omówieniu ćwiczenia, pytany o brak zaangażowania, Adam podtrzymuje, że grupa nie wyglądała, jakby potrzebowała pomocy, więc zostawił im realizację tego zadania.

Przykład przerwania odpowiedzialności na osoby prowadzące.

Prowadzący: *Jak chcielibyście zakończyć dzisiejszy dzień?*

Przykład z testowania:

Osoba uczestnicząca ma dużą trudność w nawiązywaniu formalnych kontaktów z osobami nieznanymi i dorosłymi. Ma za zadanie wysłać maila do osoby, która wykonuje wymarzony przez niego zawód i wyraziła wstępne zainteresowanie przyjęcia go na praktyki. Zwraca się do trenera: „Błagam pomóż mi, w życiu tego nie napiszę. Ty tak dobrze piszesz maile, to może ten jeden raz zrobisz to za mnie? Proszę!”. W tym przypadku trener zadaje pytania o to, jakiej pomocy potrzebuje osoba uczestnicząca i co blokuje ją w napisaniu maila samodzielnie.

Gosia: *Tak, żeby wyjść o czasie.*

Prowadzący: *Czyli jak?*

Gosia: *Na pewno masz coś zaplanowane, więc mów co robimy.*

Prowadzący: *Nie mam. Chcę, żeby propozycja wyszła od was.*

Gosia: *Będzie szybciej jak ty coś zaproponujesz, bo my się nie dogadamy.*

Prowadzący: *Nie zależy mi na tym, żeby zrobić to szybko. Ważniejsze dla mnie jest to, że będzie to wasz wspólnie uzgodniony pomysł.*

Wewnętrzny krytyk

Komunikaty świadczące o intensywnym, krzywdzącym monologu wewnętrznym na własny temat są cenne, ponieważ ujawniają subtelny, a bardzo destruktywny proces. „Ja już taki jestem”. „Nie nadaję się do tego”. „To będzie dla mnie za trudne”. Wewnętrzny krytyk często ujawnia się na etapie planowania wyzwań. Osoba z silnym wewnętrznym krytykiem będzie unikała ambitnych celów ze względu na silnie zakotwiczone przekonanie, że nie uda się jej zrealizować go. Temat często powraca, gdy nie uda się spełnić postawionych sobie zadań na dany tydzień i jako powód podawane są ocenne komunikaty takie jak: „bo ze mną zawsze tak jest”, „ja już tak mam”.

Bezradność

Bezradność jest podstawowym mechanizmem unikania odpowiedzialności. Przenika wiele spośród pozostałych wymienionych tu obszarów oporu. Komunikaty, które ją sygnalizują, opisują osobę uczestniczącą jako pozbawioną sprawczości, umieszczoną w sytuacji bez wyjścia. Najczęściej na poziomie ciała i serca towarzyszy temu niski poziom energii, wytłumiony głos itp.

Podstawową, niezwykle cenną interwencją jest pytanie: „I co chcesz z tym zrobić?” W tej najprostszej interwencji ważne jest, aby nie dać się wciągnąć w proces wymyślania rozwiązań za osobę uczestniczącą. Rolą trenera w tej interwencji jest maksymalne uruchomienie zasobów osoby i wsparcie jej w rozjaśnianiu sytuacji. Parafraza jest tu lepszym przyjacielem niż propozycja! **Parafraza** to przeformułowanie, streszczenie lub ubranie we własne słowa komunikatu, który właśnie usłyszeliśmy od osoby. Ma na celu sprawdzenie, czy odbiorca dobrze zrozumiał intencje nadawcy. Dzięki temu osoba uczestnicząca czuje się rozumiana, słuchana i utwierdza ją to w przekonaniu, że osoba prowadząca liczy się z jej zdaniem. Generowanie rozwiązań dla osoby uczestniczącej lub doradzanie prowadzić będzie do wzmocnienia przerzucania odpowiedzialności i biernej postawy w rozwiązywaniu pojawiających się trudności.

Usprawiedliwienia i wymówki

Utarte, często uwspólnione formuły utwierdzające w postawie braku wpływu. Poza kontekstem grupy (np. rodziny czy domu dziecka) często wydają się na pierwszy rzut oka absurdalne.

Interwencja 1: Sprawdzenie „Naprawdę w to wierzysz? Zatrzymaj się na moment...”

Interwencja 2: A gdyby nie „x”, to udałoby ci się zrealizować ten cel?

Interwencja 3: Co by się musiało wydarzyć, żebyś poradził sobie przez ten tydzień z tym problemem?

Często wśród powodów niewywiązania się z zaplanowanych zadań pojawiają się powtarzające tematy, wspólne dla kilku osób, jak np. lenistwo czy brak czasu. Dany temat można pogłębić podczas oddzielnego bloku np. „radzenie sobie z wewnętrznym leniem” czy „budżet czasu”.

Praca z stereotypami płciowymi

Podczas interakcji z rodzicami, rówieśnikami czy nauczycielami dzieci i młodzież internalizują oczekiwania odnośnie dalszego rozwoju, ról życiowych czy standardów zachowań. Normy społeczne przekazywane młodym będą zależą od wielu czynników m.in.: płci, statusu społeczno-ekonomicznego czy subkultury, do której przynależą (Dannefer, 1984, za: Nurmi, 1991). Ważny jest również styl radzenia sobie z podejmowaniem ważnych decyzji życiowych oraz styl atrybucji, które dzieci nabywają w dużej mierze od rodziców, co oznacza, że najbliższe otoczenie silnie kształtuje umiejętność planowania i myślenia o przyszłości. Zgodnie z prototypem kulturowym, badania pokazują, że mężczyźni częściej angażują się w wykształcenie czy zawód i są bardziej zainteresowani materialnym aspektem życia, z kolei kobiety angażują się silniej w rodzinę i czynności domowe, a w swoich celach skupiają się bardziej na przyszłej rodzinie (Nurmi, 1991). Badania Lueptow (1984) również potwierdzają, że cele nastoletnich kobiet i mężczyzn są silnie stereotypowe: kobiety cenią wiarę, rodzinę i angażowanie się w społeczność lokalną, natomiast mężczyźni cenią luksus, status czy sukces. Jednak cel związany z zawodem, był równie ważny w przypadku obu płci (za: Nurmi, 1991).

Spółeczeństwo, w którym żyjemy wyznacza normy społeczne, jasno informując młodego człowieka co jest „normalne”, a co „odmienne” czy „niepasujące”. Rozumienie seksualności oraz zachowania przynależące do ról płciowych bardzo często są mocno zakorzenione w dzieciństwie i w przekazie, jaki dziecko otrzymywało od opiekunów (pod warunkiem, że ci byli obecni). Przekaz ten kształtuje dalsze postawy i przekonania młodego człowieka.

Podczas pracy w programie PLAYA trenerzy powinni pokazywać osobom uczestniczącym powszechność stereotypów płciowych na temat podejmowanej pracy lub planów zawodowych. Czy pojawia się naśmiewanie czy poniżanie osób podejmujących pracę niezgodną z stereotypami dla danej płci? Czy młodzież rezygnuje z podjęcia wyzwań, które są dla niej ciekawe ze względu na wewnętrzne przekonania odnośnie tego, co męskie, a co kobiece? Czy kobiety pracujące w męskim środowisku traktowane są inaczej od swoich współpracowników? Jakie stereotypy obowiązują na temat męskich i damskich przełożonych? Czy są obowiązki w pracy, które są wymagane tylko ze względu na płeć?

Rolą trenera jest modelowanie wrażliwości na istniejące stereotypy płciowe oraz zachęcanie osób uczestniczących do wychodzenia poza przypisane role społeczne. Ćwiczenia, które można wykorzystać przy pracy w tym temacie opisane zostały w części II podręcznika, dotyczącej doświadczeń pogłębiających.

Część II - Program PLAYA

Struktura pracy w kręgu



Struktura kręgów oparta jest na powtarzających się modułach, których treść oraz czas trwania dostosowane są do potrzeb oraz etapu realizacji projektu. Rozpoczynające kręgi mogą składać się tylko z otwarcia, statusu, doświadczenia pogłębiającego i domknięcia, a z czasem dodawać można kolejne elementy, dotyczące planowania wyzwań i kolejnych kroków. Szacuje się, że od kręgu piątego grupa powinna wykorzystywać już każdy z modułów. Liczba kręgów w ramach programu PLAYA zależała będzie od tego, jak dobrze zna się grupa, ile jest w niej osób i na jakim są etapie rozwoju. Aby osoby uczestniczące miały czas zaplanować i zrealizować chociaż jedno wyzwanie potrzebnych jest co najmniej 6 kręgów (po 1 w każdym tygodniu). Zaleca się jednak, aby spotkań było około 12-14 (2 dni w tygodniu przez 6-7 tygodni) co pozwala na przyjrzenie się każdej z kompetencji i zaplanowanie wyzwania w każdym z trzech obszarów kompetencji (nawet jeśli nie wszystkie będą zrealizowane). Ze względu na obowiązki szkolne program PLAYA najłatwiej zorganizować w trakcie wakacji, gdy młodzież nie chodzi do szkoły i może podjąć pracę zarobkową w pozostałe dni tygodnia.

Otwarcie

Wnioski z testowania:

W trakcie testowania programu PLAYA dwa kręgi wypadły podczas zaplanowanego wcześniej wyjazdu wakacyjnego dla wszystkich podopiecznych Fundacji Atalaya. Przeprowadzenie kręgów poza standardowym miejscem pracy i podczas urlopu, pomogło młodzieży nabrać dystansu i przyrzeć się pewnym zjawiskom z meta-poziomu. Powstała też przestrzeń na pracę poświęconą stereotypom płciowym w wyborze zawodowym.

Otwarcia mają na celu integrację grupy, podniesienie poziomu energii oraz skupienie uwagi na tematach, wokół których odbywać się będzie praca danego dnia. Otwarcia można dobierać i

dostosowywać dowolnie w zależności od tego, jak dobrze grupa się już zna oraz czy praca danego dnia wymaga dużej energii i aktywizowania osób uczestniczących czy raczej pogłębionej refleksji.

Chusty

Celem otwarcia jest przyjrzenie się: „Z czym teraz jesteś?”

Materiały:

- Chusty o różnych teksturach i kolorach, znajdujące się w otwartej walizce bądź torbie/dużym pudełku
- Jedna duża chusta, która jest rozłożona na środku kręgu

Przebieg:

1. Trener: Wybierz chustę, która w jakiś sposób oddaje twój dzisiejszy nastrój, energię, to z czym teraz jesteś i z czym przychodzisz. Zwróć uwagę na jej kolor, materiał. Następnie, gdy już opowiesz o sobie, połóż chustę w wybranym przez siebie miejscu na dużej chuście rozłożonej na środku.
2. Osoby uczestniczące przedstawia się, mówi o sobie trzymając wybraną chustę, a następnie kładzie ją w wybranym miejscu na dużej chuście rozłożonej na środku.
3. Trenerzy - zwracają uwagę szczególnie na chusty osób, z którymi potem będą pracować (jeśli zaplanowany jest podział na grupy).
4. Na koniec można zapytać grupę, jak widzi całość położonych chust (element można też pominąć) i zrobić zdjęcie wszystkich chust razem, żeby upamiętnić jak wyglądała nasza grupa na początku.

Przestrzeń pracy

Materiały:

- Miska
- Miękkie kulki lub pompony oraz miski lub inne małe miękkie przedmioty (tak, żeby były różne od kulek/pomponów)

Przebieg:

1. Na środku sali stoi szklana miska – symbol przestrzeni do pracy. Każda osoba uczestnicząca dostaje małe kolorowe kulki/pompony/misie (np. każdy otrzymuje 3 kulki i dwa misie, gdzie kulki symbolizują emocje, a misie zasoby). Chcą stworzyć sobie odpowiednią przestrzeń do pracy (miska), więc ujawniają swoje emocje oraz to, co mogą wnieść do kręgu (indywidualne zasoby).
2. Każdy dorzuca swoją kulkę/miśka do miski i mówi z jaką emocją jest lub co zamierza wnieść, jako swój zasób do pracy w tej grupie. Przy omówieniu ćwiczenia można poruszyć tematy takie jak: Czy jest coś, co chcesz wyrzucić z siebie, żeby nie kisić, żeby łatwiej nam się pracowało? W jaki sposób pracuje się, jeśli nasze myśli uciekają w innym kierunku?

Kolaż

Celem ćwiczenia jest powiedzenie czegoś więcej o sobie poprzez metodę kreatywną, jaką jest kolaż.

Materiały:

- kartony A3
- kleje
- nożyczki

- kolorowe gazety/pocztówki

Przebieg:

1. Osoby uczestniczące tworzą kolaż, odpowiadając na pytanie: Jaki/jaka jestem i co chcę o sobie powiedzieć?
2. Następnie w parach każda osoba opowiada drugiej o tym, co umieściła na kolażu. Każda osoba prezentuje grupie na forum historię drugiej osoby (ze swojej pary).

Scrabble z kompetencjami zawodowymi

Otwarcie, pobudzające do pracy, wymagające wyjścia na dwór.

Materiały (zestaw na grupę):

- Kartka papieru
- Mazak
- Kreda

Przebieg:

1. W dwóch czteroosobowych zespołach każda drużyna generuje dziesięć kompetencji, które są potrzebne do tego, aby utrzymać się w miejscu pracy. Spisują te cechy/kompetencje na jednej kartce A4.
2. Przenosimy się na dwór i gramy w scrabble. Trenerzy rysują miejsce startu i oddalony o około 10 metrów napis „kompetencje”.
3. Celem jest zmieszczenie wszystkich wypisanych przez siebie kompetencji na „planszy”. Każda osoba zapisuje jedną kompetencję (w taki sposób, żeby chociaż jedna litera była wspólna ze słowem „kompetencja” lub innym słowem napisanym już kredą – podobnie jak w grze w scrabble) i biegnie z powrotem do grupy, przekazując sztafetę, czyli kawałek kredy kolejnej osobie z drużyny. Wygrywa ta drużyna, która pierwsza zapisze wszystkie swoje słowa na planszy. Na koniec robimy zdjęcie wypisanych kompetencji (można wydrukować i wstawić do portfolio do części zawodowej).

„Wszyscy, którzy tak jak ja...”

Zabawa z krzesłami. Krzesel jest o jedno mniej niż osób uczestniczących. Na środku staje jedna osoba, która ma za zadanie dokończyć zdanie „Wszyscy, którzy tak jak ja...”. Ćwiczenie można zacząć na luzno, np. „są jeszcze śpiący”. Osoby uczestniczące, które też tak mają, muszą wstać i zmienić krzesło, na którym siedzą, a ten, kto zostanie bez krzesła na środku kręgu – kontynuuje zabawę. Po paru pierwszych zdaniach trener może zamodelować zmianę kierunku pytań ograniczając możliwość dokończenia zdania tylko do zalet, umiejętności i sukcesów (praca na mocnych stronach, uaktywnienie zasobów i talentów), np.: „...są kreatywni”, „...lubią współpracować z innymi” itp.

Jajko

Otwarcie przeprowadzone w mniejszych zespołach mające na celu integrację w podgrupach, ćwiczenie współpracy z innymi, kreatywnego rozwiązywania problemów i wyciągania wniosków.

Materiały (zestaw na 1 grupę):

- 2 surowe jajka
- 2 balony
- 1 metr taśmy
- 1 metr sznurka
- Kartka A4

Przebieg:

1. Trener: Każda grupa dostanie od nas dwa surowe jajka. Waszym celem jest wspólne stworzenie konstrukcji, która po zrzuconiu z wysokości półtora metra ochroni jajko. Macie do dyspozycji ograniczoną liczbę zasobów oraz ograniczenie czasowe: 20 minut.
2. Grupy pracują samodzielnie. Mogą wcześniej testować swoje konstrukcje. Gdy grupa jest gotowa zrzuca jajko z wysokości półtora metra.
3. Jeśli jednej z grup uda się zrealizować zadanie wcześniej, może dostać nowy zestaw materiałów i podjąć to samo wyzwanie z wysokości 2,5 metra.

Samochodziki

Celem ćwiczenia jest aktywizacja osób uczestniczących i pobudzenie ich do dalszej pracy.

Każda osoba jest samochodzikiem i „jeździ” biegając po sali, wydając dźwięki, takie jak samochód. Można biegać szybko lub poruszać się wolniej. Na kłaśnięcie trenera każdy samochodziki zderza się z innym samochodzikiem. Trener zadaje pytanie i każda para krótko rozmawia na dany temat (obie osoby odpowiadają na pytanie trenera). Propozycja pytań:

- Jaka teraz emocja towarzyszy ci w miejscu pracy?
- Z czego jesteś teraz zadowolony/zadowolona?
- Co najbardziej lubisz w swoim miejscu pracy?
- Z kim spędzasz najwięcej czasu w pracy?
- Jaki jest twój wymarzony zawód?

Można też wykorzystać pytania wypisane w **ćwiczeniu** „Spijanie śmietanki” (opisane poniżej).

Status

Celem tej fazy jest sprawdzenie stanu obecnego u osób uczestniczących w zakresie gotowości do pracy w obszarze kluczowych kompetencji, a w kolejnych kręgach w zakresie samopoczucia w pracy, a także wymyślenia, planowania i realizacji własnych wyzwań.

Rundka

Jeden z najprostszych sposobów wykonania ćwiczenia w tym module. Każdy w rundce opowiada innym: „Co się wydarzyło, co się nie wydarzyło? Co się udało zrealizować?” Podczas statusu jedynie nazywamy osiągnięcia bądź porażki (nie pracujemy nad ich pogłębieniem w tej fazie). Jeśli osoby uczestniczące zrealizowały coś więcej, niż zaplanowały, warto to nazwać.

Celem tej części jest sprawdzenie, na ile osoby uczestniczące zapamiętały, co miały zaplanowane na ten tydzień oraz skonfrontowanie ich z ich listą.

Formy rundki wraz z żartobliwymi ich nazwami:

- a) „Pełzająca zaraza” – każdy po kolei mówi o sobie w kręgu;
- b) „Na purchawkę” – czyli kto „pęknie” pierwszy – mówi osoba, która jest chętna i gotowa;
- c) „Na zawał serca” – osoba, która pierwsza rozpocznie mówienie, zaprasza wybraną przez siebie kolejną osobę do wypowiedzi;

Wizytówka

Do wykorzystania podczas jednych z pierwszych spotkań. Ma na celu przybliżenie obecnej sytuacji danej osoby w trzech obszarach. Ćwiczenie może również być wykorzystane jako wprowadzenie do tworzenia kontraktu.

Materiały:

- Karta pracy „Wizytówka” (patrz załącznik)

Przebieg:

1. Każdy dostaje szablon i ma 10-15 minut na uzupełnienie go (trzy rubryki + miejsce na zdjęcie). Na kartce osoba uczestnicząca uzupełnia 1/3 o sobie i o miejscu pracy, w którym teraz jest oraz jakie prace tam wykonuje, 1/3 o zasobach jakie posiada, 1/3 o celach – co chciałaby wynieść z tego programu.
2. Gdy wizytówki są gotowe, każdy krótko prezentuje siebie (łącznie dla całej grupy około 20 minut lub 30 minut, jeśli z dodatkową informacją o pracy), a prowadzący notują na kontrakcie poszczególne cele i zasoby. (bezimiennie). Weryfikują przy tym, czy cel jest realistyczny w tym projekcie.

Spijanie śmietanki

Materiały:

- pytania do ćwiczenia „Spijanie śmietanki” (patrz załącznik)
- prawdziwa filiżanka do kawy lub jej rysunek na kartonie

Przebieg:

Przed kręgiem trener wycina pytania, składa i wrzuca do filiżanki do kawy (złożone karteczki imitują piankę na kawie). Ćwiczenie może być przeprowadzone zarówno na forum, jak i w mniejszych grupach, w zależności od liczby trenerów. Każdy po kolei losuje pytania z filiżanki i odpowiada na nie. Celem jest lepsze poznanie sytuacji osób uczestniczących w pracy – tego co im się podoba, co jest trudne, jak postrzegają swoje pierwsze tygodnie.

„Zawsze chciałem/chciałam...”

Do ćwiczenia wykorzystywana jest karta „Praca” załączona w materiałach do kręgów (patrz załącznik). Krótkie ćwiczenie ma na celu zdiagnozowanie obszarów, w których osoby uczestniczące mogłyby/chciałyby podjąć działania. Każdy czyta swoje odpowiedzi na forum, a trenerzy moderują zadając pytania: Co z tego, co piszesz jest w tobie najbardziej żywe teraz? Która z tych rzeczy jest/może być osadzona w kontekście zawodowym?

