

## Twój osobisty GPS – skrypt metodyczny

Skrypt metodyczny jest wynikiem i podsumowaniem projektu innowacyjnego Projekt „Twój osobisty GPS (Gry, Procesy, Symulacje) zrealizowanego przez Stowarzyszenie Upowszechniania Wiedzy „ExploRes” w ramach Inkubatora Innowacji Społecznych TransferHUB ([www.transferhub.pl](http://www.transferhub.pl)) prowadzonego przez Fundację Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych FISE, PwC Polska Spółka z o.o. oraz Fundację Pracownię Badań i Innowacji Społecznych „Stocznia” współfinansowanego z Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój w ramach Funduszy Europejskich.

*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 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").*

Projekt „Twój osobisty GPS” jest skierowany do doradców zawodowych prowadzących zajęcia z uczniami VII i VIII klas szkół podstawowych. Stworzyliśmy go, aby promować korzystanie z aktywnych metod warsztatowych w pracy z młodzieżą. Jako Stowarzyszenie Upowszechniania Wiedzy „ExploRes” prowadzimy od czterech lat autorskie działania z obszaru doradztwa zawodowego – opierają się one na zastosowaniu gier, procesów i symulacji. (Więcej informacji o naszych działaniach można znaleźć na stronie [www.imagine.edu.pl](http://www.imagine.edu.pl)) Nasze doświadczenie pokazuje, że aktywne metody warsztatowe łączą skuteczność w pobudzaniu refleksji nad wyborami zawodowymi z dobrą zabawą dla uczestników i prowadzących. Z tego powodu zdecydowaliśmy się na opracowanie materiałów, które opisują nasz sposób pracy. Zachęcamy do zapoznania się z nimi.

W ramach projektu przygotowaliśmy dwa skrypty – pierwszy z nich zawiera informacje metodyczne dla prowadzących, drugi scenariusze działań do zrealizowania z młodzieżą. W swojej pracy warsztatowej przyjmujemy zasadę, że prowadzący zajęcia występuje podczas nich w roli trenera – skrypt metodyczny opisuje jej założenia, sposób postępowania trenera w pracy z grupą oraz zawiera praktyczne wskazówki związane z pełnieniem tej roli. W drugim skrypcie znajdują się scenariusze trzech warsztatów, które pozwalają podjąć z uczniami temat kształtowania własnej kariery, współpracy z innymi oraz projektowania aktywności zawodowej z wykorzystaniem potencjału grupy.

Nazwa projektu – „Twój osobisty GPS” ma więc podwójne znaczenie. Z jednej strony niczym nawigacja GPS pomaga nauczycielowi odnaleźć się w roli trenera. Z drugiej zachęca do poprowadzenia z uczniami działań opartych na Grze, Procesie i Symulacji (GPS) po to, aby wesprzeć ich w określaniu własnych współrzędnych na mapie rozwoju. Chcemy przygotować nauczycieli do tego, aby efektywniej pomagali młodym ludziom w odnajdywaniu się na zawodowej drodze.

Mamy nadzieję, że narzędzia wypracowane w ramach tego projektu ułatwią Państwu wspieranie młodych ludzi w ich wyborach edukacyjno-zawodowych oraz zainspirują do szerokiego stosowania metod aktywnych w zajęciach doradztwa zawodowego.

Arkadiusz Nepelski

Andrzej Lesiak

## Wprowadzenie

Cieszymy się, że sięgasz po ten skrypt. Zapraszamy do zapoznania się z naszą koncepcją prowadzenia zajęć metodami aktywnymi i wejścia w rolę trenera w pracy z młodzieżą. Wszystko, czego potrzebujesz, aby zacząć tę przygodę to:

- **odwaga** wypróbowania nowego sposobu pracy, który zakłada dużą przestrzeń wyboru i autorefleksji dla uczestników Twoich zajęć;
- **ciekawość i gotowość** do poznania punktu widzenia innych osób;
- **wytrwałość**, która pozwoli Ci cieszyć się sukcesami w prowadzeniu grupy i uważnie przyglądać ewentualnym potknięciom.

Bycie trenerem wymaga przyjęcia wobec uczestników zajęć postawy, która może różnić się od tradycyjnie pojmowanej roli nauczyciela. Zakłada ona, że prowadzący jest osobą, która stwarza uczestnikom zajęć przestrzeń do samodzielnego dokonywania odkryć. Nie przekazuje on zatem określonej wiedzy, ale proponuje grupie uczestnictwo w działaniach i zachęca do refleksji wokół własnych wyborów w ramach tych doświadczeń. W związku z tym, że młodzież zyskuje tak duże pole do własnej aktywności, warsztaty mogą mieć niespodziewany przebieg. Nie jest to jednak powód do obaw: dzięki zyskaniu przez uczniów autonomii, rośnie zaangażowanie w pracę – a to przekłada się na satysfakcję z uczestnictwa i zwiększa efektywność zajęć. Młodzi ludzie zaczynają rozumieć, że to oni sami są tymi, którzy podejmują wybory i ponoszą ich konsekwencje.

