



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA



PI „DROGA DO SAMODZIELNOŚCI”

PROGRAM

INSTRUMENTÓW AKTYWIZACYJNYCH

MAJĄCY DOPROWADZIĆ DO WEJŚCIA I/LUB PRZYWRÓCENIA

OSÓB USAMODZIELNIANYCH NA RYNEK PRACY

ORAZ DO ICH INTEGRACJI ZE SPOŁECZEŃSTWEM

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Powiat
Lęborski

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

Spis treści

1. Wstęp.....	4
2. Harmonogram testowania Programu Instrumentów Aktywizacyjnych	6
3. Szkolenie dla mentorów z zakresu usług Biura Mentoringu.....	9
4. Działania mentorów: spotkania indywidualne i grupowe	19
5. Indywidualne poradnictwo psychologiczne	32
6. Indywidualne poradnictwo prawne	34
7. Indywidualne doradztwo zawodowe	36
8. Indywidualne zajęcia z trenerem aktywizacji	49
9. Warsztaty kompetencji społeczno – zawodowych dla usamodzielnianych z modułem autoprezentacji	53
10. Talon kariery.....	62
Załączniki	64



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

1. Wstęp

Program Instrumentów Aktywizacyjnych stanowi jeden z trzech nieodłącznych elementów produktu finalnego pn. **„Kompleksowy program nowych form i metod pracy oraz działania z osobami opuszczającymi formy opieki zastępczej - usamodzielnianymi”**. Dokumenty te wytworzone zostały w ramach projektu innowacyjnego testującego pn. „Droga do samodzielności”. Program Instrumentów Aktywizacyjnych obejmuje szereg aktywnych metod wsparcia, skierowanych do osób usamodzielnianych (opuszczających pieczę zastępczą). Są to gotowe do zastosowania metody pracy, które opracowane zostały w celu pomocy osobom usamodzielnianym w wejściu/ przywróceniu ich na rynek pracy oraz ich integracji ze społeczeństwem. Spośród wszystkich metod pracy wybrane zostały te nowoczesne, które przynoszą najlepsze efekty, np. mentoring. W niniejszym dokumencie zaprezentowany został krótki opis metod, które zastosowane i sprawdzone będą podczas fazy testowania w ramach projektu „Droga do samodzielności”. Każda z tych metod opisana została w taki sposób, aby osoby, które nie miały nigdy z nimi do czynienia, potrafiły zastosować je w praktyce. Wsparcie, które proponuje się do zastosowania w pracy z osobami usamodzielnianymi, zostało dostosowane specyficznych do potrzeb tej grupy osób. Tworzenie Programu Instrumentów Aktywizacyjnych poprzedzone było diagnozą problemu usamodzielniania na terenie powiatu lęborskiego i na tej podstawie opracowano m.in. przykładowe scenariusze zajęć, z których może korzystać każdy, kto będzie chciał zastosować model w praktyce. Program ten powinien być stosowany w całości łącznie z pozostałymi dwoma produktami, jakimi są:

- skrypt dla pracowników instytucji integracji społecznej z zakresu nowoczesnych i skutecznych metod pracy, efektywnie zwiększających aktywność zawodową i społeczną grupy osób usamodzielnianych;
- konspekt działania biura mentoringu.

Tylko łączne zastosowanie ww. trzech instrumentów wsparcia doprowadzi do zwiększenia oferty instytucji integracji społecznej oraz do osiągnięcia efektywności podejmowanych



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

działań. Takie trójplaszczynowe podejście to wartość dodana w stosunku do obecnie stosowanej praktyki. Powyższe rozwiązanie jest innowacyjne i nie było nigdy dotąd realizowane w proponowanej formule. Przewagą proponowanego podejścia nad dotychczasową praktyką jest możliwość całościowego niwelowania występujących problemów u tej grupy osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Dotychczasowe wybiórcze instrumenty były drogie i często nieefektywne. Klienci instytucji pomocy społecznej są zazwyczaj traktowani bez podejścia indywidualnego i być może z tego powodu udzielana pomoc nie przynosi oczekiwanych efektów, a sami pracownicy nie są postrzegani pozytywnie. W ramach projektu „Droga do samodzielności” stworzone zostało rozwiązanie, które niweluje problem zarówno po stronie instytucjonalnej (użytkowników), jak i po stronie klientów instytucji (odbiorców).

Osoby usamodzielniane potrzebują szczególnego wsparcia, konfrontowania swoich marzeń, wizji, fantazji z rzeczywistymi celami i możliwościami. Dlatego w ramach projektu powstała nowatorska formuła organizacyjna biura mentoringu, która jest uzupełniona o instrumenty mające przyczynić się do poprawy życia odbiorców - usamodzielnianych wychowanków (np. poradnictwo prawne, zawodowe, psychologiczne, z zakresu aktywizacji zawodowej oraz innowacyjny instrument – TALON KARIERY na sfinansowanie usług aktywizujących). Jednocześnie zostaną podjęte innowacyjne instrumenty wsparcia użytkowników - pracowników instytucji integracji społecznej w postaci szkoleń z zakresu innowacyjnych metod aktywizacji społecznej i zawodowej, wzbudzających w podopiecznych motywację do zmiany dotychczasowego życia i zainicjowania ich rozwoju osobistego i zawodowego.

Niniejszy Program został uzupełniony o przykładowe scenariusze wszystkich zajęć, aby stanowił gotowe do zastosowania uniwersalne rozwiązanie nie tylko w powiecie lęborskim, czy województwie pomorskim, ale też w skali całego kraju.

Niniejszy dokument odsyła także do dokumentów wypracowanych w innych regionach kraju, m.in. do podręcznika „ŚWIAT DOBREJ PRZYSZŁOŚCI – INNOWACYJNA METODA I NARZĘDZIA PRACY WYCHOWAWCZEJ” realizowanego przez Fundację Inicjatyw Menedżerskich w Lublinie.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

2. Harmonogram testowania Programu Instrumentów Aktywizacyjnych

Faza testowania Programu Instrumentów Aktywizacyjnych trwać będzie cały rok. Podczas testowania przeprowadzone będą następujące działania:

- rekrutacja uczestników (odbiorców – osób usamodzielnianych);
- zatrudnienie oraz szkolenie mentorów z zakresu działania Biura Mentoringu;
- organizacja aktywnych form wsparcia, m.in. wsparcie mentorów (indywidualne i grupowe), poradnictwo indywidualne (doradca zawodowy, psycholog oraz radca prawny i trener aktywizacji zawodowej) oraz realizacja talonów kariery.

Harmonogram fazy testowania przedstawiony jest w poniższej tabeli.

Harmonogram aktywizacji osób usamodzielnianych/odbiorców:

ROK 2013						ROK 2014					
VII	VIII	IX	X	XI	XII	I	II	III	IV	V	VI
Rekrutacja odbiorców											
Szkolenia dla mentorów											
Zatrudnienie mentorów											
			Organizacja aktywnych form wsparcia								
			Działania mentorów: indywidualne i grupowe								
			Poradnictwo indywidualne								
			Realizacja talonów kariery								

Faza testowania rozpocznie się od rekrutacji odbiorców (czas przeznaczony na wszystkie elementy rekrutacji to 4 miesiące). Rekrutacja składa się z następujących etapów:

Etap 1. Kampania informacyjno – promocyjna: celem jest jak największe rozpowszechnienie informacji o projekcie, dotarcie do możliwie najwyższej liczby jego potencjalnych uczestników. Ogłoszenie o rekrutacji kandydatów zostanie umieszczone na stronie internetowej Starostwa Powiatowego w Lęborku. Ponadto będzie ono rozesłana za pośrednictwem maili i/lub poczty tradycyjnej do instytucji integracji społecznej z powiatu lęborskiego. Zostaną zorganizowane spotkania informacyjne, a całość działań uzupełniać



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

będą plakaty oraz ulotki, udostępnione w instytucjach odwiedzanych przez osoby usamodzielniane. Przewiduje się również umieszczenie wzmianki o projekcie w mediach lokalnych.

Etap 2. Składanie dokumentów zgłoszeniowych: osoby zainteresowane uczestnictwem w projekcie będą musiały złożyć w biurze mentoringu kartę zgłoszeniową, ocenę dotyczącą przydatności pomocy, wystawioną przez pracownika Ośrodka Pomocy Społecznej na podstawie wywiadu środowiskowego oraz ocenę dotyczącą motywacji i możliwości uczestnictwa kandydata, wystawioną przez pracownika Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie na podstawie przeprowadzonej rozmowy. Proces rekrutacji będzie przebiegał zgodnie z zasadą równości szans, co oznacza, że bez względu na wiek, płeć, wyznanie, niepełnosprawność, itp., każdy, kto spełnia kryteria, będzie miał jednakowy dostęp do zaplanowanego w nim wsparcia. Nie ma możliwości wysyłania dokumentów drogą mailową, przyjmowane będą wyłącznie komplety dokumentów.

Etap 3. Weryfikacja spełnienia kryteriów formalnych: kandydat na uczestnika musi być w trakcie procesu usamodzielniania na terenie powiatu lęborskiego, zamieszkiwać na terenie województwa pomorskiego oraz być nieaktywnym zawodowo/ bezrobotnym.

Etap 4. Wybór uczestników projektu: nastąpi na podstawie wystawionej przez pracownika socjalnego oceny przydatności pomocy oraz wystawionej przez pracownika Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie oceny motywacji do zmiany sytuacji społeczno-zawodowej oraz dyspozycyjności (wyrażonych w skali 1-10 wraz z uzasadnieniem). Ponadto 10 punktów będzie przyznawane za kontynuowanie nauki w systemie niestacjonarnym (ocena na podstawie oświadczenia zawartego w odpowiednim formularzu). W przypadku równej liczby punktów – o przyjęciu będzie decydowała kolejność zgłoszeń. Zostanie utworzona lista podstawowa (20 osób) oraz rezerwowa, a w przypadku mniejszej liczby chętnych niż przewidziano w projekcie – będzie miała miejsce dodatkowa rekrutacja, poprzedzona intensywnymi działaniami informacyjno-promocyjnymi.