Po rundce dajemy wszystkim czas na dopowiedzenie/dopisanie nowe rzeczy, jeżeli takie się pojawią.

Celebrowanie sukcesów

Ćwiczenie do wykorzystania w momencie, gdy rozpocznie się już praca nad planowanymi wyzwaniami oraz pojawią się pierwsze sukcesy.

Pytania od trenera: Jak świętowałeś/aś sukcesy? A jeśli tego nie robiłeś/aś to dlaczego i jak chciałbyś/abyś to zrobić? Jeśli nie świętowałeś/aś, to może to nie było wystarczającym sukcesem lub nie było w twoim poczuciu wystarczająco ambitne?

Materiały:

- Karteczki typu post-it
- Długopisy

Przebieg:

Trener zaprasza grupę do wypisania sukcesów na kartce wraz ze swoim imieniem (jeden sukces na jednej kartce). Następnie osoby uczestniczące wymieniają się podpisanymi karteczkami. Każdy podchodzi do osoby, której karteczkę wylosował i gratuluje jej sukcesu, nazywając jednocześnie co to za sukces. Trener zwraca uwagę, w jaki sposób osoby przyjmują pochwały i gratulacje (np. czy nie umniejszają swojego sukcesu) – jeśli pojawią się tego typu zachowania, na koniec warto poruszyć to w omówieniu, wraz ze sprawdzeniem jak osobom przyjmowało się i dawało pochwały oraz gratulacje.

Co uskrzydla? Co hamuje?

Materiały:

- Karta do ćwiczenia „Co uskrzydla? Co hamuje?” (patrz załącznik)

Ćwiczenie może być wykorzystane wielokrotnie podczas pracy w kręgach. Polega na przyjrzeniu się, co w tym tygodniu pomagało mi osiągnąć postawione sobie cele, a co było czynnikiem blokującym lub demotyującym. Celem jest większa świadomość własnych „skrzydeł” i „kul u nogi”. Czy są to zawsze te same czynniki? Czy są to rzeczy, na które mam wpływ? Jak mogę wykorzystać swoje „skrzydła” i co mogę zrobić, aby pozbyć się swojej kuli u nogi?

Powtarzające się „kule u nogi” mogą stać się obszarem do pracy podczas doświadczenia pogłębiającego (jak np. lenistwo). Wszystkie wypełnione karty pracy mogą być wpięte w portfolio.

Praca zawodowa

Materiały:

- Karta do ćwiczenia „Praca zawodowa” (patrz załącznik)

Po paru tygodniach pierwszej pracy warto wykorzystać to ćwiczenie do tego, aby każdy mógł przyrzeć się temu, co podoba mu się w pracy, a co się nie podoba. Na tym etapie trenerzy nie pytają jeszcze o to, co osoby uczestniczące chciałyby zmienić, skupiają się na tym, żeby osoby wypisały jak najwięcej aspektów na przykład na temat współpracowników, przełożonych, grafiku, warunków pracy, wynagrodzenia itd. Ćwiczenie może ułatwić dalszą pracę nad definiowaniem kierunku wyzwań (zarówno w pracy, jak i wokół kompetencji kluczowych).

Kraina metafor

Materiały: Kartki A3 (jedna na każdy temat) lub jeden długi rulon papieru z wypisanymi wszystkimi tematami:

- Gdyby moi współpracownicy w pracy byli muzykiem albo zespołem muzycznym, to byłiby...
- Gdyby moje wyzwanie było zwierzęciem, to byłoby...
- Gdyby wyzwania były kolorem, to jaki byłby to kolor?
- Gdyby rozwój był dniem tygodnia, to jaki byłby to dzień tygodnia?

- Gdyby praca była meblem, to jaki byłby to mebel?
- Gdyby szef był postacią z kreskówki, to jaka byłaby to postać?
- Gdyby edukacja była miejscem na ziemi, to jakie byłoby to miejsce?
- Gdyby droga od edukacji do zatrudnienia była realną, fizyczną odległością to ile miałyby kilometrów?
- Inne

Każda osoba uczestnicząca krąży pomiędzy kartkami i wypisuje swoje skojarzenia z metaforą. Następnie razem z trenerem grupa omawia najciekawsze/najśmieszniejsze/najbardziej zaskakujące pomysły. Można też rozszerzyć to na pracę o przekonaniach, jakie osoby mają na temat danych tematów oraz jak te przekonanie wpływają na ich zachowanie.

Doświadczenia pogłębiające

Pewne problemy związane z odblokowywaniem inicjatywy są przewidywalne. Trenerzy PLAYA mają do dyspozycji zestaw gotowych doświadczeń, do których mogą w dowolnym momencie zaprosić osoby uczestniczące. Lista ta z pewnością nie wyczerpuje możliwych zagadnień i na tym etapie wymagana jest od trenerów wysoka uważność na potrzeby osób uczestniczących, w celu określenia lub wsparcia w nazwaniu obszarów wymagających pogłębionej pracy. Doświadczenia pogłębiające to ćwiczenia wymagające zazwyczaj więcej czasu i takie, które odpowiadają na bieżącą potrzebę osób uczestniczących i grupy. Pozwalają dodefiniować i zgłębić określone zagadnienia i zwiększyć ich świadomość.

Praca ze stymulatorami

Celem otwarcia jest integracja oraz zebranie informacji na temat potencjalnych ścieżek rozwoju osób uczestniczących. To ćwiczenie dobrze sprawdza się podczas pierwszego kręgu.

Materiały:

- Duża liczba tzw. stymulatorów – mogą to być małe figurki, stare zdjęcia, pocztówki, małe zabawki, kluczyki, świeczki, dokumenty, piłki, kolorowe kredki, itd. Im więcej tym lepiej.

Przebieg:

1. Każda z osób uczestniczących wybiera po pięć przedmiotów. W zależności od charakterystyki grupy i jej potrzeb, można wybrać jeden z poniższych tematów lub zaproponować inny:
 - Jak chciał(a)bym, żeby wyglądało moje życie zawodowe?
 - Historie związane z moim sukcesem.
 - Coś co daje mi dużo radości – pasje, talenty, umiejętności.
 - Ważna osoba lub sytuacja, która wpłynęła na moje życie zawodowe.
2. W podgrupach każdy mówi o swoich przedmiotach. Trener wprowadza do ćwiczenia i ustala, że najpierw każdy ma czas na swoją wypowiedź. Grupa nie może mu przerywać. Czas na pytania będzie później (ok. 10 minut);
3. Następnie każdy może wycofać dwa przedmioty, o które reszta zespołu nie będzie mogła pytać. Następuje sesja pytań do każdej osoby uczestniczącej o pozostałe przedmioty (łącznie ok. 10 minut).
4. Na koniec każdy wybiera jeden przedmiot, który zostanie zaprezentowany przy okazji przedstawienia w szerszej grupie (podczas części drugiej). Wybór może nastąpić zarówno dzięki informacji zwrotnej od grupy (grupa wybiera dla danego uczestnika

przedmiot), jak i posiadacz może coś zasugerować. Osoby uczestniczące ustalają, kto będzie o kim opowiadał (kto kogo będzie przedstawiał). (10 minut)

Część druga – pogłębienie pracy ze stymulatorami

5. Łączymy się w dwa większe zespoły (około sześćosobowe)
6. W większych zespołach każdy przedstawia reszcie zespołu jedną osobę (około 20 minut). W razie potrzeby osoba, której dotyczy opowieść może coś poprawić lub na koniec uzupełnić. Jeśli jest potrzeba, można wprowadzić pytania, na które może najpierw spróbować odpowiedzieć opowiadający. Przed rozłączeniem zespołów można zrobić krótkie podsumowanie: jak ci się słuchało o sobie? Jak ci się opowiadało o innej osobie? Co było łatwe/przyjemne/trudne/ciekawe itd.? (5 minut)
7. Z powrotem w mniejszych zespołach osoby uczestniczące pogłębiają pracę i szukają elementów wspólnych. Wybierają jeden i tworzą scenkę, którą odgrywają przed resztą grupy (czas na wybór i przygotowanie to 20 minut). Warto zachęcić zespół, aby opracowywał scenkę na stojąco (aby nie siedział cały czas) i korzystał z różnych przedmiotów. Inni odgadują, co pokazuje dany zespół i co chce przekazać. (20 minut)
8. Krótkie omówienie na forum: „Jak przebiegał proces wyboru wspólnych cech? Czy było ich więcej, czy raczej trzeba było więcej porozmawiać? Jak wam się pracowało podczas szukania i tworzenia scenki?” itd. (około 10 minut)

Bohater i Antybohater

To ćwiczenie można wykorzystać zarówno jako otwarcie, jak i pogłębienie. Jeśli osoby uczestniczące chętnie dzielą się przemyśleniami i generują dużo cech bohatera i antybohatera, może to posłużyć, jako materiał do dalszej pracy. Ćwiczenie może być również wykorzystane do tworzenia celów oraz w ramach przygotowań do tworzenia kontraktu grupowego.

Materiały:

- karteczki samoprzylepne
- czerwone i niebieskie mazaki

Przebieg:

Ćwiczenie można wykonywać w trójkach, małych grupach lub na forum. Każdy zapisuje na karteczkach samoprzylepnych jedno imię na czerwono i jedno na niebiesko. Na niebiesko swój ideał – osobę godną naśladowania, posiadającą wspaniałe cechy, godną podziwu. Na czerwono – osobę, która budzi w osobach uczestniczących wielki sprzeciw. Na etapie generowania pomysłów przez młodzież trenerzy nie wartościują odpowiedzi. Mogą pojawić się sformułowania typu „pedał” czy „moher”. W tym przypadku pomysł zostaje zapisany i dalej przyglądamy się, co takiego ma osoba, która tak mocno porusza osoby uczestniczące:

- Runda 1: o swoich postaciach opowiada osoba uczestnicząca, reszta słucha: kim jest ta postać, z jakiego powodu znalazła się na kartce itd.
- Runda 2: sesja pytań o wybrane postaci. Trener wydobywa konkretne cechy, które osoba uczestnicząca podziwiała w swoich postaciach i te, których nie lubi. Osoba uczestnicząca zapisuje podane przez siebie cechy. Pytania do osoby, do której ta postać należy: Jakie zasoby ma ta osoba, które ty też posiadasz? Co takiego ma ta osoba, co ty też chciałbyś/abyś mieć? Sprawdzamy, które z cech bohatera są tymi,

które osoba uczestnicząca też ma lub chce rozwijać bądź nabyć. Które z tych cech ty posiadasz (zasób), a które chciałbyś mieć i mógłbyś pracować nad nimi (rozwijać je) w tym programie (wyzwanie).

Szukanie w antybohaterach zalet i kompetencji – każda osoba uczestnicząca wypisuje wszystkie **dobre** strony swojego antybohatera i przygląda się temu, których z tych cech najbardziej sama potrzebuje, które chce mieć, rozwijać. W zależności od gotowości poszczególnych osób w podgrupie, można również sprawdzić, na ile wady i znienawidzone aspekty antybohatera są w jakimś stopniu cechami danej osoby, których u siebie nie lubi, nie akceptuje. Ewentualnie również – z jakimi wartościami osoby uczestniczącej wchodzi w konflikt zachowania antybohatera (sprawdzenie ważnych w życiu osób wartości).

Zasób i wyzwanie, które osoba uczestnicząca wybrała zapisać należy osobno na post-itach – może to być część kontraktu i zawartość “mojej wizytówki”.

Młodzież może sięgnąć do bohaterów z życia codziennego, z historii, z bajek i baśni i świata fantazy. Nie ma tutaj żadnych ograniczeń.

Klucz do sukcesu

Celem ćwiczenia jest zaangażowanie całej grupy w ćwiczenie, które ma wspólny cel zarówno integracji, jak i zrozumienia czym jest branie na siebie odpowiedzialności przy pracy w zespole, jakie są role podczas pracy grupowej, co ułatwia i co utrudnia współpracę oraz jak przebiega komunikacja z innymi.

Materiały:

- Zestaw domino – minimum 300 klocków
- Instrukcje dla osób uczestniczących – wydrukowane i pocięte (znajdują się w części drugiej portfolio).

Przebieg: Każda osoba uczestnicząca dostaje jedną lub dwie podpowiedzi instrukcji wykonania zadania. Wszystkie potrzebne informacje na temat zasad i wykonania zadania znajdują się w podpowiedziach rozdanych osobom uczestniczącym. Muszą one przekazać sobie informacje nawzajem i wspólnie zrealizować zadanie.

Pytania do omówienia ćwiczenia:

- Jaką pełniłeś funkcję w zespole? Czy to jest rola, którą wzięłeś na siebie czy ktoś ci ją nadał?
- Czy byliście zadowoleni, z waszej współpracy? Co przeszkadzało? Co pomagało?
- Jakie komunikaty były do was skierowane? Jak się czułeś/aś, gdy je słyszałeś/aś?
- Czego potrzebowałeś/aś, aby dobrze wykonywać powierzone Ci zadanie?
- Jakie wnioski z tego ćwiczenia możecie przenieść na Waszą pracę zawodową?

Wizualizacja inicjatywy

Celem ćwiczenia jest przyjrzenie się temu jak osoby uczestniczące rozumieją inicjatywę i czym ona dla nich jest. Ćwiczenie może być realizowane zarówno na początku programu, gdy grupa dopiero ustala między sobą, czym jest inicjatywa, jak i w nieco późniejszej fazie, np. jako finał pracy nad tym tematem.

Materiały: dowolne materiały plastyczne lub techniczne – mogą to być flamastry, tekstury, bibuły, sznurki, wstążki, klocki, itd.

Zadaniem osób uczestniczących jest wspólne zobrazowanie inicjatywy, stworzenie czegoś trwałego – może to być np. obraz i/lub kolaż i/lub instalacja pod tytułem „Inicjatywa”. Warto podkreślić, że zarówno proces tworzenia dzieła, jak i samo dzieło powinno oddawać znaczenie słowa „inicjatywa” w taki sposób, w jaki rozumieją ją osoby uczestniczące. Możliwe jest korzystanie ze wszystkich dostępnych materiałów.

Asertywne przyjmowanie pochwał i krytyki

Jeśli wiele osób uczestniczących w kwestionariuszu diagnostycznym na początku programu deklaruje, że chciałoby zwiększyć swoje poczucie własnej wartości, można w tym celu wykorzystać ćwiczenie na asertywne przyjmowanie pochwał, jako jeden ze sposobów pracy w tym temacie.

Materiały

- Karteczki, długopisy

Przebieg:

1. Każdy pisze na swój temat: pochwałę słuszną, pochwałę niesłuszną, krytykę słuszną i krytykę niesłuszną. Każda z nich powinna być zapisana na oddzielnej karteczce i podpisana z drugiej strony. Wszystkie karteczki zostają wrzucone do wspólnego worka/pudełka.
2. Każdy losuje po 4 karteczki wymieniając je jeśli trafi na swoje.
3. Każdy podchodzi po kolei do osoby, którą wylosował odczytując pochwałę/krytykę np. „Jesteś leniwa” lub „Dobrze współpracujesz z innymi”. Można też ćwiczenie wykonać na forum lub w małych zespołach (w zależności od gotowości grupy).
4. Osoba, która otrzymuje informację, ma się do niej w jakiś sposób ustosunkować. Trenerzy interweniują tylko wtedy, kiedy pojawia się przerzucanie odpowiedzialności na innych/czynnik zewnątrzne. Można również zaproponować formułę „dzięki, też tak uważam”, „ja też tak myślę” (gdy osoba zgadza się z krytyką bądź pochwałą) lub „nie zgadzam się z tobą”, „nie uważam, że tak jest” w przypadku komunikatów nieprawdziwych.

Scrabble z inicjatywą

Materiały (opcjonalnie):

- Wydrukowana kartka z hasłem „Inicjatywa” wpisanym w pionie.
- Flipchart z narysowanymi: wznoszącym się balonem z koszem lub z rybą z ościami.

Praca w parach. Trener na forum tworzy mapę skojarzeń (np. wizualizacja na flipcharcie w formie balonu, gdzie kosz to inicjatywa, a w balonie są cechy; można też użyć wizualizacji ryby, gdzie słowa są ościami, inicjatywa ogonem, a cel głową). Osoby uczestniczące w parach tworzą do każdej litery w słowie „Inicjatywa” jedno słowo, które im się z tym terminem kojarzy. W ten sposób powstaje 10 słów-skojarzeń – po jednym na każdą literę słowa „Inicjatywa”.

Następnie w omówieniu, trener zapisuje te słowa w balonie (lub na rybie) i zaznacza, jeśli słowa się powtarzają – w ten sposób tworzy się grupowe rozumienie inicjatywy.

Pantomima

Materiały: karteczki, pudełko/koperta

Grupa tworzy hasła związane z inicjatywą (mogą to być hasła wygenerowane np. w ćwiczeniu „Scrabble z inicjatywą”). Hasła wypisane na karteczkach trafiają do pudełka. Grupa dzieli się na zespoły 2 lub 3 osobowe. Każdy zespół losuje hasła z pudełka i szykuje jedną scenkę do wybranego przez siebie hasła. Reszta zgaduje pokazywane hasła.

Człowiek i jego kompetencje

Wprowadzenie w obszary 3 kluczowych kompetencji.

Materiały: zestaw cech do wyboru (załącznik), kartka z rysunkiem ludzika lub czysta karta, na której grupa rysuje ludzika, markery;

Przebieg: Grupa dzieli się na 3 zespoły i każdy dostaje 1 ludzika z jedną z 3 kompetencji oraz zestaw cech, z których ma wybrać te, pasujące do danego ludzika. Jeśli zespół uzna cechy za niepasujące, może oddać je innemu zespołowi jako wskazówkę. Następnie wyniki ćwiczenia omawiane są na forum.

Praca nad tworzeniem pierwszych wyzwań

Ćwiczenie ma służyć generowaniu wielu pomysłów, które osoba uczestnicząca mogłaby przekuć w wyzwania.

Materiały:

- taśma malarska,
- karteczki (im więcej kolorów tym lepiej),
- taśma lub masa mocująca do mocowania karteczek,
- wypracowane wcześniej ludziki, obrazujące 3 kluczowe kompetencje,
- dziurkacz,
- sznurek,
- grubsze kartki.

Cała sala podzielona zostaje taśmą malarską na trzy części (trzy wyzwania). Grupa dzieli się na trójki i rotuje po pokoju. W każdej części obecny jest ludzik z cechami, określonymi wcześniej

(komunikatywny ekspert, współpracujący w zróżnicowanym środowisku, samodzielny i odpowiedzialny).

W każdym okrążeniu dodajemy kolejny krok:

Rotacyjnie w stacjach:

- Jakie masz pomysły na realizację wyzwania w tym obszarze? Zapisz na karteczkach i przyczep je w danym obszarze. Co już widzisz? Zrzucenie luźnych pomysłów w każdej z trzech kompetencji.
- Zaznacz kolorem co jest małym kroczkiem a co jest dużym wyzwaniem? Czym się różni wyzwanie od kroczku?
- Jak daleko jest to poza twoją strefą komfortu? Tutaj można wyciąć koło z napisem: „strefa komfortu” i poprosić osoby uczestniczące, aby wybrały jedno wyzwanie i stanęły w odległości względem swojej strefy komfortu – jak daleko z niej wychodzisz podczas realizacji tego wyzwania? Jeśli osoba stoi blisko, można poprosić ją o zrobienie kroku do tyłu: co trzeba dodać do twojego wyzwania, abyś znalazł się w tym miejscu?
- Czego jeszcze potrzebujesz, żeby to się zadziało?

Na koniec osoby uczestniczące dziurkują karteczki ze swoimi pomysłami, związują sznurkiem w kołowrotek i wklejają do portfolio (na grubszej kartce).

Wymówki

Po statusie, jeśli pojawią się wymówki w odpowiedzi na pytanie, co udało się osiągnąć a czego nie, można zaproponować ćwiczenie w celu odkrycia czynników, które mnie blokują.