Skrypt metodyczny, który właśnie czytasz, pomoże Ci wejść w rolę trenera i wskaże zasady ułatwiające prowadzenie warsztatów. W dalszej jego części znajdziesz następujące elementy:

- I. Opis założeń projektu „Twój osobisty GPS”
- II. Syntetyczny opis trzech modułów składających się na skrypt zajęciowy
- III. Charakterystyka zajęć warsztatowych prowadzonych metodami aktywnymi
- IV. Założenia dotyczące pracy trenera i praktyczne wskazówki
- V. Informacje o partycypacyjnym modelu powstawania skryptów

Zapraszamy do lektury – a przede wszystkim do wypróbowania naszej propozycji we własnej pracy doradcy zawodowego.

## I. Opis założeń projektu „Twój osobisty GPS”

### 1. Cele

Cykl zajęć dla młodzieży składa się z trzech modułów – ich celem jest stworzenie młodym ludziom przestrzeni do namysłu przy wyborze najlepszej dla nich ścieżki edukacyjno-zawodowej. Zdarza się, że ich własne potrzeby i marzenia są tłumione różnymi względami: presją rodziców i najbliższych, wpływami rówieśników, względami materialnymi bądź też modą na dany kierunek studiów/zawód. Wszystkie trzy propozycje zajęć pozwalają uczniom zastanowić się nad tymi czynnikami i sprawdzić, które z nich kierują ich wyborami. Dzięki temu pomagają w podjęciu autonomicznych decyzji o swojej przyszłości. Szersze informacje o tematach podejmowanych w poszczególnych blokach znajdują się w rozdziale „Syntetyczny opis trzech modułów składających się na skrypt zajęciowy”.

### 2. Metoda warsztatowa

Zajęcia są prowadzone aktywnymi metodami warsztatowymi. Oznacza to, że prowadzący nie przekazuje uczniom określonych treści w formie informacji, ale zaprasza ich do udziału w działaniach, które pozwalają im samodzielnie doświadczać, podejmować refleksję i wyciągać wnioski związane z życiem zawodowym. Dzięki temu uczestnicy zyskują przestrzeń do odkrywania i poznawania siebie, błędzenia i uczenia na błędach, zadawania pytań, wymiany poglądów między sobą.

Każdy warsztat ma dwudzielną budowę: w pierwszej części uczestnicy biorą udział w doświadczeniu o charakterze gry, symulacji lub procesu, w drugiej poddają je obserwacji: dyskutują o zagadnieniu, którego ono dotyczyło i przyglądają występującym w nim mechanizmom. Dokładny opis najważniejszych cech zajęć warsztatowych znajduje się w rozdziale „Charakterystyka zajęć warsztatowych prowadzonych metodami aktywnymi”.

### 3. Rola prowadzącego

W wyżej opisanej koncepcji zajęć rola prowadzącego różni się od zadań nauczyciela w trakcie lekcji (rozumianych jako przekazywanie i sprawdzanie wiedzy). To uczniowie mają podczas tych zajęć działać i odkrywać, a do prowadzącego należy wyznaczenie obszaru i celu tej aktywności, ustalenie jej zasad i stanie na ich straży oraz wsparcie klasy w podejmowaniu refleksji na temat własnej pracy. Trener stwarza więc przede wszystkim warunki do tego, by wszyscy uczestnicy mogli się angażować na równych prawach i wyciągać wnioski z przebiegu gier, symulacji i procesów. Aby podkreślić odmienną specyfikę tej roli zdecydowaliśmy się używać na potrzeby tych skryptów wymiennie dwóch określeń: trener oraz prowadzący. Więcej o pracy trenera piszemy w rozdziale „Założenia dotyczące pracy trenera i praktyczne wskazówki”

## II. Syntetyczny opis trzech modułów składających się na skrypt zajęciowy

W ramach projektu „Twój osobisty GPS” przygotowaliśmy do wykorzystania podczas zajęć z doradztwa zawodowego trzy moduły. Każdy z nich trwa 90 minut. Chcemy Ci krótko o nich opowiedzieć, aby dać zarys tego, jakie tematy podejmuje z młodzieżą trener, realizując skrypt zajęciowy. Szczegółowe opisy działań uczniów i trenera w trakcie poszczególnych zajęć znajdują się w skrypcie zajęciowym.