Rekrutacja 20 uczestników (czyli 20 osób usamodzielnianych) do właściwej części projektu będzie się odbywać od lipca do października 2013 r. Natomiast organizacja aktywnych form



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

wsparcia i wszelkie czynności z nią związane, będzie miała miejsce w okresie od października 2013 r. do czerwca 2014 r.

Program Instrumentów Aktywizacyjnych zawiera następujące formy pomocy dla uczestników:

- Działania dwóch mentorów: (spotkania indywidualne i grupowe) – zgodnie z potrzebami uczestników, mentorzy zostaną przeszkoleni;
- Indywidualne poradnictwo psychologiczne dla uczestników projektu – dla każdej z osób usamodzielnianych przeznaczone są 3 godziny;
Zgodnie z rekomendacją zawartą w raporcie ewaluacyjnym „należy uwzględnić, że każdy z uczestników może mieć różne potrzeby w zakresie wsparcia psychologicznego”. W związku z tym proponuje się, by w ramach spotkań z psychologiem, każdy z uczestników obowiązkowo odbywał ok. 30 minutowe spotkanie zapoznawcze, określające jego dalsze potrzeby w tej kwestii. „W ten sposób osoby, które uważają, że dalsza terapia nie jest im potrzebna, nie będą do tego zobligowane, a pozostałe będą mogły liczyć na dogłębną pomoc”.
- Indywidualne poradnictwo prawne dla uczestników projektu– dla każdej z osób usamodzielnianych przeznaczona jest 1 godzina;
- Indywidualne doradztwo zawodowe dla uczestników projektu– dla każdej z osób usamodzielnianych przeznaczone są 3 godziny;
- Indywidualne zajęcia z trenerem aktywizacji dla uczestników projektu – dla każdej z osób usamodzielnianych przeznaczone są 3 godziny;
- Warsztaty kompetencji społeczno – zawodowych z modułem autoprezentacji dla 20 osób usamodzielnianych: będzie to szkolenie wyjazdowe (2 dni po 8 godzin zajęć, łącznie 16h zajęć, szkolenie przeprowadzone będzie w 2 terminach dla grup 10-osobowych), w szkoleniu wezmą także udział mentorzy (na każde szkolenie pojedzie jeden mentor);
- Talon kariery na sfinansowanie usług/ instrumentów aktywizujących, rekomendowanych przez doradcę zawodowego, mentora i pracownika pomocy społecznej (10 tys. zł/osobę).

Terminy zajęć indywidualnych ustalane będą z uczestnikami podczas pierwszego spotkania organizacyjnego. Terminy zajęć grupowych także dostosowane będą do potrzeb uczestników, będą oni mieć wybór, kiedy chcą uczestniczyć w zajęciach (czy w weekendy, czy w dni robocze, i w jakich godzinach). Nad harmonogramem wszystkich zajęć czuwać będzie specjalista ds. testowania opracowanego produktu i monitoringu Beneficjentów Ostatecznych zatrudniony w Biurze Mentoringu.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

3. Szkolenie dla mentorów z zakresu usług Biura Mentoringu

Mentorzy zatrudnieni zostaną na umowy zlecenie w okresie lipiec 2013 – czerwiec 2014 (będzie to cały rok). Aby byli odpowiednio przygotowani do pełnienia swojej roli, pierwsze trzy miesiące ich zatrudnienia trwać będzie szkolenie z zakresu Usług Biura Mentoringu (72 h), pozostały czas mentorzy poświęcą na pomoc w rekrutacji uczestników (każdy mentor będzie musiał przepracować w każdym miesiącu średnio 40 godzin).

Mentorzy, aby prowadzić spotkania z osobami usamodzielnianymi (zarówno indywidualne, jak i grupowe), muszą mieć pełną świadomość, jakiego rodzaju wsparcie będą oferować w ramach usług Biura Mentoringu. Muszą poznać strukturę i mechanizm funkcjonowania Biura oraz metody pracy mentora. Mentorzy z racji tego, że sami byli wychowankami placówek opiekuńczo wychowawczych czy rodzin zastępczych, dzięki bagażowi swoich doświadczeń mają być dla osób usamodzielnianych doskonałą formą wsparcia. Ponadto proces ich usamodzielniania, zakończony pozytywnie, będzie przykładem na to, że pobyt w różnych formach pieczy zastępczej w żaden sposób nie przekreśla możliwości sukcesu zawodowego oraz nie zmniejsza szans na osiągnięcie wymarzonych celów. Szkolenie ma na celu przygotowanie konkretnych osób do prowadzenia mentoringu i wyzwań z tym związanych. Bardzo ważne jest, aby mentorzy byli osobami, które przeszły pozytywnie proces usamodzielniania, gdyż mają być oni autorytetem dla osób usamodzielnianych, pozytywnie wpływającym na ich dalsze życie. Stanowi to metodę wychowawczą opartą na dostarczaniu wzorów. Jest to także metoda pozytywnego modelowania społecznego. Osoba mentora ma dać osobom usamodzielnianym nadzieję na lepsze życie. Z uwagi na wspólne problemy oraz zbliżoną biografię i historię, osobom usamodzielnianym będzie łatwiej uwierzyć, że dadzą sobie radę. Mentorzy mają pokazać im, że przyszłość zależy tylko i wyłącznie od nich samych. Cała idea wprowadzenia osoby mentora do procesu usamodzielniania wypływa z wiedzy, że najlepszej pomocy mogą udzielić osoby, które znają doświadczenia osób objętych tą pomocą. Jednocześnie wsparcie powinno płynąć ze zrozumienia i poczucia troski osoby pomagającej, a nie jedynie z konieczności zawodowej.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

Aby wzbogacić warsztat pracy mentorów przejdą oni szkolenia z zakresu wykonywanych usług.

Program zajęć będzie obejmować zatem m.in.: istotę i rolę mentoringu (w szczególności w procesie usamodzielniania, rodzaje coachingu, narzędzia i sposoby pracy mentora, cechy dobrego mentora, specyfikę pracy mentoringowej oraz etapy procesu mentoringu. Szkolenie poruszy również takie zagadnienia jak poradnictwo zawodowe, podstawy prawa, konstrukcja Indywidualnego Planu Usamodzielniania. Ponadto mentorzy muszą nauczyć się korzystać z materiałów, które opracowane zostały w ramach niniejszego projektu, m.in. ze scenariuszy zajęć.

Szczegółowy plan szkolenia dla mentorów znajduje się poniżej.

Szkolenia poprowadzą:

a) Doświadczony mentor:

- Wymagane wykształcenie:
 - Wyższe, najlepiej z zakresu psychologii, socjologii, pedagogiki lub resocjalizacji;
 - Rozległa wiedza na temat mentoringu, coachingu i tutoringów oraz korzystania z tych metod w praktyce;
 - Orientacja w problematyce związanej z usamodzielnianiem;
 - Certyfikaty o ukończeniu kursów w zakresie coachingu, mentoringu i tutoringów będą mile widziane;
- Wymagane doświadczenie:
 - Udział w przynajmniej jednym projekcie mentorskim jako mentor;
 - Doświadczenie w pracy z młodzieżą z problemami;
 - Doświadczenie w pracy jako coach lub tutor będzie dodatkowym atutem.

b) Psycholog:

- Wymagane wykształcenie:
 - Tytuł magistra psychologii;



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

- Podstawowa wiedza z zakresu problemów związanych z procesem usamodzielniania;
 - Rozległa wiedza na temat skutecznego komunikowania się, motywowania, zjawiska wyuczonej bezradności i sposobów walki z nim;
 - Wiedza na temat coachingu, tutoring, mentoringu;
 - Wymagane doświadczenie:
 - Doświadczenie w pracy zawodowej z młodzieżą z problemami;
 - Mile widziane – doświadczenie w zakresie prowadzenia szkoleń.
- c) Pracownik socjalny:
- Wymagane wykształcenie:
 - Wyższe;
 - Wiedza na temat problemów związanych z procesem usamodzielniania;
 - Znajomość aktów prawnych dotyczących ustawowej pomocy udzielanej osobom usamodzielnianym.
 - Wymagane doświadczenie:
 - 2 letnie doświadczenie w pracy z osobami usamodzielnianymi;

Zajęcia powinny mieć charakter wspólnej, otwartej rozmowy i wymiany doświadczeń, w prowadzeniu zajęć należy unikać formy wykładu. Podstawowa zasada dla prowadzących szkolenie: należy prezentować (własnym zachowaniem podczas zajęć, swoim przykładem) postawę taką, jakiej oczekuje się od mentora.

W trakcie testowania produktu prowadzący zdecydował się na przeprowadzenie dodatkowych ćwiczeń, które stanowią załącznik nr 7 do dokumentu.

Spotkanie rozpoczynające szkolenie: zapoznanie się uczestników szkolenia (z wykorzystaniem zabaw integracyjnych wg scenariuszy zajęć grupowych dla uczestników Biura Mentoringu – por. dokument pt. Przykładowe scenariusze zajęć grupowych), przedstawienie osób prowadzących zajęcia, zapoznanie z celami szczegółowymi i programem szkolenia, organizacją i przebiegiem zajęć (terminy i miejsca spotkań, program zajęć),



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

przeprowadzenie ankiety wstępnej dotyczącej oczekiwań i potrzeb uczestników szkolenia (czas trwania – 2 godz.)