Materiały:

- Markery
- Karteczki samoprzylepne
- Flipchart

Przebieg:

1. Każdy wypisuje wszystkie wymówki i powody, dla których nie udało mu się zrealizować zaplanowanych przez siebie czynności.
2. Każdy po kolei odczytuje i przykleja je na forum.
3. Wspólnie próbujemy je pogrupować np. brak czasu, lenistwo, inni ludzie (wychowawcy, znajomi).
4. Trener może zapytać, której grupie chcieliby się bliżej przyjrzeć i dostosować dalszą pracę do wybranego przez osoby uczestniczące obszaru.

Lenistwo

Ćwiczenie pogłębiające do wykorzystania np. jako pogłębienie ćwiczenia z wymówkami.

- Wyobraź sobie, że poznajesz osobę, która jest spersonifikowaną wersją lenistwa. Do ćwiczenia może być wykorzystana karta pracy „Mapa Empatii Lenistwa”. Grupa może pracować na forum lub w dwóch mniejszych grupach. Pytania pomocnicze:

- Jak wygląda osoba, która jest leniwa?
- Jakiej słucha muzyki?
- Co je?
- Z kim spędza czas?
- Jakim byłaby zwierzęciem?
- Jaki lubi kolor?
- Co ogląda w telewizji? Co czyta?
- Jak się ubiera?
- Co czuje?
- Co mówi?

Wnioski z testowania:

Przy liczniejszej grupie pracowaliśmy w dwóch grupach, gdzie jedna tworzyła obraz lenistwa w postaci kobiety, a druga grupa stworzyła postać mężczyzny (wybór dokonany przez osoby uczestniczące). Można było dodatkowo pogłębić rozmowę o role płciowe i o to, jak postrzegane jest lenistwo dla obu płci.

9. Jakie są korzyści z lenistwa? Czy jest to wybór, skoro nie jest to cecha charakteru tylko stan? Grupa wyciąga wnioski – kiedy lenistwo przestaje być atrakcyjne? (np. gdy zaczynamy się cieszyć sukcesami)
10. Praca indywidualna – jak będziesz wyglądać za pięć lat, jeśli wybierasz lenistwo?
11. Na podsumowanie wnioski można przenieść na kartę pracy „Co uskrzydla? Co hamuje?”

Zarządzanie czasem – Budżet czasu

Ćwiczenie do zastosowania, jeśli w zidentyfikowanych wcześniej „kulach u nogi” lub „wymówkach” pojawi się brak czasu, jako powód nierealizowania wyzwań.

Materiały :

- Załącznik „Budżet czasu”

Zadanie (do wykonania samodzielnie pomiędzy kręgami):

Dziennik na jeden lub dwa dni. Osoba uczestnicząca zaznacza godziny „od i do”, w jakich realizuje wszystkie wykonywane przez siebie czynności, nawet jeśli jest to leżenie w łóżku. Po wypełnieniu wszystkich czynności z całego dnia osoba uczestnicząca samodzielnie grupuje w kategorie czynności, które wykonuje. Należy odpowiedzieć na pytanie: ile czasu łącznie przeznaczasz na jedną kategorię? Podczas kręgu po wypełnieniu karty pracy: Do budżetu możesz stworzyć tabelkę/wykres – co i ile zajmuje miejsca w twoim życiu? Czy ten opisany przez siebie dzień odpowiada temu, jak to zazwyczaj wygląda? Czy któreś kategorie cię zaskoczyły? Do tworzenia wykresów, można wykorzystać program Excel lub podobny.

Maszyna motywacji

Ćwiczenie do zastosowania, jeśli w powodach nierealizowania zadań pojawiają się wymówki typu „nie chciało mi się” lub „nie miałam motywacji”.

Celem jest wspólne zastanowienie się nad tym, czym jest motywacja. Pytanie pogłębiające do osób uczestniczących: Co masz na myśli, kiedy mówisz o braku motywacji?

Przebieg: Grupa dzieli się na dwa lub trzy zespoły po 3-4 osoby. Jeśli jest to możliwe, każda grupa powinna pracować we własnej przestrzeni. Każda grupa z własnych ciał tworzy maszynę motywacji. Maszyna motywacji nie ma konkretnej formy lub postaci. Jest interpretacją młodzieży, jak wyobraża sobie taką maszynę. Do jej konstrukcji uczestnicy używają tylko własnych ciał. Maszynę można też włączyć i wyłączyć, zatem powinna wykonywać ustalony przez uczestników wcześniej ruch. Do przedstawienia maszyny motywacji mogą być również opcjonalnie wykorzystane rekwizyty.

Po czasie na wspólne uzgodnienie koncepcji każda z drużyn po kolei prezentuje swoją maszynę.

Wizualizacja miejsca pracy

Celem ćwiczenia jest indywidualne przyjrzenie się sobie i miejscu pracy, które interesuje osoby uczestniczące. Jednocześnie jest to ćwiczenie odprężające i relaksujące.

Przebieg: Osoby biorące udział w ćwiczeniu zajmują wygodne miejsce i przyjmują wygodną dla nich pozycję. Pozycja do wizualizacji – w zależności od momentu dnia i energii w grupie. Mogą np. usiąść w siadzie skrzyżnym (nie leżeć, żeby nie zasnąć), położyć dłonie luźno na kolanach, kręgosłup prosty, głowa z brodą lekko w stronę mostka.

Instrukcja dla osób uczestniczących:

„Wyobraź sobie, że na czubku głowy masz przyczepiony sznurek, który łączy Cię z sufitem. Szyję masz wyciągniętą, lecz nie napiętą, ramiona luźno w dół (szyja nie jest schowana w ramionach).

Na czas wizualizacji zamknij oczy lub jeśli nie chcesz tego robić, skoncentruj wzrok na podłodze ok. 50 cm przed Tobą.

Posłuchaj dźwięków, które do Ciebie docierają. Słyszysz samochody za oknem? Wsłuchaj się w ten dźwięk przez chwilę.

Jakie dźwięki jeszcze słyszysz? Co to za dźwięki? Nazwij je w myślach. Wsłuchaj się przez chwilę w każdy z nich z osobna.

Poczuj teraz swoje ciało. Poczuj miejsca, w których ciało styka się z podłożem. Poczuj, gdzie są napięcia. Zauważ to i drobnymi ruchami postaraj się je rozluźnić.

Skoncentruj się teraz na swoim oddechu.

Poczuj jak wdychasz powietrze i obserwuj jak je wydychasz.

Poczuj lekki dotyk powietrza na twojej skórze kiedy wdychasz je nosem.

Zaobserwuj jak je wydychasz.

Teraz weź powoli kilka głębszych oddechów.

Oddech rozchodzi się po twoim ciele napędzając je energią.

Teraz wyobraź sobie kolory, które mają kształt kul, dużych, dynamicznych, pulsujących kul.

Jedna z tych kul zabierze cię do siebie w przyszłości. Do miejsca, gdzie chcesz być za kilka lat. Do miejsca, gdzie robisz to, co lubisz, gdzie jesteś radosny, gdzie czujesz się pewnie.

Wybierz jedną kolorową kulę i wsiądź na nią.

3, 2, 1 startujesz. Lecisz do miejsca, gdzie spotkasz się ze sobą o kilka lat starszym.

Doleciałeś. Zejdź z kuli i rozejrzyj się gdzie jesteś.

Obejrzyj to miejsce dokładnie. Przejdź się.

Jesteś tu bezpieczny. Pooglądaj wszystko dookoła.

Co to za miejsce?

Jak wygląda?

Co słyszysz?

Rozejrzyj się teraz, aby znaleźć siebie o kilka lat starszego, który jest w swojej wymarzonej pracy.

Przyjrzyj się sobie, tak jakbyś oglądał film. Masz czas. Poobserwuj przez chwilę.

Co robisz?

Czy z kimś rozmawiasz?

Jaki masz nastrój w tym danym momencie?

Obserwuj siebie. Masz czas.

Twoje odwiedziny w przyszłości powoli się kończą.

Pożegnaj się tak jak chcesz ze starszą wersją siebie.

Zacznij wracać do twojej kuli.

Wsiądź na nią. 3,2,1 startujesz i wracasz do teraźniejszości.

Skoncentruj się ponownie na swoim oddechu, zrób 4 głębsze wdechy i długie wydechy.

Skoncentruj się na swoim ciele, rozluźnij miejsca, które są spięte.

Ponownie słyszysz odgłosy za oknem.

Jesteś tu i teraz.

Kiedy będziesz gotowy otwórz oczy, popatrz na mnie”.

Po każdym poleceniu w wizualizacji należy dać osobom uczestniczącym od kilku do kilkudziesięciu sekund ciszy.

Seksualność – Przekaz

Ćwiczenie ma na celu przyjrzenie się temu, jaki przekaz na temat seksualności wyniesiony został z domu. Może on dotyczyć zarówno seksualności, jaki i ról, które oczekuje się, że pełnić będzie kobieta i tych, które będzie pełnić mężczyzna.

Materiały: na każdą osobę uczestniczącą kartka papieru i mazak

Przebieg: „Na kartce papieru zapiszcie jedno zdanie lub jedną myśl, która oddaje przekaz na temat seksualności, jaki otrzymywaliście w dzieciństwie. Co moi rodzice/opiekunowie przekazywali mi na temat seksu? Co mówili mi na temat intymności? Co to znaczy być kobietą/mężczyzną?” Po zapisaniu zdań, każdy w rundce odczytuje swoje zdania, a trener zadać może pytania pogłębiające:

- Opowiedz o tym przekazie
- Czy ten przekaz jest dalej w domu taki sam?
- Czy dla ciebie ten przekaz dalej jest aktualny?
- A gdybyś mógł/mogła go zmienić, to jak?
- Czy myślisz, że ten przekaz mógł jakoś na ciebie wpływać albo wpływa na ciebie teraz?

Przekaz możemy modyfikować i nad nim pracować, kiedy będziemy mieć większą świadomość, jakie sytuacje go aktywują.

Seksualność – Postawy i przekonania

Ćwiczenie służy poznaniu przekonań młodzieży na temat płci i stereotypowych ról płciowych. Każda z tez prezentowanych podczas ćwiczenia może rozwinąć się w dyskusję na forum.

Materiały: Taśma malarska lub sznurek do zaznaczenia granicy między dwoma polami, dwie kartki – na jednej napis „zgadzam się”, na drugiej napis „nie zgadzam się”.

Przebieg: Sala podzielona jest na dwie części. Z jednej strony naklejona jest kartka „zgadzam się”, z drugiej „nie zgadzam się”. Trener odczytuje po kolei tezy, a osoby uczestniczące przemieszczają się do odpowiedniej części sali w zależności od swoich przekonań. Po każdej tezie można dopytać osoby uczestniczące o ich opinie i o to, jak rozumieją daną kwestię.

Przykładowe tezy, które można wykorzystać w ćwiczeniu:

- Kobieta powinna zarabiać mniej od swojego partnera.
- Mężczyzna lepiej wykonuje prace fizyczne.
- Sekretarką powinna być kobieta.
- Mężczyzna jest lepszym szefem niż kobieta.
- Pewne zawody powinny być wykonywane przez mężczyzn, a pewne zawody powinny być wykonywane przez kobiety.
- Kobieta jest gorszym pracownikiem niż mężczyzna.
- W pracy łatwiej dogadać się z kobietami.
- Kobiety na wysokich stanowiskach niewystarczająco dbają o swoje rodziny, bo brakuje im na to czasu.

Seksualność – Po raz pierwszy

Ćwiczenie służy lepszemu poznaniu czym dla osób uczestniczących jest ich płć, kiedy ją pierwszy raz poczuły i jak rozwijała się w ich życiu.

Przebieg: Każdy indywidualnie zastanawia się nad tym, kiedy pierwszy raz w życiu poczuł się chłopcem/dziewczyną. Kiedy pierwszy raz poczuł się mężczyzną? Kiedy pierwszy raz poczuła się kobietą? Czy ten moment już nastąpił? Czy myślą o sobie używając słów „chłopak” czy „dziewczyna”, czy używają już słów „mężczyzna” i „kobieta”? Jak może to wpływać na decyzje, jakie podejmują np. w związku czy w wyborze ścieżki zawodu? Omówienie przemyśleń na forum.

Seksualność – Kobieta vs. Mężczyzna

Celem ćwiczenia jest przyjrzenie się temu, jak widzimy kobiety i mężczyzn, jakie przypisujemy im stereotypowe cechy charakteru oraz jakie mamy wobec nich oczekiwania.

Materiały: 2 duże kartki (flipchartowe), markery

Przebieg: Osoby uczestniczące dzielą się na dwie grupy (najlepiej wymieszane płciowo). Jedna grupa ma za zadanie narysować na powierzchni całego flipcharta nagą kobietę, druga grupa ma za zadanie narysować nagiego mężczyznę. Każda z grup wykonuje po kolei kolejne polecenia:

- Obok stref erogennych wypiszcie wszystkie słowa jakimi można te strefy opisać
- Wewnątrz ciała narysowanej postaci wypisz wszystkie cechy charakteru, jakie dana osoba ma odpowiadając na pytanie „jaka jest?”
- Następnie wokół postaci wypisz przekonania, jakie mamy na temat danej płci, odpowiadając na pytania „Co robi? Czego od niej oczekujemy?”
- Następnie z wypisanych przekonań zaznacz te, które się ze sobą wykluczają np. „uległa” i „samodzielna” lub „powściągliwa” i „seksowna”.
- Pytania do omówienia:
 - Jak myślicie, łatwo czy trudno być kobietą/mężczyzną, która spełnia wypisane wymogi?
 - Skąd wiemy, że takie są kobiety, a tacy są mężczyźni? Jak powstają te przekonania?
 - Czy przekonania na temat płci łatwo zmienić? Jak to zrobić?
 - Jak role płciowe wpływają na wybór zawodu i dalszy rozwój w pracy?

Planowanie i kolejne kroki

Planowanie wyzwań w pracy

Blok przeznaczony jest do indywidualnej pracy nad zmianami, które dana osoba chce wprowadzić w swoim miejscu pracy – np. lepsze poznanie pracowników, zapracowanie sobie na większą liczbę zmian, umówienie się z managerem na odrobienie pracy w ramach wakacji, itd. Cele powinny być konkretne, mierzalne, ambitne, realistyczne i osadzone w czasie. Do każdego celu wypisać można poszczególne działania, które są do podjęcia oraz zaplanowane terminy realizacji. Wyzwania związane z pracą mogą łączyć się z wyzwaniami „PLAYowymi”, ale nie muszą.

W czasie pracy nad wyzwaniami młodzież może pracować samodzielnie, korzystając z komputerów, jeśli są potrzebne lub rozmawiając z trenerem na temat zdefiniowania kierunku dalszego działania. Przed wprowadzeniem planowania wyzwań w pracy można wykorzystać ćwiczenie statusowe „Praca zawodowa”, które pomoże określić rzeczy, które nie podobają się młodzieży w miejscu pracy. Na tej postawie można się zastanowić czy są to rzeczy, które można zmienić. Do planowania może być wykorzystana karta pracy „Wyzwania w pracy”, która jest częścią portfolio.

Wnioski z testowania:

Młodzież bardzo chętnie planowała wyzwania wokół 3 kluczowych kompetencji, traktując wyzwania związane z bieżącą pracą jako mniej atrakcyjne ze względu na to, że praca ta często była postrzegana, jako źródło dochodu, a nie rozwoju kompetencji (tymczasem wyzwania projektowane były z myślą o przyszłej, wymarzonej pracy).

Z tego powodu w drugiej połowie spotkań postanowiliśmy wprowadzić oddzielny blok na podsumowanie tego, co im się podoba lub nie w pracy i co mogą w związku z tym zrobić, oddzielając to od pracy nad wyzwaniami.

List do moich wymówek

Po pracy pogłębiającej wymówki, lenistwo lub brak motywacji można zaproponować osobom uczestniczącym napisanie listu do własnych wymówek, które to listy mogłyby zabrać ze sobą. W liście mogą odnieść się do tego, czego dowiedzieli się o sobie pracując z kulą u nogi i ze swoimi skrzydłami. Każdy może odpowiedzieć sobie na pytanie, co chciałby usłyszeć, kiedy ma trudność w realizowaniu swojego wyzwania.

Domknięcie

Moduł zamykający dany dzień lub dane dwa dni kręgów.

Sieć

Krótkie ćwiczenie mające na celu zbliżenie grupy i integrację. Jedna osoba dostaje kłębek włóczki. Dzieli się z czym wychodzi, czego się dzisiaj dowiedziała o sobie, czego potrzebuje podczas następnego kręgu, itd. (pytania można modyfikować i ćwiczenie można przeprowadzać wiele razy). Następnie osoba uczestnicząca zaprasza kogoś do wypowiedzi, rzucając tej osobie kłębek. Kiedy kłębek trafi już do wszystkich w kręgu, utworzoną pomiędzy osobami uczestniczącymi sieć zostawiamy na podłodze (można również od końca odrzucić kłębek i zwinąć go w ten sposób z powrotem, opcjonalnie dodając 1 wyraz do tego, np. emocję, z którą wychodzi).

Droga

Ćwiczenie na domknięcie do zastosowania bliżej końca kręgów.

Materiały:

- Sznurek
- Wydrukowane obrazki z załącznika „Droga”

Droga powinna być przez trenera przeprowadzona przez całą salę. Każda osoba uczestnicząca na forum zaznacza symboliczne przejście drogi swojego wyzwania i opowiada o chwilach trudnych i uskrzydających. Za co sobie jestem wdzięczna/wdzięczny?

Zadanie niedokończonych zdań

Materiały: karta zdań niedokończonych (patrz załącznik)

Ćwiczenie może być wykorzystane podczas pierwszych kręgów jako domknięcie. Może ono być wykorzystane jako kierunek pracy przy wybieraniu wyzwań. Często jednak osoby uczestniczące zgłaszały, że nie znały odpowiedzi i nic im nie przychodziło do głowy. Wtedy można zaproponować osobom, aby przyjrzały się temu przez następne parę dni do kolejnego kręgu.

Przybij piątkę

Każda osoba uczestnicząca odrysowuje na kartce papieru swoją dłoń i podpisuje ją. Następnie wszyscy krążą po pokoju wpisując w rękę pochwały lub podziękowanie dla każdej osoby z informacją, czego podziękowanie dotyczy. Na koniec można kartkę wpiąć do portfolio lub zabrać ją ze sobą.

Walizka

Co osoba uczestnicząca zamierza zabrać ze sobą? Ćwiczenie polega na stworzeniu własnej walizki (z origami, z pudełka zapalek lub poprzez narysowanie jej na kartce papieru) i spakowaniu wniosków, które osoby zabierają ze sobą z tego kręgu. Osoby uczestniczące mogą sobie nawzajem dorzucić coś do walizek.

Pytania pomocnicze: Co ze sobą spakujesz? Jakie masz wnioski wchodząc na rynek pracy? Z czym idziesz na ten rynek?

Ostatni krąg domykający – spotkanie podsumowujące

Celem ostatniego kręgu jest przyjrzenie się całej pracy, którą osoby uczestniczące wykonały w trakcie programu oraz domknięcie całego procesu. Przed tym spotkaniem osoby wypełniają kwestionariusz diagnostyczny (drugi pomiar). Spotkanie jest też poświęcone omówieniu (np. w mniejszych i większych grupach) zmian w obszarze kompetencji, jakie u nich nastąpiły. Ciekawe może być również przyjrzenie się zbiorczym wynikom – „Jak cała grupa odpowiadała na poszczególne pytania? Jak myślicie, z czego to może wynikać? Co zwróciło waszą uwagę?”.

W trakcie ostatniego kręgu domykającego zachęca się osoby uczestniczące do tego, aby zaprezentowały rezultaty swojej pracy nad wyzwaniem – mogą to być zdjęcia, film, lub refleksja, która chciałyby się podzielić na dany temat. Spotkanie nie musi opierać się o moduły pracy zaproponowane na poprzednich kręgach.

Tematy do zrealizowania:

- Zbiorcze zaprezentowanie wyników kwestionariusza;
- Sesje indywidualne lub w parach/małych grupach: omówienie wyników po drugim pomiarze i zmian (lub braku zmian) w zakresie kompetencji;
- Prezentacja zrealizowanych wyzwań (w formach wybranych przez osoby uczestniczące);
- Omówienie sukcesów i porażek w zakresie realizacji wyzwań;
- Rozliczenie i domknięcie budżetów młodzieżowych (jeśli młodzież otrzymywała pieniądze na realizację swoich wyzwań);
- Zamknięcie i podsumowanie tematu wakacyjnej pracy zawodowej w dowolnej formie (np. Kraina metafor);
- Zamknięcie całego programu, pożegnanie (w dowolnej formie, np. Walizka).