### 1. „Moja droga”

Te zajęcia opierają się na symulacji – uczniowie biorą udział w grze, w której ich zadaniem jest zaplanować swój kierunek rozwoju zawodowego na najbliższe dziesięć lat. Decyzje nie będą skomplikowane – w każdej turze, która oznacza jeden rok życia, będą określali, czy ich priorytetem jest rozwijanie kariery w zgodzie ze swoimi zainteresowaniami, czy skupią się na zarabianiu pieniędzy. Wybór każdego z tych wariantów wiąże się z powiększaniem liczby punktów w puli „Moich zainteresowań” lub „Moich pieniędzy”. Zwycięzcą zostaje osoba, której suma punktów z obu pul będzie najwyższa. W drugiej części zajęć uczniowie przyjrzą się, czym zaowocowały ich wybory.

Zadaniem trenera podczas tych zajęć jest wprowadzenie uczniów w reguły gry oraz jej poprowadzenie. Po zakończeniu symulacji prowadzący stwarza uczestnikom możliwość przeanalizowania własnych wyborów, przyjrzenia się różnym strategiom oraz mechanizmom gry. W ramach podsumowania trener prowadzi dyskusję dotyczącą relacji pomiędzy pracą w zgodzie z zainteresowaniami oraz zarabianiem pieniędzy.

Po zakończeniu realizacji modułu uczeń powinien:

- Potrafić dostrzec różnicę pomiędzy pracą w zgodzie ze sobą a pracą związaną wyłącznie z korzystnymi warunkami finansowymi.
- Wiedzieć jakie są korzyści wyboru zawodu w zgodzie z własnymi zainteresowaniami oraz z jakimi trudnościami może wiązać się taki wybór.
- Rozumieć na co przekłada się wybór zawodu podyktowany wyłącznie względami finansowymi oraz z jakimi trudnościami może wiązać się taki wybór.
- Rozumieć na co w dłuższej perspektywie przekłada się praca zgodna z zainteresowaniami a na co praca podporządkowana zarobkom.
- Wiedzieć w jaki sposób można łączyć swoje pasje z zarabianiem godziwych pieniędzy i jak można to osiągnąć we współczesnym świecie.

## 2. „Wygraj, ile się da!”

Uczniowie zostają podzieleni na drużyny, które biorą udział we wspólnej grze. Zwycięza w niej ekipa, która po dziesięciu turach będzie miała najwięcej punktów. W każdej rundzie zespoły mogą na podstawie wyników poprzedniej tury zweryfikować swoją strategię. Algorytm naliczania punktów jest tak skonstruowany, że uczestnicy mogą doprowadzić do sytuacji, w której wszyscy zdobędą tę samą ilość punktów, czyli gra będzie mieć samych zwycięzców. Żeby tak się stało, potrzebna jest współpraca i rezygnacja z chęci pokonania innych. Czy drużyny skorzystają z tej możliwości? Gra pozwala ujawnić i uświadomić uczniom istnienie mechanizmów sterujących potrzebą rywalizacji i chęcią współpracy. W drugiej części zajęć uczniowie przyglądają się przebiegowi gry oraz dyskutują na temat korzyści i strat wynikających z pracy zespołowej.

W tym module trenera wprowadza uczniów w strukturę gry. Po zakończeniu dziesięciu tur prowadzący zaprasza grupę do analizy strategii zespołów, rozumienia tytułowego hasła. W podsumowaniu trener moderuje dyskusję dotyczącą podejmowania współpracy

Po zakończeniu realizacji modułu uczeń powinien:

- Rozumieć różnicę w relacjach budowanych na zaufaniu i współdziałaniu oraz opartych na rywalizacji i potrzebie wygrywania z innymi.
- Rozumieć podejście „wygrana-wygrana” (*win-win*) w kontekście relacji społecznych i zawodowych.
- Postrzegać świat jako pole współpracy, na którym każdy ma do zaoferowania swój indywidualny, niepowtarzalny zestaw predyspozycji i zainteresowań.
- Znać zagrożenia wynikające z postrzegania świata jako „areny rywalizacji”.
- Mieć zdanie na temat tego, czy da się połączyć pracę zgodną z własnymi zainteresowaniami i indywidualnymi predyspozycjami, pracę która przynosi mi radość, satysfakcję i godziwe wynagrodzenie z pozytywnym wkładem w życie innych ludzi.
- Wiedzieć, jakie korzyści przynosi stawianie w życiu zawodowym na współpracę.
- Rozumieć, czym różni się praca zespołowej od indywidualnej z perspektywy rozwoju osób i działań, nad którymi pracują.
- Znać rolę, jaką w pracy z innymi ludźmi odgrywa zaufanie.