Moduł 1: Wprowadzenie do tematyki szkolenia, prowadzone przez doświadczonego mentora:
Rola mentora i proces mentoringu (czas trwania – 6 godz.)

- a) Kto może być mentorem?; Jak przygotowywać się do pełnienia funkcji mentora?; Rola mentoringu w procesie usamodzielniania, przygotowanie podopiecznych (mentee) do uczestniczenia w procesie¹;
- b) Dyskusja na temat motywacji kandydatów do pełnienia roli mentorów, dlaczego myślą, że mogą być w tym dobrzy, omówienie obaw (całość ma na celu wzmocnienie ich motywacji i przekonania we własne możliwości przez wspólną rozmowę w towarzystwie profesjonalnego mentora);
- c) Działalność Biura Mentoringu przewidziana projektem „Droga do samodzielności” (na podstawie dokumentu Konspekt działania Biura Mentoringu, opracowanego w ramach projektu „Droga do samodzielności”), ustalenie źródeł i możliwości uzyskania wsparcia dla mentora po zakończeniu szkolenia (w czasie jego późniejszej pracy z osobami usamodzielnianymi);
- d) Zintegrowanie działań mentora z innymi osobami wspierającymi proces usamodzielniania (specjaliści w Biurze Mentoringu, otoczenie podopiecznego: krewni, opiekunowie zastępczy, rówieśnicy, pracownicy instytucji pomocowych);
- e) Ćwiczenie indywidualne (zakończone przedstawieniem wniosków z samodzielnej pracy na forum grupy, w formie rysunku – projektu plakatu informującego o działalności

¹ Sugerowana literatura:

1. S. Karwala: *Mentoring jako strategia wspierająca wszechstronny rozwój osobisty*, Nowy Sącz 2009;
2. S. Karwala: *Model mentoringu we współczesnej szkole wyższej*, Nowy Sącz 2007;
3. A. Szelańska, M. Makowska: *Nowe trendy w kształceniu liderów / Tutoring - w poszukiwaniu metody kształcenia liderów*, Polska – Amerykańska Fundacja Wolności, Stowarzyszenie Szkoła Liderów, www.liderzy.pl, 2007;
4. D. Clutterbuck, *Każdy potrzebuje mentora*, Warszawa 2002;
5. P. Gawel, *Mentoring – teoria i praktyka*, Fundacja Edukacji i Twórczości, Białystok 2004;
6. E. Parsloe, M. Wray, *Trener i mentor – udział coachingu i mentoringu w doskonaleniu procesu uczenia się*.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

Biura Mentoringu): Jak widzę swoją rolę jako mentora w projekcie „Droga do samodzielności”?

Moduł 2: prowadzony przez doświadczonego mentora: Rozwijanie umiejętności potrzebnych w pełnieniu funkcji mentora (czas trwania – 6 godz.).

- a) rola i profil kompetencyjny mentora;
- b) siła i charakter relacji mistrz – uczeń; diagnoza potrzeb podopiecznego - mentee; obserwacja i bieżąca ocena podopiecznych, udzielanie spontanicznych informacji zwrotnych – wzmacnianie pozytywnych zachowań, korygowanie negatywnych; sekrety mentorskiej skuteczności; wizja i przywództwo w mentoringu;
- c) wyznaczanie zadań w mentoringu; zakłócenia w relacji mentorskiej i sposoby radzenia sobie z nimi; rozwijanie talentów, mocnych stron i potencjału podopiecznego; postawy wspierające mentoring, cnoty mentorskie; dobre praktyki mentorskie w kraju i zagranicą.

Moduł 3: prowadzony przez doświadczonego mentora: Mentoring a coaching (czas trwania – 6 godz.):

- a) czym jest coaching – założenia i definicje;
- b) czym się różni mentoring od coachingu, narzędzia coachingu wykorzystywane w pracy mentora, podstawowe techniki i narzędzia coacha;
- c) teoria społecznego uczenia się;
- d) Dyskusja: dlaczego warto stosować coaching? – korzyści i wpływ na podopiecznych, style coachingowe dostosowane do indywidualnych potrzeb podopiecznego – od coachingu „prowadzenia za rękę” do coachingu obserwacyjnego;
- e) rodzaje coachingu: rozwojowy i kryzysowy, umiejętności komunikacyjne i społeczne coacha;
- f) Mini-wykład: Przebieg procesu coachingu; Omówienie etapów coachingu: etap I - Określenie potrzeb i celów coachingu; etap II - Kontrakt – uzgodnienie potrzeb rozwojowych i planu pracy; etap III - Realizacja – problemy, przeformułowania celów; etap IV - Zakończenie i ewaluacja coachingu; w analogiczny sposób należy omówić



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

mentoring, wskazać podobieństwa i różnice (główną różnicą jest czas trwania – mentoring zakłada długofalową współpracę, coaching zazwyczaj jest krótszy).

Moduł 4: prowadzony przez doświadczonego mentora: Budowanie opartej na zaufaniu i wzajemnym szacunku relacji z podopiecznym (czas trwania: 6 godz.):

- a) prowadzenie rozmowy wspierającej z wykorzystaniem narzędzi coachingowych;
- b) pomoc w trudnych sytuacjach napotykanych przez podopiecznego: pojęcie sytuacji kryzysowej, komunikacja w sytuacji kryzysowej, radzenie sobie z kryzysem;
- c) Praca w parach uczestników zakończona zapisaniem wniosków i propozycji na dużych arkuszach papieru, prezentowanych na zakończenie ćwiczenia reszcie grupy: Najbardziej typowe trudności występujące w procesie usamodzielniania, propozycje sposobów radzenia sobie z nimi;
- d) Ćwiczenie w parach uczestników: symulowana sesja mentoringu (z uwzględnieniem podstawowych zasad mentoringu: budowanie atmosfery zaufania, diagnozowanie problemów w trakcie sesji, wykorzystywanie teorii uczenia się w coachingu, wyznaczanie zadań domowych dla podopiecznych – wzmacnianie efektu nauczania).

Moduł 5: prowadzony przez doświadczonego mentora: znaczenie najbliższego otoczenia, wsparcia, rola małych grup w kształtowaniu osobowości, tutoring w mentoringu² (czas trwania: 8 godzin):

- a) Cechy małych grup, warunki spójności grupy, jak zbudować poczucie przynależności? Dyskusja, uczestnicy wymieniają swoje pomysły, prowadzący je uzupełnia;
- b) Mini-wykład: Konformizm, myślenie grupowe, typy konformizmu; Dyskusja na temat wad i zalet tych zjawisk oraz tego, dlaczego ludzie im ulegają (motywy), zapobieganie grupowemu myśleniu;
- c) Zajęcia można rozszerzyć o pokaz filmu *Władca much* (dostępny na portalu *YouTube* pod linkiem: <http://www.youtube.com/watch?v=bo9-rBdAumA>), film należy omówić

² Sugerowana literatura do tego modułu:

1. Turowski Jan: *Socjologia. Małe grupy społeczne*, Lublin 1999;
2. E. Aronson, *Psychologia społeczna: serce i umysł*;
3. R.B. Cialdini, *Wywieranie wpływu na ludzi*;



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

pod kątem zachowań, jakie tam wystąpiły, co spowodowało, że jedna grupa rozbudowała się w taki, a nie inny sposób, dlaczego przywódca jednej grupy miał większy posłuch;

- d) Najbliższe otoczenie a kształtowanie jednostki, rola grup rówieśniczych oraz rodziny, wpływ środowiska;
- e) tutoring – czym jest? Dlaczego warto go stosować? Tutoring w mentoringu; Mini-wykład połączony z dyskusją;
- f) wzmacnianie wiary we własne możliwości, budowanie poczucia sprawstwa – podsumowanie mentoringu, tutoring, coaching, przypomnienie najważniejszych informacji wraz ze sposobami ich zastosowania w braku wiary w siebie i możliwość zmian; Dyskusja, odgrywanie scenek między uczestnikami pod okiem doświadczonego mentora, korygującego ewentualne niedoskonałości, podsuwającego inne możliwe rozwiązania;

Moduł 6: prowadzony przez doświadczonego mentora: Planowanie karier, kształtowanie ścieżek kariery (czas trwania – 6 godz.):

- a) Jak rozpoznać potencjał podopiecznych? Omówienie i przeprowadzenie wybranych ćwiczeń z podręcznika:
http://hafelekar.at/CD_JIJ/pdf/pdf_pol/przewodnik_kariery_zawodowej_wersja_dla_ml_odziezy.pdf;
- b) Mini-wykład: Instrumenty aktywizacji zawodowej wykorzystywane w pracy doradcy zawodowego, oferta aktywizacji zawodowej Powiatowego Urzędu Pracy w Lęborku;
- c) Indywidualny Plan Działania (IPD) jako narzędzie pracy doradcy zawodowego (z prezentacją wzoru IPD, omówienie zasad i celów jego wykorzystania), dyskusja nad wykorzystaniem IPD w procesie mentoringu osób opuszczających pieczę zastępczą;
- d) Możliwości współpracy mentora i doradcy zawodowego w planowaniu indywidualnej ścieżki kariery zawodowej podopiecznego/osoby usamodzielnianej.

Moduł 7: prowadzony przez pracownika socjalnego, zajmującego się wsparciem osób opuszczających pieczę zastępczą w procesie usamodzielniania: krótkie przypomnienie



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

Regulacji prawnych, form pomocy i narzędzi wsparcia procesu usamodzielniania dla osób opuszczających pieczę zastępczą (czas trwania – 4 godz.):

- a) podstawowe akty prawne dotyczące usamodzielniania osób opuszczających pieczę zastępczą, Indywidualny Plan Usamodzielnienia (IPU) jako narzędzie pracy z osobą usamodzielnianą (z prezentacją wzoru IPU, omówienie zasad i celów jego wykorzystania), dyskusja nad wykorzystaniem IPU w procesie mentoringu osób opuszczających pieczę zastępczą;
- b) Dyskusja nt. Możliwości współpracy mentora i pracowników Instytucji Integracji Społecznej w pracy z osobami usamodzielnianymi.