Struktura pracy podczas sesji coachingowych

W programie PLAYA proponujemy wprowadzenie dodatkowego wsparcia indywidualnego w postaci sesji coachingowych dla osób uczestniczących. Jeden cykl coachingowy dla danej osoby powinien składać się z 6-8 sesji trwających 1-1,5 godziny każda. Spotkania powinny odbywać się raz w tygodniu

(lub rzadziej, jednak tak, aby przerwa nie przekroczyła 3 tygodni). W programie PLAYA, ze względu na formułę wakacyjną, rekomendujemy pracę cotygodniową. Szczegóły dotyczące godziny i miejsca spotkania ustalane są indywidualnie między coachem a osobą uczestniczącą.

Coaching jako metoda rozwoju osobistego w programie PLAYA jest formą uczenia się w układzie „jeden na jeden”. Fundamentem tej relacji jest dobry kontakt i zaufanie. Należy zatem zaproponować młodzieży sesję zero, podczas której coach opowie o założeniach metody i sposobie pracy, i po której obie strony będą mogły podjąć decyzję co do dalszej współpracy. Jeśli osoba uczestnicząca nie będzie chciała podjąć pracy z danym coachem, warto (po sprawdzeniu i analizie przyczyn) zaproponować inną osobę.

Główne cele coachingu:

- Odkrycie, uporządkowanie i osiągnięcie celu bądź celów (z obszarów zawodowych lub osobistych)
- Określenie i ustalenie kierunku zmiany
- Odkrywanie i badanie różnych opcji
- Wzrost skuteczności działania
- Doprowadzenie do zmiany

Ponieważ coaching osobisty opiera się na szczególnym rodzaju relacji pomiędzy coachem i osobą uczestniczącą, kluczowe jest, aby proces ten prowadziły osoby doświadczone w tego typu pracy, czyli coachowie. Celem tej relacji jest współpraca nad realizacją planów osoby uczestniczącej. Coach wspomaga w wyznaczaniu i osiąganiu określonych celów. Pomaga motywować osobę, pobudza proces jej rozwoju, poszerza poczucie sprawczości i odpowiedzialności. Tym samym coach stwarza przestrzeń dla osoby uczestniczącej do poszukiwania i znalezienia jej własnych rozwiązań. Jednocześnie ten styl coachingu umożliwia realizację tzw. metacelów, czyli rozwija ogólną umiejętność uczenia się w każdej sytuacji, zarówno w oparciu o analizę błędów, jak też sukcesów. Prowadzenie tego typu procesu wymaga doświadczenia ze strony prowadzącego, rekomendujemy zatem, aby ta część programu realizowana była przez coachów (nie jest wymagane wcześniejsze doświadczenie pracy z młodzieżą, chociaż jest ono przydatne).

W trakcie realizacji programu zalecane jest przeprowadzenie co najmniej jednej superwizji dla coachów, mniej więcej w połowie realizacji cykli coachingowych, a także regularne podtrzymywanie kontaktu i wymiana informacji między coachami a trenerami prowadzącymi kręgi.

Przykładowe scenariusze zajęć

Szczegółowy przebieg ćwiczeń został opisany wcześniej w podręczniku przy poszczególnych w modułach.

Agenda krąg 1

Cel kręgu: Integracja i zapoznanie osób uczestniczących z celami projektu (meta cel: rozwój inicjatywy i trzech kluczowych kompetencji). Wprowadzenie tematu inicjatywy.

10:00-12:30 **Otwarcie:** blok integracyjno-zapoznawczy, we wspólnym kręgu

10:00-10:30 Chusty

10:30-12:40 **Doświadczenie pogłębiające:** Praca ze stymulatorami

13:40-16:00 blok Kontraktu grupowego

13:40-14:00 ćwiczenie "Moja wizytówka"

14:00-16:00 Kontrakt grupowy

16:15-17:00 **Domknięcie** – Rundka z czym kończysz? Co byś chciał(a) na jutro? Na czym Ci jutro zależy? Na co chcesz przeznaczyć czas?

Agenda krąg 2

Cel kręgu: Dalsza integracja, wprowadzenie metod pracy

10:00-10:30 **Otwarcie:** Rozpoczęcie z ruchem na forum: „Wszyscy, którzy tak jak ja...”.

10:30-11:30 **Pogłębienie:** Praca w małych zespołach: Bohater i Antybohater

12:30-13:30 Ciąg dalszy pracy nad kontraktem.

Czas trwania: do zamknięcia kontraktu. Zamknięcie kontraktu – podpisy każdej osoby na kontrakcie + pozostałe formalności

13:30-14:00 Obiad

14:15-15:00 Wprowadzenie na temat coachingu, metody i założeń w projekcie (wszyscy), przedstawienie się coachów;

15:00-15:50 Cztery osoby z grupy mają sesje indywidualne z reszta grupy pracuje nad wypełnieniem pre-testu kwestionariusza mierzącego poziom kompetencji.

15:50-16:40 Cztery pozostałe osoby z grupy mają sesje. Reszta grupy podczas trwania coachingu wypełnia kwestionariusz przy komputerach. Kwestionariusz zajmuje około 30 min. Dobrze ich na to wcześniej przygotować, wytłumaczyć sens i zachęcić do chwili refleksji przy wypełnianiu pytań.

Planowanie – W rundce: tworzenie mikro-celów na nadchodzący tydzień – „Czemu się będę przyglądać? Nad czym się zastanowię? Jakie zmiany będę chciał(a) wprowadzić?”

Domknięcie – ćwiczenie z dokańczaniem zdań – Wypełnienie karty pracy. Jeśli osoby uczestniczące nie znają na coś odpowiedzi to przez kolejny tydzień mogą poszukać odpowiedzi. Ich celem jest wypełnienie pól, w których nie znają odpowiedzi.

16:40-17:00 **Domknięcie dnia** – krótko o celu na następnym tygodniu. Osoby uczestniczące samodzielnie wymyślają, jak chciałyby zakończyć dzisiejszy dzień (**15 minut**)

Agenda – Krag 5

10:00-10:45 Otwarcie – prawda czy fałsz? Każdy podaje trzy informacje ze swojego obecnego życia zawodowego (co ciekawego lub trudnego wydarzyło się w ostatnim tygodniu, co sprawia mi frajdę itd.), z czego dwie są prawdziwe, a jedna fałszywa. Reszta grupy odgaduje, co może być nieprawdą.

10:45-10:50 – Kwestie organizacyjne/obiad, listy obecności.

10:45-11:15 Status. Przypomnienie o projekcie. Forma mini quizu z rzeczami twardymi - Prawda/fałsz? Założenia projektu.

11:15-11:45 Pogłębienie. Człowiek i jego kompetencje.

11:45-12:00 Przerwa

12:00-13:30 Pogłębienie. Praca nad tworzeniem pierwszych wyzwań.

Przejdźcie przez wszystkie obszary. O co tak chodzi? Jakie mogą być wyzwania?

13:30-14:30 Obiad

14:30-15:00 Uzupelnianie tabelk z rozliczeniami, wpięcie paragonów i faktur.

15:00-16:30 **Planowanie i dalsze kroki.** Kontynuacja pracy nad wyzwaniami – przenoszenie wyzwań z karteczek na kartę pracy, pierwsze definiowanie działań prowadzących do realizacji wyzwania.

16:30-17:00 **Domknięcie** – każdy dzieli się tym, jakie sformułował wyzwanie bądź wyzwania + z czym kończy i ewentualnie potrzeby na dzień następnny.

Agenda - Krag 6

10:15-10:30 Otwarcie energetyczne – „Samochodziki” z pytaniami nakierowującymi na tematy zawodowe.

10:30-11:45 Planowanie. Szlifowanie wyzwań:

- Sprawdzenie czy dane wyzwanie obejmuje określoną kompetencję, czy tylko jej część (np. eksperckość, ale bez komunikatywności albo samodzielność, ale bez odpowiedzialności, współpracę, ale nie w zróżnicowanym środowisku)
- Określanie względem strefy komfortu

11:45-12:00 Przerwa, zmiana ustawienia sali

12:00-13:30 BLOK PRACY INDYWIDUALNEJ: Planowanie i dalsze kroki.

Wprowadzenie metodologii SMART (załącznik).

13:30-14:30 Przerwa obiadowa

14:30-15:00 Rozliczenie budżetu

15:00-16:00 - BLOK PRACY INDYWIDUALNEJ: **Dalsze kroki.** początki realizacji - uzupełnienie na koniec pierwszej strony portfolio;

16:00-17:00 Domknięcie kręgu. Zobowiązania: czym się zajmę w tygodniu w kwestii mojego wyzwania? Co najmniej jedna rzecz (notujemy w clipach lub na flipcharcie).

Portfolio – produkt końcowy nr 2



Portfolio to narzędzie dla osób uczestniczących, służące projektowaniu własnych wyzwań, śledzeniu postępów prac, autorefleksji oraz zbierające pracę i materiały z pracy w programie PLAYA. Każda osoba ma własne portfolio, które najlepiej sprawdza się, gdy jest w postaci segregatora.

Portfolio zawiera materiały z dwóch obszarów: (1) praca nad wyzwaniami i ćwiczenia pogłębiające oraz (2) formalności związane z rozliczaniem projektu gdzie przechowywane są faktury, paragony i rozliczenia budżetów młodzieży. Podczas pracy warto oddawać młodzieży jak najwięcej inicjatywy również w zakresie

prowadzenia własnego portfolio. Oznacza to, że samodzielnie decydują, które ćwiczenia są dla nich ważne i chcą je zostawić, a które woleliby pominąć. Dowolna jest też forma przechowywania dokumentów czy ich kolejności. Doświadczenia z prowadzenia kręgów pokazują, że młodzież układa kartki w kolejności ważności, jaką dla nich mają. Może to być ogólna okładka z celami w trzech zakresach, a może to być mała samoprzylepna karteczka z pochwałą, którą dostali od innej osoby uczestniczącej. Czasem podczas pracy frustracje wynikające z trudności w realizacji wyzwań lub trudności podjęcia głębszej refleksji nad danym zachowaniem lub jakąś przeszkodą sprawiają, że u młodzieży pojawia się pokusa „wyrzucenia tego z portfolio”. Jest to też dobry moment na pogłębienie tematu porażek w realizacji poszczególnych etapów projektu i wyciągania wniosków zamiast skreślania całej dokonanej pracy.

Niektóre materiały z portfolio, jak np. karta projektowania wyzwań czy praca „Co mnie uskrzydla?” pojawić się może w portfolio wiele razy ze względu na nowe doświadczenia czy zmiany w kierunku zrealizowanych wyzwań. Można wtedy zaobserwować, na ile trudności w realizacji postawionych sobie celów powielają się, a na ile zmieniają w zależności od etapu realizacji wyzwania. Istnieją również oddzielne karty pracy na wyzwania realizowane w obszarze trzech kluczowych kompetencji PLAYA i w miejscu pracy. Często te drugie nie wzbudzają w osobach uczestniczących aż takiego entuzjizmu i postrzegają je jako konieczność w celu poprawienia warunków w miejscu pracy. Jest to wtedy dobry moment na otwarcie dyskusji, na ile wyzwania i osobisty rozwój mogą być realizowane w miejscu, w którym pracuje się zarobkowo.

Ze względu na to, że niektóre materiały zawarte w portfolio mogą mieć wartość bardzo osobistą dla osób uczestniczących, warto na początku poruszyć temat, na ile trenerzy pracujący w PLAYA mogą mieć dostęp do stworzonych treści i mogą przeglądać prace osób po zakończeniu kręgów w celu zdiagnozowania potencjalnych obszarów do dalszej pracy. Ponieważ tworzenie własnego portfolio stanowi proces twórczy, może być pomocne w mierzeniu i ocenie rezultatów. Podczas sesji podsumowującej projekt, w rozmowach indywidualnych, trenerzy mogą omówić z osobą uczestniczącą ich portfolio. Warto wówczas zwrócić uwagę na następujące aspekty:

- całościowy przekrój pracy danej osoby w programie;
- ilość materiałów zebranych w portfolio;
- dobór materiałów (jak zostały dobrane treści i warstwa graficzna);
- w jaki sposób materiały są zaprezentowane w segregatorze;
- twórcze podejście do budowania portfolio, proces tworzenia.

Osoba uczestnicząca otrzymując na początku portfolio znajdzie w nim następujące materiały, które umieszczone zostały na kolejnych stronach:

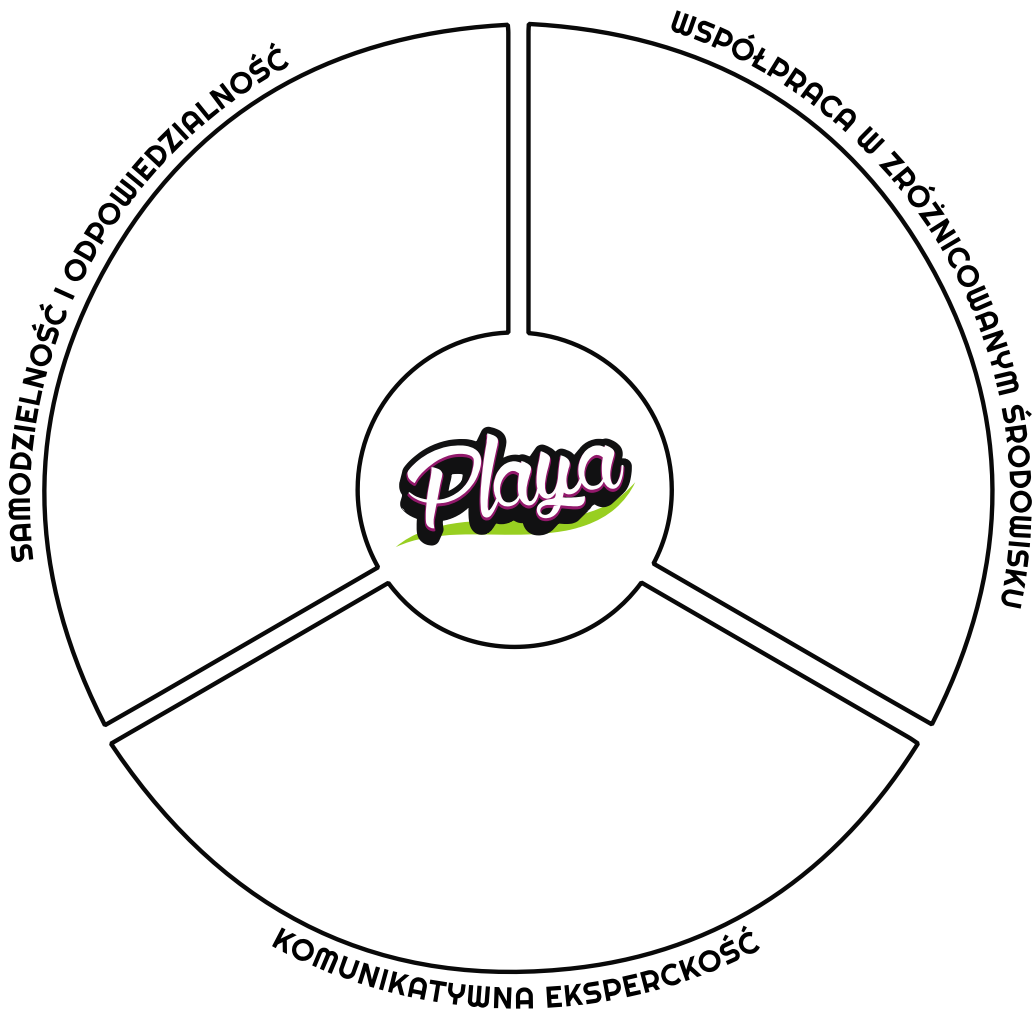
- Okładka portfolio – wyzwania w każdym obszarze oraz cel
- Wyzwanie w kluczowej kompetencji
- Wyzwania w pracy
- Cele SMART

Następnie portfolio uzupełniane jest o wszystkie materiały opracowane podczas kręgów czy przemyślenia osób uczestniczących.



MIEJSCE PRACY:

.....
.....



CELE Z COACHINGU (WSPARCIE INDYWIDUALNE):

.....
.....
.....



OPIS WYZWANIA

W ramach kompetencji:

| DZIAŁANIE | CZAS | EFEKT | BUDŻET |
|--------------------------------|------|-------|--------|
| <input type="checkbox"/> | | | |
| <input type="checkbox"/> | | | |
| <input type="checkbox"/> | | | |
| <input type="checkbox"/> | | | |
| <input type="checkbox"/> | | | |
| <input type="checkbox"/> | | | |
| <input type="checkbox"/> | | | |
| <input type="checkbox"/> | | | |
| <input type="checkbox"/> | | | |
| <input type="checkbox"/> | | | |

REZULTAT WYZWANIA

Inkubator TransferHUB prowadzą: Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, PwC Polska spółka z o.o. oraz Pracownia Badań i Innowacji Społecznych

OPIS WYZWANIA W PRACY

Miejsce pracy:

| DZIAŁANIE | CZAS | EFEKT |
|--------------------------------|------|-------|
| <input type="checkbox"/> | | |
| <input type="checkbox"/> | | |
| <input type="checkbox"/> | | |
| <input type="checkbox"/> | | |
| <input type="checkbox"/> | | |
| <input type="checkbox"/> | | |
| <input type="checkbox"/> | | |
| <input type="checkbox"/> | | |
| <input type="checkbox"/> | | |
| <input type="checkbox"/> | | |

REZULTAT WYZWANIA

Inkubator TransferHUB prowadzą: Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, PwC Polska spółka z o.o. oraz Pracownia Badań i Innowacji Społecznych



Źródło: Wikimedia Commons



Załączniki – Materiały do pracy podczas kręgów

Spis załączonych materiałów do wykorzystania w Portfolio (poszczególne ćwiczenia i ich zastosowanie zostały opisane w części I podręcznika metodycznego):

1. Ćwiczenie domykające – Zadanie niedokończonych zdań
2. Ćwiczenie pogłębiające – Co uskrzydla? Co hamuje?
3. Ćwiczenie pogłębiające – Mapa empatii lenistwa
4. Ćwiczenie pogłębiające – Inicjatywa
5. Ćwiczenie pogłębiające lub domykające – Coś czego zawsze chciałem/chciałam
6. Status lub ćwiczenie pogłębiające – W poszukiwaniu własnych wyzwań
7. Status lub domykające – Prawda czy fałsz? Pigułka wiedzy o projekcie PLAYA
8. Ćwiczenie pogłębiające – Budżet czasu
9. Otwarcie lub domknięcie – Moja wizytówka
10. Status lub ćwiczenie pogłębiające – Praca zawodowa – co mi się podoba, a co mi się nie podoba?
11. Ćwiczenie pogłębiające – Klucz do sukcesu – karty do pocięcia dla grupy
12. Ćwiczenie statusowe – Spijanie śmietanki – karty do pocięcia

Zadanie niedokończonych zdań

Dokończ zdania. Nie kombinuj za bardzo, możesz wpisać pierwszą rzecz, która przychodzi Ci do głowy. Jeśli naprawdę nie masz pojęcia, zostaw puste.

Trudno mi dogadać się z kimś, gdy

Kiedy nie znam odpowiedzi na jakieś pytanie, to

Jestem dobry/dobra w

a chcę być lepszy/lepsza w

Chciał(a)bym, żeby inni

Nie czuję upływu czasu gdy

Mapa Empatii Lenistwa

MAPA EMPATII

ODPOWIEDZ NA PYTANIA I NARYSUJ

Jakie jest?

- Co myśli?**
Kto jest dla niego autorytetem?
Jakie ma oczekiwania?
- Co robi?**
Co widzi? Co słyszy?
Z kim się kontaktuje?
Jaki prowadzi styl życia?
- Co czuje?**
Jakie ma oczekiwania?
Jakie ma obawy i lęki?
- Co lubi?**
Co lubi robić? Co je?
Co pije? Czego nie znosi? Co ogląda?
Czego słucha?
- Co mówi?**
Ile ma lat?
Gdzie mieszka? Jak to miejsce wygląda?
Z kim mieszka?
Co słyszy od innych?



Inicjatywa

W jakim obszarze podjąłeś/podjęłaś ostatnio inicjatywę?

W jakiej sytuacji chciałeś/chciałaś zachować się inaczej, ale nie zrobiłeś/zrobiłaś tego?

Co Ci w tym pomagało?

Co Ci w tym przeszkadzało?