## 3. „Odlotowe projekty”

W ostatnim module klasa uczestniczy w procesie planowania różnych form własnej działalności zawodowej. Na początku uczniowie biorą udział w serii rozmów w parach, dzięki temu mają okazję lepiej się poznać i na tej podstawie podjąć decyzję o tym, z kim chcieliby pracować nad wspólnym projektem. Po dobraniu się w zespoły pracują nad stworzeniem pomysłu na produkt/usługę/przedsiębiorstwo/fundację. Muszą pamiętać, aby praca nad tym projektem pozwalała na wykorzystanie potencjału każdego z członków zespołu.

Do trenera należy tu poprowadzenie części integracyjnej. Następnie przedstawia ona wytyczne związane z tworzeniem projektu w zespołach oraz sposobu zaprezentowania go na forum klasy. Prowadzi on część prezentacyjną – zaprasza i zapowiada kolejne zespoły oraz moderuje omówienie pracy podczas tych zajęć.

Po zakończeniu realizacji modułu uczeń powinien:

- Rozumieć, na czym polega potencjał pracy zespołowej.
- Potrafić określić obszar swoich zainteresowań i jego możliwości połączenia z zainteresowaniami innych.
- Potrafić kreatywnie wykorzystać potencjału członków grupy projektowej.
- Umieć praktycznie wykorzystać wiedzę zdobytą w trakcie poprzednich modułów.
- Rozumieć zjawisko synergii, które opiera się na tym, że osobiste zasoby doskonale uzupełniają się z tym, czym dysponują inni.

### III. Charakterystyka zajęć warsztatowych prowadzonych metodami aktywnymi

#### Najważniejsze cechy zajęć warsztatowych w projekcie „Twój osobisty GPS”:

➤ **Warsztaty są prowadzone aktywnymi metodami: poprzez gry, procesy i symulacje**

Doradcy zawodowi poruszają z młodzieżą podobne tematy i przekazują podobne treści – my również nie jesteśmy rewolucjonistami na tym polu. Natomiast główną innowacją naszego podejścia stanowi forma, w jakiej uczniowie mierzą się z zagadnieniami związanymi z rozwojem zawodowym: w zajęciach wykorzystujemy elementy rywalizacji, pracy grupowej, pracy w parach, kreatywności. Angażujemy uczestników na poziomie umysłu, emocji, a nawet ciała. Wychodzimy bowiem z założenia, że tematy istotne z punktu widzenia etapu, na którym są uczniowie, warto poruszać w atrakcyjny dla nich sposób. Według nas przekazywanie wiadomości w nieprzystępny i niedostosowany do potrzeb uczestników sposób stanowi barierę do tego, by je mogli przyswoić. Wierzymy, że aktywne metody warsztatowe pozwalają każdemu uczestnikowi zajęć dostrzec tkwiący w nim potencjał.

➤ **Wiedza jest odkrywana przez uczestnika, a nie przekazywana przez prowadzącego**

To założenie stawia na głowie cały model przekazywania wiedzy. Zajęcia są ułożone tak, by uczniowie dokonywali odkryć i przez to sami się uczyli. Zadaniem prowadzącego nie jest przekazywanie wiedzy, a jedynie stwarzanie warunków – prowadzenie gier, procesów, symulacji – w taki sposób, by odkrywanie mogło się zadziać. Po przeprowadzeniu gry trener nie musi wyjaśniać jej celów i sensu. Powinien natomiast odpowiednio zadawać pytania i uważnie wsłuchiwać się w odpowiedzi młodych ludzi. Okaże się wtedy, że podczas gry wyciągnęli swoje wnioski z tego doświadczenia. Zadanie prowadzącego polega na tym, by tworzyć uczniom przestrzeń do wypowiedzenia własnych obserwacji i moderować dyskusje, kiedy pojawią się odmienne zdania oraz dokonywać podsumowań.

To bardzo ważne, aby w ramach tego cyklu pozostawić uczniom swobodę w wyciąganiu wniosków i zdobywaniu wiedzy o mechanizmach rządzących życiem zawodowym. Opiera się on na przekonaniu, że wiedzę, którą ktoś nam podaje łatwiej kwestionować, poddawać w wątpliwość lub po prostu ignorować - tylko dlatego, że jest cudza, obca. A z wiedzą, którą sami odkrywamy, nie mamy żadnego z tych problemów. I chętnie z niej korzystamy, gdy pojawia się taka potrzeba!

