Materiały szkoleniowe
Moduł Kompetencje społeczne
Grupa: Opiekun usamodzielnienia

Kompetencje społeczne

Autor: Magdalena Wróblewska

UNIWERSYTET EKONOMICZNY W KRAKOWIE
MSAP
FUNDACJA PROJEKT RGZ ROZWÓJ OPIEKA ZDROWIE

Zajęcia I. Integracja – znaczenie początkowej fazy kontaktu w budowaniu relacji

Godziny dydaktyczne: 4

I. Plan zajęć

1. Wprowadzenie do przedmiotu.
2. Zapoznanie się uczestników.
3. Omówienie celów uczestników.
4. Zasady współpracy.
5. Poznanie integracyjne.
6. Analiza emocji i oczekiwań.
7. Znaczenie początkowej fazy kontaktu dla budowania pozytywnej, podmiotowej relacji. Analiza z metapoziomu.

II. Cel zajęć

Głównym celem zajęć jest zbudowanie atmosfery sprzyjającej uczeniu i transferowi wiedzy.
Blok realizowany jest w celu zbudowania integracji uczestników grupy szkoleniowej, ustalenia zasad współpracy warsztatowej oraz uświadomienia znaczenia początkowej fazy relacji z podopiecznymi dla budowania atmosfery uczenia, współpracy i zaufania.
Właściwa, podmiotowa, relacja między osobą pomagającą a odbiorcą pomocy jest bazowym warunkiem efektywnego inspirowania, uczenia i facylitacji zmian w obszarze codziennych zachowań podopiecznych, np. w obszarze działań związanych z przedsiębiorczością i finansami.

III. Rezultaty

Po ukończeniu zajęć uczestnik/uczestniczka:

- zna program, metody pracy i cele warsztatów,
- rozumie zasady pracy i reguły związane z pracą warsztatową,
- zna oczekiwania własne i pozostałych członków grupy związane z zajęciami i wie, które oczekiwania mogą być zrealizowane,
- rozumie znaczenie początkowej fazy kontaktu dla budowania relacji z podopiecznymi,
- potrafi zaplanować pierwsze działania z nowym podopiecznym, które mogą wspierać integrację.

IV. Metody

- prezentacja multimedialna,
- analiza materiału wideo,
- warsztat w grupach,
- praca w parach i trójkach,
- dyskusja grupowa,
- gry i ćwiczenia,
- wykład,
- burza mózgów,
- aplikacja online.

V. Przebieg zajęć

Kursywą oznaczono propozycje zdań dla trenerów

1. Wprowadzenie do przedmiotu

Czas trwania: 30 min.
Metody: prezentacja multimedialna, analiza materiału video
Materiały pomocnicze: rzutnik multimedialny, ekran, nagłośnienie, Flipchart, pisaki, masa mocująca UHU Patafix Tac, papier do flipcharta

1.1. Przywitanie

- trener wita uczestników,
- trener przedstawia się krótko (imię i nazwisko, doświadczenie zawodowe).

1.2. Przedstawienie celu całego projektu

Celem projektu jest podniesienie kompetencji opiekunów i osób bezpośrednio pracujących z dziećmi, młodzieżą i ich rodzinami dzięki realizacji szkoleń z zakresu podstaw ekonomii, finansów, kompetencji społecznych, pieczy zastępczej, co wpłynie na zwiększenie autonomii finansowej wychowanków i osób usamodzielnianych w pieczy zastępczej, oraz ich rodzin, a w konsekwencji zmniejszenie wykluczenia społecznego tej grupy.

1.3. Przypomnienie harmonogramu i zasad

- przedstawienie harmonogramu zajęć,
- przypomnienie zasad związanych z nieobecnościami, zaliczeniem itp.

1.4. Odpowiedzi na pytania logistyczno-organizacyjne

- sprawdzenie czy uczestnicy mają jakieś pytania, wątpliwości logistyczne lub organizacyjne i odpowiedzi na nie.

1.5. Przedstawienie celu Modułu kompetencji społecznych oraz celu pierwszych zajęć

- głównym celem pierwszych zajęć jest zbudowanie atmosfery sprzyjającej uczeniu i transferowi wiedzy.
  dla trenera:
  Wsparcie wzajemnego poznania Was jako uczestników – spędzicie ze sobą sporo czasu na zajęciach i zbudowanie sprzyjającej atmosfery może pomóc Wam w efektywniejszej nauce, oraz zakontraktowanie warunków wspierających proces uczenia i przenoszenie wiedzy na Waszą realność zawodową. Przy okazji tego spotkania powiemy też o znaczeniu początkowej fazy kontaktu dla dalszego budowania relacji z Waszymi podopiecznymi.

1.6. Przedstawienie programu pierwszego modułu

- trener wyświetla program i krótko go omawia.

1.7. Kick-off

- pokazanie fragmentów filmowych motywujących do nauki i aktywnego angażowania się w zajęcia
- trener wyświetla film (wystąpienie TED) – a następnie dyskutuje z grupą o jego odniesieniu do ich sytuacji:
  - ✓ Jakie tezy im się podobają a jakie są kontrowersyjne w odniesieniu do ich pomagania?
  - ✓ Dlaczego podmiotowość i szacunek powinny być podstawą budowania relacji?

2. Zapoznanie się uczestników

Czas trwania: 45 min.
Metody: ćwiczenie „kwiatek” w zespołach, dyskusja grupowa
Materiały pomocnicze: flipchart, pisaki, masa mocująca UHU Patafix Tac, papier do flipcharta, kredki pastelowe suche (dodatkowo)

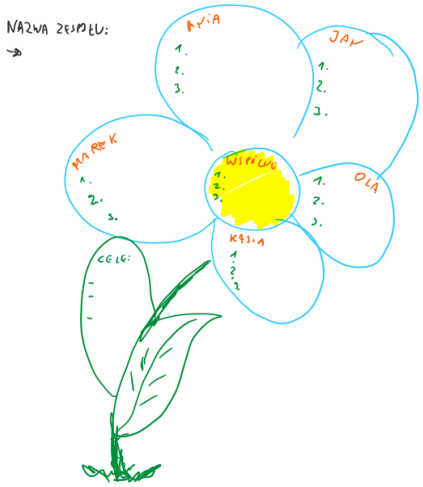
2.1. Wprowadzenie do ćwiczenia

Celem ćwiczenia jest wstępne zapoznanie się z koleżankami i kolegami z grupy, będzie ono przebiegało w zespołach 5 osobowych.

2.2. Przebieg ćwiczenia

- podział grupy na zespoły: trener prosi o odliczenie do czterech a następnie wskazuje miejsca zebrania się każdej z grup: jedynki razem, dwójki razem itd. (tak aby powstały 4 zespoły 5-osobowe – jeśli grupa liczy 20 osób),
- instrukcja:
  Celem każdego zespołu jest narysowanie plakatu zespołowego przedstawiającego kwiatek z informacjami o członkach danego zespołu. Macie na to 25 minut:
  - ➔ W centrum kwiatka napiszcie (po dyskusji) minimum 3 cechy/informacje/ zainteresowania wspólne dla was wszystkich (np. wszyscy byliśmy kiedyś w Czechach, wszyscy lubimy jeździć na rowerach, wszyscy mamy dzieci…),
  - ➔ Każdy płatek kwiatka należy do jednej osoby z zespołu. Napiszcie tam swoje imię oraz minimum 3 cechy/informacje/ zainteresowania, które wyróżniają cię na tle zespołu tj. są prawdą tylko o tobie i nikim innym z zespołu (np. jako jedyna potrafię latać, szyć sukienki, jako jedyny jestem jedynakiem, jako jedyny lubię zbierać grzyby…),
  - ➔ Po narysowaniu: nadajcie swojemu zespołowi jakąś nazwę (wynikającą z analiz cech wspólnych) – zapiszcie ją na plakacie,
- po narysowaniu: każdy zespół „na środku” przedstawia się, opowiadając o swoim plakacie (czyta go) a potem wieszamy je na ściany.

Przykład (rysuje trener i pokazuje podając instrukcję):



- trener dodaje kilka informacji osobistych – przedstawiając się w odniesieniu do tematów jakie padły na plakatach,
- trener krótko omawia w dyskusji z uczestnikami:
  - ✓ jak wam się współpracowało?

- ✓ co pomagało sprawnie wypełnić pola?
- ✓ które pole było największym wyzwaniem?

i podsumowuje:

To ćwiczenie wymaga kilku kompetencji: otwartości i gotowości do spontanicznego ujawniania siebie na tle innych, zaciekawiania się innymi i dopytywania, przekraczania granic społecznych poprzez decydowanie o jakich obszarach życia prywatnego zechcę opowiedzieć, oraz aktywnej komunikacji. O podobnych kompetencjach będziemy mówić w zasadzie na wszystkich zajęciach z tego modułu, bo dotyczą one pracy z ludźmi, wpływania na nich, ale też inspirowania ich sobą.

Informacje dodatkowe dla trenerów:

- w trakcie ćwiczenia trener łagodnie zachęca uczestników do aktywnego dzielenia się informacjami z innymi i poszukiwania informacji o innych,
- trener prosi uczestników, by na plakacie nie zapisywali oczywistości zawodowych np. wszyscy jesteśmy opiekunami, wszyscy zapisaliśmy się na to szkolenie…!,
- jeżeli coś ma opisywać to czym się wyróżnia dana osoba (np. jako jedyny nie lubię chodzić po górach) – to rzeczywiście ta cecha/właściwość nie może dotyczyć innych z zespołu (wszyscy inni z zespołu musza stwierdzić że oni lubią chodzić po górach).

3. Omówienie celów uczestników

Czas trwania: 15 min.
Metody: praca indywidualna, dyskusja, mini wykład
Materiały pomocnicze: kartki samoprzylepne post-it

3.1. Wprowadzenie do ćwiczenia

- trener prosi, aby każdy zapisał swój indywidualny cel, z którym przyszedł na zajęcia na kartce post it (jeden lub dwa, każdy na osobnej kartce – informując, że pewnego rodzaju rozgrzewkę zrobili przed chwilą dyskutując o celach w zespołach tworzących kwiatki,
- po zapisaniu celów, trener prosi uczestników o przyklejenie celów na jednym flipcharcie, ale w taki sposób by przyklejając od razu próbowali je pogrupować pod względem podobieństwa,
- trener odnosi się do celów:
  - ✓ zachęca grupę do dyskusji na ile cele są realne a na ile nie, jakie kategorie powstały itp.,
  - ✓ sam odnosi się do celów zapisanych na flipcharcie – informując które cele są możliwe do realizacji, które ew. wykraczają poza program.
- metakomentarz:
  - ✓ trener omawia: czy cele zapisane przez uczestników to były bardziej cele (jasne, mierzalne, osiągalne) czy oczekiwania, oraz na ile były związane z programem i kierunkiem zajęć,
  - ✓ trener informuje o znaczeniu jasnego formułowania celów, również celów „miękkich" w pracy z podopiecznymi (będzie to jeden z tematów w dalszej pracy na zajęciach).

4. Zasady współpracy

Czas trwania: 15 min.
Metody: dyskusja grupowa

- trener wyjaśnia czym różni się praca warsztatowa od wykładów. Zajęcia będą warsztatowe, angażujące i bazujące na treningu, doświadczeniach itp. – po to by uczestnicy efektywniej integrowali treści,
- trener proponuje podstawowe zasady kontraktu (zapisuje na FC tj. na Flipcharcie – i wiesza na ścianie):
  - ✓ sytuacja warsztatowa – masz prawo do błędów i niewiedzy,
  - ✓ masz prawo zadawać pytania w każdym momencie,

- ✓ masz prawo prosić o wsparcie, powtórzenie itp.,
- ✓ ograniczenie oceniania – siebie (autocenzura) i innych: inni mogą mieć inne zdanie na dany temat, nie musimy myśleć identycznie,
- ✓ logistyka: wyciszenie telefonów, punktualność,
- ✓ inne: zaproponowane przez grupę,

- trener prosi w szybkiej rundce, by każdy odniósł się do zasad tak/nie – czy je przyjmuje.

5. Poznanie integracyjne

Czas trwania: 20 min.
Materiały pomocnicze: wydrukowane kartki z nazwami miast (Załącznik: Nazwy Miast), taśma malarska.

5.1. Ćwiczenie – mapa Polski

Wyobraźcie sobie, że ta przestrzeń to mapa Polski, tu jest południe tu wschód, tu zachód. Teraz będę zadawać pytania a Wy przemieszczajcie się po sali i ustawcie się zgodnie z odpowiedziami na zadawane pytania. Możemy dla orientacji jeszcze ustalić, gdzie będą najważniejsze miasta w Polsce, żeby ułatwić Wam zadanie.

- Pytania:
  - ✓ W jakim miejscu w Polsce urodziłeś się? Uczestnicy ustawiają się i przez chwilę na swoich miejscach mogą porozmawiać o tym na forum, jeśli ktoś będzie miał ochotę powiedzieć coś więcej. Można też dać grupie czas na chwilę rozmowy z osobami, które ustawiły się podobnie.
  - ✓ Kolejne pytanie: W jakim miejscu w Polsce urodził się twój ojciec/matka itp.?
  - ✓ W jakim miejscu w Polsce chciałabyś/byś spędzić wakacje?
  - ✓ W jakim miejscu w Polsce nigdy nie byłeś/aś?