Zawsze chciałem/chciałam...

dowiedzieć się...

pojechać/zwiedzić...

sprawdzić...

spróbować...

nauczyć się...

poznać...



W poszukiwaniu własnych wyzwań

Chcę stać się komunikatywnym ekspertem:

W jakiej dziedzinie?

O czym chcę mówić?

Do kogo?

Po co to robię?

Chcę stać się samodzielny/a:

Chcę, żeby ode mnie zależało:

Chcę samodzielnie:

Chciał(a)bym, zmienić moje otoczenie...

Chcę umieć lepiej współpracować w zróżnicowanym środowisku i moim wyzwaniem będzie...

W jakim zróżnicowanym środowisku przebywasz?

Wybierz trzy elementy, które chciał(a)byś zmienić lub robić inaczej niż dotychczas w kontakcie z innymi ludźmi.

Co chcę zmienić?

W kontakcie z kim?

PLAYA W PIGUŁCE – oddziel fikcję od prawdy!

1. Program PLAYA składa się z części merytorycznej (kręgi dwa razy w tygodniu) oraz z części zawodowej (praca trzy dni w tygodniu lub więcej), z czego część druga jest opcjonalna.

PRAWDA **FAŁSZ**

2. PLAYA ma na celu rozwój trzech kluczowych na rynku pracy kompetencji: (1) samodzielności i odpowiedzialności, (2) współpracy w zróżnicowanym środowisku, (3) komunikatywnej eksperckości.

PRAWDA **FAŁSZ**

3. Każda osoba uczestnicząca w PLAYA ma za zadanie zaprojektować dla siebie i zrealizować trzy wyzwania – po jednym w każdej kluczowej kompetencji.

PRAWDA **FAŁSZ**

4. Każda osoba uczestnicząca może skorzystać ze wsparcia indywidualnego (coachingu) w liczbie 7 godzin na osobę.

PRAWDA **FAŁSZ**

5. Na potrzeby realizacji wyzwań każda osoba uczestnicząca otrzyma budżet, który może przeznaczyć na dowolny cel związany bezpośrednio z realizacją wyzwania.

PRAWDA **FAŁSZ**

6. Ostatnie spotkanie podsumowujące odbędzie się 16 września.



PRAWDA **FAŁSZ**

Budżet Czasu

| Co robisz? | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Czas trwania | Jakie emocje | Kategoria |
|------------|------------------------|------------------------|-----------------|--------------|-----------|
|------------|------------------------|------------------------|-----------------|--------------|-----------|



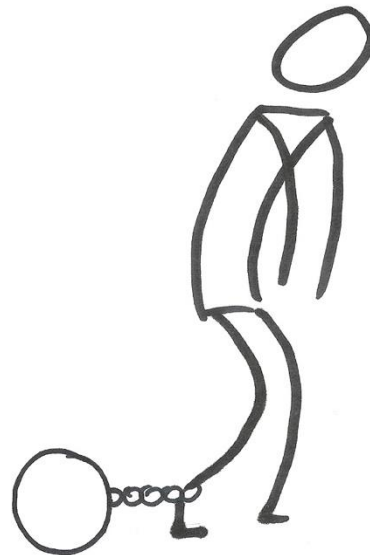
Praca Zawodowa

| CO MI SIĘ PODOBA | CO MI SIĘ NIE PODOBA |
|--|--|
|  |  |

Klucz do sukcesu

| | |
|--|--|
| Stać musi 300 klocków. | Czas wykonania zadania to 25 min. |
| Każdy w zespole musi mieć własne zadanie. | Konstrukcja musi zakręcać przynajmniej 2 razy. |
| Konstrukcja musi choć raz omijać jakąś przeszkodę. | Uruchomić konstrukcję musi osoba, która ma na swoim koncie najwięcej dni pracy zarobkowej. |
| Co najmniej w jednym miejscu konstrukcja musi się rozgałęziać. | Początek i koniec konstrukcji musi zaczynać się zielonym klockiem. |
| W momencie uruchomienia konstrukcji musi być odtwarzany wybrany przez grupę utwór muzyczny. | W całym ciągu musi choć raz wystąpić 10 niebieskich klocków z rzędu. |
| Co najmniej w jednym miejscu konstrukcja musi mieć na zmianę 10 klocków w dwóch kolorach na przemian. | Gdy się skończy czas nastąpi odbiór budowli przez inżyniera. Przekazania dokonuje osoba z grupy, która pracowała na największej liczbie stanowisk w życiu. |
| Jeśli cała grupa zaśpiewa wspólnie jedną piosenkę dostaniecie dodatkowe 5 minut czasu na wykonanie zadania. | W trakcie zadania mogą pojawić się dodatkowe wytyczne i zmiany. |

Droga



Spijanie śmietanki

Pytania do wydrukowania, wycięcia, złożenia i wrzucania do filizanki :)

| | | |
|---|---|---|
| Z kim spędzasz najwięcej czasu w pracy? | Co najbardziej przeszkadza Ci w pracy? | Jakie zadania sprawiają Ci trudność? |
| Jakie zadania lubisz wykonywać najbardziej? | Co Cię zaskoczyło w pracy? | Czego nowego nauczyłeś/aś się w pracy w ostatnim tygodniu? |
| Czego chciał(a)byś się nauczyć w pracy? | Jakie cechy charakteru cenisz w swoich współpracownikach? | Jakie cechy charakteru zmienił(a)byś u swoich współpracowników? |
| Jeśli mogłabyś/mógłbyś pracować z każdą osobą na świecie, z kim chciał(a)byś pracować i czego chcesz się od niej/niego nauczyć? | Wyobraź sobie sytuację. Za kilka lat dostajesz list od nieznanym osoby. Niestety list zamókł na deszczu i w niektórych miejscach nie można go odczytać. Uzupełnij, o czym pisze autor: „Obserwuję Twoje dokonania zawodowe i podziwiam Cię za..... Bardzo chcę nauczyć się od Ciebie...”. | Czym charakteryzuje się Twoja wymarzona praca? |
| Gdybym mógł połączyć tabletkę wiedzy i doświadczenia, to po jej połączeniu stał(a)bym się.... | Gdybym przez tydzień mógł/mogła pracować na jakimkolwiek stanowisku w jakiegokolwiek pracy co by to było? | Osoby, z mojego otoczenia podpowiadają mi, abym został/a... |

Moja wizytówka



1. MOJA OBECNA SYTUACJA ZAWODOWA:

.....
.....

2. CO CHCĘ WNIIEŚĆ DO GRUPY (MOJE ZASOBY):

.....
.....
.....
.....
.....

3. CO CHCĘ WYNIIEŚĆ Z PROJEKTU (CELE):

.....
.....
.....
.....
.....



Cechy kluczowe – kompetencje

Mówi otwarcie o rzeczach trudnych, nie kisi problemów.

Nie zakłada, że z kimś się nie dogada – tylko sprawdza.

Kiedy doświadcza irytacji, najpierw szuka przyczyn w sobie.

Potrafi usłyszeć co druga strona ma na myśli, nawet gdy nie jest to oczywiste.

Umie skupić się na zadaniu nawet gdy w grupie są napięcia.

Nie musi kogoś lubić, żeby z nim/z nią współpracować.

Docenia wkład i pomysły nawet tych członków zespołu, za którymi nie przepada.

Lubi pomagać innym w doskonaleniu się we własnej dziedzinie.

Kiedy coś tłumaczy, mówi jasno i zrozumiale.

Umie korzystać z przykładów.

Pytania i wątpliwości słuchaczy przyjmuje jako oznakę uczenia się, nie jako wyzwanie czy problem.

Szanuje swoje potrzeby, bierze je na poważnie.

Kiedy nie dotrzymuje słowa, zajmuje się konsekwencjami dla osób, których to dotknęło.

Bierze na siebie tyle, ile potem jest w stanie wykonać.

Dużo więcej myśli i mówi o rozwiązaniach niż o problemach.

Kiedy czegoś nie wie, sprawdza bądź pyta.

Potrafi poprosić o wsparcie kiedy go potrzebuje.

Rzadko narzeka.

Umie cieszyć się coraz trudniejszymi wyzwaniami.

Spędza czas zastanawiając się nad porażkami i wyciągając z nich wnioski.

Podchodzi do uczenia się z własnymi pytaniami.

Umie z pasją wyjaśnić czym się zajmuje.

Widzi wyzwania tam gdzie inni widzą przeszkody.

Umie przykuć uwagę słuchacza gdy mówi o swojej dziedzinie.

Unika kontaktu z ludźmi, którzy budzą nieprzyjemne emocje.

„Kisi” swoje trudne emocje, nie wnosi ich innym.

Obraca się tylko wśród ludzi podobnych do siebie.

Bibliografia

- Czerwińska, Jasiewicz, M. (2011). Samopoznanie i planowanie własnej przyszłości przez młodzież jako specyficzne zadania rozwojowe okresu dorastania. *Polskie Forum Psychologiczne*, 16(2), s. 197-209.
- Łaguna, M., Trzebiński, J., Zięba, M. (2005). Kwestionariusz Nadziei na Sukces. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego.
- Nurmi, J.E. (1991). How do adolescents see their future? A review of the development of the future orientation and planning. *Developmental Review*, 11, 1-59.
- Nurmi, J.E. (1987). Age, sex, social class, and quality of family interactions as determinants of adolescents' future orientation: A developmental task interpretation. *Adolescence*, 22, 977-991.
- Snyder, C. R. (1994). *The Psychology of Hope*. New York: The Free Press.
- Snyder, C. R. (2000). *Handbook of Hope: Theory, Measures & Applications*. San Diego: Academic Press.
- Trommsdorff, G., Lamm, H. (1975). An analysis of future orientation and some of its social determinants. W: J.T.Fraser & H. Lawrence, *The Study of Time II*. New York: Springer, 343-361.
- Zaleski, Z. (1991). *Psychologia zachowań celowych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PAN

Narzędzie diagnostyczne do pomiaru kluczowych kompetencji w modelu PLAYA wraz z kluczem pomiar 1 oraz pomiar 2

W ramach programu PLAYA młodzież wymyśla i projektuje własne wyzwania w 3 kluczowych na rynku pracy obszarach kompetencji: 1) samodzielności i odpowiedzialności 2) komunikatywnej eksperckości oraz 3) współpracy w zróżnicowanym środowisku. Jednocześnie meta-kompetencją rozwijaną w programie PLAYA jest inicjatywa oraz umiejętność jej podejmowania.

W celu zdiagnozowania poziomu wyjściowego wyżej wymienionych kompetencji oraz indywidualnych potrzeb, na początku programu każdy uczestnik wypełnia kwestionariusz diagnostyczny (pomiar 1). Określenie wstępnego poziomu kompetencji kluczowych, umożliwi pogłębienie pracy dla danej osoby w obszarach najbardziej tego wymagających, poprzez oparcie pracy na już mocnych stronach uczestnika.

W celu zdiagnozowania, czy w wyniku udziału w programie PLAYA, zmianie uległ poziom wyżej wymienionych kompetencji, na koniec programu, każdy uczestnik wypełnia kwestionariusz diagnostyczny (pomiar 2). Kwestionariusz w pomiarze drugim składa się zarówno z pytań powtórzonych z pomiaru 1, jak i nowych pytań, dotyczących stricte działań podczas trwania programu.

Uczestnik odpowiada na szereg pytań, z których każde zostało przypisane do jednej z trzech kluczowych kompetencji lub do meta-kompetencji - inicjatywy. Pytania nie występują w kolejności, która została przedstawiona poniżej. Do każdego z nich dopasowana jest adekwatna kategoria odpowiedzi: jednokrotnego wyboru, wielokrotnego wyboru lub pytania mają charakter otwarty.

W ostatniej części kwestionariusza uczestnik dokonuje samooceny w 21 stwierdzeniach, nakierowanych na obszary pracy w modelu PLAYA – wyniki tej części nie wchodzi w

punktację kluczowych kompetencji, stanowią uzupełnienie diagnozy w zakresie gotowości uczestnika do pracy w poszczególnych etapach programu (opis szczegółowy tej części znajduje się na końcu dokumentu).

Narzędzie zostało opracowane na potrzeby pracy z młodzieżą pozostającą w ośrodkach opiekuńczo-wychowawczych z uwzględnieniem specyfiki ich sytuacji, i w takiej grupie było testowane.

Warto pamiętać, że wychowankowie ośrodków opiekuńczo-wychowawczych znajdują się przeważnie w sytuacji, która znacząco wpływa na ich możliwość decydowania o sobie, podejmowania inicjatywy, wykazywania samodzielności (patrz szczegółowy opis potrzeb w Podręczniku). Poszczególne kompetencje opisane są zatem pod kątem sytuacji młodzieży z ośrodków, a pytania uwzględniają ich specyficzne warunki (np. być może moglibyśmy wnioskować o samodzielności dziecka, pytając go o przygotowywanie posiłków, jednak w przypadku młodzieży pozostającej w ośrodkach opiekuńczo-wychowawczych, często posiłki przygotowywane są przez kucharkę lub są elementem obowiązkowego dyżuru dziecka).

POMIAR 1

Obliczanie aktualnego poziomu kompetencji

W wyniku wypełnienia kwestionariusza, każdy uczestnik otrzymuje wynik poziomu kompetencji w obszarach: inicjatywa, samodzielność/odpowiedzialność, komunikatywna eksperckość oraz współpraca w zróżnicowanym środowisku. Ewaluator przekazuje wyniki pozostałym członkom zespołu merytorycznego.

Dysponując informacją na temat tego, która kompetencja jest na najniższym, a która na najwyższym poziomie u danej osoby, możliwe jest zaplanowanie indywidualnego podejścia do uczestnika. Jeśli np. Tomek posiada jako najniższą kompetencję inicjatywę na poziomie -3, a komunikatywną eksperckość na najwyższym poziomie +8, to warto podczas pracy z Tomkiem oprzeć pierwsze wyzwanie na najmocniejszym obszarze, w celu aktywizacji w obszarze najsłabszym (realizując wyzwanie w obszarze, w którym Tomek czuje się najlepiej, będzie mu łatwiej podjąć w nim inicjatywę, niż w innym, słabszym wyjściowo obszarze).

Link do ankiety pierwszego pomiaru :
https://docs.google.com/forms/d/10Q_FN5yhsrMg1_ANBxX4WIr2-54zLRHy1jB5ZMs7L8A/viewform?edit_requested=true

Poniżej rozpisany został sposób przyznawania punktów dla każdego pytania w danej kompetencji lub informacja o braku punktacji dla danego pytania. Pytania, które nie są punktowane, służą zebraniu dodatkowych informacji na temat wiedzy, doświadczeń i potrzeb uczestnika. Szczegółowe opisy każdej kompetencji znajdują się w „Podręczniku metodycznym”. Poniżej, przy każdej z nich umieszczony został opis skrócony.

SAMODZIELNOŚĆ I ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Gotowość do podejmowania działań w sposób niezależny i autonomiczny, oparty o własną aktywność, z przestrzenią na dokonywanie własnych wyborów spośród wielu możliwości (zamiast wykonywania poleceń innych osób). To wzięcie spraw we własne ręce.

Kluczowe wskaźniki kompetencji – osoba samodzielna i odpowiedzialna:

- ma stworzoną przestrzeń (m.in. finansową, naukową, mieszkaniową, zawodową), w której dokonuje własnych, autonomicznych wyborów;
- potrafi bez pomocy z zewnątrz wykonać zamierzoną aktywność;
- dotrzymuje terminów, a w przypadku, gdy nie jest to możliwe, dba o przepływ informacji z osobami zaangażowanymi w dane działanie;

5. Czy sam/a dysponujesz swoimi pieniędzmi?

Tak / raczej tak: +1 punkt

Nie / raczej nie: -1 punkt

6. Czy musisz komuś mówić, na co wydajesz kieszonkowe?

Tak / raczej tak: -1 punkt

Nie / raczej nie: 0 punktów

7. Czy masz własne konto bankowe?

Odpowiedź „Tak” – w przypadku, gdy na kolejne pytanie „Czy zakładałeś/aś je samodzielnie” osoba zaznaczyła „Tak” należy przyznać łącznie 1 punkt lub 0 punktów, jeśli zaznaczyła „Nie”.

Odpowiedź „Nie” – 0 punktów

8. Czy zakładałeś/aś je samodzielnie?

Opis punktacji został uwzględniony w pytaniu nr 9.

9. Czy przychodzisz punktualnie do szkoły?

Tak / raczej tak: +1 punkt

Nie / raczej nie: - 1 punkt

10. Czy przychodzisz punktualnie na spotkania ze znajomymi?

Tak / raczej tak: +1 punkt

Nie / raczej nie: - 1 punkt

11. Czy zdarza Ci się odwoływać spotkania w ostatniej chwili?

Tak / raczej tak: -1 punkt

Nie / raczej nie: +1 punkt

13. Jak często odwołujesz spotkania w ostatniej chwili?

Na ogół odwołuję / często: -1 punkt

Raczej rzadko: 0 punktów

14. Czy zdarza Ci się nie przyjść na spotkanie i nie poinformować o tym osoby lub osób, z którymi byłaś/-eś umówiona/y?

Tak / raczej tak: -1 punkt

Nie / raczej nie: + 1 punkt

15. Jak często nie przychodzisz na umówione spotkanie i nie dajesz wcześniej znać, że Cię nie będzie?

Na ogół nie przychodzę i nie uprzedzam: -1

Dość często: -1

Raczej rzadko / bardzo rzadko: 0

16. Czy teraz pracujesz zawodowo?

Tak: +1

Nie: 0

17. Dlaczego teraz nie pracujesz zawodowo?

Chcę pracować, ale w końcu nie podjęłam / podjąłem żadnych kroków, aby zacząć: -1 punkt

Szukałam/em pracy, rozmawiałam/em z pracodawcami, ale nie znalazłam/em pracy: 0 punktów

Nie chcę pracować, bo skupiam się na czymś innym (np. na nauce, odpoczynaniu, zabawie): 0 punktów

18. W jaki sposób znalazłaś/eś obecną pracę?

Sam/a ją znalazłem/am (np. ogłoszenia w internecie, grupa FB): +1 punkt

Ktoś mi załatwił pracę (np. kadra z ośrodka, Fundacja Atalaya): 0 punktów

Nie pamiętam: 0 punktów

19. Jak długo tam pracujesz?

Krócej niż tydzień / 1-2 tygodnie / 3-4 tygodnie / Dłużej niż 1 miesiąc: 0 punktów

Dłużej niż 2 miesiące / Dłużej niż 3 miesiące: +1 punkt

20. Czy podpisałeś umowę z pracodawcą?

Tak: 0 punktów

Nie: -1 punkt

21. Czy czytałeś / czytałaś swoją umowę o pracę?

Tak: + 1 punkt

Tak, częściowo / Nie: - 1 punkt

22. Co oznacza w umowie o pracę kwota brutto?

Kwotę, którą dostanę na rękę: -1 punkt

Całość wynagrodzenia, które następnie będzie pomniejszone o **podatek dochodowy** oraz **składki ZUS** w części obciążającej pracownika: 0 punktów**29. Czy wcześniej pracowałeś/eś zarobkowo lub jako wolontariusz?**

Tak: + 1 punkt

Nie: 0

31. W ilu z tych miejsc pracowałeś / eś 8 tygodni lub dłużej?

W żadnym – 0 punktów

Za jedno lub więcej: + 1 punkt

32. W jaki sposób znalazłeś/eś ostatnią pracę (poprzednią, nie obecną)?

Sam/a ją znalazłem/am (np. ogłoszenia w internecie, grupa FB): +1 punkt

Ktoś mi załatwił pracę (np. kadra z ośrodka, Fundacja Atalaya): 0 punktów

Nie pamiętam: 0 punktów

33. Jak długo tam pracowałeś/eś?

Krócej niż tydzień / 1-2 tygodnie / 3-4 tygodnie: 0 punktów

Dłużej niż 1 miesiąc / Dłużej niż 2 miesiące / Dłużej niż 3 miesiące: +1 punkt

34. Z jakiego powodu przestałaś/eś tam pracować?

Nie podobało mi się, więc rzuciłam/em pracę: -1 punkt

Zostałam/em zwolniona/y, ale nie wiem dlaczego: -1 punkt

Zostałam / em zwolniony ze względu na zastrzeżenia do mojej pracy: -1 punkt

Skończyła mi się umowa (praca, na którą się umówiłam/em została wykonana): 0 punktów

Nie dostałam/em umowy o pracę, więc zrezygnowałam/em: +1 punkt

Nie podobało mi się i mimo rozmów z pracodawcą, sytuacja nie poprawiła się, więc odeszłam/odszedłem: +1 punkt

Miałam/em inne powody, niezwiązane z tą pracą (np. rozpoczęcie tego programu): 0 punktów

INICJATYWA

Inicjatywa to działanie, które zaczyna się bez wcześniejszych wskazań z otoczenia na podstawie samodzielnych celów i własnych wartości. Osoba, która przejawia inicjatywność, podejmuje działania, proponuje nowe rozwiązania i jest zdolna do rozplanowania działań koniecznych do realizacji postawionego sobie celu.