➤ **Bez indywidualnego doświadczania nauka nie ma racji bytu – zajęcia powinny angażować uczestników emocjonalnie i intelektualnie**

Uważamy, że bez zaangażowania uczestników do działania nauka pozostaje tylko na poziomie głowy, z której szybko potem ulatuje. Dopiero włączenie uczniów w proces, sprawia, że wiedza nie ma jedynie charakteru informacji, lecz doświadczenia, które dociera głębiej i pozostaje na dłużej.

Dzieje się tak z dwóch powodów. Po pierwsze uczestnicy zajęć sami decydują o kolejnych ruchach, obserwują inne zespoły, zmieniają strategię, tworzą projekty – podejmują więc wyzwania intelektualne. Po drugie skutki ich własnych działań i zachowania kolegów wywołują różnorodne stany – złość, radość, smutek, zaskoczenie, strach – więc uczniowie są zaangażowani emocjonalnie. Przekazywanie wiedzy „z głowy do głowy” pomija te dwa czynniki wzmacniające przyswajanie i integrowanie wiedzy.

Jeśli będziemy chcieli dokonać zmiany w uczniach, tylko na poziomie informacji, to poziom umiejętności oraz zdolności do działania pozostanie nietknięty. Dlatego też w grach, procesach i symulacjach zachęcamy do jak najpełniejszego angażowania uczestników – tak, by przyswajali nową wiedzę całym sobą. Kiedy oni tworzą zajęcia i wyciągają z nich wnioski, nauka przebiega szybciej, skuteczniej i... przyjemniej!

## IV. Założenia dotyczące pracy trenera i praktyczne wskazówki

Zajęcia z wykorzystaniem aktywnych metod warsztatowych wymagają od prowadzącego zmiany w postrzeganiu swojego zadania: przede wszystkim bierze on odpowiedzialność za budowanie dla grupy sytuacji, w której może ona w jasnych i bezpiecznych warunkach zdobywać wiedzę i doświadczenie oraz dyskutować ze sobą. Aby tak się stało, trener powinien pamiętać o takich aspektach jak:

### ➤ **Przygotowanie do zajęć**

#### • **Znajomość metod pracy, przebiegu zajęć i założeń poszczególnych modułów**

Elementem przygotowania do poprowadzenia zajęć powinno być przede wszystkim drobiazgowie zapoznanie się z konspektem, który chcesz realizować. Aby płynnie prowadzić zajęcia trener musi rozumieć mechanikę procesów, przyswoić sobie filozofię działań i założenia scenariusza. Pomoże mu to w prowadzeniu gier, symulacji, procesów oraz omówień. Solidne przygotowanie do zajęć sprawia, że prowadzi się je z łatwością i pozwala uniknąć chaotycznego zaglądania do notatek czy skryptu.

#### • **Rozpoznanie potrzeb grupy**

Znana myśl głosi: „Ludzi nie obchodzi co masz do powiedzenia do momentu, aż nie upewnią się, że Ci na nich zależy”. Sprawdza się to również w przypadku uczestników zajęć. Ważne, aby trener jeszcze przed zajęciami przemyślał, co w danym temacie może być szczególnie interesujące dla danej grupy i prowadził rozmowę w taki sposób, by wydobywać te wątki oraz okazywał szczerze zainteresowanie ich zdaniem na ten temat. Często wymaga to dodatkowych przygotowań – zwłaszcza, jeśli nie pracuje on z grupą na co dzień. Pozwala to lepiej dopasować zajęcia do grupy oraz odnosić się do konkretnych przykładów i dylematów młodych ludzi.

### ➤ **Budowanie relacji z grupą i wewnątrz grupy w trakcie zajęć**

#### • **Stworzenie atmosfery bezpieczeństwa i zaufania**

Ważne jest, aby trener ustalił z grupą zasady obowiązujące podczas wspólnej pracy. Nie mamy tu na myśli zadbania o znajomość reguł gier i procesów – choć i to oczywiście jest konieczne. Zasady pracy grupy to pojęcie szersze – wyznacza ono sposób postępowania uczestników wobec siebie i może być pomocny w sytuacjach konfliktowych (np. poufność, dobrowolność, brak oceniania się nawzajem). Dlatego zadaniem trenera jest nie tylko zawarcie tego kontraktu z grupą, ale też czuwanie nad tym, czy jest on realizowany. Sprawia to, że uczestnicy wiedzą, w jakich ramach się poruszają oraz że jest ktoś, kto zareaguje, gdy ich prawa zostaną naruszone, a to daje im poczucie bezpieczeństwa.