Trener może dla ułatwienia wykleić symboliczne kształty/kontury Polski na podłodze oraz położyć nazwy głównych miast (Załącznik: Nazwy Miast).

5.2. Ćwiczenie „Szybka randka”

- uczestnicy odliczają do dwóch. Jedynki ustawiają się na środku Sali tworząc koło, dwójki wewnątrz kręgu jedynek tworzą swoje koło. Uczestnicy siadają na krzesłach na przeciwko siebie w kołach. Na znak trenera mają porozmawiać w swoich parach na określone pytania, mają na to 3 minuty, po czym trener daje znak i osoby z koła jedynek przesuwają się o jedno krzesło tak, żeby utworzyć nowe pary i znowu rozmawiają na określony temat przez 2 minut, znowu znak i znowu przesuwają się o kolejne miejsce i rozmawiają na zadany temat przez 30 s., i kolejny raz zmiana i mówią przez 15 s. W zadaniu jest ważne, aby udało się odpowiedzieć na zadane pytanie jednej i drugiej osobie w parze. Każda przesiadka to inne pytanie.
  Propozycje pytań:
  - ✓ jakie danie lubisz najbardziej jeść? Co najczęściej jesz na kolację?
  - ✓ twój ulubiony film/serial? Co byś zrobił gdybyś wygrał 20 tys. zł na loterii?
  - ✓ dlaczego zainteresowało Cię to szkolenie?
  - ✓ gdybyś miał wybierać miejsce do życia na całym świecie to gdzie chciałbyś mieszkać?, itd.

6. Analiza emocji i oczekiwań

Czas trwania: 20 min.
Metody: praca w trójkach
Materiały pomocnicze: kartki A4, pisaki

- trener dzieli uczestników w trójki osób siedzących obok siebie (dla jak największego poczucia bezpieczeństwa),
- każda trójka ma za zadanie omówić i zapisać w czasie 12 minut indywidualne obawy związane z pracą w tych szkoleniach,

- trójki zapisują obawy czerwonym pisakiem na jednej kartce a4, a swoje oczekiwania na innej kartce a4 kolorem zielonym,
- trener wiesza kartki na 2 flipchartach (osobny na obawy, osobny na oczekiwania) omawiając i konfrontując oczekiwania i obawy z realnością.

7. Znaczenie początkowej fazy kontaktu dla budowania pozytywnej, podmiotowej relacji. Analiza z metapoziomu

Czas trwania: 20 min.
Metody: dyskusja grupowa, prezentacja
Materiały pomocnicze: rzutnik, ekran, flipchart, pisaki

- trener prosi uczestników o dyskusję – co robiliśmy na zajęciach? Jakie kwestie były poruszane? Zapisuje na FC padające pomysły (m.in: przedstawienie, omówienie celów, omówienie oczekiwań i obaw, ustalenie zasad),
- dyskusja grupowa: trener pyta uczestników: dlaczego tego typu zajęcia zaczynają nasz cykl? Jak rozumieją znaczenie integracji w przełożeniu na budowanie relacji z wychowankami? Waga jasno określonych zasad w budowaniu atmosfery współpracy,
- prezentacja: znaczenie pierwszego wrażenia w budowaniu relacji: trener przedstawia krzywe pierwszego wrażenia omawiając efekt anielski i efekt diabelski (patrz prezentacja),
- podsumowanie: trener wskazuje, że aby wprowadzić czy wspierać jakiekolwiek zmiany w rodzinie potrzebne jest zbudowanie dobrej relacji tj. przede wszystkim zaufania, które będzie szerzej omawiane na dalszych spotkaniach.

8. Zakończenie

Czas trwania: 15 min.
Metody: aplikacja on-line, prezentacja
Materiały pomocnicze: rzutnik, ekran

- trener przypomina główne treści zajęć,
- trener sprawdza, czy uczestnicy mają jeszcze jakieś dodatkowe pytania związane z zajęciami,
- trener prosi uczestników o krótkie podsumowanie maksymalnie dwoma wyrazami zajęć – uczestnicy wpisują słowa w aplikacji Mentimeter.com lub Kahoot.it – a trener na żywo wyświetla „chmurę tagów" na ekranie i krótko podsumowuje,
  - ✓ trener prosi o użycie smartfonów i otwarcie strony mentimeter.com (lub kahoot.it),
  - ✓ trener prosi o zalogowanie się kodem i wyświetla wpisane przez uczestników słowa na rzutniku,
- trener przekazuje zadanie „wdrożeniowe" do wykonania przed kolejnymi zajęciami.

Informacje dodatkowe dla trenerów:
Trener musi zapoznać się z działaniem aplikacji Mentimeter.com – i przed zajęciami przygotować mini-ankietę z jednym pytaniem.

VI. Literatura

1. Mosty zamiast murów, Stewart J. (oprac.), Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2019.
2. Wywieranie wrażenia na innych. O sztuce autoprezentacji, Leary M., Gdańsk 1999.
3. Jak mówić do nastolatków, żeby nas słuchały, jak słuchać, żeby z nami rozmawiały, Adele Faber, Elaine Mazlish, Media Rodzina, 2000.

Zajęcia II. Komunikacja w procesie pomagania

Godziny dydaktyczne: 2

I. Plan zajęć

1. Rozpoczęcie zajęć. Wprowadzenie do tematu.
2. Moje role.
3. Umiejętności społeczne i komunikacyjne niezbędne do pełnienia tych ról.
4. Samoocena osobistych umiejętności komunikacyjnych i społecznych.
5. Model komunikacji i możliwe zaburzenia procesu komunikacji.

II. Cel zajęć

Głównym celem jest zainspirowanie uczestników do refleksji nad wyzwaniami w pełnieniu roli wychowawcy/opiekuna usamodzielnienia. W trakcie tych zajęć uczestnicy będą starali się odpowiedzieć na pytanie, co składa się na bycie wychowawcą nastolatka w pieczy zastępczej.
Ponad to uczestnicy zostaną zaproszeni do przyjrzenia się swoim zasobom i ograniczeniom w procesie komunikacji, która jest podstawowym narzędziem w wychowywaniu.

III. Rezultaty

Po ukończeniu zajęć uczestnik/uczestniczka:

- rozumie swoją rolę, jej złożoność i kompetencje, które są potrzebne do jej realizacji,
- ma zdefiniowane kompetencje społeczno-komunikacyjne niezbędne w procesie pomagania,
- zna model komunikacji,
- zna możliwe błędy mogące pojawiać się w procesie komunikacji,
- zna swoje mocne strony w obszarze komunikacyjnym oraz obszary rozwojowe.

IV. Metody

- prezentacja multimedialna,
- autoanaliza,
- warsztat w grupach,
- dyskusja grupowa,
- wykład,
- burza mózgów.

V. Przebieg zajęć

1. Rozpoczęcie zajęć. Wprowadzenie do tematu

Czas trwania: 5 min.
Metody: prezentacja multimedialna
Materiały pomocnicze: rzutnik multimedialny, laptop, ekran, nagłośnienie.

1.1. Przywitanie uczestników

1.2. Przedstawienie celu zajęć

Trener przedstawia cel zajęć:
Uzyskanie szerszego spojrzenia, na całościowy proces pomagania, dodefiniowanie własnej roli oraz identyfikacja kluczowych kompetencji komunikacyjnych i psychospołecznych niezbędnych do jej prawidłowego wykonywania.

1.3. Przedstawienie programu zajęć

2. Moje role

Czas trwania: 25 min.
Metody: praca warsztatowa w zespołach, prezentacja, dyskusja grupowa
Materiały pomocnicze: kartki z flipcharta, kolorowe pisaki, masa mocująca

- przedstawienie celu ćwiczenia i instrukcja: *dokonanie analizy swojej roli, z jakich części składowych składa się, jak rozumiem swoją rolę: ile w niej jest nauczyciela, ile rodzica, ile trenera, ile przyjaciela itd*.,
- trener prosi uczestników, by pracowali w zespołach 4 osobowych (5 zespołów) – prosi o samodzielny podział na 5 zespołów możliwie taki, by osoby się znały/były z tych samych miast,
- każdy zespół dostaje pisaki i kartkę flipcharta,
- każda grupa ma stworzyć graf – schemat ról, jakie realizuje jako opiekun/wychowawca. Trener zachęca aby wielkość elementów obrazka odpowiadała ważności/częstotliwości realizacji danej roli, oraz do tego by uwzględnić wzajemne relacje poszczególnych ról,
- trener podaje czas na wykonanie grafu: 15 minut,
- po zakończeniu rysowania – wieszamy rysunki obok siebie, a zespoły po kolei krótko omawiają swoje rysunki. Kolejne zespoły opowiadając szukają różnic/podobieństw między rozumieniem swojej roli,
- komentarz trenera może dotyczyć różnic pomiędzy poszczególnymi rysunkami, proporcji w składowych tych ról, czy więcej jest przyjaciela, czy więcej mentora, rodzica, trenera?,
- Ważne, żeby podkreślić rolę SPARINGPARTNERA, czyli kogoś kto stawia maksymalny opór, wyrządzając jak najmniejszą szkodę (omówienie w prezentacji).

Informacje dodatkowe dla trenera:
Może pojawić się przy tej okazji temat związany z rodzicem biologicznym dziecka, który może być dla dziecka autorytetem w jakiejś dziedzinie. Ważne jest, aby wychowawca miał świadomość bycia „zastępczym opiekunem". Oznacza to, że warto uwzględnić ten aspekt w pracy z nastolatkiem. Pytać go o to jak osoby z jego rodziny radziły sobie z ważnymi obszarami życia.

3. Umiejętności społeczne i komunikacyjne niezbędne do pełnienia tych ról

Czas trwania: 35 min.
Metody: praca warsztatowa w zespołach, prezentacja, dyskusja grupowa
Materiały pomocnicze: kartki z flipcharta, kolorowe pisaki, masa mocująca

- uczestnicy w tych samych grupach co wcześniej,
- trener rozdziela 5 najczęstszych/najważniejszych ról na poszczególne zespoły – każdy dostaje jedną z ról do analizy:

  Zadanie cz. I: trener prosi, by uczestnicy przeanalizowali aktywności dopisując wszystkie zadania, jakie wykonują w związku z daną rolą (np. rola nauczyciela – sprawdza co było zadane, pomaga wykonać dane zadanie, wyjaśnia jak cos zrobić, demonstruje…).

  Zadanie cz II: po wypisaniu zadań trener prosi uczestników, by dopisali, jakie kluczowe umiejętności komunikacyjne i psychospołeczne przydatne są w realizacji tej roli – i tych konkretnie zadań (np. rola rodzica: wyznaczanie celów, stawianie granic, docenianie, konstruktywna krytyka, rozwiązywanie konfliktów…).

  Rola przyjaciela: rozumienie, wspólne zabawa, wysłuchanie, dzielenie się, doświadczeniami.

  Rola nauczyciela: stawianie wyzwań, dzielenie się i przekazywanie wiedzy, uczenie umiejętności, informacja zwrotna, zadawanie pytań, inspirowanie…

  Rola adwokata: reprezentowanie interesów dziecka, odwaga w obronie jego praw, asertywność, determinacja itd.
- Czas na pracę zespołów – 15 minut,

- po zakończeniu – uczestnicy omawiają swoje listy, a trener notuje je na jednym FC tworząc listę niepowtarzających się kompetencji,
- Komentarz: na tej liście duża ilość kompetencji dotyczy tych obszarów jakie omawiamy na tych i kolejnych zajęciach.

4. Samoocena osobistych umiejętności komunikacyjnych i społecznych

Czas trwania: 10 min.
Metody: praca indywidualna – samoocena, wizualizacja wyników, dyskusja grupowa
Materiały pomocnicze: kartki a4, kolorowe pisaki

- trener prosi, aby każdy uczestnik dokonał na kartach a4 samooceny wg listy kompetencji wg skali 1-5, gdzie:
  - ✓ 1 – oznacza brak kompetencji,
  - ✓ 3 – średni poziom umiejętności,
  - ✓ 5 – wzorcowy poziom opanowania danej kompetencji,
- trener informuje, że dokładna samoocena jest do wiadomości uczestników i nie będzie trzeba o niej dokładnie mówić – wiec prosi o szczere i krytyczne wyskalowanie swych umiejętności,
- po zakończeniu – trener prosi by każdy wybrał 3 swoje najmocniejsze kompetencje (minimum ocena 4) i za moment oznaczy je na wspólnej liście (kartka FC spisana przez trenera w pkt 3) poprzez postawienie pionowej zielonej kreski | oraz 3 najsłabsze u siebie kompetencje (ocena 1, 2 lub 3) i za moment oznaczy je na wspólnej liście poprzez postawienie pionowej czerwonej kreski |,
- trener prosi o podejście do flipcharta i zaznaczenie wyborów – informując, że liczy się dla nas statystyczny wynik, a nie indywidualne wybory i prosząc o szczere zaznaczenia,
- trener omawia krótko wyniki – zachęcając uczestników do potraktowania swoich samoocen jako przewodnika uczenia, wskazującego mocne obszary na jakich mogą budować swój osobisty styl pomagania oraz obszary rozwojowe, na jakie mogą zwrócić uwagę podczas dalszych zajęć.