Kluczowe wskaźniki kompetencji – osoba z inicjatywą:

- podejmuje działanie bez wcześniejszych wskazań innych osób;
- w sytuacjach wymagających zmiany, generuje pomysły i inicjuje aktywność w celu konstruktywnego rozwiązania problemu;
- ma pomysły na działania, jakie chce podjąć;
- potrafi określić działania prowadzące do zamierzonego celu;

28. Wymień, co zrobiłaś/eś z tym, co Ci się nie podoba w tej pracy:

Za podjęcie działań +1 punkt (np. rozmowa z managerem, konfrontacja).

-1 za odpowiedź „nic”, za brak działania lub działania unikowe. W tym pytaniu 0 punktów należy przyznać jedynie w sytuacji, w której w pytaniu nr 29 osoba udzieliła klarownej odpowiedzi „Wszystko mi się podoba w obecnej pracy” lub podobnej odpowiedzi, oddającej ten sam sens.

40. W jaki sposób zareagowałaś/eś na to, co Ci się nie podobało w tamtej pracy?

Za podjęcie działań +1 punkt (np. rozmowa z managerem, konfrontacja).

-1 za odpowiedź „nic”, za brak działania lub działania unikowe. W tym pytaniu 0 punktów należy przyznać jedynie w sytuacji, w której w pytaniu nr 29 osoba udzieliła klarownej odpowiedzi „Wszystko mi się podobało w tamtej pracy” lub podobnej odpowiedzi, oddającej ten sam sens.

50. Czy jest coś takiego, co chciał(a)byś robić i mógłbyś/mogłabyś robić, ale tego nie robisz?

Tak / raczej tak: -1 punkt

Nie / raczej nie: + 1 punkt

Trudno powiedzieć: -1 punkt

52. Dlaczego tego nie robisz? Co stoi na przeszkodzie?

Za odpowiedzi typu: „nie chce mi się”, „nie mam czasu”, „bo się nie da” i inne, które stanowią w danym przypadku wymówki: - 1 punkt.

Za odpowiedzi typu: „nie wiem jak to robić”, „boję się” i inne, np. obiektywne przeszkody: 0 punktów.

Czasami może być konieczne sprawdzenie danej rzeczy np. w internecie – czy rzeczywiście nieukończony 18 lat stoi na przeszkodzie podjęcia wolontariatu w schronisku dla psów? W zależności od wyniku weryfikacji tego, co uczestnik napisał w pytaniu 51 i 52, należy przyznać 0 lub -1 punkt.

60. Jak zareagowałaś/eś? Co powiedziałaś/eś? Co zrobiłaś/eś?

+1 punkt za podjęcie działań nakierowanych na konstruktywne rozwiązanie sytuacji. 0 punktów za zachowania agresywne i pasywne, ucieczkowe.

65. Opisz, o co chodziło i jakie podjęłaś/podjąłeś działania, żeby coś zmienić w ośrodku.

+1 punkt za podjęcie działań nakierowanych na konstruktywne rozwiązanie sytuacji. 0 punktów za zachowania agresywne i pasywne, ucieczkowe.

66. Co można zrobić, żeby zmienić coś w ośrodku na lepsze?

Jeśli jest jeden pomysł, to 0 punktów, za dwa pomysły i więcej +1, jeśli nie ma nic wpisane lub jest słowo typu „nic” – wówczas -1 punkt.

67. Co Ty możesz zrobić, żeby to się zmieniło na lepsze?

+1 punkt za co najmniej jeden pomysł na własne działanie - jeśli nie ma nic wpisane lub jest słowo typu „nic” – wówczas -1 punkt.

78. Opisz sytuację, kiedy udało Ci się zrealizować swój pomysł. Co to był za pomysł? Kiedy to było? Kto Ci pomógł? Opisz działania prowadzące do celu.

+1 za opis pomysłu; -1 za brak odpowiedzi w tym pytaniu;

Dodatkowo +1 punkt za opis działań prowadzących do realizacji;

79. Opisz sytuację, kiedy nie udało Ci się zrealizować swojego pomysłu. Co to był za pomysł? Kiedy to było? Dlaczego nie udało Ci się zrealizować pomysłu? Czy planujesz w przyszłości go zrealizować? Dlaczego? Co trzeba zrobić, żeby tym razem się udało? Opisz działania prowadzące do celu.

+1 za opisanie sytuacji (podanie pomysłu i przyczyny braku realizacji); -1 za brak odpowiedzi w tym pytaniu lub odpowiedź typu nie pamiętam / nie wiem; 0 punktów za klarowne napisanie, że taka sytuacja nie wystąpiła oraz za odpowiedź tylko częściową (np. podanie tylko jaki to był pomysł);

WSPÓŁPRACA W ZRÓŻNICOWANYM ŚRODOWISKU

Umiejętność budowania relacji, zarówno zawodowych, jak i prywatnych z osobami odmiennymi od siebie zwłaszcza pod kątem kulturowym, ale również wiekowym, językowym, religijnym, o odmiennych wartościach. Zdolność do współdziałania, rozwiązywania konfliktów i wykonywania zadań, pomimo różnic w wyżej wymienionych obszarach.

Kluczowe wskaźniki kompetencji – osoba potrafiąca współpracować w zróżnicowanym środowisku:

- aktywnie buduje relacje z innymi osobami, niezależnie od (a także z uwzględnieniem) różnic w zakresie kultury, płci, wieku, religii i innych;
- rozwiązuje konflikty i wspólnie wykonuje zadania, pomimo w/w różnic;
- jest otwarta na kontakt i wspólne działanie z osobami z innej kultury, o odmiennej religii, w innym wieku.

23. Czy dobrze dogadujesz się z osobami w pracy?

Tak: +1 punkt

Nie: -1 punkt

Nie wiem: -1 punkt

24. Jak oceniasz swoje relacje z szefem/przełożonymi? Dlaczego?

+1 punkt za odpowiedzi o charakterze pozytywnym, np. „Dobrze, dogaduję się”, „Relacje mamy dobre, przełożona jest spoko”.

-1 punkt za brak odpowiedzi lub odpowiedzi o charakterze negatywnym, np. „Raczej słabe, nie wiem jak z nim rozmawiać”, „Jest kiepsko”.

0 punktów należy przyznać przy wyraźnie neutralnej odpowiedzi np. „Są raczej przeciętne, nie za dobre, ani za złe.”

25. Jak oceniasz swoje relacje ze współpracownikami? Dlaczego?

+1 punkt za odpowiedzi o charakterze pozytywnym, np. „Dobrze, ponieważ się dogaduję”, „Na razie jest spoko”, „Bardzo dobrze, bo poznałem wszystkich”.

-1 punkt za brak odpowiedzi lub odpowiedzi o charakterze negatywnym, np. „Słabo, nie możemy się dogadać”, „Źle, nie lubimy się”.

0 punktów należy przyznać przy wyraźnie neutralnej odpowiedzi np. „Na razie jest przeciętnie, jeszcze się nie znamy, pracuję tam dopiero kilka dni”.

35. Czy dobrze dogadywałeś się z osobami w poprzedniej (ostatniej) pracy?

Tak: +1 punkt

Nie: -1 punkt

Nie wiem: -1 punkt

36. Jak oceniasz swoje relacje z poprzednim szefem/przełożonymi? Co konkretnie miało wpływ na ocenę tych relacji?

+1 punkt za odpowiedzi o charakterze pozytywnym, np. „Dobrze, dogadywałem się”, „Relacje były dobre, szef była okey”.

-1 punkt za brak odpowiedzi lub odpowiedzi o charakterze negatywnym, np. „Raczej słabe, nie mogliśmy się dogadać”, „To była słaba relacja”.

0 punktów należy przyznać przy wyraźnie neutralnej odpowiedzi np. „Były raczej przeciętne, nie za dobre, ani za złe. Przychodziłam punktualnie i słusznie wykonywałam swoje obowiązki.”

37. Jak oceniasz swoje relacje z byłymi współpracownikami? Co konkretnie miało wpływ na ocenę tych relacji?

+1 punkt za odpowiedzi o charakterze pozytywnym, np. „Bardzo dobrze, bo poznałem wszystkich”, „relacje były bardzo dobre wpływ na to miała wcześniejsza znajomość z tymi osobami i dobra współpraca”, „Miałam bardzo dobre kontakty, pomagaliśmy sobie nawzajem, często brałam ich "dyżury", a gdy ja potrzebowałam ich pomocy z chęcią mi jej udzielali”.

-1 punkt za brak odpowiedzi lub odpowiedzi o charakterze negatywnym, np. „Słabo, nie mogliśmy w ogóle się dogadać”, „Źle, nie lubiłem ich”, „Raczej unikaliśmy kontaktu ze sobą”.

0 punktów należy przyznać przy wyraźnie neutralnej odpowiedzi np. „Były raczej przeciętne, nie za dobre, ani za złe. Przychodziłam punktualnie i słusznie wykonywałam swoje obowiązki.”

68. Ilu masz znajomych innej narodowości niż Twoja?

0: -1 punkt

1: 0 punktów

2-5 / Więcej niż 5: +1 punkt

Nie wiem – 0 punktów

70. Ilu masz znajomych innej religii/wyznania niż Twoja/Twoje?

0: -1 punkt

| | | | | | | | |
|-----|---|--------|-----|---|----|----|---------|
| 1: | | | 0 | | | | punktów |
| 2-5 | / | Więcej | niż | / | 5: | +1 | punkt |
| Nie | | wiem | – | | 0 | | punktów |

odpowiedź jasną, klarowną i wyczerpującą należy przyznać +1 punkt. Jeśli odpowiedź jest krótka, lakoniczna, umiarkowanie zrozumiała – wówczas 0 punktów.

41. Co lubisz robić w wolnym czasie?

Jeśli nie została udzielona odpowiedź lub jest ona nie na temat, to -1 punkt.

Za odpowiedź jasną, klarowną i wyczerpującą należy przyznać +1 punkt.

Jeśli odpowiedź jest krótka, lakoniczna, umiarkowanie zrozumiała – wówczas 0 punktów.

42. Czym się interesujesz?

Jeśli nie została udzielona odpowiedź lub jest ona nie na temat, to -1 punkt.

Za odpowiedź jasną, klarowną i wyczerpującą należy przyznać +1 punkt.

Jeśli odpowiedź jest krótka, lakoniczna, umiarkowanie zrozumiała – wówczas 0 punktów.

43. Czy Twoi znajomi wiedzą, czym się interesujesz?

Tak / raczej tak: +1 punkt

Nie / raczej nie: -1 punkt

Trudno powiedzieć: -1 punkt

44. Czy czytasz wypowiedzi na forach lub grupach dyskusyjnych, blogach, dyskusje na Youtubie bądź artykuły?

Tak, często: +1 punkt

Tak, ale rzadko: 0 punktów

Raczej nie / Nie czytam / Trudno powiedzieć: - 1 punkt

45. Jakie to fora, grupy dyskusyjne, blogi? Na jaki temat?

+1, jeśli pojawiła się odpowiedź na temat

-1 za brak odpowiedzi lub odpowiedź nie na temat

46. Czy sam/a wypowiadasz się na forach, grupach dyskusyjnych, blogach, prowadzisz dyskusje na Youtubie bądź tworzysz artykuły?

Tak, często: +1 punkt

Tak, ale rzadko: 0 punktów

Raczej nie / Nigdy się nie wypowiadam / Trudno powiedzieć: - 1 punkt

47. Jakie to fora lub grupy dyskusyjne? Na jaki temat?

+1, jeśli pojawiła się odpowiedź na temat

-1 za brak odpowiedzi

48. Czy należysz do jakichś drużyn sportowych, klubów, kółek zainteresowań?

Tak: +1 punkt

Nie: 0 punktów

Trudno powiedzieć: -1 punkt

49. Wymień drużyny sportowe, kluby, kółka zainteresowań, do których należysz.

+1, jeśli pojawiła się odpowiedź na temat

-1 za brak odpowiedzi

53. W czym jesteś dobra/y? Z czego jesteś dumna/y?

+1 punkt za wymienienie cech, umiejętności, zalet. -1 punkt za brak odpowiedzi lub odpowiedź nie na temat.

55. Jaką chcesz zdobyć wiedzę lub umiejętności? Czego chcesz się nauczyć?

+1 jeśli odpowiedź wskazuje konkretną wiedzę i umiejętności.

-1 jeśli brak odpowiedzi lub nie na temat.

Pytania niepodlegające punktacji – pomiar 1

W kwestionariuszu pomiaru 1 pojawiają się pytania, które nie podlegają punktacji. Przy każdym z nich zawarte jest dodatkowe wyjaśnienie celu, w jakim zostało ono zadane.

4. Czy dostajesz kieszonkowe lub masz pieniądze na swoje wydatki?

Pytanie poprzedza pytania punktowane.

12. Z jakiego powodu odwołujesz spotkania w ostatniej chwili?

Odpowiedź może być pomocna przy pracy coachingowej oraz grupowej z danym uczestnikiem (m.in. na poziomie tworzenia kontraktu grupowego).

26. Co Ci się podoba w tej pracy?

27. Co Ci się nie podoba w tej pracy?

Pytania są wstępem do pytań punktowanych. Odpowiedź w pytaniu 29 warunkuje punktację w pytaniu nr 30 (opis pod pytaniem 30).

30. W ilu miejscach wcześniej pracowałeś/eś?

Pytanie poprzedza pytania punktowane.

38. [pytanie dotyczące poprzedniej, ostatniej pracy] Co Ci się podobało w tamtej pracy?

39. [pytanie dotyczące poprzedniej ostatniej pracy] Co Ci się nie podobało w tamtej pracy?

Pytania są wstępem do pytań punktowanych.

51. Co to takiego, co chciał(a)byś robić?

Pytanie nie podlega punktacji, ale jest konieczne, by móc zweryfikować potencjalne wymówki.

54. Co chciał(a)byś w sobie zmienić?

Pytanie służy wstępnej diagnozie kierunku pracy coachingowej.

56. Czy wiesz, co chcesz robić zawodowo w przyszłości?

57. Co chcesz robić zawodowo w przyszłości?

Pytania służą do celów informacyjnych – dzięki tej wiedzy (czy uczestnik wie, czy nie wie co chce robić), trenerzy będą mogli zorientować się, czy uczestnik posiada bazę do tworzenia swoich wyzwań (kontekst zawodu wymarzonego).

Zakresy kompetencji i wskazówki dla trenerów:

Samodzielność i odpowiedzialność – zakres od -13 do +15

Niski poziom kompetencji -13 do -7

Średni poziom kompetencji -6 do +8

Wysoki poziom kompetencji +9 do +15

Współpraca w zróżnicowanym środowisku – zakres od -10 do +10

Niski poziom kompetencji -10 do -5

Średni poziom kompetencji -4 do 4

Wysoki poziom kompetencji 5 do 10

Komunikatywność eksperckość – zakres od -11 do +11

Niski poziom kompetencji -11 do -6

Średni poziom kompetencji -5 do 5

Wysoki poziom kompetencji 6 do 11

Inicjatywa – zakres od -7 do +9

Niski poziom kompetencji -7 do -3

Średni poziom kompetencji -2 do 5

Wysoki poziom kompetencji 6 do 9

Interpretacja wyników

Podczas wymyślania i projektowania wyzwań przez uczestników, warto zachęcać młodzież o niskim i średnim poziomie inicjatywy do definiowania swoich wyzwań w pierwszej kolejności w obszarze najmocniejszej kompetencji. W przypadku trudności w podejmowaniu inicjatywy, praca na mocnych stronach masz szansę przynieść lepsze rezultaty, niż projektowanie wyzwań w obszarach słabszych kompetencji. Uczestników o wysokim poziomie inicjatywy warto zachęcić do pracy nad wyzwaniami ze słabszych obszarów – będzie im bowiem łatwiej podjąć działanie, a samo wyzwanie będzie bardziej wymagające (większe wyjście ze strefy komfortu), a tym samym pozwoli w większym stopniu rozwinąć daną kompetencję.

Wyniki poszczególnych uczestników w zakresie danej kompetencji mogą być porównywane, chociaż w modelu PLAYA nie ma zasadności, aby to robić. I chociaż informacja, który z uczestników charakteryzuje się w grupie największą inicjatywą czy samodzielnością, może być przydatna dla trenerów przy pracy z grupą (np. w momencie przekazywania grupie decyzyjności), to co do zasady wyniki mają służyć lepszemu

wspieraniu indywidualnemu uczestnika, wskazywać kierunki rozwoju oraz mocne strony, na których rozwój ten należy oprzeć.

Kwestia porównywania wyników pretestu i posttestu danego uczestnika zostanie opisana w finalnej wersji narzędzia diagnostycznego.

W ostatniej części kwestionariusza, uczestnik dokonuje samooceny, zaznaczając najbardziej do siebie pasującą odpowiedź.

Uczestnik dokonuje samooceny w 21 stwierdzeniach, nakierowanych na obszary pracy w programie PLAYA. Ta część pozwoli prowadzącym zorientować się, z jakim stanem wyjściowym rozpoczynają pracę - na ile wymyślanie, projektowanie wyzwań oraz ich realizacja, ale także innowacyjna formuła pracy w modelu PLAYA będą stanowiły dla uczestników wyzwanie samo w sobie. Wyniki tej części będą też pomocne w zakresie doboru poziomu niedyrektywności w pierwszych fazach realizacji modelu. Wskażą też obszary, na które w szczególności warto zwrócić uwagę w grupie podczas fazy tworzenia i realizowania wyzwań.

Gotowość do pracy w danej fazie programu to stopień przygotowania (poczucia gotowości) uczestników do wykonywania charakterystycznych dla danej fazy modelu zadań i czynności:

1. **Wymyślanie wyzwań** – faza tworzenia wyzwań charakteryzuje się autonomicznym wymyśleniem własnych pomysłów na to, co jest możliwe do zrealizowania, aby rozwinąć daną kluczową kompetencję. Osoby, które uważają, że mają dobre pomysły, są kreatywne, lubią podejmować nowe wyzwania i nie zrażają się trudnościami, będą w tej fazie cechować się wyższą gotowością i łatwością działania.
2. **Projektowanie wyzwań** – faza projektowania wyzwań charakteryzuje się autonomicznym wyznaczaniem konkretnych celów w ramach danego pomysłu oraz określaniem działań, prowadzących do jego realizacji. Osoby, które planują swoje działania, potrafią wyznaczać cele, myślą o konsekwencjach swoich działań i potrafią doprowadzać rzeczy do końca, będą w tej fazie cechować się wyższą gotowością i łatwością działania.
3. **Realizacja wyzwań** – faza realizacji wyzwań charakteryzuje się autonomiczną (aczkolwiek niekoniecznie samotną) realizacją wyznaczonych w fazie drugiej celów. Uczestnicy wcielają w życie wykreowane pomysły i realizując wyzwania, rozwijają kluczowe kompetencje. Osoby, które potrafią skutecznie działać, wprowadzają swoje pomysły w życie, lubią zmiany, nie boją się podejmowania ryzyka i dobrze się czują, gdy coś robią, zwłaszcza nowego, a przy tym nie zrażają się trudnościami, będą w tej fazie cechować się wyższą gotowością i łatwością działania.

Gotowość do udziału w procesie grupowym to stopień przygotowania do wejścia we współpracę w grupie. Osoby, które cechuje otwartość na zmiany, które lubią współpracować i pomagać innym, potrafią rozwiązywać problemy i nie zrażają się trudnościami, a także osoby o wysokim stopniu odpowiedzialności, będą łatwiej przechodziły przez kolejne fazy procesu grupowego.