Drugim elementem przyczyniającym się do budowania w grupie poczucia bezpieczeństwa i zaufania jest nieoceniająca postawa prowadzącego – jeśli uczestnicy będą czuć akceptację ze strony prowadzącego, będą chętniej zabierali głos i dzielili się swoimi spostrzeżeniami oraz chętniej zaangażują się w działania. Trener, który daje jasny sygnał, że każdy członek grupy może wnieść coś od siebie, sprawia, że uczestnicy nabierają też zaufania do siebie nawzajem i chętnie podejmują pracę w grupie.

#### • **Wzmacnianie w uczestnikach poczucia własnej wartości i autonomii**

Trener powinien korzystać z każdej możliwej sposobności, by wzmacniać w uczniach ich poczucie własnej wartości oraz zachęcać do samodzielnego decydowania o swoim życiu. Brak wiary we własne możliwości jest często główną przeszkodą w odważnym realizowaniu swoich marzeń i planów. Stąd ilekroć będzie ku temu okazja, warto docenić wybory uczniów. Dawanie prawa do podejmowania decyzji, wyrażenia własnego zdania i ponoszenia konsekwencji – to najważniejszy czynnik budujący autonomię i poczucie własnej wartości młodego człowieka.

Zachowanie trenera może zarówno wzmocnić, jak i osłabić uczestników, dlatego należy być bardzo ostrożnym przy formułowaniu wypowiedzi. Ocenianie i krytykowanie zniechęca młodych ludzi do zabierania głosu w trakcie zajęć (jak i w szerszej perspektywie). Tymczasem udzielanie pozytywnej informacji zwrotnej, docenianie wypowiedzi uczniów oraz zaangażowania i aktywności grupy sprawia, że zespół zaczyna lepiej pracować – ponieważ jest zmotywowany i ma świadomość swoich mocnych stron. Wszystko zależy od podejścia trenera – czy skupi się na tym, co działa, czy będzie wyszukiwał niedostatki.

- **Powstrzymywanie się od wygłaszania lub wybierania spośród głosów grupy jedynych słusznych rozwiązań – każdy ma prawo do poszanowania jego zdania**

Trenerowi nie wolno podawać uczniom gotowych, jedynych słusznych i prawdziwych rozwiązań. Ma prawo dzielić się swoim doświadczeniem życiowym, swoimi poglądami na sprawy, ale powinien zaznaczać, że jest to jego własna perspektywa, z którą można polemizować. Kluczowe jest tutaj uszanowanie prawa do indywidualnych ocen i wniosków uczniów – trener powinien tak prowadzić dyskusję, by umożliwić uczniom wypowiedzenie ich.

Trener nie zajmuje się także wskazywaniem dobrych i złych odpowiedzi spośród tych, które podają w dyskusji uczniowie. Każdy z uczestników jest na innym etapie swojego życia, ma inną historię i inne doświadczenia – zadanie trenera polega na budowaniu szacunku dla różnorodności postaw i poglądów. Prowadzący nie może mierzyć uczniów własną miarą. Stwarza natomiast przestrzeń do odkrywania i poznawania siebie, do zadawania pytań. Dlatego trener powinien mieć gotowość do przyznania się, że nie na wszystko potrafi odpowiedzieć i nie to jest jego rolą – wzmacnia to w uczestnikach przeświadczenie, że nie ma gotowych odpowiedzi i warto ich poszukiwać, konfrontować różne rozwiązania. Sygnalizuje to również, że odpowiedzialność za własne wybory jest przede wszystkim po ich stronie i nie mogą jej przerzucić na kogoś innego.

W trakcie rozmów należy unikać moralizowania czy głoszenia kazań. Zmiana nie zachodzi, gdy narzuca się ją z zewnątrz. Celem warsztatów jest zapoczątkowanie zmiany, która uruchamia się samoczynnie wewnątrz uczestnika. Jeśli nie udało się tego trenerowi uczynić za pomocą gier i procesów, tym bardziej nie zadziała narzucanie swojego zdania.

Warto też pamiętać o sposobie formułowania tematów do dyskusji: najlepszym przyjacielem trenera są pytania otwarte. Pozwalają one na zebranie różnorodnych i autentycznych przemyśleń uczniów, naświetlenie zjawiska w jego całym skomplikowaniu i umożliwiają pogłębioną rozmowę.