Moduł 8: prowadzony przez psychologa: Skuteczne motywowanie w pracy z osobą usamodzielnianą (czas trwania – 6 godz.):

- a) dyskusja wstępna – burza mózgów nt. Co to jest motywacja? Rodzaje motywacji, ich trwałość. Zapisanie wyników „burzy mózgów” w formie „mind map”;
- b) Dyskusja wspomagana wprowadzeniem osoby prowadzącej spotkanie: Jak wpływać na zmianę postaw, jak zmniejszać opór dla wprowadzania zmian w życiu?;
- c) Mini-wykład prowadzącego: identyfikacja motywów działania, geneza postawy wyuczonej bezradności i jej konsekwencje psychologiczne; wyuczona bezradność: jak przełamywać bierność i budzić poczucie sprawstwa?;
- d) Sztuka skutecznego motywowania, motywowanie czy kierowanie – konsekwencje w procesie usamodzielniania;
- e) Praca indywidualna uczestników pt. Moje sposoby samomotywowania;
- f) Praca w grupie z wykorzystaniem „burzy mózgów”: Jak można zwiększyć motywację osoby usamodzielnianej do wprowadzania zmian w jej życiu? – przedstawienie wyników pracy w formie „mind map” na forum uczestników.

Moduł 9: prowadzony przez psychologa: Skuteczne działanie, budowanie właściwych nawyków, kształtujących charakter, np. na podstawie książki *7 nawyków skutecznego*



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

*działania*³. Prowadzący może też zaproponować inny program budowy własnych nawyków, np. taki, na którym opiera się w codziennej pracy. Czas trwania – 8 godzin.

- a) Nawyk – skrzyżowanie wiedzy, umiejętności i działania; wprowadzenie rozumienia nawyku jako sumy: wiedzy – co robić i dlaczego; umiejętności – jak to robić; pragnienia – chcę to robić (mini-wykład);
- b) „Proaktywność” a „reaktywność” - wprowadzenie, a następnie ćwiczenie – prowadzący podaje przykład niekorzystnej sytuacji (np. wyrzucili mnie z pracy), uczestnicy wspólnie określają, jak zachowałaby się osoba reaktywna, jak pro aktywna, wspólna dyskusja;
- c) Wizja końca w podejmowanych działaniach – wszystko tworzone jest dwa razy, najpierw w umyśle, a potem w rzeczywistości, rola właściwego planowania działań, rozwój samoświadomości;
- d) Najpierw rzeczy ważne, a potem mniej ważne, zarządzanie czasem, sposoby wydawania poleceń (zlecenie posiłkowe a powierzanie odpowiedzialności), 5 płaszczyzn sposobu wydawania poleceń; ćwiczenie z elementami dyskusji – jaki typ poleceń należy wydawać usamodzielnianym? (odp. Powierzanie odpowiedzialności), w jaki sposób, uwzględniając 5 płaszczyzn komunikowania przekaże się dane zadanie osobie usamodzielnianej?;
- e) Negocjacje, model obustronnej korzyści (wygrana-wygrana), współpraca, nie – współzawodnictwo, ćwiczenie polegające na odgrywaniu danych ról i negocjowaniu z zachowaniem omówionego modelu (np. ojciec-córka, negocjują pożyczanie samochodu);
- f) „Najpierw zrozum, by być zrozumianym”, dyskusja: Co może oznaczać stwierdzenie „Zanim wypiszesz receptę, postaw diagnozę” w odniesieniu do pracy z usamodzielnianymi?; autobiograficzne słuchanie a empatyczne, ćwiczenie polegające na odgrywaniu scenek związanych ze stosowaniem autobiograficznego stylu słuchania, a następnie empatycznego;

³ S.R. Convey: *7 nawyków skutecznego działania*



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

-
- g) Osiąganie efektu synergii przez współpracę w oparciu o model wygrana-wygrana, empatyczne słuchanie, różnice w poglądach jako możliwość rozszerzenia własnego pomysłu, światopoglądu, wypracowania nowego rozwiązania;
 - h) Podsumowanie, nawyk – „Ostrzenie piły”, dyskusja na temat skojarzeń w kontekście wcześniejszych metod; 4 wymiary ludzkiej natury – fizyczny, umysłowy, społeczno-emocjonalny, duchowy, sposoby ich „ostrzenia”.

Moduł 10: prowadzony przez psychologa: Sztuka skutecznego komunikowania się (czas trwania – 6 godz.):

- a) mini-wykład pt. Komunikacja jako klucz do budowania partnerstwa i dobrych relacji; zasady efektywnej komunikacji, nieporozumienia i trudności w dojściu do porozumienia;
- b) komunikacja zaburzona – konsekwencje błędów w komunikacji; usuwanie barier utrudniających porozumiewanie się;
- c) komunikacja werbalna i niewerbalna: mowa ciała;
- d) Dyskusja – burza mózgów nt. Jak świadomie kierować swoimi komunikatami niewerbalnymi?;
- e) Ćwiczenie w parach: interpretacja komunikatów niewerbalnych, rozpoznawanie niezgodności w treści wypowiedzi i mowy ciała;
- f) Mini-wykład nt. Umiejętność aktywnego słuchania; ćwiczenie tej umiejętności w parach: słuchanie i przekazywanie informacji zwrotnej, z uwzględnieniem szumów w komunikacji, metod pokonywania barier w komunikacji, roli mowy ciała w rozmowie.

Moduł 11: prowadzony przez doświadczonego mentora: wykorzystywanie scenariuszy opracowanych w ramach projektu „Droga do samodzielności”, praktyczne ćwiczenia na ich podstawie, tworzenie własnych sesji indywidualnych, zasady prowadzenia grup wsparcia (na podstawie przykładowych scenariuszy). Czas trwania - 6 godzin.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

Spotkanie podsumowujące szkolenie. Wypowiedzi/opinie Uczestników szkolenia nt. zrealizowanych zajęć: ich tematyki, sposobu prowadzenia, wykorzystanych technik; Wskazanie „dobrych praktyk” w poznanych metodach pracy z osobami usamodzielnianymi, wymiana opinii uczestników: czy szkolenie odpowiadało moim oczekiwaniom, jak po szkoleniu widzę siebie jako mentora, omówienie możliwości stworzenia grupy wsparcia dla mentorów w ramach Biura Mentoringu w projekcie „Droga do samodzielności”; Przedstawienie przez każdego z uczestników na forum grupy najważniejszych wniosków z zajęć i/lub każdy z uczestników szkolenia może na koniec zajęć przygotować kartkę z wnioskami – przesłaniem/wskazówką do dalszej pracy mentora, która będzie dla niego pomocą w pełnieniu roli mentora. Czas trwania – 2 godz.

4. Działania mentorów: spotkania indywidualne i grupowe

W ramach tego działania zatrudnieni na umowy zlecenie zostaną dwaj mentorzy. Będą oni odpowiedzialni za:

- Skuteczne rozbudzanie i podtrzymywanie motywacji osób usamodzielnianych, udzielanie wsparcia psychologicznego i emocjonalnego;
- Doradztwo indywidualne w codziennych sprawach (również związanych z indywidualnym programem usamodzielniania);
- Wsparcie w postaci wymiany informacji o możliwościach zatrudnienia, kwestiach prawnych, pozyskiwania środków finansowych, wskazywanie różnych możliwości;
- Pomoc w przełamywaniu problemu izolacji, osamotnienia, konfrontowaniu marzeń z osiągalnymi celami i możliwościami danej osoby;
- Prowadzenie tzw. grup wsparcia.

Mentorzy wybrani zostaną zgodnie z przepisami Prawa zamówień publicznych. Wymagania, które muszą spełniać mentorzy podczas rekrutacji do projektu to:

- Wysoko rozwinięte umiejętności społeczne, łatwość nawiązywania kontaktów;
- Pozytywne przejście procesu usamodzielniania;



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

-
- Dociekliwość psychologiczna, zdolność empatii;
 - Odpowiedzialność.

Mentorzy zatrudnieni zostaną na umowy zlecenie w okresie lipiec 2013 – czerwiec 2014. Aby byli odpowiednio przygotowani do prowadzenia zajęć z osobami usamodzielnianymi, muszą odbyć szkolenie z zakresu Usług Biura Mentoringu, pozostały czas mentorzy poświęcą na pomoc w rekrutacji uczestników (każdy mentor będzie musiał przepracować w każdym miesiącu średnio 40 godzin). Po zakończeniu rekrutacji mentorzy zaczną prowadzić zajęcia dla osób usamodzielnianych. Będą to zarówno spotkania indywidualne, jak i grupowe.