5. Model komunikacji i możliwe zaburzenia procesu komunikacji

Czas trwania: 10 min.
Metody: mini wykład, prezentacja multimedialna
Materiały pomocnicze: prezentacja, rzutnik multimedialny, ekran

5.1. Model komunikacji

- trener na prezentacji (lub na flipcharcie) omawia ogólny model komunikacji wskazując możliwe zaburzenia procesu (opis modelu znajduje się w prezentacji),
- trener zwraca szczególna uwagę na szerszy kontekst tj. wpływ relacji i poprzednich doświadczeń na interpretację zdarzeń komunikacyjnych, równocześnie zapowiadając, że głębiej przyjrzymy się temu zagadnieniu na kolejnych zajęciach.

6. Podsumowanie zajęć

Czas trwania: 5 min.
Metody: rundka

- trener prosi uczestników o krótkie, jednozdaniowe podsumowanie zajęć (rundka lub kto chce),
- trener sam krótko podsumowuje zajęcia ze swojej perspektywy. Dziękuje i zaprasza na kolejne spotkanie.

VI. Literatura

1. Mosty zamiast murów, Stewart J. (oprac.), Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2019.
2. Jasper Juul, Nastolatki „Kiedy kończy się wychowanie?” Wydawnictwo MiND.

Zajęcia III. Autoprezentacja i zaufanie

Godziny dydaktyczne: 2

I. Plan zajęć

1. Rozpoczęcie zajęć. Wprowadzenie do tematu.
2. Portret osoby, która miała wpływ na moje dorastanie.
3. Autoprezentacja.
4. Autoprezentacja – formy.
5. Znaczenie pierwszego wrażenia.

II. Cel zajęć

Głównym celem zajęć jest zwrócenia uwagi na kluczowe, ale nieoczywiste podstawy nawiązywania relacji pomocowej. Zaufanie jest niezbędne do głębszego kontaktu, wymiany informacji i skutecznego uczenia, ale też stanowi podstawę asertywnej komunikacji. Umiejętność efektywnej autoprezentacji pomaga przełamywać początkowe trudności i zmniejsza prawdopodobieństwo oporu w relacji pomocowej.

III. Rezultaty

Po ukończeniu zajęć uczestnik/uczestniczka:

- rozumie znaczenie autoprezentacji w procesie nawiązywania relacji z wychowankiem,
- potrafi zaprezentować swoja osobę tak, by budować podstawy zaufania,
- rozumie różnice między komunikacją werbalną i pozawerbalną,
- rozumie znaczenie spójności między komunikacja werbalną, niewerbalną i tonem głosu dla budowania, wiarygodności,
- rozumie znaczenie pierwszego wrażenia.

IV. Metody

- prezentacja multimedialna,
- autoanaliza,
- warsztat w grupach,
- dyskusja grupowa,
- wykład,
- burza mózgów.

V. Przebieg zajęć

1. Rozpoczęcie zajęć. Wprowadzenie do tematu

Czas trwania: 10 min.
Metody: prezentacja multimedialna
Materiały/pomoce: rzutnik multimedialny, laptop, ekran, nagłośnienie.

1.1. Przywitanie uczestników

1.2. Przedstawienie celu zajęć

Trener przedstawia cel zajęć:
Zwrócenie uwagi na kluczowe, ale nieoczywiste podstawy nawiązywania relacji pomocowej.

1.3. Przedstawienie programu zajęć

- trener odwołuje się do grafu obrazującego proces komunikacji z poprzednich zajęć w kontekście relacji i budowania zaufania,
- trener definiuje czym jest autoprezentacja jako pierwszy krok budowania relacji.

2. Portret osoby, która miała wpływ na moje dorastanie

Czas trwania: 10 min.
Metody: praca indywidulna, dyskusja grupowa
Materiały pomocnicze: flipchart, pisaki

- trener prosi, żeby uczestnicy przywołali w pamięci osobę, która w ich życiu miała wpływ na ich dorastanie, ich wybory, ich decyzje. Jaka była ta osoba? Co takiego robiła, że chcieli jako młodzi uwzględniać jej zdanie? Czy było coś co im imponowało w niej?,
- następnie trener prosi, aby uczestnicy podali cechy, jakie miały te osoby, co takiego robiły, że były ważne w okresie dorastania i notuje te cechy na flipcharcie. W ten sposób powstanie autoportret osoby idealnej towarzyszącej wchodzeniu w dorosłość.

3. Autoprezentacja

Czas trwania: 30 min.
Metody: praca warsztatowa

- trener prosi, że uczestnicy podzielili się na 4 osobowe zespoły. Zadaniem uczestników będzie zaprezentowanie siebie w ciągu 3 minutowej wypowiedzi. Ważne, żeby uwzględnić w niej takie informacje, które: najbardziej charakteryzują tę osobę, są ważne dla odbiorcy, czyli dla osoby usamodzielniającej się,
- pozostali uczestnicy dają sobie informację zwrotną, „wchodząc w buty" wychowanków.
  Informacje dodatkowe dla trenera:
  Jeśli uczestnicy zgłoszą trenerowi, że nastolatkowie zazwyczaj znają już dobrze swojego opiekuna i autoprezentacja nie będzie konieczna to niech trener zaproponuje autoprezentację tej osoby w innej sytuacji niż z wychowankiem, np. w trakcie realizacji zadań wynikających z programu usamodzielnienia.
- następnie na forum grupy trener prosi, żeby po jednej osobie z każdej grupy ktoś zaprezentował się przed całą grupą na forum.
  Informacje dodatkowe dla trenera:
  Komentarz trenera niech będzie skupiony na pozytywnych stronach wystąpienia.

4. Autoprezentacja – formy

Czas trwania: 25 min.
Metody: doświadczenia – ćwiczenia zespołowe, dyskusja grupowa
Materiały pomocnicze: flipchart, pisaki, prezentacja

4.1. Ćwiczenie „Chodzenie"

- trener zaprasza uczestników na środek sali,
- instrukcja.
  Będę was prosił o kilka działań, proszę starajcie się wykonać polecenia jak najlepiej. Równocześnie obserwujcie siebie – jak się czujecie?, jakie wrażenie wywołują na Tobie inne osoby? Generalnie będziecie spacerować między sobą swobodnie po sali a ja będę podawał instrukcje.
  - ✓ *Przemieszczajcie się po sali, raczej nie zwracając na innych uwagi, ale tak by nie wpadać na siebie nawzajem,*

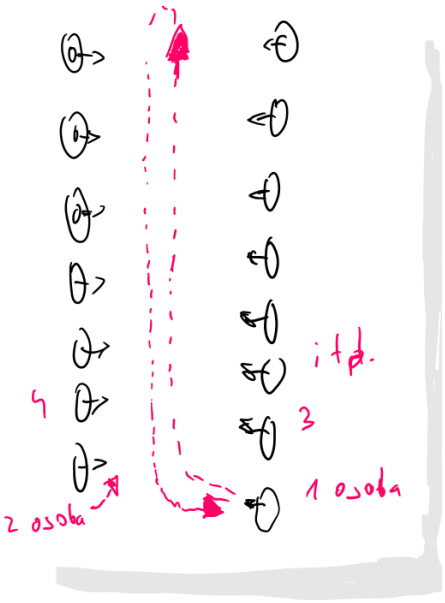
- ✓ *Wybierz sobie ścieżkę w sali i spróbuj 2-3 razy przejść ją dookoła,*
- ✓ *A teraz przez kilka chwil idź nieco wolniej swoją ścieżką zupełnie nie zwracając uwagi na innych,*
- ✓ *A teraz przemieszczając się zwróć uwagę kogo mijasz i postaraj się nawiązać autentyczny kontakt z kilkoma osobami, ale jedynie poprzez kontakt wzrokowy,*
- ✓ *A teraz zapomnij o swojej ścieżce, postaraj się przywitać z wszystkimi innymi poprzez podanie dłoni,*

- trener dziękuje i zaprasza do kolejnego ćwiczenia, mówiąc:
  Po tej rozgrzewce zróbmy kolejne ćwiczenie, omówimy je oba razem po zakończeniu.

4.2. Ćwiczenie „Szpaler”

- trener prosi, aby uczestnic stanęli w 2 rzędach twarzami do siebie, w odległości ok 1,5 metra (dosyć wąsko), tak aby oba rzędy były proste i mniej więcej równo liczne – a w środku utworzy się wolna przestrzeń, jakby „wybieg dla modelek/modeli”

  ZADANIE DLA OSÓB W RZĘDACH:
  Macie uważnie obserwować osobę idącą w środku, starajcie się możliwie jak najdokładniej zapamiętać, jak wygląda, jak się porusza, jakie wywołuje na tobie wrażenie i czym poszczególne osoby różnią się od siebie.
  ZADANIE DLA OSOBY W ŚRODKU:
  Przejdź środkiem szpaleru do końca „wybiegu” i wróć tą samą drogą na swoje miejsce – najlepiej naturalnym, zwykłym krokiem
- kto będzie w środku? – każdy z nas po kolei,
- trener prosi o to by ćwiczenie odbywało się w ciszy, by nie komentować w żaden sposób osób idących i zaprasza pierwsza osobę z brzegu, potem kolejne na przemian z prawej i lewej strony szpaleru,



- omówienie ćwiczenia „Szpaler”:
  - ✓ najpierw trener prosi o **refleksję z perspektywy osób idących w środku** (obserwowanych) – jak się czuli, czy było łatwo, a jeśli nie to co utrudniało im rozluźnić się w tym doświadczeniu (odpowiedzi: obserwowanie, ocena innych, poczucie że źle się wypadnę itp.),
  - ✓ **trener zwraca uwagę** – ze jedyna realna sytuacja jaka tu była, to to, że ludzie stali i mieli polecenie by Cię obserwować – natomiast myśli ze nas oceniali, oceniali krytycznie, itp. – to nasze założenia. Ale ważne jest być świadomym ich istnienia i ich wpływu na nas,
  - ✓ **trener prosi o przykłady obserwacji z perspektywy osób stojących w szpalerze** (obserwujących): co zaobserwowali patrząc na innych i notuje to na FC– uwaga: ważne, aby trener doprecyzowywał i notował na FC tylko rzeczy REALNIE obserwowane (np. nie widzimy, że ktoś był zdenerwowany: widzimy, że szedł

szybko, patrzył w ziemie, trzymał ręce w kieszeniach itp.) Notując – trener zapisuje elementy w grupach, tak by potem łatwo nazwać zespoły zachowań/obserwacji tworzących Komunikację pozawerbalną: tempo marszu / postawa ciała / kontakt wzrokowy / ruchy i gesty rąk / mimika / ubranie / itp.,

- ✓ trener podsumowując – prowadza pojęcie komunikacji pozawerbalnej i jej siły wpływu na nas – tj. obserwowaliśmy zachowania, ale w opisie pojawiały się wnioski nt. cech osobowości, nastroju itp. Z tego powodu – ważne jest, jak wyglądamy i jak się zachowujemy podczas spotkań z naszymi klientami.

4.3. Podsumowanie

- podsumowując trener wraca do ćwiczenia z chodzeniem i krótko omawiamy rolę kontaktu wzrokowego i kontaktu fizycznego – dyskutując z grupą, jakie były te kontakt wzrokowe, jakie były uściski dłoni i co komunikowały,
- dodatkowo trener dodaje inne elementy komunikacji pozawerbalnej dopisując je do flipcharta po ćwiczeniu Szpaler– ton głosu, tembr i intonacja i zmienność / zapach / gadżety jakich używamy,
- trener przywołuje badania Mehrabiana (znaczenie komunikacji werbalnej, głosu i gestów w całości koła komunikacji) – podkreślając, że dotyczą one TYLKO sytuacji niespójności komunikacji werbalnej i pozawerbalnej (a nie generalnie znaczenia 3 obszarów komunikacji, jak to często błędnie jest podawane podczas szkoleń).

5. Znaczenie pierwszego wrażenia

Czas trwania: 10 min.
Metody: prezentacja, wykład
Materiały pomocnicze: rzutnik multimedialny, laptop, ekran

- trener przedstawia rolę pierwszego wrażenia,
- trener przedstawia Wzór na zaufanie: omawiając kluczowe elementy wpływające na budowania zaufania między ludźmi (materiał omówiony w prezentacji).

6. Podsumowanie zajęć

Czas trwania: 5 min.
Metody: rundka

- trener prosi uczestników o krótkie, jednozdaniowe podsumowanie zajęć (rundka lub kto chce),
- trener sam krótko podsumowuje ze swojej perspektywy. Dziękuje i zaprasza na kolejne spotkanie.

VI. Literatura

1. Mowa ciała, Allan Pease, Barbara Pease, Wydawnictwo Rebis, 2019.
2. Wywieranie wrażenia na innych. O sztuce autoprezentacji, Leary M., Gdańsk 1999.
3. Nęcki Z., Komunikacja międzyludzka, Kraków 1996.
4. Sztuka rozmawiania, T. 1-3. Schulz von Thun F., Kraków 2002.

Zajęcia IV. Motywowanie do współdziałania. Narzędzia zbierania i przyjmowania informacji

Godziny dydaktyczne: 6

I. Plan zajęć

1. Rozpoczęcie zajęć. Wprowadzenie do tematu.
2. Oni/My.
3. Cele SMART.
4. Zachęcanie do współpracy: komunikaty, które budują atmosferę współpracy i te, które ją utrudniają.
5. Słuchanie – trening różnych poziomów słuchania.
6. Wspieranie dialogu.
7. Zasady konstruktywnej informacji zwrotnej.
8. Zagrożenie dla procesu usamodzielnienia.