- **Dbanie o poczucie równości wśród uczestników**

Gry, symulacje i procesy są budowane w taki sposób, by każdy z uczestników mógł się w nie zaangażować w takim samym stopniu. Status każdego ucznia jest podczas nich taki sam. Należy pamiętać o tym, by dbać o tę równość udziału także w dyskusji. Trener powinien być czujny zarówno na tych, którzy są wycofani i milczący, jak i na tych, którzy są nadaktywni i chętnie dzielą się opinią na każdy temat, zagarniając czas oraz przestrzeń reszty grupy. Należy dążyć do tego, by każdy mógł się wypowiedzieć.

- **Zachowanie spójności w oczach uczestników zajęć**

Trenera powinna cechować wewnętrzna spójność. Co przez to rozumiemy? Dla nas jest to odwaga, żeby być autentycznym bez względu na to, jak zostaniemy odebrani. Z naszego doświadczenia wynika, że lepiej powiedzieć, że czegoś nie wiemy, niż za wszelką cenę pokazywać, że jest się ekspertem. Przyznanie się do swoich słabości również działa lepiej, niż udawanie rycerza bez skazy. Jeśli trener będzie autentyczny i szczery, bardzo szybko nawiąże więź z uczestnikami zajęć. Jeśli będzie się starał udawać kogoś, kim nie jest, uczestnicy szybko to wycują. Ten krok wymaga odwagi, jednak jest tego wart.

➤ **Gotowość do pracy z sytuacją „tu i teraz”**

• **Otwartość na modyfikacje planów**

Trener powinien mieć plan i równocześnie gotowość na jego modyfikację w trakcie zajęć. Z jednej strony ważne jest, aby wiedzieć, co dokładnie chcesz zrobić na zajęciach i jak to osiągnąć. Z drugiej strony niespodziewane okoliczności mogą zaburzyć nawet najbardziej doskonałe plany. Zepsuty rzutnik, przerwa w dostawie prądu, większa/mniejsza niż planowana grupa, trudny uczestnik, zainteresowanie uczniów pobocznym elementem gry... – każda z tych okoliczności wymaga elastyczności i umiejętności reagowania na to, co wydarza się tu i teraz. Czasami okazuje się, że aby cele założone dla danego modułu zostały zrealizowane, najlepsze co można zrobić to... porzucić idealny plan.

• **Uważność na potrzeby uczestników**

Trener – chociaż przychodzi na zajęcia z konkretną propozycją dla grupy – powinien uważnie obserwować, w jaki sposób te działania wpływają na sytuację w grupie i emocje uczestników. Bardzo ważne, aby nie obawiał się momentów, w których uczniowie poddają się różnego rodzaju emocjom, ponieważ to naturalny element podejmowania aktywności i angażowania się w działanie. Prowadzący powinien stworzyć przestrzeń do tego, by te uczucia i stany mogły zaistnieć i wybrzmieć. Kluczowe jednak, aby trener był gotowy podjąć z grupą rozmowę na temat pojawiających się emocji bez wartościowania ich – to pozwoli uczestnikom podejść do nich świadomie, zrozumieć ich przyczyny, dostrzec własne mechanizmy postępowania.

Trener powinien uważnie obserwować przebieg zajęć i zwracać uwagę na emocje pojawiające się w grupie, a w razie potrzeby – reagować. W działaniach opartych na aktywności uczestników pojawia się cała gama emocji i napięć, na które trzeba być czujnym. Kontynuowanie zajęć – byleby zrealizować program – ignorując sytuację w grupie, nie przysłuży się ani prowadzącemu, ani uczestnikom. Prowadzący powinien przedkładać dobro uczestników grupy nad realizację planu. Jeden z autorów tego skryptu otrzymał od uczestniczki warsztatów w informacji zwrotnej taką złotą myśl: „Jeśli będziesz otwarty sercem i umysłem na uczestników, to zawsze wszystko się uda. Bo zawsze człowiek jest numerem jeden, bez względu na temat szkolenia”.

Zachęcamy do tego, aby zawsze pytać uczestników zajęć o to, co o nich myślą. Informacja zwrotna pozwala trenerowi zdobywać większą samoświadomość, a dzięki temu opracowywać bardziej interesujące plany warsztatów i sprawniej pracować z grupą podczas zajęć.

Powyższe wskazówki pomogą Ci pełnić rolę trenera. Jednak – zgodnie z tym, co napisaliśmy powyżej – najtrwalsza wiedza to ta, którą zdobywamy samodzielnie. Dlatego nic nie zastąpi samodzielnej praktyki z grupą warsztatową. Mamy jednak nadzieje, że mając te uwagi z tyłu głowy podczas własnych warsztatów, łatwiej będzie podjąć dobrą dla przebiegu zajęć i uczestników decyzję. Na koniec chcielibyśmy podzielić się z Tobą ostatnią wskazówką.