Celem spotkań indywidualnych z mentorem w początkowej ich fazie jest przede wszystkim stworzenie więzi między nim a uczestnikiem, odpowiedniej, przyjacielskiej atmosfery oraz uświadomienie podopiecznemu podobieństwa sytuacji, w jakiej kiedyś był mentor, z jego obecną. Mentor powinien w trakcie rozmowy zbudować w uczestniku przekonanie, że się o niego troszczy i że z tej troski, połączonej z pełnym zrozumieniem (a nie z obowiązku zawodowego), wypływa jego chęć pomocy. Spotkania powinny się odbywać również w terenie, nie tylko w siedzibie Biura. Wychowanek, w związku z naciskiem na indywidualizację pomocy oraz na pełną świadomość jej przebiegu, miałby możliwość wyboru osoby, która nim pokieruje oraz dokonania jej zmiany w przypadku, gdyby współpraca okazała się niesatysfakcjonująca. Sam cykl spotkań indywidualnych ma na celu motywowanie uczestnika, ukazanie mu pewnego wzoru do naśladowania, będącego jednocześnie wsparciem, którego może mu brakować na co dzień. Rolą Mentora jest pomoc w rozwoju kompetencji osobistych i społecznych młodego człowieka, jego talentów i zainteresowań, rozbudzanie ich i wskazywanie możliwości. Mentorzy będą mieć obowiązek pozostania w ścisłym kontakcie z pracownikiem Biura Mentoringu (specjalistą ds. testowania opracowanego produktu i monitoringu Beneficjentów Ostatecznych) oraz informowania go ewentualnych kłopotach z podopiecznymi.

Jeśli chodzi o spotkania grupowe, to ich rolą byłoby przede wszystkim wytworzenie więzi między poszczególnymi uczestnikami, poczucia, że nie są sami oraz, że inni aktualnie także borykają się z tymi samymi wątpliwościami i problemami. Wytworzenie poczucia



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

identyfikacji z grupą wśród jej członków, zbudowania poczucia podobieństwa między nimi, uświadomienie wspólnego celu, zbieżnego z indywidualnymi celami każdego z uczestników (warunki spójności grupy) pomoże podopiecznym w wytrwaniu w projekcie. Ponadto zajęcia o charakterze grupowym, wzmocnią ich kompetencje społeczne, nauczą pewnych pozytywnych postaw. Uczestnicy będą także wymieniać się doświadczeniami, np. napotkanymi podczas szukania zatrudnienia.

Jedną z proponowanych usług Biura Mentoringu jest też prowadzenie przez Mentorów zajęć grupowych. Będą to spotkania w postaci grup wsparcia dla podopiecznych. Celem tych spotkań będzie przełamywanie samotności, dzięki kontaktowi z osobami w podobnej sytuacji oraz uzyskiwanie dodatkowych informacji, dotyczących danego problemu, pozwalających spojrzeć na niego z innej strony lub znaleźć jego rozwiązanie. Celem spotkań grupy wsparcia będzie także wzajemne dzielenie się członków grupy doświadczeniem w pokonywaniu problemów, wsparcie emocjonalne, zwalczanie bezradności życiowej oraz poszukanie wspólnymi siłami rozwiązań, budowanie siły, nadziei i wpływu na własne życie oraz poczucia własnej wartości. Tematyka spotkań będzie dostosowywana do potrzeb zgłaszanych przez uczestników. Zajęcia w takiej formie pomogą wypracować model pomagający w usamodzielnianiu poprzez wzajemną pomoc członków grupy samym sobie, dzięki pomocy osób dotkniętych takim samym problemem. Uczestnicy będą rozmawiać o różnych wspólnych problemach (ważne, aby mentor opowiadał jako pierwszy lub włączał się z przykładami ze swojego życia do dyskusji) będą wymieniać się doświadczeniami, wspólnie wypracowywać pewne sposoby reagowania i działania, ucząc się na cudzych błędach. Prowadzenie grup wsparcia i dawanie przykładu swoją postawą przez osoby już usamodzielnione – Mentorów, zatrudnionych w Biurze Mentoringu i odpowiednio przeszkolonych w tym kierunku, wzmocni u osób usamodzielnianych poczucie celowości i sensu oraz da nadzieję na lepszą przyszłość.

Zajęcia prowadzone grupowe z mentorami będą mieć formę warsztatów i pomogą w rozwijaniu kompetencji społecznych, które ułatwią przejście do niezależności oraz zwiększą szanse na szybko zmieniającym się rynku pracy.

Powyższy cel zrealizowany zostanie poprzez:



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

-
- wzajemne dzielenie się członków grupy doświadczeniami w pokonywaniu problemów,
 - wzajemne wsparcie emocjonalne,
 - zwalczanie bezradności wobec problemów, np. własnej trudnej sytuacji życiowej itp.
 - budowanie siły, nadziei i wpływu na własne życie oraz poczucia własnej wartości uczestników,
 - pogłębianie wglądu we własne zasoby i zrozumienie własnych ograniczeń,
 - rozwijanie nowych form radzenia sobie z problemami, odrzuceniem i izolacją społeczną,
 - stworzenie nowych perspektyw,
 - dodawanie sobie wspólnie odwagi przy dochodzeniu swoich praw.

Dodatkowo w ramach prowadzonych zajęć grupowych zgodnie z oczekiwaniami i potrzebami uczestników można przeprowadzić zajęcia warsztatowe o tematyce:

- wzmocnienie poczucia własnej wartości,
- podstawowy trening komunikacji, asertywności przy załatwianiu np. spraw zawodowych,
- formy radzenia sobie ze stresem po opuszczeniu placówki lub rodziny zastępczej,
- zajęcia edukacyjne dotyczące tematyki planowania własnej drogi życiowej m.in. poprzez naukę w szkole lub podjęcie pracy – racjonalne wyznaczanie celów indywidualnego planu usamodzielnienia,
- prowadzenie własnego gospodarstwa domowego: planowanie budżetu domowego, “tanie zakupy”, możliwości ograniczenia miesięcznych wydatków za mieszkanie,
- aktywne poszukiwanie własnego mieszkania,
- trening umiejętności społecznych m.in. zawierania znajomości, słuchania, zadawania pytań, odmawiania, reagowania na krytykę, wyrażania krytyki, radzenia sobie z uczuciami, w tym: rozróżniania uczuć, wyrażania gniewu i rozczarowania, mówienia komplementów.

Do przeprowadzenia zajęć (zarówno indywidualnych, jak i grupowych) stworzone zostały przykładowe scenariusze. Scenariusze to gotowe rozwiązania, które mogą zostać wykorzystane do pracy z osobami usamodzielnianymi.

Zajęcia indywidualne z mentorem

Przykładowy scenariusz zajęć



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

Scenariusz obejmuje zajęcia indywidualne prowadzone przez mentora – ok. 1 – 1,5 godz., mogą się odbywać w terenie, na spacerze, itp. Mają to być bardzo „elastyczne” zajęcia.

Cele:

- Zbudowanie więzi między podopiecznym a mentorem;
- Stworzenie atmosfery zachęcającej do dzielenia się swoimi przeżyciami i związanymi z nimi obawami;
- Wytworzenie poczucia podobieństwa sytuacji, w jakiej kiedyś był mentor, a obecnie jest podopieczny;
- Uświadomienie, że sam podopieczny jest odpowiedzialny za swoje życie, pobudzanie motywacji.

Przebieg:

- Pierwsze spotkanie – mentor powinien zacząć mówić jako pierwszy, całość powinna przebiegać w atmosferze koleżeńskiej;
- Ma to być opowieść „dawno nie widzianego znajomego”, swobodna historia. Mentor musi opowiedzieć, czym się obecnie zajmuje, czym się wcześniej zajmował, co go po drodze spotkało, dlaczego zdecydował się na takie, a nie inne zajęcie (oraz jakie czynniki zewnętrzne też to spowodowały), o czym marzył, ile z tego osiągnął, itd. To mentor ma się otworzyć, może opowiedzieć również o momentach trudnych, kryzysowych, jak z nich wyszedł, co osiągnął;
- W żadnym razie nie należy na tym etapie naciskać wychowanka, jeśli chce, to może wtrącać swoje uwagi, jeśli jest na to gotów – opowiedzieć o sobie, jednak to musi być jego inicjatywa;
- W trakcie spotkań (niezależnie czy na spacerze, czy w pomieszczeniu) można zastosować różne ćwiczenia, np. mentor pokazuje obrazek przedstawiający wiatrak (lub na spacerze – mówi, by wyobraził sobie wiatrak lub przechodząc koło placu zabaw wskazuje na karuzelę/ huśtawkę). Pyta się, czemu ten wiatrak się nie kręci/ huśtawka nie huśta. To ćwiczenie ma na celu określenie, gdzie wychowanek widzi siłę sprawczą – czy w warunkach zewnętrznych („bo nie ma wiatru”) czy w działaniach ludzkich („bo ktoś nie włączył mechanizmu/nie popchnął urządzenia”). Chodzi o takie poprowadzenie rozmowy, by umożliwić podopiecznemu wyciągnięcie wniosku, że



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

niezależnie od okoliczności zewnętrznych (czy jest wiatr, czy go nie ma, czy jest za silny czy za słaby), to główna siła sprawcza tkwi w człowieku. Niezależnie od tego, co się będzie działo (nawet, jeśli skutek zbyt silnego wiatru coś zostanie zniszczone), to człowiek może to zmienić, wprowadzić mechanizm w ruch;

- Można też wprowadzić do rozmowy jakiś cytat, np. spytać się, czy oglądał film „Efekt motyla” (cytat z niego: „Ponoć taki drobiazg jak trzepot skrzydeł motyla, może spowodować tajfun na drugiej półkuli”) i z niego wyprowadzić rozmowę lub uczynić go jednym z elementów. Ważne, by konkluzja dotyczyła ogromnej siły sprawczej człowieka, niezależnie od okoliczności.

Zajęcia grupowe z mentorem – pierwsze zajęcia z uczestnikami

Przykładowy scenariusz zajęć integracyjno - motywacyjnych

Zajęcia ok. 3 godzinne, prowadzone w grupie 20 osobowej (+ 2 mentorów). W trakcie ich trwania uczestnicy siedzą w okręgu lub chodzą po sali, w zależności od ćwiczenia. Prowadzący współuczestniczy we wszystkich zajęciach, zaczyna je, kończy, włącza się w trakcie. Całość ma przebiegać w swobodnej, koleżeńskiej atmosferze.