II. Cel zajęć

Głównym celem jest podniesienia kompetencji uczestników w zachęcaniu nastolatków do współpracy oraz umiejętność stawiania adekwatnych realnych celów w procesie planowania usamodzielnienia.
Poruszane treści oraz ćwiczenia warsztatowe będą dawały okazję do rozwijania umiejętności aktywnego słuchania, unikania dawania rad, formułowania konstruktywnej informacji zwrotnej. Dadzą również możliwość refleksji nad różnicami w sposobie rozumienie osiągania samodzielności.

III. Rezultaty

Po ukończeniu zajęć uczestnik/uczestniczka:

- zna komunikaty budujące atmosferę współpracy oraz wie, co będzie zniechęcało do takiej postawy,
- wie, dlaczego podstawą jest relacje pomiędzy nim a wychowankiem,
- wie, jak definiować cele wg zasady SMART,
- wie, jakie znaczenie ma wiedza na temat celów nastolatka,
- potrafi efektywnie słuchać,
- zna rodzaje i potrafi stosować różne rodzaje pytań zamkniętych i otwartych,
- zna zasady konstruktywnej informacji zwrotnej.

IV. Metody

- prezentacja multimedialna,
- autorefleksja,
- praca indywidualna,
- warsztat w grupach,
- dyskusja grupowa,
- wykład,
- ćwiczenia w parach i trójkach.

V. Przebieg zajęć

1. Rozpoczęcie zajęć. Wprowadzenie do tematu

Czas trwania: 5 min.
Metody: prezentacja multimedialna
Materiały/pomoce: rzutnik multimedialny, laptop, ekran, nagłośnienie

1.1. Przywitanie uczestników

1.2. Przedstawienie celu zajęć

Trener przedstawia cel zajęć:
Zachęcenie do współpracy

1.3. Przedstawienie programu zajęć

2. Oni/My

Czas trwania: 30 min.
Metody: praca w podgrupach, dyskusja, wchodzenie w role
Materiały pomocnicze: flipchart, pisaki

- trener dzieli uczestników na dwie grupy: nastolatków (16-17 lat) oraz na opiekunów usamodzielnienia,
- następnie każda z podgrup ma wypracować listę zachowań, rzeczy, które świadczą o tym, że proces usamodzielnienia zakończył się z sukcesem. Po czym poznam, że tak się stało jako opiekun i jako nastolatek. Dwie grupy pracują niezależnie. Trener pomaga nakierowując by lista była jak najbardziej konkretna,
- następnie trener zaprasza, aby dwie grupy usiadły w dwóch kręgach. Krąg zewnętrzny będzie kręgiem opiekunów, krąg wewnętrzny będzie złożony z „nastolatków",
- następnie trener prosi, aby „nastolatkowie" przedstawili trenerowi swój punkt widzenia, czym dla nich będzie samodzielność. Krąg „opiekunów" uważnie słucha. Trener dopytuje tam, gdzie niektóre wnioski będą za ogólne,
- następnie następuje zamiana i teraz do środka wchodzi krąg opiekunów i teraz oni przedstawiają swój punkt widzenia,
- gdy uczestnicy skończą trener prosi, aby wszyscy usiedli w jednym kręgu i podzielili się wrażeniami z tego co usłyszeli: co było wspólne, co było kompletnie inne, gdzie mogą tkwić punkty „zapalne", od których może rozpocząć się niezrozumienie i współpraca może osłabnąć? Co jeszcze zwróciło uwagę osób w poszczególnych grupach: jak to było być nastolatkiem przez chwilę? Jak było słuchać jak „starzy" rozumieją powodzenie w procesie usamodzielnienia?

3. Cele SMART

Czas trwania: 30 min.
Metody: prezentacja, dyskusja
Materiały pomocnicze: prezentacja, rzutnik, ekran

- trener pyta uczestników, czy tworzą Indywidualne Plany Rozwoju i cele wychowania wraz z wychowankami? Czy są w stanie rozwinąć skrót SMART – trener zapisuje skrót oraz dopisuje poprawne rozwinięcie,
- trener sprawdza, czy są cele, które trudno jest opisać uczestnikom wg SMART. Prosi o przykłady celów rozwojowych np. jakościowych i ew. wspiera w modyfikacji do łatwo obserwowalnych mierników,

- trener wprowadza kryteria SMART – przypomina czym są poszczególne elementy dobrze sformułowanego celu i prosi, aby pracowali w trójkach nad doskonaleniem, urealnieniem swoich celów. Każda z osób czyta swój cel a pozostałe 2 osoby dopytują i sprawdzają, czy cel jest SMART:
  - ✓ **Skonkretyzowany** (ang. Specific) – jego zrozumienie nie powinno stanowić kłopotu, sformułowanie powinno być jednoznaczne i niepozostawiające miejsca na luźną interpretację,
  - ✓ **Mierzalny** (ang. Measurable) – a więc tak sformułowany, by można było liczbowo wyrazić stopień realizacji celu, lub przynajmniej umożliwić jednoznaczną „sprawdzalność" jego realizacji,
  - ✓ **Osiągalny** (ang. Achievable) – cel zbyt ambitny podkopuje wiarę w jego osiągnięcie i tym samym motywację do jego realizacji – osiągany tj. osoba realizująca zna sposoby dojścia do niego i wie co robić!,
  - ✓ **Istotny** (ang. Relevant) – cel powinien być ważnym krokiem naprzód, jednocześnie musi stanowić określoną wartość dla tego, kto będzie go realizował – musi być odpowiedni dla kompetencji i stanowiska,
  - ✓ **Określony w czasie** (ang. Time-bound) – cel powinien mieć dokładnie określony horyzont czasowy w jakim zamierzamy go osiągnąć – i przede wszystkim powinien mieć wyznaczone punkt monitorowania,
- trener prosi o przeczytanie przykładowych 4-5 różnych celów, a następnie prowadzi dyskusję nad znaczeniem urealniania, konkretyzowania i parametryzowania celów. Przypomina rozróżnienie celów na ilościowe (łatwo mierzalne) i jakościowe (wymagają uważności dla opracowania miar mierzalności).

4. Zachęcanie do współpracy: komunikaty, które budują atmosferę współpracy i te, które ją utrudniają

Czas trwania: 50 min.
Metody: scenka, praca w podgrupach, prezentacja, mini wykład
Materiały pomocnicze: prezentacja, rzutnik, ekran

- trener zapowiada dwie krótkie symulowane scenki dla zobrazowania możliwych reakcji wychowawcy/opiekuna w trudnej sytuacji. Prosi by uczestnicy starali wejść w buty wychowanka i obserwować jakie uczucia pojawiają się w nich w każdej z sytuacji,
- trener nakreśla kontekst sytuacji grupie zanim odegra scenkę:
  SCENKA 1:
  - ✓ kontekst sytuacji: *„wyobraź sobie, że Twój wychowanek nie dotarł na zajęcia w projekcie, które mają mu pomóc w procesie usamodzielnienia. To już jego kolejna nieobecność, która przekreśliła możliwość otrzymania dofinansowania do kursu zawodowego, o którym Twój wychowanek marzył – przynajmniej tak mówił. Organizator projektu skontaktował się z Tobą, że kolejny raz powtórzyła się taka sytuacja i zastanawia się czy to w ogóle ma sens. Jesteś zły. Rozmawialiście na ten temat nieraz. Twój podopieczny obiecywał Ci, że dzisiaj dotrze na zajęcia.*
  - ✓ dla trenera: Jest Ci też wstyd, przed organizatorami projektu, ponieważ rozmawialiście już o tym i zapewniałeś, że twój wychowanek już będzie systematycznie uczestniczył w zajęciach. Twój podopieczny wraca wieczorem nie wytrzymujesz i mówisz:
    „No pięknie, wspaniale, że wrócił jaśnie książę. Mam nadzieję, że cudownie spędziłeś dzień i wiele się nauczyłeś. To nic, że ja muszę się za ciebie wstydzić i znowu ręczyłem, że dotrzesz na zajęcia, to nic. Oczywiście możesz mnie zawodzić w kółko. Ty i tak masz wszystko gdzieś. Nie dbasz o innych, nie dbasz o siebie. Ciekawe co będzie za chwilę jak się usamodzielnisz. Pewnie skończysz jak twój ojciec. Gratuluję i życzę powodzenia! Ja mam to gdzieś, to ni moje życie". Koniec scenki.
- trener omawia z uczestnikami uczucia, jakie się pojawiły u wychowanków i je notuje (złość, bunt, wstyd, poczucie winy, lekceważenie itd.); może też zapytać uczestników czy potrafią odpowiedzieć na pytanie o co chodziło wychowawcy? Czy rzeczywiście o przyszłość wychowanka czy raczej było mu wstyd przed innymi, że wychowanek nie dotarł? Itd.

  SCENKA 2:
- powtarzamy sytuację. Scenka 2. Znowu uczestnicy wcielają się w postać zbiorowego wychowanka a trener odgrywa wychowawcę. Kontekst sytuacji jest taki sam jak wyżej,

Tym razem wychowawca mówi:
Widzę, że już wróciłeś. Rozmawiałem dzisiaj z panią z projektu. Mówiła, że nie pojawiłeś się na zajęciach. Byłem zaskoczony. Nie wiedziałem, co powiedzieć. Byłem pewien, że wybierałeś się tam dzisiaj tak jak ustalaliśmy wspólnie. Trudno było mi rozmawiać. Nie wiedziałem co powiedzieć. (OPISUJE CO WIDZĘ)
Nie lubię, gdy nie robisz tego na co się umówiliśmy (OPISUJE CO CZUJĘ)
Ten projekt jest dla chętnych. Nie musisz tam chodzić, jeśli nie chcesz. Tylko ustalmy to. (UDZIEL INFORMACJI).

- trener prosi uczestników, aby opisali jak teraz czuli się w tej sytuacji. Co się w nich pojawiało? Czy te emocje były mobilizujące do działania czy nie? Można też tutaj skorzystać z listy, która była sporządzana na początku zajęć. „Do czego wychowujemy młodych ludzi, którzy są pod naszą opieką?" Trener omawia sposoby jakie pomagają w zachęcaniu do współpracy (materiał omówiony w prezentacji),
- ćwiczenie w zespołach 4-osobowych. Uczestnicy dobierają się w podgrupy. Mają za zadanie wypisać minimum 3 sytuacje, w których czują brak współpracy z wychowankiem. Grupy przekazują sobie kartki z sytuacjami – (grupa 1. daje swoją kartkę grupie 2., grupa 2. grupie 3. itd.). Następnie grupa zapisuje przykładowe komunikaty, które mogą usprawnić komunikację i zachęcić do współpracy wg podanych sposobów,
- na forum należy odczytać min. 2 sytuacje z każdej grupy (najtrudniejsze wg uczestników) tj. opis sytuacji i komunikat (reakcje).
  Komentarz trenera: *sposoby te mają zastosowanie i są skuteczne wtedy, kiedy jest zbudowana relacja pomiędzy wychowawcą a wychowankiem (sparingpartner).*

5. Słuchanie – trening różnych poziomów słuchania

Czas trwania: 45 min.
Metody: ćwiczenia w parach i trójkach
Materiały pomocnicze: rzutnik multimedialny, laptop, ekran, nagłośnienie, flipchart, pisaki, masa mocująca, załącznik_Ćwiczenie 3 minuty – uważne słuchanie instrukcja dla Trenera, Ćwiczenie „Pytania narzeczeńskie" (liczba wydruków odpowiadająca ½ liczby uczestników)

Trening. Doskonalenie słuchania. Trener zaprasza uczestników do poeksperymentowania w 2 ćwiczeniach związanych ze słuchaniem

5.1. Ćwiczenie „Warunki słuchania"

Trener dzieli uczestników na pary:

- **CZĘŚĆ A** – i prosi by siedli na krzesłach tyłem do siebie – nie widzą się, ich plecy się nie stykają, ale siedzą na tyle blisko by mogli się słyszeć. Trener prosi by osoba B przygotowała historyjkę ze swego życia np. o swoim hobby, jakiejś przygodzie itp. Zadaniem osoby A będzie – uważnie słuchać i zapamiętać – jednak nie może się odzywać, wydawać żadnych dźwięków ani „oznak życia". Na START od trenera – osoba B zaczyna opowiadać a osoba A słucha – przez ok. 1,5 minuty.
- Po zakończeniu (bez zmiany w parach) trener zbiera wrażenia od osób mówiących jak im się mówiło, jak się czuli, gdy osoba nie dawała żadnego znaku ani jej nie było widać? … i od osób słuchających: jak im się słuchało?
- **CZĘŚĆ B** – teraz w tych samych parach osoby siadają naprzeciwko siebie. Mają opowiedzieć sobie jakiś film jakiego wzajemnie nie widzieli. Będą opowiadali 1 minutę – zadanie polega na STAŁYM mówieniu. Osoba A opowiada swój film osobie B, która ma uważnie słuchać i jak najwięcej zapamiętać.
  UWAGA: trudność polega na tym ze w tym samym czasie – Osoba B opowiada swój film osobie A, która ma uważnie słuchać i jak najwięcej zapamiętać.
- trener mocno zachęca do wytrwania przez minutę w ćwiczeniu, mówieniu swojej historii i próbie zapamiętani jak najwięcej z historii koleżanki i kolegi – i daje sygnał do startu. Po minucie (lub 30-40 sekundach) mówi stop – i podsumowuje w dyskusji z uczestnikami. Jak im się rozmawiało czy udało się mówić i słuchać, jak się czuli w tej sytuacji?