W zależności od dokonanej samooceny, należy przyznać:

- 2 punkty za odpowiedź "Zdecydowanie do mnie nie pasuje"
- 1 punkt za odpowiedź „Raczej do mnie nie pasuje”
- 0 punktów za odpowiedź „Ani tak, ani nie”
- + 1 punkt za odpowiedź „Trochę do mnie pasuje”
- +2 punkty za odpowiedź "Bardzo do mnie pasuje"

w podziale na następujące obszary:

- (1) Gotowość do pracy w fazie wymyślania wyzwań – pytania nr 3, 4, 6, 7, 8, 14, 16
Możliwe wyniki w przedziale -14 do +14.
Niska gotowość – od -14 do -7
Przeciętna gotowość – od -6 do 6
Wysoka gotowość - od 7 do 14
- (2) Gotowość do pracy w fazie projektowania wyzwań – pyt. nr 1, 5, 9, 11, 15, 16, 18
Możliwe wyniki w przedziale -14 do +14.
Niska gotowość – od -14 do -7
Przeciętna gotowość – od -6 do 6
Wysoka gotowość - od 7 do 14
- (3) Gotowość do pracy w fazie realizacji wyzwań – pyt. nr 1, 3, 4, 6, 7, 10, 13, 17, 19, 20
Możliwe wyniki w przedziale -20 do +20
Niska gotowość – od -20 do -10
Przeciętna gotowość – od -9 do 9
Wysoka gotowość - od 10 do 20
- (4) Gotowość do udziału w procesie grupowym – pytania nr 2, 3, 4, 10, 12, 13, 14, 21
Możliwe wyniki w przedziale -16 do +16
Niska gotowość – od -16 do -8
Przeciętna gotowość – od -7 do 7
Wysoka gotowość – od 8 do 16

Wskazówki dla trenerów:Gotowość w fazach wymyślania, projektowania i realizacji wyzwań**Faza 1**

Jeśli w grupie przeważają osoby o niskim poziomie gotowości do pracy w fazie wymyślania wyzwań, w pierwszej fazie projektu (pierwsze spotkania kręgowy) powinny mieć charakter bardziej dyrektywny. Warto wówczas na etapie doświadczenia pogłębiającego (patrz: „Struktura kręgów” w „Podręczniku metodycznym”) zadbać o większą liczbę zadań pobudzających kreatywność, nakierunkowanych na niestandardowe rozwiązywanie problemów, wprowadzających nowość i zmianę.

W przypadku dużej liczby osób o wysokim stopniu gotowości do pracy w tej fazie, wspomniane wyżej doświadczenia warto ograniczyć w czasie, można też oddać grupie część prowadzenia tych doświadczeń lub ich wymyślania. Wówczas na „planowanie” w strukturze kręgów, czyli w przypadku tej fazy spontaniczne tworzenie pomysłów na własne działania, zostanie przeznaczona większa część czasu, niż na doświadczenia pogłębiające.

Faza 2

Jeśli w grupie przeważają osoby o niskim poziomie gotowości do pracy w fazie projektowania wyzwań, pierwsze kręgi w tej fazie powinny mieć charakter bardziej dyrektywny. Na etapie doświadczenia pogłębiającego, należy przewidzieć zadania, w których nacisk położony jest na etap planowania działań, w tym przewidywania konsekwencji i oceny ryzyka.

Analogicznie jak w fazie 1, w przypadku dużej liczby osób o wysokim stopniu gotowości do pracy w tej fazie, wspomniane wyżej doświadczenia warto ograniczyć w czasie, można też oddać grupie część prowadzenia tych doświadczeń lub ich wymyślania. Wówczas na „planowanie” w strukturze kręgów, czyli w przypadku tej fazy określanie celów, prowadzących do realizacji wymyślonych wyzwań, zostanie przeznaczona większa część czasu, niż na doświadczenia pogłębiające.

Faza 3

Jeśli w grupie przeważają osoby o niskim poziomie gotowości do pracy w fazie realizacji wyzwań, warto energię podczas kręgów skoncentrować na tworzeniu możliwie wielu okazji do aktywizacji działań uczestników. Trenerzy mogą też z pomocą uczestnika o najwyższej gotowości do pracy w tej fazie, zamodelować sytuację, w której uczestnik ten przejmuje odpowiedzialność za część działań grupy (np. wymyśla sposób zamknięcia dnia).

Na etapie doświadczenia pogłębiającego, należy przewidzieć zadania, w których grupa realizuje konkretny cel bądź cele, a w trakcie realizacji warto zaplanować trudności bądź zmiany, na które uczestnicy będą reagować.

Analogicznie jak w fazach 1 i 2, w przypadku dużej liczby osób o wysokim stopniu gotowości do pracy w tej fazie, wspomniane wyżej doświadczenia warto ograniczyć w czasie. Warto wówczas oddać grupie możliwie dużo części prowadzenia kręgów i przeznaczyć więcej czasu na rzeczywistą realizację wyzwań (to, co uczestnicy mogą robić podczas kręgów, np. telefonowanie, ustalanie rzeczy przy użyciu internetu, konsultacje etc.).

Gotowość do udziału w procesie grupowym

Poziom gotowości do udziału w procesie grupowym jest wskazówką w zakresie czasu potrzebnego do integracji grupy, budowania w niej zaufania i poczucia bezpieczeństwa. W przypadku niskiej gotowości większości uczestników, należy więcej czasu przewidzieć na integrację, zadbać o to, by kontrakt był współtworzony przez wszystkich uczestników i przewidzieć dodatkowy czas i działania na to, aby całość kontraktu na pewno była jasna i klarowna dla grupy. Choć są to działania, na które trenerzy zawsze powinni zwracać uwagę prowadząc proces grupowy, to w przypadku, gdy grupa charakteryzuje się niskim poczuciem gotowości do udziału w nim, przejście do kolejnych faz procesu grupowego może zająć więcej czasu.

Działania, które warto, aby trenerzy podejmowali:

- dokładne precyzowanie instrukcji do działań, zwłaszcza w części doświadczeń pogłębiających;
- podczas pierwszych kręgów rozkładanie dyrektywności między siebie i stopniowe jej odpuszczanie;
- zostawianie więcej czasu grupie na odpowiadanie na pytania, wymyślanie działań, rozwiązań;
- planowanie działań w małych zespołach (parach, trójkach), aby unikać ekspozycji społecznej uczestników na forum;
- pilnowanie kontraktu (dopóki grupa sama nie zacznie tego robić);

Jeśli większość osób deklaruje wysoki poziom gotowości do udziału w procesie grupowym, trenerzy mogą zaplanować więcej działań na forum grupy i w całej grupie, zwracając cały czas uwagę na efektywność takiej pracy (jakość rozwiązań, tempo uczenia się, głębokość z jaką poruszane są tematy). Mimo, iż nie mogą pominąć żadnego z działań inicjujących model (kontrakt, integracja), to więcej działań trenerów powinna w pierwszej fazie PLAYA dotyczyć modelowania komunikacji w grupie, tworzenia sytuacji nie tylko nakierowanych na dostrzeżenie wspólnoty doświadczeń, ale również różnic

między uczestnikami. Jest to wówczas naturalne uwzględnienie gotowości grupy do pracy, skutkujące rozwinięciem procesu grupowego, w kierunku osiągnięcia współpracującej w synergii grupy.



Zaznacz, czy te zdania odnoszą się do Ciebie. Możesz je poprzedzić słowami: "Na ogół..."

| | Bardzo do mnie pasuje | Trochę do mnie pasuje | Ani tak, ani nie | Raczej do mnie nie pasuje | Zdecydowanie do mnie nie pasuje |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------------|---------------------------------|
| Doprowadzam rzeczy do końca | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Lubię współpracować z innymi | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Nie zrażam się trudnościami | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Lubię podejmować wyzwania | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Myślę o konsekwencjach moich działań | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Lubię nowości | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Najlepiej się czuję, kiedy coś robię | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Mam dobre pomysły | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Planuję swoje działania | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Nie boję się podejmowania ryzyka | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Potrafię przewidywać, co może się wydarzyć | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Chętnie pomagam innym | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Lubię zmiany | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| | | | | | |
|----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Potrafię rozwiązywać problemy | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Potrafię wyznaczać swoje cele | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jestem samodzielną/y | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Wprowadzam swoje pomysły w życie | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jestem dobrze zorganizowana/y | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Potrafię skutecznie działać | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jestem odpowiedzialna/y | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Potrafię dogadać się z innymi | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

POMIAR 2

Obliczanie końcowego poziomu kompetencji

W wyniku wypełnienia kwestionariusza, każdy uczestnik otrzymuje wynik poziomu kompetencji w obszarach: inicjatywa, samodzielność/odpowiedzialność, komunikatywna eksperckość oraz współpraca w zróżnicowanym środowisku. Ewaluator przekazuje wyniki pozostałym członkom zespołu merytorycznego.

Link do ankiety drugiego pomiaru :
https://docs.google.com/forms/d/1JwRACyU1YGcotq5mLAtUG1_mrC5ipEIBzYdyLQyVBi0/edit

Poniżej rozpisany został sposób przyznawania punktów dla każdego pytania w danej kompetencji lub informacja o braku punktacji dla danego pytania. Pytania, które nie są punktowane, służą zebraniu dodatkowych informacji na temat doświadczeń uczestnika lub stanowią punkt wyjścia do kolejnych pytań podlegających punktacji. Szczegółowe opisy każdej kompetencji znajdują się w „Podręczniku metodycznym”. Poniżej, przy każdej z nich umieszczony został opis skrócony.

Pomiar 2 służy sprawdzeniu, czy w wyniku udziału w programie PLAYA zmianie uległ poziom kluczowych kompetencji (spadek, bez zmian lub wzrost) i jeśli tak, to w jakim stopniu. W związku z tym, aby uzyskać wyniki pomiaru 2, do części pytań niezbędne jest porównanie odpowiedzi danego uczestnika z pomiaru 2 z odpowiedziami z pomiaru 1. Każdorazowo, gdy jest to konieczne, informacja ta podana została przy pytaniu.

W nowych pytaniach, służących sprawdzeniu, czy nastąpił rozwój danej kompetencji, punktacja zaczyna się od 0 (brak rozwoju) w górę. Nie ma punktacji ujemnej, należy bowiem wyjść z założenia, że rozwój danej kompetencji mógł nastąpić (punktacja dodatnia) lub nie (0 punktów). W ten sposób będzie możliwe sprawdzenie, czy dana osoba zrobiła jakiś postęp i jeśli tak, to jaki. Jeśli nie podjęła żadnych działań, nie zrealizowała wyzwań czy też nie rozwijała współpracy, wówczas rozwoju nie będzie (0 punktów), podobnie jednak, jak nie będzie spadku kompetencji. Mówimy wówczas o braku zmiany. Wynik ujemny jest jednak możliwy i spadek kompetencji możemy zaobserwować, w przypadku pytań porównawczych (np. uczestnik przed programem PLAYA czytał fora internetowe, a po programie już nie czyta).

SAMODZIELNOŚĆ I ODPOWIEDZIALNOŚĆ

3. Czy teraz (po zakończeniu PLAYA) dostajesz kieszonkowe lub masz pieniądze na swoje wydatki?

Przyznanie punktów w zestawieniu z wynikami pomiaru 1:

Pomiar 1: Tak/raczej tak, pomiar 2: Tak/raczej tak: 0 punktów

Pomiar 1: Tak/raczej tak, pomiar 2: Nie / raczej nie: -1 punkt

Pomiar 1: Nie / raczej nie, pomiar 2: Tak/raczej tak: +1 punkt

Pomiar 1: Nie / raczej nie, pomiar 2: Nie / raczej nie: 0 punktów

4. Czy teraz (po zakończeniu PLAYA) sam/a dysponujesz swoimi pieniędzmi?

Przyznanie punktów w zestawieniu z wynikami pomiaru 1:

Pomiar 1: Tak/raczej tak, pomiar 2: Tak/raczej tak: 0 punktów

Pomiar 1: Tak/raczej tak, pomiar 2: Nie / raczej nie: -1 punkt

Pomiar 1: Nie / raczej nie, pomiar 2: Tak/raczej tak: +1 punkt

Pomiar 1: Nie / raczej nie, pomiar 2: Nie / raczej nie: 0 punktów

5. Czy teraz (po zakończeniu PLAYA) musisz komuś mówić, na co wydajesz kieszonkowe?

Przyznanie punktów w zestawieniu z wynikami pomiaru 1:

Pomiar 1: Tak/raczej tak, pomiar 2: Tak/raczej tak: 0 punktów

Pomiar 1: Tak/raczej tak, pomiar 2: Nie / raczej nie: +1 punkt

Pomiar 1: Nie / raczej nie, pomiar 2: Tak/raczej tak: -1 punkt

Pomiar 1: Nie / raczej nie, pomiar 2: Nie / raczej nie: 0 punktów

6. Czy teraz (po zakończeniu PLAYA) masz własne konto bankowe?

Jeśli osoba nie miała wcześniej konta, wówczas patrz punktacja w pytaniu 7.

Jeśli osoba miała wcześniej konto, to 0 punktów niezależnie od odpowiedzi.

7. Czy zakładałeś/aś je samodzielnie?

Pytanie punktowane tylko w przypadku, gdy osoba w pomiarze 1 zaznaczyła, że nie ma konta bankowego:

Tak: +1 punkt

Nie, ktoś założył je za mnie: 0 punktów

Jeśli osoba zadeklarowała posiadanie konta w pomiarze 1, wówczas 0 punktów niezależnie od odpowiedzi.

8. Czy teraz (po zakończeniu PLAYA) przychodzisz punktualnie do szkoły?

Przyznanie punktów w zestawieniu z wynikami pomiaru 1:

Pomiar 1: Tak/raczej tak, pomiar 2: Tak/raczej tak: 0 punktów

Pomiar 1: Tak/raczej tak, pomiar 2: Nie / raczej nie: -1 punkt

Pomiar 1: Nie / raczej nie, pomiar 2: Tak/raczej tak: +1 punkt

Pomiar 1: Nie / raczej nie, pomiar 2: Nie / raczej nie: 0 punktów

9. Czy teraz (po zakończeniu PLAYA) przychodzisz punktualnie na spotkania ze znajomymi?

Przyznanie punktów w zestawieniu z wynikami pomiaru 1:

Pomiar 1: Tak/raczej tak, pomiar 2: Tak/raczej tak: 0 punktów

Pomiar 1: Tak/raczej tak, pomiar 2: Nie / raczej nie: -1 punkt

Pomiar 1: Nie / raczej nie, pomiar 2: Tak/raczej tak: +1 punkt

Pomiar 1: Nie / raczej nie, pomiar 2: Nie / raczej nie: 0 punktów

10. Czy teraz (po zakończeniu PLAYA) zdarza Ci się odwoływać spotkania w ostatniej chwili?

Przyznanie punktów w zestawieniu z wynikami pomiaru 1:

Pomiar 1: Tak/raczej tak, pomiar 2: Tak/raczej tak: 0 punktów

Pomiar 1: Tak/raczej tak, pomiar 2: Nie / raczej nie: +1 punkt

Pomiar 1: Nie / raczej nie, pomiar 2: Tak/raczej tak: -1 punkt

Pomiar 1: Nie / raczej nie, pomiar 2: Nie / raczej nie: 0 punktów

11. Jak często odwołujesz spotkania w ostatniej chwili?

Przyznanie punktów w zestawieniu z wynikami pomiaru 1:

Pomiar 1: Na ogół odwołuję / często, pomiar 2: Na ogół odwołuję / często: 0 punktów

Pomiar 1: Na ogół odwołuję / często, pomiar 2: Raczej rzadko: +1 punktów

Pomiar 1: Raczej rzadko, pomiar 2: Na ogół odwołuję / często: -1 punkt

Pomiar 1: Raczej rzadko, pomiar 2: Raczej rzadko: 0 punktów

12. Czy teraz (po zakończeniu PLAYA) zdarza Ci się nie przyjść na spotkanie i nie poinformować o tym osoby lub osób, z którymi byłeś/-eś umówiona/y?

Przyznanie punktów w zestawieniu z wynikami pomiaru 1:

Pomiar 1: Tak/raczej tak, pomiar 2: Tak/raczej tak: 0 punktów

Pomiar 1: Tak/raczej tak, pomiar 2: Nie / raczej nie: +1 punkt

Pomiar 1: Nie / raczej nie, pomiar 2: Tak/raczej tak: -1 punkt

Pomiar 1: Nie / raczej nie, pomiar 2: Nie / raczej nie: 0 punktów

13. Jak często nie przychodzisz na umówione spotkanie i nie dajesz wcześniej znać, że Cię nie będzie?

Przyznanie punktów w zestawieniu z wynikami pomiaru 1:

| WYNIK POMIARU 1 | ODPOWIEDŹ POMIARU 2 | WYNIK POMIARU 2 |
|-----------------|--|-----------------|
| -1 | Na ogół nie przychodzę i nie uprzedzam / Dość często | 0 |
| | Raczej rzadko / bardzo rzadko | 1 |
| 0 | Na ogół nie przychodzę i nie uprzedzam / Dość często | -1 |
| | Raczej rzadko / bardzo rzadko | 0 |

14. Czy podczas wakacji pracowałeś/eś zarobkowo?

Tak: +1 punkt

Nie: 0 punktów

15. Dlaczego nie pracowałeś/eś zarobkowo w wakacje?

Chciałam/em pracować, ale w końcu nie podjęłam / podjąłem żadnych kroków, aby zacząć: -1 punkt

Szukałam/em pracy, rozmawiałam/em z pracodawcami, ale nie znalazłam/em pracy: 0 punktów

Nie chciałam/em pracować, bo skupiałam/em się na czymś innym (np. na nauce, odpoczynaniu, zabawie): 0 punktów

16. Jak długo tam pracowałeś/eś lub pracujesz?

Krócej niż tydzień / 1-2 tygodnie / 3-4 tygodnie: 0 punktów

Dłużej niż 1 miesiąc / Dłużej niż 2 miesiące / Dłużej niż 3 miesiące: +1 punkt

23. Czy teraz (po zakończeniu PLAYA) pracujesz zarobkowo?

Tak: +1 punkt

Nie: 0 punktów

24. W jaki sposób znalazłaś/eś obecną pracę?

Sam/a ją znalazłem/am (np. ogłoszenia w internecie, grupa FB): +1 punkt

Ktoś mi załatwił pracę (np. kadra z ośrodka, Fundacja Atalaya): 0 punktów

Nie pamiętam: 0 punktów

52. Czy masz poczucie, że stworzyłeś/aś pomysły samodzielnie? Że były to Twoje pomysły na działania?

Tak: +1 punkt

Nie, ktoś inny wymyślał je dla mnie: 0 punktów

54. Czy zamierzasz dalej pracować nad którymś z postawionych sobie wyzwań lub celów coachingowych?

Tak / Raczej tak: +1 punkt

Raczej nie / Nie: 0 punktów

INICJATYWA

22. Czy coś zrobiłaś/eś z tym, co Ci się nie podoba w tej pracy i jeśli tak, to co?

Za podjęcie konstruktywnych działań +1 punkt (np. rozmowa z managerem, konfrontacja).

0 za odpowiedź „nic”, za brak działania lub działania unikowe czy agresywne. W tym pytaniu 0 punktów należy przyznać również w sytuacji, w której w pytaniu nr 23 osoba udzieliła klarownej odpowiedzi „Wszystko mi się podoba w obecnej pracy” lub podobnej odpowiedzi, oddającej ten sam sens.

33. Czy jest coś takiego, co chciał(a)byś robić i mógłbyś/mogłabyś robić, ale tego nie robisz?

Przyznanie punktów w zestawieniu z wynikami pomiaru 1:

| WYNIK POMIARU 1 | ODPOWIEŹ POMIARU 2 | WYNIK POMIARU 2 |
|-----------------|--------------------|-----------------|
| -1 | Tak / raczej tak | 0 |
| | Nie / raczej nie | 1 |
| | Trudno powiedzieć | 0 |
| +1 | Tak / raczej tak | -1 |
| | Nie / raczej nie | 0 |
| | Trudno powiedzieć | -1 |

35. Dlaczego tego nie robisz? Co stoi na przeszkodzie?

Przyznanie punktów w zestawieniu z wynikami pomiaru 1:

| WYNIK POMIARU 1 | ODPOWIEŹ POMIARU 2 | WYNIK POMIARU 2 |
|-----------------|--|-----------------|
| -1 | „nie chce mi się”, „nie mam czasu”, „bo się nie da” i inne, które stanowią w danym przypadku wymówki | 0 |
| | „nie wiem jak to robić”, „boję się” i inne, np. obiektywne przeszkody | 1 |
| +1 | „nie chce mi się”, „nie mam czasu”, „bo się nie da” i inne, które stanowią w danym przypadku wymówki | -1 |
| | „nie wiem jak to robić”, „boję się” i inne, np. obiektywne przeszkody | 0 |

Czasami może być konieczne sprawdzenie danej rzeczy np. w internecie – czy rzeczywiście nieukończone 18 lat stoi na przeszkodzie podjęcia wolontariatu w schronisku dla psów? W zależności od wyniku weryfikacji tego, co uczestnik napisał w pytaniu 34, należy przyznać 0 lub -1 punkt.