Cele zajęć:

- Zapoznanie uczestników i prowadzących ze sobą;
- Wytworzenie poczucia identyfikacji z grupą wśród jej członków, zbudowania poczucia podobieństwa między nimi, uświadomienie wspólnego celu, zbieżnego z indywidualnymi celami każdego z uczestników (warunki spójności grupy);
- Zbudowanie poczucia bezpieczeństwa, zaufania i otwartości;
- Pobudzenie kreatywności, motywacji do uczestnictwa;
- Wypracowanie wspólnych reguł działania, ustalenie zasad, norm;
- Podział uczestników na 2 grupy, wybór mentorów, ustalenie harmonogramu spotkań.

Materiały:

- Kartki a5 z wypisanymi hasłami: „znajdź kogoś, kto lubi.../nie lubi” (5 różnych haseł), długopisy;
- Kartki/kartoniki wielkości wizytówek lub nieco większe, agrafki/klipsy (do przypięcia do koszulki), długopisy, pisaki, ołówki, itp.;
- 1-2 kostki do gry;
- Sprzęt niezbędny do odtworzenia filmów, dostęp do Internetu.

Przebieg warsztatów:

- a) „Poznajmy nasze imiona!”



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

- Prowadzący przedstawiają się krótko: podają imię, nazwisko, mówią kim są, czym się zajmują, dodają kilka zdań o celu zajęć, o tym dlaczego w nich uczestniczą (krótko);
- Każdy z uczestników ma powiedzieć kilka słów o sobie, ale aby zminimalizować możliwe napięcie w tym momencie – mówiąc swoje imię ma zrobić jakiś charakterystyczny gest, np. pomachać ręką, klasnąć, skinąć głową (gesty nie mogą się powtarzać) – zaczyna prowadzący;
- Każda następna osoba ma za zadanie powtórzyć imię wszystkich poprzednich (po kolei, razem z własnym), wraz z gestami jaki wykonali;
- Gdy runda dobiegnie końca – prowadzący ma powtórzyć imiona wszystkich oraz gesty – ważne, by o żadnym imieniu nie zapomnieć.

b) „Pokaż mi swoją wizytówkę, a powiem Ci kim jesteś”:

- Wszyscy uczestnicy dostają małe kartki/ kartoniki (format wizytówki) i materiały do pisania (długopisy, pisaki);
- Każdy zapisuje na kartce swoje imię, ewentualnie w nawiasie przezwisko, którego można używać w stosunku do niego i rysuje obok mały obrazek, oddający jakąś część jego osobowości (może to być ulubione zwierzę, plama z ulubionym kolorem, rysunek miejsca, gdzie chcieliby spędzić wakacje, atrybut kojarzony z wymarzonym zawodem, charakterystyczny gest, itp.);
- Uczestnicy mogą też obok narysować swój „termometr samopoczucia” – na którym temperatura poniżej zera oznacza: „czuję się niezbyt dobrze/źle”, powyżej zera: „czuję się dobrze/świetnie”, w okolicach zera - „neutralnie” (lub np. narysować słońce – b. dobre samopoczucie, lub deszcz/chmura – złe samopoczucie);
- Następnie przypinają tę kartkę za pomocą agrafki/ klipsa do swojej koszulki w widocznym miejscu;
- Każdy opowiada o swojej kartce (ewentualnie historii związanej z przezwiskiem), o charakterystycznym dla niego obrazku, w przypadku „termometru samopoczucia” - z czego on wynika.

c) „Szukam właśnie Ciebie!”

- Każdy z uczestników dostaje 5 kartek, na każdej jest napisane np.:
 - znajdź kogoś, kto lubi pizzę;
 - znajdź kogoś, kto Cię podniesie/ weźmie „na barana”;
 - znajdź kogoś, kto lubi sport;
 - znajdź kogoś, kogo „termometr samopoczucia” jest taki sam;
 - znajdź kogoś, kto nie lubi tej samej rzeczy, co Ty;
 - znajdź kogoś, kto ma taki sam kolor oczu/znak zodiaku;
 - znajdź kogoś, kto ma rękę tej samej wielkości, co Ty;



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

-
- Uczestnicy swobodnie chodzą po sali i szukają osób (po 2), które odpowiadają danym kryteriom, przy czym nie mogą się one powtarzać (ta sama osoba nie może figurować na dwóch kartkach tego samego uczestnika); Osoby te powinny się same podpisać na ich kartkach.
- d) Pokaz filmiku *Cyrk motyli*, dyskusja o nim:
- <http://www.youtube.com/watch?v=LmokzlrH3s>
Można również przedstawić wykład głównego bohatera powyższego filmu - <http://www.youtube.com/watch?v=s4Be8gaaVms> lub krótsza i bardziej humorystyczna wersja - <http://www.youtube.com/watch?v=Ebw1xvhzdAU>
- e) „Jestem dobra/y w...”:
- Uczestnicy znów siadają w okręgu (mogą na innych miejscach niż wcześniej);
 - Każdy ma za zadanie powiedzieć, w czym jest świetny/ co w sobie lubi (jeśli jacyś uczestnicy się znają, mogą opowiadać o sobie nawzajem, dopowiadać coś do tego, co mówi druga osoba);
 - Ważne jest, by prowadzący zaznaczył, że to nie musi być nic ważnego, mogą to być informacje typu „świetnie wychodzi mi głośne krzyczenie”. Dobrze, jeśli prowadzący powie zarówno o czymś ważnym, w czym jest świetny („świetnie gotuję”, „myślę, że jestem niezły w przemawianiu publicznym/ pisanie”, itp.), jak i o czymś nieistotnym, w czym są dobrzy (np. „naprawdę dobrze mi idzie chodzenie po chodniku, omijając pęknięcia”, „nikt nie jest w stanie mnie pobić w ilości czekolady, jaką jestem w stanie zjeść”, itp.);
 - Przy niektórych wypowiedziach prowadzący mogą dodawać od siebie jakieś luźne uwagi, nieco żartobliwe, odnośnie zawodów, w jakich dana umiejętność może się przydać (np. „Potrafię głośno i długo krzyczeć” – „Byłabyś świetną nauczycielką”, „Szczególnie dobrze idzie mi omijanie pęknięć w chodnikach” - „Możesz rozważyć karierę jako osoba chodząca po linie - linoskoczek”).
- f) „Alfabet sukcesu”:
- Każdy ma za zadanie wymienić cechę, ułatwiającą osiągnięcie sukcesu w życiu, która rozpoczyna się na daną literę (może to być pierwsza litera swojego imienia lub inna, wylosowana, w razie potrzeby, prowadzący podaje pierwszy przykład: „A - jak ambicja, B – jak bystrość, C – jak cierpliwość...”).
- g) „Niekończąca się historia”:
- Prowadzący zaczyna opowiadać historię, np. „Wczoraj przechodząc przez ulicę zauważyłem wiewiórkę, która wskoczyła na ramię małej dziewczynki...”;
 - Uczestnicy mają za zadanie dopowiadać historię, według własnej pomysłowości, po 1-2 zdaniach.
- h) „Titanic”:
- Prowadzący dzieli uczestników na grupy (2 osobowe – prowadzący wykonuje ćwiczenie sam, bez pary);



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

- Mentor powiada historię, o tym, że płynęli statkiem, który się rozbił i każda z grup ma swoją tratwę (prowadzący rozdaje uczestnikom stare gazety/ duże arkusze papieru);
 - Grupy mają za zadanie zmieścić się na „tratwach” (gazety/ papier) oraz opowiedzieć, stojąc na „tratwie” o dowolnym przedmiocie, który wybrali, żeby ze sobą zabrać, co to jest i dlaczego (może to być 1 przedmiot na tratwę, może to być 1 na osobę – 2 na tratwę).
- i) Prowadzący może zapytać, czy ktoś, gdyby miał teraz rysować swój „termometr samopoczucia” zmieniłby w nim coś, poprawił (może sam np. powiedzieć, że jego poczucie stanowczo się poprawiło po tym, jak uratował się z katastrofy statku – czyli po poprzednim ćwiczeniu);
- j) „Ile wypadnie, tyle powiem”:
- Zabawa na koniec – każdy z uczestników rzuca kostką do gry (lub dwoma) – ma za zadanie powiedzieć coś na koniec, pożegnać się tyłoma słowami, ile wypadło na kostce (lub kostkach);
- k) Podział uczestników na 2 grupy, wybór mentorów oraz ustalenie harmonogramu zajęć;
- l) Prowadzący życzy wszystkim miłego dnia, chwali grupę, wyraża chęć ponownego spotkania, itp.

Zajęcia grupowe z mentorem

Przykładowy scenariusz spotkania w formie grupy wsparcia

Zajęcia w grupach 10-osobowych, prowadzić ją będzie mentor. Spotkania mają trwać ok. 1-1,5 godziny, szczególnie ważne jest punktualne przychodzenie na zajęcia, na co należy uczulić wszystkich przed pierwszym spotkaniem. Tematykę pierwszych zajęć wybierze mentor. Tematyka kolejnych spotkań będzie zależała od uczestników, będzie ustalana wspólnie, tak samo jak zasady obowiązujące w trakcie ich trwania (np. wszyscy zwracają się do siebie po imieniu, staramy się budować relacje oparte na zaufaniu i sympatii, stąd zasada dyskrecji – nic, co zostanie powiedziane nie może wyjść poza grupę oraz konieczność uprzejmego traktowania siebie nawzajem – uważnie słuchamy, nie przerywamy). Zarówno mentor prowadzący grupę, jak i uczestnicy muszą pamiętać również o zasadzie dobrowolności – nie należy naciskać, każdy mówi tyle, ile chce, gdy nie jest na jakiś krok gotowy, to mówi „stop” i nikt nie może naciskać. Kolejną zasadą, wokół której trzeba pamiętać jest reguła skupienia – telefony powinny być wyłączone, nic nie może rozpraszać uczestników. Jeżeli propozycje te nie padną ze strony osób usamodzielnianych, to wprowadza je mentor (są to podstawowe zasady, w oparciu o które funkcjonują grupy wsparcia). Grupa wsparcia może być prowadzona rotacyjnie – każdy, kto wyrazi chęć, może poprowadzić któreś ze spotkań lub fragment spotkania (na każdym spotkaniu powinien być obecny mentor, nawet jeśli pełnił funkcję „cichego obserwatora”).