5.2. Ćwiczenie „3 minuty”

Trener dzieli uczestników na trójki, w każdej wyznaczając osobę A, B i C.

- Osoby A wychodzą poza salę z trenerem, reszta czeka,
- NA KORYTARZU

  Osoby A będą opowiadaczami. Trener mówi tak, aby nikt w sali nie słyszał:
  - ✓ „Będziecie pełnić rolę opowiadaczy. Waszym zadaniem po powrocie na salę jest przez dokładnie 3 minuty zaabsorbować osobę B z waszej trójki ciekawym opowiadaniem, historią z waszego życia itp. – na dowolny temat, dotyczący interesujących ją spraw, np. sport, muzyka, wyjazd na ferie, przygoda. Teraz macie około 4 minut, żeby wymyślić taki temat. Po 4 minutach wrócę i poproszę Was o powrót na salę i trzyminutowe opowiadanie w taki sposób, aby naprawdę zaabsorbować słuchacza B. Abyście nie musieli spoglądać na zegarki, ile minut jeszcze zostało do końca, będę podawać czas. Opowiadanie zaczniecie na mój sygnał”.
- W SALI

  Trener mówi cicho, aby osoby A na korytarzu nie słyszały:
  - ✓ „Osoby B będą słuchaczami, osoby C obserwatorami. Osoby A to opowiadacze. Ich rolą będzie trzyminutowe utrzymanie uwagi osoby B poprzez ciekawe opowiadanie. Wszyscy opowiadacze zaczną na dany sygnał. A teraz rola słuchacza B – przez pierwszą minutę macie słuchać z uwagą tego, co mówi opowiadacz, przez drugą macie wyłączyć się i myśleć o czymś innym, o ważnej dla siebie sprawie, w trzeciej minucie ma znów powrócić uwagą do opowiadacza i jego opowieści, aż do końca ćwiczenia. Proszę nie grać niesłuchania, niczego nie udawać, tylko myśleć o czymś innym. Jest to ważne”
- Podczas gry trener będzie mówić, ile minut pozostało do końca – a więc na sygnał „start” – uczestnicy słuchają, na sygnał „zostały jeszcze 2 minuty” zaczynają myśleć o czymś innym, na sygnał „została jeszcze 1 minuta” powracają myślami i uwagą do opowiadacza. Uczestnicy są proszeni o to, by nie mówić opowiadaczom o ich roli w grze.
- Rola obserwatora C – Nie odzywa się przez całą grę. Ma uważnie obserwować, jak zachowuje się słuchacz B, gdy słucha, a co się zmieni w jego zachowaniu, gdy zacznie myśleć o czymś innym w drugiej minucie. Ma też obserwować opowiadacza A – czy A zauważy, że nie jest słuchany, a jeśli tak, to jakie elementy jego zachowania o tym świadczą. Co zrobi, żeby przywrócić uwagę swojego słuchacza.

5.3. Podsumowanie obu ćwiczeń: na czym polega uważne słuchanie

- trener: *zwróćmy uwagę z czego składa się uważne słuchanie*

  Trener zapisuje na flipcharcie, wskazane przez uczestników elementy uważnego słuchania, werbalne i pozawerbalne, a następnie omawia:
  - ✓ jakie mogą być objawy niesłuchania?
  - ✓ jak uważne słuchanie buduje klimat rozmowy?
  - ✓ jak może wyrażać się lekceważenie i agresja podczas słuchania? (przerywanie, kończenie zdań, przechodzenie do innego tematu bez uprzedzenia i zgody rozmówcy, stanie, gdy on siedzi, stawanie za jego plecami, palenie przy niepalącym itd.),
  - ✓ jak objawy braku uwagi i agresji rozmówcy mogą wpłynąć na zaufanie w relacji?

5.4. Ćwiczenie na zadawanie pytań „Fotel bujany”

- zadaniem uczestników jest odgadnąć jakie hasło napisał w swoim notesie trener. Zadają po kolei (rundka) pytania, mogą zadawać każde pytania (zamknięte i otwarte) z tym, że trener nie odpowie na dwa rodzaje pytań: po pierwsze „co napisałeś na kartce” / jakie hasło napisałeś?, po drugie – na pytania zaczynające się od ‘czy pierwsza litera to A, B itd.,
- trener notuje w tajemnicy przed uczestnikami na kartkach a4 dwa hasła np. – do pierwszej części ćwiczenia: FOTEL BUJANY oraz do drugiej części ćwiczenia: KOMISJA ŚLEDCZA),
- uczestnicy zadają pytania (tak długo aż zgadną, zwykle około 16-40 pytań) a trener odpowiada, na pytania zamknięte, odpowiada tak/nie zgodnie z prawdą, na pytana otwarte udziela więcej informacji,
- trener notuje na kartce – ile padło pytań zamkniętych a ile (i jakie) otwarte,

- **po odgadnięciu pierwszego hasła,** trener krótko rozmawia z uczestnikami:
  Jak wam się wydaje, ile zadaliście pytań, ile otwartych, a ile zamkniętych, jaka jest różnica między tymi pytaniami itp. (Pytania zamknięte rozpoczynają się od „czy" … służą do potwierdzania hipotez. Pytania otwarte pomagają uzyskać nowe informacje)
- trener zaprasza teraz do 2 części ćwiczenia, tj. prosi o odgadniecie drugiego hasła (rundka w przeciwna stronę) – ale teraz prosi, aby każdy zadawał tylko pytania otwarte. Gdy ktoś się pomyli i zada zamknięte – trener prosi uczestnika i grupę o zamianę pytania z zamkniętego na otwarte,
- **po odgadnięciu drugiego hasła**, trener podaje liczbę pytań otwartych potrzebnych do zgadnięcia – zwykle jest ich dużo mniej niż w pierwszej części ćwiczenia. Pyta jak im się zadawało pytania i jakie mają wnioski? (Zwykle: ludzie zastanawiają się dłużej nad pytaniami otwartymi i trudniej im idzie ich zadawanie, choć widza ich większą skuteczność to nawykowo zadają zamknięte)
- Trener podsumowuje swoje obserwacje i opowiada o rodzajach pytań otwartych opisując je na flipcharcie z przykładami:
  Pytania otwarte możemy podzielić na podkategorie funkcjonalne:
  - ✓ Pytania szerokootwarte (krótkie: Co? Jak? Jakie?): Co jest dla Ciebie ważne? Co cię motywuje? Jak rozumiesz rozwój? Jak oceniasz to spotkanie? Jakie działania już podjąłeś? Jaki był cel tego działania? W jakim stopniu zrealizowałeś ten cel? Jakie masz umiejętności w zakresie?
  - ✓ Pytania poszerzające (Co Jeszcze? Jakie inne? Jakie jeszcze?): Co jeszcze cię motywuje? Jaki/jakie jeszcze? Co innego może być jeszcze dla ciebie istotne?
  - ✓ Pytania pogłębiające (Z jakiego powodu? Czemu? Dlaczego?): Z jakiego powodu to jest ważne? Dlaczego właśnie to? Jakie to ma znaczenie? Czemu ten obszar jest dla Ciebie taki ważne?
  - ✓ Pytania konkretyzujące (Co dokładnie? Jak konkretnie?): A w szczególności, co chciałbyś doskonalić? Jak konkretnie możesz to zrobić? Jakie dokładnie działania możesz podjąć?
  - ✓ Pytania procesowe (Co po kolei? Jak krok po kroku? Co najpierw, co potem?): W jaki sposób? Jak to się będzie działo po kolei? Od czego zaczniesz? A co będzie najlepszym kolejnym krokiem?
  - ✓ Pytania procesowo-celowe (Co powinno się zdarzyć…aby…?): Co musiałoby się zdarzyć, żebyś zechciał zająć się tym obszarem? Jakie obszary powinniśmy wybrać do rozwoju, abyś chciał wykorzystywać też swój prywatny czas do niego?

- podsumowanie i klaryfikacja – dodatkowe narzędzia komunikacyjne; zdefiniowanie pojęć i omówienie sytuacji, w których warto ich używać.

Część opcjonalna (w zależności od czasu)

5.5. Kwestionariusz „Pytanie narzeczeńskie" – trening tworzenia pytań otwartych

- trener rozdaje arkusze – uczestnicy pracując w parach wymyślają pytania. Gdy wszystkie grupy napiszą już swoje pytania, przedstawiciele każdej grupy czytają swoje pytanie, np. otwarte, potem inny rodzaj pytania,
- trener komentuje, czy pytania zostały zredagowane zgodnie z zadanym rodzajem, ew. koryguje błędy. Ma być raczej wesoło, a nie naukowo. Można nagradzać najzabawniejsze pytania brawami,
- podsumowanie – jaki rodzaj pytań jest najtrudniejszy do sformułowania?

6. Wspieranie dialogu

Czas trwania: 25 min.
Metody: ćwiczenia w trójkach

6.1. Ćwiczenie „Nie radź"

- trener łączy uczestników w trójki. Prosi o podział na osoby A-B-C,
- trener prosi, aby każdy znalazł sobie jakiś (najlepiej autentyczny) kłopot/trudność o jakim może opowiedzieć – jednak niech to nie będzie bardzo głęboki i poważny problem, np.:

- ✓ zakończenie Twojego zadania jest zależne od tego czy ktoś dostarczy ci informacje – a ta osoba zaczęła cię unikać i nie odpowiada na telefony, kilka razy już prosiłeś o dostarczenie informacji, ale nic to nie dało,
- ✓ pracujesz z rodziną i koordynator oczekuje ze będziesz coś robił a Asystent oczekuje zupełnie innej formy działania – nie wiesz co zrobić,
- ✓ twój pies, gdy zostaje sam w domu ujada i gryzie wszystkie buty, nie wiesz co robić,
- ✓ chcesz polecieć samolotem na wakacje, ale strasznie boisz się latać, co robić?

- w pierwszej części osoba A opowiada o swoim kłopocie/problemie a osoba B ma jej pomóc – ale nie wolno jej udzielać rad! / Osoba C jest obserwatorem – gdy tylko słyszy ze osoba B zaczyna radzić lub daje sugestie co ktoś ma robić – przerywa i zwraca uwagę,
- następnie dwie zamiany tak, aby każdy był w każdej roli (każda rozmowa trwa ok 5 minut),
- po zakończeniu trener omawia z grupą i zapisuje na FC wnioski: co było trudne, co robili, aby wesprzeć bez radzenia?

7. Zasady konstruktywnej informacji zwrotnej

Czas trwania: 60 min.
Metody: praca indywidualna, wykład, kwestionariusz, dyskusja grupowa
Materiały pomocnicze: Załącznik: Kwestionariusz informacji zwrotnej (w liczbie odpowiadającej liczbie uczestników)

- trener prosi uczestników o zapisanie przykładowej informacji zwrotnej jaką dali w ostatnim czasie wychowankowi,
- w parach – trener prosi, aby każdy opowiedział o przykładzie SUKCESU (jaki odniósł) w udzielaniu informacji zwrotnej – co to była za sytuacja, czemu wg Ciebie to sukces,
- po rozmowie w parach – trener zbiera na forum informacje" na czym polegał ten sukces" – nie dopytuje o konkretne sytuacje tylko sprawdza, jak ludzie rozumieją sukces, a więc też – cel feedbacku,
- czym jest i czemu służy informacja zwrotna – omówienie celów (celem jest zmiana zachowania niekonstruktywnego lub wzmocnienie zachowania konstruktywnego! A nie uświadomienie, informowanie, poczucie winy itd.):
  - ✓ militarne pochodzenie feedbacku (naprowadzanie rakiety na cel), powiązanie z osiąganiem celów,
  - ✓ ważny czynnik motywujący,
  - ✓ główne narzędzie wspierania rozwoju, uczenia,
- Kwestionariusz „Informacja zwrotna" – trener rozdaje kwestionariusze z prośbą o zaznaczenie, które ze zdań jest wg nich konstruktywną informacją zwrotną (tj. spełnia cel!) (tak/nie),
  - ✓ następnie prosi o przeczytanie po kolei po 1 zdaniu i swojej odpowiedzi – oraz uzasadnienie, dlaczego jest to lub nie jest Konstruktywna inf. Zwrotna – notuje na flipcharcie wynikające z tego zasady (np. za ogólna, bez konkretów, ocena osoby, – z odwołaniem do faktów, opis zachowania, ocena zachowania itd.),
  - ✓ na koniec trener podsumowuje wszystkie zasady udzielania feedbacku,
- trener omawia przykładowe modele feedbacku FUKO (Fakty, Ustosunkowanie, Konsekwencje zachowania, Oczekiwanie) komunikat JA, model kanapki lub Z (nazwij obszar pozytywny- podaj przykłady, – nazwij obszar do doskonalenia -podaj przykłady – wyraź oczekiwanie),
- trener prosi o powrót do swoich przykładów feedbacku i poprawienie ich zgodnie z zasadami omawianymi. Trener prosi chętnych o odczytanie swoich przykładów i ewentualnie koryguje.