Gdybyśmy mieli podać jedną tylko zasadę potrzebną do dobrego prowadzenia warsztatów brzmiałaby ona: „Traktuj uczestników tak, jak sam chciałbyś być traktowany jako uczestnik”. Ta złota zasada sprawdza się równie dobrze w życiu, jak i podczas szkoleń. W praktyce oznacza ona nieustające zadawanie sobie pytań. Na przykład o to jak sam bym się poczuł, gdybym usłyszał taką wypowiedź prowadzącego? Czego potrzebowałbym się dowiedzieć, gdybym sam uczestniczył w tym działaniu? Czy miałbym ochotę brać udział w zadaniu/dyskusji, które proponują uczestnikom?...

## V. Informacje o partycypacyjnym modelu powstawania skryptów

Skrypt, które powstały w ramach projektu „Twój osobisty GPS”, tworzyliśmy w modelu partycypacyjnym. Gry, procesy i symulacje zostały wymyślone, przetestowane i opisane przez dwóch trenerów rzeszowskiego Stowarzyszenia „ExploRes”: Andrzeja Lesiaka i Arkadiusza Nepelskiego. Autorzy skryptów, składają w tym miejscu szczególne podziękowania Davidowi Neenanowi, twórcy warsztatów „Business&You”, za możliwość wieloletniej współpracy, która była i jest nieocenionym źródłem inspiracji w zakresie aktywnych metod warsztatowych. W kolejnym etapie w projekt zaangażowało się dziewięciu doradców zawodowych, których zadaniem było przetestowanie skryptów z uczniami w szkołach, w których na co dzień pracują lub obserwacja pracy trenerów z tymi grupami. Dzięki ich uwagom skrypty mogły przybrać formę dostosowaną do realiów pracy szkolnego doradcy zawodowego.

Na etapie konsultacji i testów warsztaty były prowadzone dla uczniów klas III gimnazjum (docelowo skrypty mają służyć jako narzędzie do pracy w VII i VIII klasie szkoły podstawowej). Doradcy zostali podzieleni na dwie grupy: „partyzantów” i „komandosów”. Ci pierwsi otrzymali wyłącznie skrypty i na ich podstawie mieli przeprowadzić zajęcia. Drugi uczestniczyli w warsztatach prowadzonych przez trenerów-autorów projektu, tak by mogli zobaczyć „modelowy” sposób prowadzenia zajęć. Mieli też możliwość konsultacji z trenerami w trakcie przygotowywania się do prowadzenia samodzielnych zajęć. Doradcy zawodowi poprowadzili warsztaty w następujących miejscowościach w podanych terminach:

- Iwona Grabowska-Broda, Skołoszów, 26.04. 2018 r.;
- Edyta Bronowska, Duńkowice, 27.04.2018 r.;
- Justyna Fusiek, Łazy, 08.05.2018 r.;
- Małgorzata Pigan, Adamówka, 9.05.2018 r.;
- Ewa Rejman, Brzoza Królewska, 10.05.2018 r.;
- Anna Balicka-Rabada, Rzeszów, 12.05.2018 r.;
- Magdalena Potyrała, Korczyna, 14.05.2018 r.;
- Ewa Sikora, Korczyna, 15.05.2018 r.;
- Grażyna Rębisz, Nowa Dęba, 16.05.2018 r.

Efektom pracy doradczyń zawodowych były liczne zmiany wprowadzone zarówno do skryptu zajęć, jak i skryptu metodycznego. Ostateczna wersja skryptów została przetestowana 20 czerwca 2018 r. w IX Gimnazjum w Rzeszowie, oraz 26 września 2018 r. w Zespole Szkół w Brzozie Królewskiej. Zajęcia te poprowadziły Iwona Bukała- Siedlecka oraz Anna Giża.

Serdecznie dziękujemy wszystkim osobom, które przyczyniły się do powstania niniejszej publikacji!

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").

Twórcy i Twórczynie:

Iwona Grabowska-Broda

Edyta Bronowska

Justyna Fusiek

Małgorzata Pigan

Ewa Rejman

Anna Balicka-Rabada

Magdalena Potyrała

Ewa Sikora

Grażyna Rębisz

Iwona Bukała- Siedlecka

Anna Giża

Michał Wietecha

Katarzyna Piwońska

Andrzej Lesiak

Arkadiusz Nepelski