50. Jak zareagowałaś/eś? Co powiedziałaś/eś? Co zrobiłaś/eś?

+1 punkt za podjęcie działań nakierowanych na konstruktywne rozwiązanie sytuacji. 0 punktów za zachowania agresywne i pasywne, ucieczkowe.

51. Ile pomysłów na realizację wyzwań podczas PLAYA wymyśliłaś/eś?

0 – 0 punktów

1 – 1 punkt

2 – 2 punkty

3 i więcej – 3 punkty

53. Ile z tych wyzwań udało Ci się zrealizować?

żadnego – 0 punktów

1 – 1 punkt

2 – 2 punkty

3 – 3 punkty

4 i więcej – 4 punkty

WSPÓŁPRACA W ZRÓŻNICOWANYM ŚRODOWISKU**17. Czy dobrze dogadywałaś/eś się z osobami w pracy?**

Tak: +1 punkt

Nie: 0 punktów

Nie wiem: 0 punktów

18. Jak oceniasz swoje relacje z szefem/przełożonymi? Dlaczego?

+1 punkt za odpowiedzi o charakterze pozytywnym, np. „Dobrze, dogaduję się”, „Relacje mamy dobre, przełożona jest spoko”.

0 punktów za brak odpowiedzi lub odpowiedzi o charakterze negatywnym, np. „Raczej słabe, nie wiem jak z nim rozmawiać”, „Jest kiepsko”.

0 punktów należy przyznać również przy wyraźnie neutralnej odpowiedzi np. „Są raczej przeciętne, nie za dobre, ani za złe.”

19. Jak oceniasz swoje relacje ze współpracownikami? Co konkretnie miało wpływ na ocenę tych relacji?

+1 punkt za odpowiedzi o charakterze pozytywnym, np. „Dobrze, ponieważ się dogaduję”, „Na razie jest spoko”, „Bardzo dobrze, bo poznałem wszystkich”.

0 punktów za brak odpowiedzi lub odpowiedzi o charakterze negatywnym, np. „Słabo, nie możemy się dogadać”, „Źle, nie lubimy się”.

0 punktów należy przyznać również przy wyraźnie neutralnej odpowiedzi np. „Na razie jest przeciętnie, jeszcze się nie znamy, pracuję tam dopiero kilka dni”.

41. Czy w ciągu tych wakacji współpracowałeś/aś z kimś innej narodowości niż Twoja?

Tak: +1 punkt

Nie: 0 punktów

Nie wiem: 0 punktów

43. Czy w ciągu tych wakacji współpracowałeś/aś z kimś innej religii/wyznania niż Twoja/Twoje?

Tak: +1 punkt

Nie: 0 punktów

Nie wiem: 0 punktów

45. Czy w ciągu tych wakacji współpracowałeś/aś z kimś starszym od Ciebie więcej niż 5 lat?

Tak: +1 punkt

Nie: 0 punktów

Nie wiem: 0 punktów

47. Ty i współpraca. Czego się o sobie dowiedziałeś/eś w ciągu ostatnich wakacji, jeśli chodzi o współpracę z innymi osobami (w szkole, w pracy, na warsztatach, w ośrodku).

Za określenie jakichś obszarów nowych +1 punkt (np. „że jestem bardzo otwarta na ludzi”, „że trzeba zwracać uwagę na innych pracujących w grupie”, „umiem współpracować ale wolę jednak przewodzić grupie, bądź mieć duży wpływ na podejmowanie decyzji”).

Za brak odpowiedzi lub wpisanie „nie wiem”: 0 punktów



KOMUNIKATYWNA EKSPERCKOŚĆ

Wstęp do ewaluacji

W tej kategorii najbardziej znaczące dla ewaluacji jest to, na ile odpowiedź jest na temat. Przy pytaniach otwartych, ważne będą subiektywne odczucia ewaluatora, w kwestii łatwości z jaką był w stanie zrozumieć odpowiedź. Przy każdym pytaniu jest dodatkowy opis, jednakże należy się kierować zasadą, że jeśli w danym pytaniu nie została udzielona odpowiedź lub jest ona nie na temat, to wówczas przyznany zostaje -1 punkt. Za odpowiedź jasną, klarowną i wyczerpującą należy przyznać +1 punkt. Jeśli odpowiedź jest krótka, lakoniczna, umiarkowanie zrozumiała – wówczas 0 punktów.

25. Co lubisz robić w wolnym czasie?

Przyznanie punktów w zestawieniu z wynikami pomiaru 1 (patrz tabela).

Legenda:

BO / NT – brak odpowiedzi, odpowiedź nie na temat

OL – odpowiedź krótka, lakoniczna, umiarkowanie zrozumiała

PO – odpowiedź jasna, klarowna i wyczerpująca

| WYNIK POMIARU 1 | ODPOWIEŹ POMIARU 2 | WYNIK POMIARU 2 |
|-----------------|--------------------|-----------------|
| -1 | BO / NT | 0 |
| | OL | 0 |
| | PO | 1 |
| 0 | BO / NT | -1 |
| | OL | 0 |
| | PO | 1 |
| +1 | BO / NT | -1 |
| | OL | -1 |
| | PO | 0 |

26. Czym się interesujesz?

Przyznanie punktów w zestawieniu z wynikami pomiaru 1 (patrz tabela).

Legenda:

BO / NT – brak odpowiedzi, odpowiedź nie na temat

OL – odpowiedź krótka, lakoniczna, umiarkowanie zrozumiała

PO – odpowiedź jasna, klarowna i wyczerpująca

| WYNIK POMIARU 1 | ODPOWIEŹ POMIARU 2 | WYNIK POMIARU 2 |
|-----------------|--------------------|-----------------|
| -1 | BO / NT | 0 |
| | OL | 0 |
| | PO | 1 |

| | | |
|-----------|---------|-----------|
| 0 | BO / NT | -1 |
| | OL | 0 |
| | PO | 1 |
| +1 | BO / NT | -1 |
| | OL | -1 |
| | PO | 0 |

27. Czy Twoi znajomi wiedzą, czym się interesujesz?

Przyznanie punktów w zestawieniu z wynikami pomiaru 1 (patrz tabela).

| WYNIK POMIARU 1 | ODPOWIEDŹ POMIARU 2 | WYNIK POMIARU 2 |
|------------------------|----------------------------|------------------------|
| -1 | Tak / raczej tak | 1 |
| | Nie / raczej nie | 0 |
| | Trudno powiedzieć | 0 |
| +1 | Tak / raczej tak | 0 |
| | Nie / raczej nie | -1 |
| | Trudno powiedzieć | -1 |

28. Czy czytasz wypowiedzi na forach lub grupach dyskusyjnych, blogach, dyskusje na Youtube bądź artykuły?

Przyznanie punktów w zestawieniu z wynikami pomiaru 1 (patrz tabela).

| WYNIK POMIARU 1 | ODPOWIEDŹ POMIARU 2 | WYNIK POMIARU 2 |
|------------------------|---|------------------------|
| -1 | Tak, często | 1 |
| | Tak, ale rzadko | 1 |
| | Raczej nie / Nie czytam / Trudno powiedzieć | 0 |
| 0 | Tak, często | 1 |
| | Tak, ale rzadko | 0 |
| | Raczej nie / Nie czytam / Trudno powiedzieć | -1 |
| +1 | Tak, często | 0 |
| | Tak, ale rzadko | -1 |
| | Raczej nie / Nie czytam / Trudno powiedzieć | -1 |

29. Jakie to fora, grupy dyskusyjne, blogi? Na jaki temat?

Przyznanie punktów w zestawieniu z wynikami pomiaru 1:

BO / NT – brak odpowiedzi lub odpowiedź nie na temat

OP – odpowiedź pełna, na temat

| WYNIK POMIARU 1 | ODPOWIEDŹ POMIARU 2 | WYNIK POMIARU 2 |
|------------------------|----------------------------|------------------------|
|------------------------|----------------------------|------------------------|

| | | |
|----|---------|----|
| -1 | BO / NT | 0 |
| | OP | 1 |
| +1 | BO / NT | -1 |
| | OP | 0 |

30. Czy sam/a wypowiadasz się na forach, grupach dyskusyjnych, blogach, prowadzisz dyskusje na Youtube bądź tworzysz artykuły?

Przyznanie punktów w zestawieniu z wynikami pomiaru 1 (patrz tabela).

| WYNIK POMIARU 1 | ODPOWIEDŹ POMIARU 2 | WYNIK POMIARU 2 |
|-----------------|---|-----------------|
| -1 | Tak, często | 1 |
| | Tak, ale rzadko | 1 |
| | Raczej nie / Nigdy się nie wypowiadam / Trudno powiedzieć | 0 |
| 0 | Tak, często | 1 |
| | Tak, ale rzadko | 0 |
| | Raczej nie / Nie czytam / Trudno powiedzieć | -1 |
| +1 | Tak, często | 0 |
| | Tak, ale rzadko | -1 |
| | Raczej nie / Nie czytam / Trudno powiedzieć | -1 |

31. Jakie to fora lub grupy dyskusyjne? Na jaki temat?

Przyznanie punktów w zestawieniu z wynikami pomiaru 1:

BO / NT – brak odpowiedzi lub odpowiedź nie na temat

OP – odpowiedź pełna, na temat

| WYNIK POMIARU 1 | ODPOWIEDŹ POMIARU 2 | WYNIK POMIARU 2 |
|-----------------|---------------------|-----------------|
| -1 | BO / NT | 0 |
| | OP | 1 |
| +1 | BO / NT | -1 |
| | OP | 0 |

32. Czy należysz do jakichś drużyn sportowych, klubów, kółek zainteresowań?

Przyznanie punktów w zestawieniu z wynikami pomiaru 1 (patrz tabela).

| WYNIK POMIARU 1 | ODPOWIEDŹ POMIARU 2 | WYNIK POMIARU 2 |
|-----------------|---------------------|-----------------|
| -1 | Tak | 1 |
| | Nie | 0 |
| | Trudno powiedzieć | 0 |

| | | |
|----|-------------------|----|
| 0 | Tak | 1 |
| | Nie | 0 |
| | Trudno powiedzieć | -1 |
| +1 | Tak | 0 |
| | Nie | 0 |
| | Trudno powiedzieć | -1 |

36. W czym jesteś dobra/y? Z czego jesteś dumna/y?

Przyznanie punktów w zestawieniu z wynikami pomiaru 1:

BO / NT – brak odpowiedzi lub odpowiedź nie na temat

OP – odpowiedź pełna, na temat (wymienienie cech, umiejętności lub/i zalet)

| WYNIK POMIARU 1 | ODPOWIEŹ POMIARU 2 | WYNIK POMIARU 2 |
|-----------------|--------------------|-----------------|
| -1 | BO / NT | 0 |
| | OP | 1 |
| +1 | BO / NT | -1 |
| | OP | 0 |

37. Jaką chcesz zdobyć wiedzę lub umiejętności jeszcze w tym roku?

+1 jeśli odpowiedź wskazuje konkretną wiedzę i umiejętności.

0 punktów jeśli brak odpowiedzi lub nie na temat.

38. Jaką chcesz zdobyć wiedzę lub umiejętności w dłuższej perspektywie – w ciągu 1-2 lat?

+1 jeśli odpowiedź wskazuje konkretną wiedzę i umiejętności.

0 punktów, jeśli brak odpowiedzi lub nie na temat.

39. Co dał Ci udział w PLAYA w te wakacje?

+1 jeśli odpowiedź jest zrozumiała, jasna i co najmniej 1-zdaniowa (niezależnie od treści).

0 punktów, jeśli odpowiedź jest lakoniczna (np. jeden wyraz) lub jeśli nie zostało wpisane nic.

40. Jaką wiedzę lub umiejętności zdobyłaś/eś dzięki PLAYA w te wakacje?

+1 jeśli odpowiedź jest zrozumiała, jasna, wymienia co najmniej 1 umiejętność lub/i wiedzę.

0 punktów, jeśli nie zostało wpisane nic.

Pytania niepodlegające punktacji – pomiar 2

W kwestionariuszu pomiaru 2 pojawiają się pytania, które nie podlegają punktacji. Przy każdym z nich zawarte jest dodatkowe wyjaśnienie celu, w jakim zostało ono zadane.

20. Co Ci się podobało w tej pracy?

21. Co Ci się nie podobało w tej pracy?

Pytania są wstępem do pytań punktowanych. Odpowiedź w pytaniu 23 warunkuje punktację w pytaniu nr 24 (opis pod pytaniem 24).

34. Co to takiego, co chciał(a)byś robić?

Pytanie nie podlega punktacji, ale jest konieczne, by móc zweryfikować potencjalne wymówki.

49. Przypomnij sobie ostatnią sytuację, kiedy coś Ci się nie podobało, np. coś się zdenerwowało. Opisz tę sytuację i napisz, co Ci się nie spodobało i dlaczego.

Pytanie jest wstępem do pytań punktowanych.

Gdzie poznałeś/eś tę osobę? (pytanie pojawia się trzykrotnie)

Pytania służą sprawdzeniu, czy uczestnik orientuje się skąd pochodzą osoby innej narodowości, religii, wieku i uzyskaniu informacji o tym, na ile środowisko jest różnorodne i w jakim kontekście ma kontakt z tymi osobami.

Zakresy kompetencji i wskazówki dla trenerów:

Samodzielność i odpowiedzialność – zakres od -10 do +16

Niski poziom od -10 do -4

Średni poziom od -3 do +10

Wysoki poziom od +10 do +16

Współpraca w zróżnicowanym środowisku – zakres od 0 do +7

Niski poziom od 0 do 1

Średni poziom od 2 do 5

Wysoki poziom od 6 do 7

Komunikatywność eksperckość – zakres od -9 do +13

Niski poziom od -9 do -4

Średni poziom od -3 do 7

Wysoki poziom od 8 do 13

Inicjatywa – zakres od -3 do +11

Niski poziom od -3 do 0

Średni poziom od +1 do +8

Wysoki poziom od +8 do +11

Interpretacja wyników

Wynik pierwszego i drugiego pomiaru danego uczestnika, należy porównywać zakresami kompetencji, a nie punktacją. Skale pretestu i posttestu nie są równe, nie jest więc możliwe porównanie wyniku punktowego dla danej kompetencji. Można jednak porównać zakresy (niski, średni, wysoki) i wnioskować o zmianie w zakresie danej kompetencji (wzrost, spadek, bez zmian). Wyniki warto zaprezentować zbiorczo grupie podczas ostatniego, podsumowującego spotkania, a także omówić je indywidualnie podczas sesji rozmów z poszczególnymi uczestnikami (przedstawienie i konfrontacja

wyników – na ile dana osoba podobnie widzi daną zmianę, na ile ją czuje, nad czym dalej chce pracować, co rozwijać).

Pytania od nr 55 do 61 służą wyłącznie ewaluacji samego modelu PLAYA (informacje przydatne dla trenerów prowadzących i kadry merytorycznej) i nie podlegają punktacji dla uczestników (ta część stanowi ankietę ewaluacyjną – feedback dla prowadzących).

W ostatniej części kwestionariusza uczestnik ponownie dokonuje samooceny w 21 stwierdzeniach, nakierowanych na obszary pracy w modelu PLAYA – wyniki tej części nie wchodzi w punktację kluczowych kompetencji, stanowią uzupełnienie diagnozy indywidualnej, a ewentualne zmiany w tym zakresie mogą zostać omówione z uczestnikami podczas sesji podsumowującej program w rozmowach indywidualnych (np. czy w wyniku udziału w programie PLAYA zmienił się stosunek uczestnika do współpracy bądź zmniejszyła obawa związana z podejmowaniem ryzyka).

W zależności od dokonanej samooceny, należy przyznać:

- 2 punkty za odpowiedź „Zdecydowanie do mnie nie pasuje”
- 1 punkt za odpowiedź „Raczej do mnie nie pasuje”
- 0 punktów za odpowiedź „Ani tak, ani nie”
- + 1 punkt za odpowiedź „Trochę do mnie pasuje”
- +2 punkty za odpowiedź „Bardzo do mnie pasuje”

Może również nastąpić przejście z fazy nieświadomionej niekompetencji do świadomej niekompetencji, czyli np. w pierwszym pomiarze uczestnik zaznaczył, że całkowicie się zgadza ze stwierdzeniem, iż potrafi rozwiązywać problemy. W wyniku udziału w programie PLAYA i doświadczenia w rzeczywistości sytuacji problemowych, podczas drugiego pomiaru zaznacza, iż raczej to stwierdzenie do niego nie pasuje. Możemy wówczas wnioskować o przejściu w wyniku rozwoju z fazy nieświadomionej niekompetencji do uświadomionej niekompetencji.

Charakterystyka wyżej wspomnianych faz (za: Encyklopedia Governica, www.Governica.com):

Nieświadoma niekompetencja - jednostka w tej fazie nie rozumie lub nie wie jak coś zrobić i nie potrafi ponadto rozpoznać swoich braków. Niektóre osoby mogą nawet na tym etapie podważać przydatność umiejętności. W tej fazie to sama jednostka musi uznać, iż jest w danej dziedzinie niekompetentna i sama uznać wartość nabycia nowych umiejętności. Jest to warunek konieczny przed przejściem do następnego etapu. Czas w jakim jednostka pozostanie na tym etapie zależy tylko od wewnętrznych bodźców motywacyjnych do nauki.

Świadoma niekompetencja - na tym etapie jednostka nie umie i nie potrafi czegoś zrobić, jednakże jest świadoma owego braku oraz zdaje sobie sprawę z wartości poznania nowej zdolności, przyswojenia nowej wiedzy. Warto pamiętać, że popełnianie błędów na tym etapie jest integralnym składnikiem procesu nauczania na tym etapie.

Fundacja Atalaya

ul. Wolność 5/17, 01-018 Warszawa

KRS: 0000525808

REGON: 147464754

fundacja@atalaya.pl

www.atalaya.pl

Narzędzie diagnostyczne powstało w ramach innowacji społecznej PLAYA, realizowanej przez Fundację Atalaya w ramach konkursu grantowego TransferHUB od edukacji do zatrudnienia, będącego częścią projektu „TransferHUB – generowanie, wsparcie grantowe i inkubacja innowacji społecznych. Przejście z systemu edukacji do aktywności zawodowej”, który realizują: Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych w partnerstwie z PwC Sp. z o.o. oraz Fundacją Pracownia Badań i Innowacji Społecznych „Stocznia” w ramach programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, finansowanego z Funduszy Europejskich.

Autorki narzędzia: Anna Brymora, Anna Ejme, Monika Stec, Marzena Stopa

Narzędzie udostępniane jest na zasadach licencji Creative Commons (CC)

Uznanie autorstwa – na tych samych warunkach 3.0 Polska [CC BY-SA 3.0 PL]

Produkt jest rozpowszechniany bezpłatnie.

Właścicielem autorskich praw majątkowych do niniejszego Utworu jest Skarb Państwa – Ministerstwo Rozwoju. W celu uzyskania prawa do korzystania z autorskich praw majątkowych do niniejszego Utworu dla dowolnego celu, również komercyjnego, należy zwrócić się o przyznanie licencji na wykorzystanie tych praw do ich właściciela. Licencja ta zostanie udzielona nieodpłatnie.

Rozpowszechniając lub publicznie wykonując niniejszy Utwór lub jakikolwiek utwór zależny, licencjodawca jest zobowiązany zachować w stanie nienaruszonym wszelkie oznaczenia związane z prawną-autorską ochroną Utworu oraz zapewnić, stosownie do możliwości używanego nośnika lub środka przekazu oznaczenie, a w przypadku utworu zależnego, oznaczenie wskazujące na wykorzystanie Utworu w utworze zależnym (np. "francuskie tłumaczenie Utworu Twórcy," lub "koncepcja na podstawie Utworu Twórcy").

Warszawa, 2017