8. Zagrożenia dla procesu usamodzielnienia

Czas trwania: 15 min.
Metody: dyskusja

- Trener inicjuje dyskusję na temat zagrożeń, które mogą utrudniać proces usamodzielnienia: np. wyręczanie wychowanka, unikanie frustracji, negatywny przykład ze strony rodziny pochodzenia, forsowanie własnego pomysłu na nastolatka (niesłuchanie jego celów i pragnień).

9. Podsumowanie zajęć

Czas trwania: 10 min.
Metody: rundka

- trener prosi uczestników o krótkie, jednozdaniowe podsumowanie zajęć (rundka lub kto chce),
- trener sam krótko podsumowuje ze swojej perspektywy. Dziękuje i zaprasza na kolejne spotkanie.

VI. Literatura

1. Style porozumiewania się w pracy, Katrin Oppermann, Erika Webber; przekł. Joanna Mańkowska, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, 2007.
2. Jasper Juul Nastolatki „Kiedy kończy się wychowanie?" Wydawnictwo MiND.
3. Jak mówić do nastolatków, żeby nas słuchały, jak słuchać, żeby z nami rozmawiały, Adele Faber, Elaine Mazlish, Media Rodzina, 2000.

VII. Załączniki

1. Ćwiczenie 3 minuty_uważne słuchania_instrukcja dla trenera.
2. Pytanie narzeczeńskie.
3. Kwestionariusz Informacji Zwrotnej.

Zajęcia V. Asertywność i granice w pomaganiu

Godziny dydaktyczne: 2

I. Plan zajęć

1. Rozpoczęcie zajęć. Wprowadzenie do tematu.
2. Definiowanie asertywności.
3. Stawianie granic w procesie pomagania: granice osobiste i kompetencyjne.
4. Dostrzeganie i szanowanie granic osobistych obu stron w procesie pomagania.

II. Cel zajęć

Głównym celem jest podniesienie kompetencji w zakresie rozwijania postawy asertywnej w komunikacji międzyludzkiej.

Uczestnicy zostaną zapoznani z trzema stylami reagowania: uległym, agresywnym i asertywnym. Zostaną omówione konsekwencje, które płyną z każdej z postaw. Następnie przybliżone zostanie pojęcie granic osobistych, które jest ważne w procesie pomagania drugiej osobie. Szczególna uwaga zostanie zwrócona na sytuacja „pseudo pomagania", w którym granice klienta są przekraczane przez osobę pomagającą oraz sytuacje reagowania poza swoim obszarem kompetencji. Zostaną omówione sposoby radzenia sobie w sytuacjach naruszania granic przez klienta: postawa roszczeniowa, bierna i czynna agresja.

III. Rezultaty

Po ukończeniu zajęć uczestnik/uczestniczka:

- wie, czym jest zachowanie asertywne i potrafi je zdefiniować,
- potrafi zróżnicować komunikację asertywną od uległej, manipulującej i agresywnej,
- rozumie korzyści płynące z komunikacji asertywnej,
- wie, jak dialog wewnętrzny może wzmacniać lub osłabiać asertywność,
- rozumie pojęcie granic psychologicznych.

IV. Metody

- prezentacja multimedialna,
- autorefleksja,
- kwestionariusz,
- praca indywidualna,
- warsztat w grupach,
- wykład.

V. Przebieg zajęć

1. Rozpoczęcie zajęć. Wprowadzenie do tematu

Czas trwania: 10 min.
Metody: prezentacja multimedialna
Materiały pomocnicze: rzutnik multimedialny, laptop, ekran, nagłośnienie.

1.1. Przywitanie uczestników

1.2. Przedstawienie celu zajęć

Trener przedstawia cel zajęć:
Rozwijanie postawy asertywnej w komunikacji międzyludzkiej.

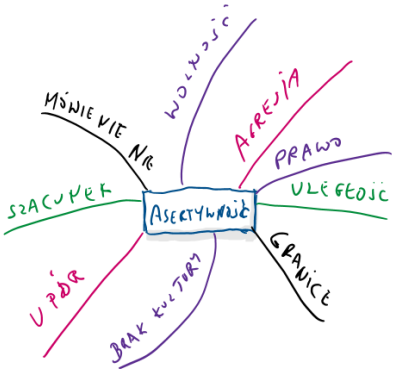
1.3. Przedstawienie programu zajęć

2. Definiowanie asertywności

Czas trwania: 30 min.
Metody: burza mózgów, dyskusja, wykład, kwestionariusz samooceny
Materiał pomocnicze: rzutnik multimedialny, laptop, ekran, nagłośnienie, wydrukowane testy, taśma klejąca lub masa mocująca, załączniki: Mapa asertywności (Król-Fijewska)

2.1. Burza mózgów

- trener prosi o podanie skojarzeń związanych ze słowem Asertywność / czym jest asertywność? – notuje je na FC w formie gwiazdy. Zapisuje wszystkie skojarzenia poprawne i „błędne”



- trener opowiada o czteropolówce Berne’a Ja-OK, Ja-Nie OK, definiującej 4 postawy w komunikacji: Agresję, Uległość, Manipulację, Asertywność – definiując różnice między tymi pojęciami (patrz prezentacja). Podaje też przykład komunikacji w każdym z obszarów np. jak osoba w pozycji agresywnej powie szefowi, że chce podwyżkę? Jak osoba uległa, jak manipulująca i jak asertywna?,
- trener wraca do flipcharta ze skojarzeniami i wspólnie z grupa decyduje które są adekwatne, a które nie (np. upór, uległość), wykreślając te nieadekwatne,
- trener prosi Uczestników o wykonują kwestionariusza samooceny „Mapa Asertywności”,
- wyniki analizuje się w kilku kategoriach wyróżnianych w teście tj. ile ma każdy odpowiedzi nieasertywnych w stosunku do wszystkich pytań do całej kategorii – każdy sam dla siebie zapisuje te wyniki. Trener prosi o zaznaczenie na FC 2 kategorie, w których każdy wypada najsłabiej pod katem asertywności (czerwone kreski) i 2 w których najlepiej (zielone znak),
- Trener omawia statystyczny wynik grupy, równocześnie pokazując w jak wielu obszarach asertywność jest przydatna.

3. Stawianie granic w procesie pomagania: granice osobiste i kompetencyjne

Czas trwania: 30 min.
Metody: wykład, trening w parach
Materiały pomocnicze: flipchart, pisaki

- trener odwołuje się do poprzednich zajęć, do tematu „trzymania się swojej roli” – dbania o granice tj. jasnego komunikowania co należy do moich obowiązków a co nie jest elementem wspierającym ten proces.

3.1. Technika asertywnego odmawiania

- trener prosi uczestników, by na bazie dyskusji wypisali na flipcharcie sytuacje, w których jako opiekunowie muszą odmawiać,
- trener prosi wybrane 3-4 osoby z sali o pożyczenie mu 100 zł i zapamiętuje, w jaki sposób odmawiały,
- trener inicjuje dyskusję jak efektywnie odmówić – i notuje schemat na flipcharcie:
  - ✓ odmowa: „Nie" + jasna informacja „nie zrobię tego",
- w dyskusji trener wypracowuje poprzedzające i następujące po tym zachowania komunikacyjne, tak aby zbudować łatwiej do przyjęcia komunikat:
  - ✓ przyjęcie: miło mi, że o mnie pomyślałeś/ cieszę się, że chcesz ze mną to zrobić…,
  - ✓ uprzedzenie: „być może sprawię ci przykrość…", „obawiam się, że trudno będzie ci to przyjąć, ale…",
  - ✓ odmowa: „Nie" + jasna informacja „nie zrobię tego",
  - ✓ ewentualne wyjaśnienie, ale bez tłumaczeń: „mam już inne plany…",
  - ✓ podtrzymanie relacji: „za to chętnie w kolejnym tygodniu spotkam się z Tobą na dłużej…",
- krótki trening w parach:
  - ✓ uczestnicy ustalają o co będą się wzajemnie prosić (pożyczka, pójście do urzędu za kogoś, wstawienie się u kuratora itp.),
  - ✓ jedna osoba stara się ubłagać i coś wyprosić – druga ma za zadanie odmówić z zadbaniem o poziom relacji; następnie osoby zamieniają się rolami,
  - ✓ krótkie zebranie wniosków na forum.

4. Dostrzeganie i szanowanie granic osobistych obu stron w procesie pomagania

Czas trwania: 15 min.
Metody: mini wykład, dyskusja grupowa
Materiały pomocnicze: rzutnik multimedialny, laptop, ekran

- granice jako podstawowe pojęcie asertywne. Mini wykład trenera nt. tego czym są „granice psychologiczne",
- z jakimi granicami mogą zetknąć się opiekunowie w swojej pracy – dyskusja grupowa,
- wzajemny szacunek jako podstawa relacji pomocowej. Szanowanie granic beneficjenta,
- szanowanie własnych granic – dyskusja nt. konsekwencji naruszania własnych granic.

5. Podsumowanie zajęć

Czas trwania: 5 min.
Metody: rundka

- trener prosi uczestników o krótkie, jednozdaniowe podsumowanie zajęć (rundka lub kto chce),
- trener sam krótko podsumowuje zajęcia ze swojej perspektywy. Dziękuje i zaprasza na kolejne spotkanie.

VI. Literatura

1. Stanowczo, łagodnie, bez lęku, Maria Król-Fijewska, Wydawnictwo W.A.B. 2013.

VII. Załączniki

1. Mapa asertywności

Zajęcia VI. Typologia komunikacyjna

Godziny dydaktyczne: 2

I. Plan zajęć

1. Rozpoczęcie zajęć. Wprowadzenie do tematu.
2. Naukowe podstawy typologii. Kwestionariusz typologiczny.
3. Zastosowanie typologii w procesie pomagania.

II. Cel zajęć

Głównym celem jest zaznajomienie uczestników z typologią stylów komunikacji oraz wykorzystanie tej wiedzy w budowaniu efektywnych strategii komunikacyjnych.

Aby skuteczniej docierać z informacjami do odbiorców oraz efektywniej wywierać wpływ i inspirować – konieczne jest dostosowanie osobistego stylu komunikacyjnego do preferowanego przez odbiorcę sposobu komunikacji. Podczas zajęć omówimy metody diagnozy typologicznego stylu komunikacji (wg typologii DISC), uczestnicy poznają swój dominujący styl komunikacji oraz metody dostosowywania się do rozmówców.

III. Rezultaty

Po ukończeniu zajęć uczestnik/uczestniczka:

- zna biologiczne podstawy różnic typologicznych,
- zna różnice między czterema podstawowymi stylami komunikacyjnej wg typologii DISC,
- zna swój dominujący styl komunikacyjny,
- potrafi zdiagnozować styl komunikacji rozmówcy,
- potrafi dostosować swój styl komunikacyjny do Klienta.

IV. Metody

- prezentacja multimedialna,
- autorefleksja,
- praca indywidualna,
- kwestionariusz typologiczny,
- dyskusja grupowa,
- warsztat w zespołach.

V. Przebieg zajęć

1. Rozpoczęcie zajęć. Wprowadzenie do tematu

Czas trwania: 5 min.
Metody: prezentacja multimedialna
Materiały pomocnicze: rzutnik multimedialny, laptop, ekran, nagłośnienie.

1.1. Przywitanie uczestników

1.2. Przedstawienie celu zajęć

Trener przedstawia cel zajęć:
Zaznajomienie uczestników z typologią stylów komunikacji oraz wykorzystanie tej wiedzy w budowaniu efektywnych strategii komunikacyjnych.

1.3. Przedstawienie programu zajęć

2. Naukowe podstawy typologii. Kwestionariusz typologiczny

Czas trwania: 45 min.
Metody: prezentacja multimedialna
Materiały pomocnicze: rzutnik multimedialny, laptop, ekran, nagłośnienie, kartki A4, flipchart, pisaki, masa mocująca, załączniki: Kwestionariusz typologiczny (w liczbie odpowiadającej liczbie uczestników)

- prezentacja nt. typologii. Trener opowiada o podstawach różnic typologicznych,
- trener zaprasza do wykonania kwestionariusza typologicznego (uproszczona wersja) – jednak nie podaje jeszcze uczestnikom klucza (Załącznik: Kwestionariusz typologiczny),
  - ✓ w dalszej części prezentacji trener opowiada o typologii. W trakcie prezentacji – trener prosi, aby uczestnicy próbowali dokonać na bazie opisów typologicznych – autodiagnozy,
  - ✓ następnie każdy uczestnik przygotowuje kartkę a4 wpisując swoje imię i nazwisko w prawym dolnym rogu,
  - ✓ na znak trenera uczestnicy podają kartki do osoby siedzącej po lewej stronie (w kręgu) – tak że kartki podążają zgodnie z ruchem wskazówek zegara. Osoba która otrzymała kartkę – wpisuje symbol danej energii kolorystycznej (D . I. S. C.), który opisuje najlepiej „właściciela" kartki,
  - ✓ nazwę energii kolorystycznej należy wpisać u gór kartki, po czym należy ją zagiąć, tak aby symbol nie był widoczny (kartkę należy zagiąć tak, aby jak najwięcej miejsca pozostało do wykorzystania dla pozostałych uczestników),
  - ✓ następnie uczestnicy podają kartki w lewo itd., aż do momentu gdy wszystkie kartki powrócą do właścicieli,
  - ✓ właściciel odwija kartkę i liczy ile symboli z danej energii kolorystycznej otrzymał, co odpowiada temu, jak postrzega go grupa,
- dopiero teraz trener podaje klucz do testu i każdy może zestawić sobie to co sam o sobie myśli, z obrazem grupy i z wynikiem testu. Trener podsumowując wyjaśnia, że test jest uproszczony, rzetelne narzędzie można zrobić sobie za opłatą co dodatkowo daje opisany kilkustronicowy raport, ale do użytkowania modelu w praktyce wystarcza proste rozumienie różnic typologicznych.

3. Zastosowanie typologii w procesie pomagania

Czas trwania: 40 min.
Metody: warsztat zespołowy
Materiały pomocnicze: flipchart, pisaki, masa mocująca

3.1. Ćwiczenie „Ścieżka dostępu"

- trener dzieli uczestników na 4 zespoły w zależności od typu dominującej energii, uczestnicy sami określają (na podstawie testów i własnej samooceny) czy bardziej są D, I, S czy C,
- jeśli zespoły będą bardzo odbiegały liczbą osób, (np. w jednym 7 osób a w drugim 2 osoby) trener sprawdza kto czuje, że ma też silny komponent energii odpowiadający grupie gdzie jest mniej osób i prosi o przejście do tego zespołu,
- W zespołach osoby tworzą flipchart pn. „Ścieżka dostępu":
  - ✓ notują nazwę swojej energii u góry FC (D / I /S / C),
  - ✓ charakterystyczne zwroty dla nich…,
  - ✓ co lubią w kontakcie z innymi,
  - ✓ co ich irytuje w kontakcie z innymi,
  - ✓ jak najlepiej na nich wpływać i ich przekonywać?,
  - ✓ jak lubią się uczyć?,

- po 10 min. trener prosi by FC podać grupie po lewej stronie (rotujące flipy) – tak ze każdy zespół dostaje flipchart innej grupy. Ma 3-4 minuty na zapoznanie się i dopisanie ewentualnie swoich spostrzeżeń do poszczególnych kategorii,
- flipcharty rotują aż wrócą do „właścicieli",
- trener wiesza i krótko omawia różnice między flipchartami (uczestnicy już je widzieli) podkreślając konieczność dostosowywania się w komunikacji do osób o innym typie.

3.2. Ćwiczenie „Konkurs motywacyjny"

- uczestnicy pracują dalej w zespołach typologicznych. Maja za zadanie zastanowić się i zapisać co byłoby najlepszą nagrodą dla „rodziny" D / I / S / C. Po chwili trener zbiera pomysły wpisując je w macierz na flipcharcie:

Nagroda dla ->	**D**	**I**	**S**	**C**
Wg zespołu D	x			
Wg zespołu I		x		
Wg zespołu S			x	
Wg zespołu C				x

- po wpisaniu każdy zespól decyduje która nagroda byłaby dla niego „jako rodziny" najlepsza (D wybiera z kolumny D, I z kolumny I itd.),
- trener podsumowuje który z zespołów (D? I? S / C) najczęściej trafił w potrzeby innych grup, brawa dla zwycięzców,
- trener prosi, aby każdy indywidualnie napisał kilka inicjałów osób z jakimi pracuje:
  - ✓ oraz określił jaki jest dominujący typ energii u każdej z osób,
  - ✓ oraz wybrał z którymi z osób najłatwiej będzie mu znaleźć wspólny język „typologiczny" a z kim najtrudniej.

4. Podsumowanie zajęć

Czas trwania: 5 min.
Metody: rundka

- trener prosi uczestników o krótkie, jednozdaniowe podsumowanie zajęć (rundka lub kto chce),
- trener sam krótko podsumowuje zajęcia ze swojej perspektywy. Dziękuje i zaprasza na kolejne spotkanie.

VI. Literatura

1. Rozwiń skrzydła. Poznaj i zastosuj model DISC, aby udoskonalić relacje w życiu zawodowym i osobistym, Rosenberg, M., Silvert, D, Oficyna Wolters Kluwer Business, Warszawa 2013.

VII. Załączniki

1. Kwestionariusz typologiczny (DISC).

Zajęcia VII. Uczenie osób dorosłych i młodzieży

Godziny dydaktyczne: 2

I. Plan zajęć

1. Rozpoczęcie zajęć. Wprowadzenie do tematu.
2. Wyzwanie w uczeniu innych (część I).
3. Specyfika uczenia młodzieży i osób dorosłych.
4. Cykl Kolba.
5. Piramida poziomów uczenia Diltsa.
6. Kompetencje i zaangażowanie – różnicowanie stylów uczenia.

II. Cel zajęć

Głównym celem jest zwiększenie skuteczności edukacyjnej uczestników.
Omówione zostaną różnice między uczeniem się dzieci, młodzieży i osób dorosłych, przećwiczymy sposoby przekazywania informacji i różne metody, które mogą stanowić „skrzynkę z narzędziami" dla osoby pomagającej. Uczestnicy poznają uczenie z zastosowaniem cyklu Kolba oraz znaczenie docierania do postaw, przekonań i wartości w procesie uczenia.

III. Rezultaty

Po ukończeniu zajęć uczestnik/uczestniczka:

- rozumie różnice między uczeniem osób dorosłych, młodzieży i dzieci,
- rozumie znaczenie wzbudzania motywacji dla opanowywania nowej wiedzy,
- zna model Cyklu Kolba w uczeniu,
- zna założenia piramidy uczenia się wg Roberta Diltsa,
- potrafi konstruować mini szkolenia wplatane w pracę z Klientami,
- zna podstawowe narzędzia szkoleniowe: instruktaż, trening po śladzie, wykład, dyskusje, mini zadania i gry.

IV. Metody

- prezentacja multimedialna,
- autorefleksja,
- praca w parach,
- dyskusja grupowa,
- wykład,
- ćwiczenia w parach.

V. Przebieg zajęć

1. Rozpoczęcie zajęć. Wprowadzenie do tematu

Czas trwania: 5 min.
Metody: prezentacja multimedialna
Materiały pomocnicze: rzutnik multimedialny, laptop, ekran, nagłośnienie.

1.1. Przywitanie uczestników

1.2. Przedstawienie celu zajęć

Trener przedstawia cel zajęć:
Zwiększenie skuteczności edukacyjnej uczestników

1.3. Przedstawienie programu zajęć

2. Wyzwanie w uczeniu innych (część I)

Czas trwania: 20 min.
Metody: praca indywidualna, praca w parach

- trener prosi, aby każdy indywidualnie przypomniał sobie:
  - ✓ czy jest coś zupełnie nowego czego nauczył się w ciągu ostatniego pół roku (poza tym kursem)? Niech to będzie nowa umiejętność, wiedza, o której będziesz mógł opowiedzieć koledze za chwilę,
  - ✓ sytuacje w której próbowałaś/eś kogoś czegoś nauczyć i to się nie udało,
- następnie w parach:
  - ✓ osoba A opowiada o sytuacji, w której się czegoś nauczyła: osoba B dopytuje, starając się znaleźć odpowiedz na pytanie co pomogło się tego nauczyć? Czemu się tego czegoś nauczyłaś/eś?,
  - ✓ osoba B opowiada o sytuacji, w której próbowała kogoś czegoś nauczyć i to się nie udało; osoba A dopytuje, aby zrozumieć czemu się to nie udało co najbardziej utrudniło naukę?,
- trener zapisuje na flipcharcie powody ułatwiające naukę oraz na drugim flipcharcie powody utrudniające nauczenie kogoś czegoś.

3. Specyfika uczenia młodzieży i osób dorosłych

Czas trwania: 15 min.
Metody: dyskusja grupowa

- trener w dyskusji z grupą krótko omawia różnice w uczeniu osób dorosłych i dzieci:
  - ✓ dzieci: uczą się naturalnie i spontaniczne, często poprzez imitowanie, są wewnętrznie motywowane ciekawością,
  - ✓ osoby dorosłe: uczą się, gdy mają mocna potrzebę wewnętrzną, gdy są w stanie zobaczyć korzyść i przełożenie na praktykę danej wiedzy. Potrzebują odwoływania się do już zdobytej wiedzy i dokładania brakujących elementów,
  - ✓ epistemiczna ufność pozwala zmniejszyć poznawczą sztywność i otworzyć się na nowe informacje. Aby było to możliwe potrzebne są dogodne warunki zarówno dla dzieci jak i osób dorosłych. Dogodne warunki polegają na bezpiecznej relacji, która tworzy sprzyjające środowisko do uczenia się,
  - ✓ warto tutaj również wrócić do roli Sparingpartnera,
  - ✓ ważny jest też aspekt związany z dynamiką rozwoju mózgu, która odpowiada za zdolność przewidywania skutków swoich działań. Prawidłowy rozwój tej części mózgu trwa do 24 roku życia,
- dyskusja w grupie:
  - ✓ co z tego wynika dla Was jako wychowawców/opiekunów pracujących z nastolatkami, którzy mają swój bagaż doświadczeń z poprzednich etapów rozwoju.

4. Cykl Kolba

Czas trwania: 15 min.
Metody: wykład, dyskusja
Materiały pomocnicze: Załącznik: Ćwiczenie. Makumba instrukcja, pisaki, prezentacja, flipchart

4.1. Ćwiczenie „Makumba”

- trener zaprasza jednego uczestnika do „eksperymentu”. Podaje instrukcje (prezentacja, sam trener podegra „gościa z Afryki”,
- pytania po eksperymencie:
  - ✓ na czym polegała trudność w nauczeniu Makumby tej prostej czynności? (trener zapisuje listę na FC),
  - ✓ czy widzieliście jakieś nieporozumienia w komunikacji – na czym one polegały? (trener zapisuje listę na FC),
  - ✓ jak można mu było pomóc?,
  - ✓ czy wyjście z nim na mróz pomogłoby?, dlaczego?,
  - ✓ dlaczego osobiste doświadczenie i pokaz górują nad przekazem słownym pod względem skuteczności w procesie uczenia się?

4.2. Cykl Kolba

- trener opowiada o cyklu Kolba jako uniwersalnej strukturze organizacji uczenia, zwiększającej szanse na skuteczne przekazywanie wiedzy:
  - ✓ **doświadczenie** – zapewnienie realnego przeżycia, zachęta do zrobienia czegoś, realne wykonanie lub symulacja, gra,
  - ✓ **refleksja** – zebranie informacji o tym, jak osoba działająca przeżywała sytuację, czego doświadczała, co jej odpowiadało, co było trudne itp.,
  - ✓ **model** – odwołanie do teorii, badań, modeli odnoszących się do uczonego zagadnienia, wsparcie się wiedzą teoretyczną,
  - ✓ **zastosowanie** – jak praktycznie mogę wykorzystać tę wiedzę, kiedy i jak to zastosuję, planowanie wdrożenia,
- trener prosi o krótką dyskusję jakie mają pomysły na wykorzystanie tego podejścia w pracy z nastolatkiem,
- podsumowanie: *sam wykład nie wystarcza, aby kogoś czegoś nauczyć. Warto uczyć poprzez doświadczenie i refleksję osobistą, dodatkowo, pracując z osobami dorosłymi Waszą rolą jest odnalezienie / zbudowanie motywacji.*

5. Piramida poziomów uczenia Diltsa

Czas trwania: 15 min.
Metody: wykład
Materiały pomocnicze: prezentacja, rzutnik, ekran

Piramida poziomów uczenia może pomóc przeanalizować, dlaczego ktoś nie chce czegoś robić i na jakim poziomie warto go wspierać:

- trener przedstawia na prezentacji i omawia Piramidę poziomów uczenia Diltsa,
- trener prosi o analizę przypomnianych sobie we wcześniejszej części zajęć, sytuacji „nieudanego uczenia kogoś” i analizę na którym poziomie piramidy mógł być problem,
- trener wyjaśnia, że często interwencja dotycząca jednego poziomu wyżej będzie najskuteczniejszą drogą dotarcia do osoby i torowania jego woli uczenia się.

6. Kompetencje i zaangażowanie – różnicowanie stylów uczenia

Czas trwania: 15 min.
Metody: prezentacja
Materiały pomocnicze: prezentacja, rzutnik, ekran

- uczenie podstawowych życiowych umiejętności jako proces nabywania kompetencji: trener pyta czym są kompetencje (wiedza / umiejętności i doświadczenie) oraz czym jest zaangażowanie (motywacja – do robienia czegoś oraz pewność siebie – w danym obszarze),
- zależność kompetencji i zaangażowania w procesie uczenia – pokazanie wykresów zaangażowania i kompetencji wg Blancharda,
- 4 style uczenia (zarządzania) w zależności od etapu „rozwoju" kompetencji (instruktaż – trzymanie za rękę / trening – działanie ręka w rękę / wspieranie – pomocna dłoń / delegowanie – zostawianie wolnej ręki).

7. Podsumowanie zajęć

Czas trwania: 5 min.
Metody: rundka

- trener prosi uczestników o krótkie, jednozdaniowe podsumowanie zajęć (rundka lub kto chce),
- trener sam krótko podsumowuje zajęcia ze swojej perspektywy. Dziękuje i zaprasza na kolejne spotkanie.

VI. Literatura

1. Szkolenia, M. Łaguna, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk, 2008.

Zajęcia VIII. Trudne sytuacje – jak poradzić sobie z konfliktem?

Godziny dydaktyczne: 2

I. Plan zajęć

1. Rozpoczęcie zajęć. Wprowadzenie do tematu.
2. Nasze reakcje na konflikt.
3. Metoda 6 kroków Gordona.

II. Cel zajęć

Głównym celem jest zwiększenie wiedzy na temat sposobów radzenia sobie w sytuacjach konfliktowych z nastolatkiem wg 6 kroków Gordona.

III. Rezultaty

Po ukończeniu zajęć uczestnik/uczestniczka:

- wie, w jakich trzech obszarach może mierzyć się z sytuacją konfliktową,
- potrafi rozróżnić konflikt wartości od konfliktu potrzeb,
- zna metodę 6 kroków i potrafi ją zastosować na konkretnym przykładzie.

IV. Metody

- burza mózgów,
- prezentacja multimedialna,
- autorefleksja,
- praca w parach i warsztat w grupach,
- dyskusja grupowa,
- wykład.

V. Przebieg zajęć

1. Rozpoczęcie zajęć. Wprowadzenie do tematu

Czas trwania: 5 min.
Metody: prezentacja multimedialna
Materiały pomocnicze: rzutnik multimedialny, laptop, ekran, nagłośnienie.

1.1. Przywitanie uczestników

1.2. Przedstawienie celu zajęć

Trener przedstawia cel zajęć:
Radzenie sobie w sytuacjach konfliktowych z nastolatkiem wg metody 6 kroków Gordona.

1.3. Przedstawienie programu zajęć

2. Nasze reakcje na konflikt

Czas trwania: 30 min.
Metody: praca w podgrupach, dyskusja
Materiały pomocnicze: flipchart, pisaki

- trener pyta grupę o podanie przykładów sytuacji konfliktowych z nastolatkiem, które w ostatnim czasie wydarzyły się w życiu wychowawców. Notuje je na flipcharcie,
- następnie zaprasza grupę do podziału na podgrupy 4 osobowe i prosi o podzielenie się sposobami jakie stosują do tej pory wychowawcy w sytuacjach konfliktowych. Chodzi tutaj zarówno o sposoby konstruktywne jak i nie konstruktywne,
- następnie na forum całej grupy prosi o podanie przykładowych reakcji tych dobrych i tych negatywnych – notuje je na flipcharcie,
- trener wyjaśnia / lub pyta, czy uczestnicy mogą wyjaśnić / jaka jest różnica między konfliktem wartości a konfliktem potrzeb (prezentacja),
- trener wyjaśnia ze konflikt wartości jest nienegocjowany – w tym aspekcie dziecko/wychowanek musi podporządkować się opiekunowi. Natomiast konflikt potrzeb możemy omawiać, negocjować, kontraktując najlepsze dla wszystkich rozwiązanie,
- trener prosi by zaznaczyć na flipcharcie, który z przykładów podanych przez uczestników to konflikt wartości a który to konflikt potrzeb.

3. Metoda 6 Gordona

Czas trwania: 50 min.
Metody: prezentacja, mini wykład, ćwiczenie w grupach
Materiały pomocnicze: prezentacja, rzutnik, ekran

- prezentacja dotycząca konfliktu oraz 6 kroków wychodzenia z sytuacji konfliktowej (materiał omówiony w prezentacji),
- trener dzieli uczestników na 4 zespoły 5-osobowe,
- z każdego zespołu jedna osoba będzie mogła przećwiczyć wg metody 6 kroków poszukiwanie rozwiązania dla konfliktu potrzeb. Ochotnik zgłasza się a reszta grupy wspólnie z nim przechodzi kolejne kroki (poza krokiem 1, bo wybieramy tylko te konflikty, które są na FC zaznaczone jako konflikt potrzeb) Osoba opisuje dokładniej jedną wybraną przez siebie sytuację konfliktową i stara się zaplanować kolejne kroki rozwiązania sytuacji konfliktowej przy pomocy zespołu. Osoba z grupy, które przykład jest omawiany wciela się w osobę nastolatka i próbuje wyobrazić sobie jak wychowanek odpowiadałby, reagowałby na poszczególnych etapach rozwiązywania konfliktu,
- na forum grupy opowiadają o sytuacji rozwiązaniach oraz tym jak im się pracowało,
- warto na koniec zapytać osobę, która wcielała się w osobę swojego wychowanka jak teraz czuje się i myśli o tym nastolatku. Czy wejście w buty dziecka pozwoliło jej inaczej spojrzeć na jego położenie? Czy to wspiera rozwiązanie tej sytuacji czy utrudnia?

4. Podsumowanie zajęć

Czas trwania: 5 min.
Metody: rundka

- trener prosi uczestników o krótkie, jednozdaniowe podsumowanie zajęć (rundka lub kto chce),
- trener sam krótko podsumowuje zajęcia ze swojej perspektywy. Dziękuje i zaprasza na kolejne spotkanie.

VI. Literatura

1. Dana D., Rozwiązywanie konfliktów, Warszawa 1993.
2. Psychologia społeczna. Serce i umysł, Eliot Aronson, Poznań 1997.
3. Gordon, Wychowanie bez porażek, Instytut Wydawniczy PA.

Zajęcia IX. Rekrutacja – dokumenty aplikacyjne oraz rozmowa kwalifikacyjna

Godziny dydaktyczne: 2

I. Plan zajęć

1. Rozpoczęcie zajęć. Wprowadzenie do tematu
2. Dobre dokumenty rekrutacyjne, czyli jakie?
3. Przygotowanie Curriculum Vitae
4. Jak wspierać podopiecznych w przygotowaniach do rekrutacji? Przygotowanie do rozmowy rekrutacyjnej – dlaczego szczerość popłaca?

II. Cel zajęć

Głównym celem jest usystematyzowanie wiedzy uczestników w obszarze efektywnego poszukiwania pracy, tak by potrafili uczyć i wspierać swoich podopiecznych w skutecznym poszukiwaniu pracy.

Omówimy oczekiwania pracodawców, sposoby tworzenia przekonywujących dokumentów rekrutacyjnych oraz sposoby przygotowywania się i uczestniczenia w rozmowach rekrutacyjnych

III. Rezultaty

Po ukończeniu zajęć uczestnik/uczestniczka:

- potrafi analizować ogłoszenia o pracę pod kątem oczekiwań pracodawcy,
- wie, jak konstruować dobre C.V.,
- rozumie znaczenie Listu Motywacyjnego w procesie rekrutacyjnym,
- zna cele i najczęstszy przebieg rozmów rekrutacyjnych,
- wie, jak przygotować Klienta do rozmowy rekrutacyjnej i wspierać go w poszukiwaniu pracy.

IV. Metody

- prezentacja multimedialna,
- autorefleksja,
- praca warsztatowa,
- dyskusja grupowa,
- wykład,
- praca indywidualna.

V. Przebieg zajęć

1. Rozpoczęcie zajęć. Wprowadzenie do tematu

Czas trwania: 5 min.
Metody: prezentacja multimedialna
Materiały/pomoce: rzutnik multimedialny, laptop, ekran, nagłośnienie.

1.1. Przywitanie uczestników

1.2. Przedstawienie celu zajęć

Trener przedstawia cel zajęć:
Usystematyzowanie wiedzy uczestników w obszarze efektywnego poszukiwania pracy, tak by potrafili uczyć i wspierać swoich podopiecznych w skutecznym poszukiwaniu pracy.

1.3. Przedstawienie programu zajęć

2. Dobre dokumenty rekrutacyjne, czyli jakie?

Czas trwania: 15 min.
Metody: wykład, dyskusja z grupą

Trener koncentruje się na następujących zagadnieniach:
- jak poszukiwać pracy?,
- klasyczne procesy rekrutacyjne: CV, list motywacyjny, rozmowa z osobą rekrutującą,
- nowoczesne rekrutacje: zabawy, gry i testy, wideokonferencja, aplikacje online, symulacje, CV,
- co to znaczy dobre CV i list motywacyjny?

3. Przygotowanie CV

Czas trwania: 30 min.
Metody: praca warsztatowa w zespołach, prezentacja, analiza *case study*
Materiały pomocnicze: rzutnik multimedialny, laptop, ekran, flipchart

- trener prosi uczestników dobranych w 4 osobowe zespoły o omówienie i zapisanie a FC algorytmu postępowania w sytuacji:
  - ✓ „Widzisz interesujące Cię ogłoszenie – co robić krok po kroku by przygotować CV maksymalizujące szansę na otrzymanie zaproszenia na rozmowę?”,
- przedstawiciele grup omawiają flipchart. Trener podsumowuje wyświetlając prezentację: Kroki przygotowania dobrego CV:
  - ✓ właściwe rozumienie oczekiwań pracodawcy – analiza ogłoszenia,
  - ✓ zapoznanie się ze specyfiką pracodawcy: strona www / opinie w Internecie,
  - ✓ analiza własnych doświadczeń, mocnych stron i predyspozycji,
  - ✓ przygotowanie/modyfikacja CV – wyeksponowanie mocnych stron istotnych dla potencjalnego pracodawcy,
- trener prosi, aby w tych samych zespołach napisali:
  - ✓ „Jakie elementy powinno zwierać CV?”,
- po omówieniu listy błędów, Trener podsumowuje korzystając z prezentacji pn. Spełnienie technicznych wymagań przez CV:
  - ✓ Imię i nazwisko,
  - ✓ Adres zamieszkania, dane kontaktowe, telefon i mail,
  - ✓ Data urodzenia,
  - ✓ Zdjęcie (adekwatne),
  - ✓ Wykształcenie (wraz z datami),
  - ✓ Doświadczenie zawodowe (wraz z datami, ciągłość historyczna),
  - ✓ Dodatkowe szkolenia/kursy (wraz z datami),
  - ✓ Dodatkowe umiejętności,
  - ✓ Sukcesy,
  - ✓ Zainteresowania.

4. Jak wspierać podopiecznych w przygotowaniach do rekrutacji? Przygotowanie do rozmowy rekrutacyjnej – dlaczego szczerość popłaca?

Czas trwania: 30 min.
Metody: dyskusja grupowa, praca w parach, mini wykład
Materiały pomocnicze: flipchart

4.1. Dyskusja grupowa

- w jaki sposób opiekun/wychowawca może wspierać podopiecznych w poszukiwaniu pracy? Trener notuje wnioski na flipcharcie. Kluczowe punkty jakie powinny się pojawić:
  - ✓ motywowanie do aktywnego działania i niezrażania się porażkami,
  - ✓ dookreślenie doświadczeń, umiejętności i mocnych stron – oraz obszaru poszukiwania (branża, zajęcia),
  - ✓ wsparcie w analizie ogłoszeń i przygotowaniu CV,
  - ✓ wsparcie w przygotowaniu do rozmowy rekrutacyjnej – symulacja rozmowy,
  - ✓ uświadamianie zasad: adekwatny ubiór, punktualność, podstawowa wiedza o pracodawcy.

4.2. Praca w parach

- trener prosi uczestników o napisanie po minimum 3 przykładowe pytania padające na rozmowie rekrutacyjnej,
- trener prosi o ich odczytanie (kolejne pary czytają tylko pytania niepowtarzające się). Trener notuje je na flipcharcie.

4.3. Mini wykład

Prezentacja „Przygotowanie i przebieg rozmowy rekrutacyjnej

- schemat typowej rozmowy rekrutacyjnej: przedstawienie, pytania biograficzne związane z CV, pytania „o dowody" czyli behawioralne, analiza cech osobowościowych – miękkich, analiza motywacji, mini zadania, symulacje i testy,
- przygotowanie do rozmowy: przemyślenie doświadczeń w obszarze merytorycznym, nazwanie mocnych i słabych cech osobowościowych, przemyślenie obszaru motywacyjnego – dlaczego zależy mi na tej pracy? Zdobycie wiedzy o pracodawcy, przygotowanie 1-2 pytań do pracodawcy.

4.4. Podsumowanie

- trener podkreśla znaczenie dobrego przygotowania, pewności wypowiedzi i przemyślenia swoich zasobów. Zachęca uczestników do przeprowadzania mini scenek symulujących rozmowę z beneficjentami, tak aby oswajać ich z sytuacja rozmowy rekrutacyjnej.

5. Podsumowanie zajęć

Czas trwania: 10 min.
Metody: rundka

- trener prosi uczestników o krótkie, jednozdaniowe podsumowanie zajęć (rundka lub kto chce),
- trener sam krótko podsumowuje zajęcia ze swojej perspektywy. Dziękuje i zaprasza na kolejne spotkanie.

VI. Literatura

1. „Jakiego koloru jest twój spadochron? Richard N. Bolles ; Wydawnictwo Studio EMKA, 2011.

Materiały zostały przygotowane w ramach projektu „Usamodzielnieni finansowo – szkolenia dla osób działających na rzecz dzieci w pieczy zastępczej oraz ich rodzin biologicznych” współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wydawca:

Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie
Małopolska Szkoła Administracji Publicznej

Kraków 2019 r.