Przebieg spotkania:



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

-
- Uczestnicy siadają w okręgu tak, by wszyscy byli dobrze widoczni;
 - Prowadzący przypomina zasady grupy i przedstawia temat danego spotkania (można go uzupełnić prezentacją na dany temat, fragmentem książki, filmu, itp.);
 - Należy zachęcić grupę do dzielenia się swoimi historiami, na początek każdy powinien krótko się przedstawić i powiedzieć, co spowodowało, że postanowił przyjść. Dzięki temu każdy z członków zobaczy, jak wiele łączy z innymi;
 - Członkowie opowiadają o sobie, świecie przeżyć wewnętrznych, należy unikać rozmów rozpraszających, o rzeczach nieistotnych, czynnikach zewnętrznych (np. rozmów o pogodzie);
 - Uczestnicy opowiadają o swoich doświadczeniach, koncentrujących się wokół danej tematyki. Prowadzący, jeżeli zajdzie taka potrzeba, przypomina o tym, że nie ma to być dyskusja ogólna, np. dotycząca interpretacji filmu/ prezentacji/ książki, tylko wypowiedź każdego z uczestników na temat jego własnych odczuć i doświadczeń;
 - Każdy ma dzielić się swoimi doświadczeniami, natomiast należy unikać radzenia – samo opowiadanie przynosi ulgę, daje upust emocjom. Prowadzący, jeśli zajdzie taka potrzeba, przypomina zasady ustalone na początku spotkania przez grupę: Nie można nikogo krytykować; Nie wolno nikomu przerywać; Zabieramy głos, gdy nadejdzie nasza kolej; Należy traktować innych tak, jak chciałoby się być traktowanym;
 - Ważne jest trzymanie się danej tematyki, wysłuchanie każdego do końca, uważność na to, co mówi i okazywanie zrozumienia (bez dawania rad, komentowania, okazywania dezaprobaty);
 - Jeśli członkowie grupy zgłaszają taką potrzebę i pozostało trochę czasu, można ich poprosić, by opowiedzieli o tym, co ostatnio działo się w ich życiu (nie pod kątem tematyki spotkania, ale ogólnie, może to prowadzić do ustalenia tematyki kolejnego spotkania);
 - Kiedy każdy ze zgłaszających taką chęć, zabierze głos, a prowadzący się upewni, że nikt nie ma już nic więcej do dodania, można przejść do omówienia spraw organizacyjnych (możliwie krótko, ok. 10 min.), czyli ustalenia dokładnego terminu następnego spotkania, jego tematyki, osób prowadzących (grupa może też zgłaszać potrzebę zaproszenia kogoś do udziału w następnym spotkaniu, np. rozmowy ze specjalistą);
 - Można przypomnieć o tym, że nic, co zostało powiedziane na spotkaniu pozostaje tajemnicą i nie może wyjść poza tę grupę;
 - Wszyscy wstają i żegnają się w ustalony sposób (np. uścisk dłoni, życzenia udanego tygodnia itp.).

Propozycje na pozostałe zajęcia mentora:



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

1. Prowadzenie zajęć z wykorzystaniem Podręcznika „ŚWIAT DOBREJ PRZYSZŁOŚCI” – INNOWACYJNA METODA I NARZĘDZIA PRACY WYCHOWAWCZEJ realizowanego przez Fundację Inicjatyw Menedżerskich w Lublinie – podręcznik opracowany w ramach projektu innowacyjnego. W szczególności polecany jest załącznik nr 7 – scenariusze sesji mentoringu dostępne na stronie:
<http://fim.org.pl/projekt/swiat/nowosci/strategia-wzdrazania-projektu-innowacyjnego/>
2. Zachęcenie do korzystania z bezpłatnej platformy e-learningowej stworzonej w ramach projektu „Kształcenie ustawiczne przepustką do lepszego jutra” współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Platforma stworzona została dla osób zamierzających przystąpić do egzaminów czeladniczych i mistrzowskich oraz zainteresowanych podnoszeniem lub potwierdzaniem kwalifikacji zawodowych. Od dnia 1 stycznia 2013 roku można korzystać ze wszystkich zasobów edukacyjnych platformy dostępnych w postaci tekstowej, graficznej oraz multimedialnej pod adresem: <http://e-powiatleborski.pl>. Platforma zawiera skrypty *e-learningowe* dotyczące aż 45 zawodów, które dostosowane są do wymogów egzaminacyjnych zgodnych z Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej w sprawie egzaminów na tytuły czeladnika i mistrza w zawodzie, przeprowadzanych przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych (dotyczące przede wszystkim etapu teoretycznego) oraz Rozporządzeniem Ministra Edukacji i Nauki z dnia 3 lutego 2006 r. w sprawie uzyskiwania i uzupełniania przez osoby dorosłe wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych: Blacharz, Kowal, Ślusarz, Zegarmistrz, Złotnik-jubiler, Mechanik – monter maszyn i urządzeń, Mechanik pojazdów samochodowych, Elektromechanik pojazdów samochodowych, Blacharz samochodowy, Lakiernik samochodowy, Elektromechanik, Monter elektronik, Wulkanizator, Betoniarz zbrojarz, Kamieniarz, Szklarz budowlany, Stolarz, Stolarz budowlany, Stolarz meblowy, Tapicer, Lakiernik, Krawiec, Obuwnik, Cukiernik, Piekarz, Rzeźnik wędliniarz, Brukarz, Cieśla, Dekarz, Elektryk, Monter instalacji gazowych, Monter instalacji i urządzeń sanitarnych, Monter izolacji budowlanych, Malarz tapeciaryz, Murarz, Posadzkarz, Zdun, Glazurnik, Fotograf, Fryzjer, Kominiarz, Kosmetyczka, Technolog robót wykończeniowych



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

w budownictwie, Kucharz, Sprzedawca. Sprzęt niezbędny do zajęć z wykorzystaniem platformy zostanie zapewniony przez Starostwo Powiatowe w Lęborku. Zajęcia te nie tylko zachęcą do dalszego kształcenia, ale przybliżą osobom usamodzielnianym zarys wszystkich ww. zawodów, aby ich życiowy wybór był lepiej przemyślany. Każdy z 45 skryptów przedmiotowych dotyczących danego zawodu zawiera standardy wymagań dla egzaminów w tym zawodzie część teoretyczna i praktyczna (jeśli dotyczy). Opracowany skrypt wyposaża osobę czytającą w elementarną wiedzę w ramach wyżej wymienionych tematów, niezbędną do przygotowania się do egzaminu. Do materiałów edukacyjnych dodatkowo opracowano przykładowe testy dla każdego z opisanych zagadnień (zawierające przede wszystkim pytania, które miały miejsce w przeszłości w trakcie egzaminu).

3. Przeprowadzenie monitoringu realizacji Indywidualnego Programu Usamodzielnienia z każdym z uczestników np. w trakcie realizacji usług z Talonu Kariery.
4. Pozostałe inspiracje do sesji mentoringowych - świetnym pomysłem na przekazanie uczestnikom jakiejś idei bądź omówienie ważnego zagadnienia jest zrobienie tego w oparciu o materiały umieszczone bezpłatnie w Internecie, m.in. na portalu *YouTube*. Każdy z mentorów może samodzielnie dobrać materiał filmowy na sesję, w zależności od potrzeb. Poniżej znajdują się propozycje materiałów do wykorzystania podczas zajęć:
 - a) <http://www.youtube.com/watch?v=8AWtDyAQ5vY>
 - b) <http://www.youtube.com/watch?v=jYrL-Td7IkA>
 - c) <http://www.youtube.com/watch?v=C9hoN-nQMIs>
 - d) <http://www.youtube.com/watch?v=AZfymBuubbc&list=PLCEDF1EFF2370FD62>
 - e) <http://www.youtube.com/watch?v=AfKrKl6U-do>
 - f) <http://www.youtube.com/watch?v=LmokzIrsH3s>
 - g) <http://www.youtube.com/watch?v=rPSAocmNFqk&feature=related>
 - h) http://www.ted.com/talks/matt_cutts_try_something_new_for_30_days.html
 - i) <http://www.youtube.com/watch?v=qHYQOj3Tf2o>
 - j) <http://www.youtube.com/watch?v=6f6EmlLBjPI>
 - k) http://www.ted.com/talks/tim_ferriss_smash_fear_learn_anything.html
 - l) http://www.ted.com/talks/ric_elias.html



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

PROBLEMY, KTÓRE MOŻNA NAPOTKAĆ PROWADZĄC BIURO MENTORINGU:

1. Prywatne problemy osób usamodzielnianych, które mogą wpłynąć na ich udział we wsparciu oferowanym przez Biuro Mentoringu:

a) niezaplanowane cięższe uczestniczek. W przypadku pojawienia się takiej sytuacji niezbędne jest wsparcie Mentora i wskazanie przez niego szeregu rozwiązań, które mogą przyczynić się do tego, iż pomimo trudności (ciąża, noworodek) taka osoba odnajdzie w sobie siłę aby przezwyciężyć te trudności i wrócić/wejść na rynek pracy;

b) posiadanie przez osoby usamodzielniane małych dzieci, wówczas mogą pojawić się problemy w kwestii:

- kto mógłby się zająć dzieckiem podczas, gdy rodzic będzie na zajęciach ze specjalistami, szkoleniu, kursie, stażu? (problem z zapewnieniem opieki nad dziećmi). W projekcie „Droga do samodzielności” powyższy problem pomagały rozwiązać Mentorki (m.in. pomagały znaleźć miejsce w przedszkolu lub opiekunkę dla dziecka, a w skrajnych przypadkach opiekowały się dziećmi podczas nieobecności rodziców);

- co zrobić w sytuacji, gdy np. małe dziecko np. zachoruje? W projekcie „Droga do samodzielności” Mentorki o każdej porze dnia służyły pomocną radą;

c) konflikty i nieporozumienia z członkami rodzin biologicznych, zastępczych: mogą wystąpić m.in. pobicia, wyrzucenie z domu, zmuszanie do opieki nad pozostałymi dziećmi przebywającymi w danej rodzinie zastępczej w zamian za możliwość mieszkania (co utrudniało uczestnikowi udział w kursie – godziny kursu były dopasowane do uczestnika). Spotkania grupowe i indywidualne z Mentorem stanowią w takim przypadku dla tych osób bardzo ważną formę wsparcia. Podczas spotkań mogą oni zwierzać się Mentorowi odnośnie danego zdarzenia, poszukać wsparcia wśród innych uczestników spotkania, a także mogą skorzystać z porad psychologa, który w takich sytuacjach jest bardzo pomocny;

d) konflikty z prawem, np. ograniczenie wolności w postaci nieodpłatnej, dozorowanej pracy na cele społeczne wskazane przez Sąd;

e) problemy natury prawnej, np. zadłużenie mieszkania przez rodziców biologicznych. W takim przypadku konieczne są porady radcy prawnego, który pomoże z prawnego punktu widzenia pozytywnie rozwiązać te problemy.

2. Inne problemy osób usamodzielnianych, które mogą wpłynąć na ich udział we wsparciu oferowanym przez Biuro Mentoringu:

a) osoby usamodzielniane nie są nauczone efektywnego gospodarowania swoim czasem. Nie potrafią zaplanować swojego dnia w sposób ekonomiczny, przynoszący jak najwięcej efektów, m.in. wstają późno, brak im obowiązkowości – jeśli się już umówią na jakieś ważne spotkanie, to się spóźniają lub w ogóle nie przychodzą. „Nadzór” Mentora – przynajmniej w



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

pierwszym okresie – jest bardzo ważny, gdyż wykształca w tych osobach zachowania ogólnie przyjęte w społeczeństwie, tj. obowiązkowość, słowność, punktualność;

b) osoby usamodzielniane nie wierzą w swoje umiejętności, nie znają swoich możliwości, co wpływa na ich poczucie niskiej wartości. Mentor jest osobą, która pozytywnie przeszła proces usamodzielniania i stanowi przykład na to, że w życiu można osiągnąć to czego się chce, tylko trzeba tego bardzo chcieć wyznaczając sobie realne cele i dążyć do ich realizacji. Mentor pomaga tym osobom uwierzyć we własne siły. Mentor kieruje ich do szeregu specjalistów Biura Mentoringu, w tym do doradcy zawodowego aby określił ścieżkę kariery zawodowej, czy edukacyjnej. Mentor pomaga w znalezieniu zatrudnienia, poświadczając wiarygodność danej osoby, gdyż zna ją na tyle dobrze iż może za nią poręczyć.

5. Indywidualne poradnictwo psychologiczne

Indywidualne poradnictwo psychologiczne będzie trwać 3 godziny na osobę, łącznie 60 godzin. Zatrudniony zostanie na umowę zlecenie psycholog, wobec którego stawiane są następujące wymagania:

a) Wymagane wykształcenie:

- Tytuł magistra psychologii;
- Uprawnienia do prowadzenia psychoterapii;
- Mile widziane: certyfikaty, zaświadczenia o ukończeniu kursów na temat coachingu, mentoringu, tutoringu, kwalifikacje trenerskie.

b) Wymaganie doświadczenie:

- Przynajmniej 2 letnie doświadczenie w pracy jako psychoterapeuta;
- Doświadczenie w pracy zawodowej na rzecz młodzieży z problemami, zwłaszcza w zakresie skutecznego motywowania (mile widziane doświadczenie w pracy z osobami usamodzielnianymi w wieku 18-25 lat);
- Znajomość problemów osób usamodzielnianych;
- Mile widziane: doświadczenie w pracy jako coach lub tutor.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

Możliwość indywidualnych spotkań z psychologiem ma na celu poprawę motywacji uczestnika, pomoc w uwierzenie w realność swojego sukcesu. Prócz tego zostanie on zachęcony do planowania swojej przyszłości, co w wielu wypadkach może być utrudnione przez niską samoocenę podopiecznych (rolą psychologa będzie wówczas wzmocnienie wiary we własne siły uczestnika, podtrzymywanie w nim motywacji do realizowania marzeń i planów, nauczenie go pozytywnego myślenia). Wsparcie emocjonalne, jakie jest udzielone w trakcie takich spotkań, podczas których każdy może opowiedzieć o swoich doświadczeniach i odczuciach, prawdopodobnie przyspieszy proces wprowadzania wychowanków w dorosłe życie, pomoże w ich pozytywnym nastawieniu do zmian. Wpływie pozytywnie również na ich poczucie bezpieczeństwa i wartości. Celem jest zwalczanie bezradności życiowej, wspólne wypracowanie sposobów radzenia sobie z codziennymi sytuacjami oraz budowanie przekonania o realnym wpływie na kształt własnego życia, motywowanie podopiecznego do zmian.

Zajęcia indywidualne: poradnictwo psychologiczne

Przykładowy scenariusz zajęć

Cele:

- Poprawa motywacji uczestnika, pozwolenie mu na uwierzenie w realność swojego sukcesu;
- Zachęcenie do snucia planów odnośnie swojej przyszłości, marzeń;
- Pozytywne nastawienie do zmian.

Przebieg:

- Rozmowa z Uczestnikiem odnośnie jego oczekiwań, celów i wartości w życiu osobistym i zawodowym oraz związanymi z nimi obawami;
- Pomoc w identyfikacji barier wewnętrznych, stojących na przeszkodzie w realizacji tych planów;
- Ćwiczenie – Pytanie o cud, prowadzący pyta o to, jakby wyglądało życie Usamodzielnianego, gdyby spotkał on dobrą wróżkę, która zlikwidowałaby wszystkie bariery stojące na drodze do realizacji jego planów;



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

- Uczestnik ma odpowiedzieć możliwie jak najpełniej i jak najbardziej szczegółowo prowadzący powinien zadawać pytania „pogłębiające” wypowiedź Uczestnika, zachęcające do dalszego snucia marzeń;
- Po odniesieniu tej wizji do wcześniej sformułowanych celów życiowych, omówieniu całości (i być może dodaniu jeszcze jakiegoś celu), Psycholog powinien pochwalić Uczestnika. Do tego powinien pomóc mu w dostrzeżeniu, jak wiele z tych pragnień może zrealizować bez pomocy wróżki i że tak naprawdę żadne z nich nie wymaga cudu. Całość działań, zmierzających do realizacji marzeń należy podjąć już teraz, powoli zmieniając swoje życie, zaczynając nim kierować.
- Na koniec Uczestnik powinien przedstawić swoje przemyślenia na ten temat, podzielić się ewentualnymi wątpliwościami.

6. Indywidualne poradnictwo prawne

Indywidualne poradnictwo prawne będzie trwać 1 godzinę na osobę, łącznie 20 godzin, zatrudniony zostanie na umowę zlecenie radca prawny, wobec którego stawiane są następujące wymagania:

- a) Wymagane wykształcenie:
 - tytuł magistra nauk prawnych;
 - bardzo dobra znajomość przepisów prawa, zwłaszcza z zakresu prawa rodzinnego i opiekuńczego;
 - umiejętność dokonywania wykładni i interpretacji przepisów prawa w klarowny i przejrzysty sposób;
 - uprawnienia do wykonywania zawodu radcy prawnego.
- b) Wymagane doświadczenie:
 - 2 letnie doświadczenie w świadczeniu usług z zakresu poradnictwa prawnego.
 - Doświadczenie w pracy zawodowej na rzecz młodzieży z problemami (mile widziane doświadczenie w pracy z osobami usamodzielnianymi w wieku 18-25 lat).



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

Tematyka poradnictwa prawnego realizowana będzie w zależności od potrzeb uczestników. Informacje będą udzielane przez radcę prawnego w sposób przystępny dla uczestników, tak by upewnić się, że zrozumieli wszystkie możliwości prawne i rozwiązania danej sytuacji. Radca prawny wskaże im, jak rozwiązać dotyczący ich problem prawny, wskaże instytucję, do jakiej mają się z daną kwestią udać, jakie dokumenty będą niezbędne, ewentualnie pomóc w ich przygotowaniu i wypełnieniu. Wsparcie obejmuje również pomoc w redagowaniu pism (przede wszystkim w powoływaniu się na przepisy lub kwestie wymogów formalnych).

Zajęcia indywidualne: poradnictwo prawne

Przykładowy scenariusz zajęć

Cele:

- Udzielenie informacji na temat aktualnych przepisów, możliwych wyjść z sytuacji w sposób przystępny i zrozumiały dla usamodzielnianych;
- Skierowanie do odpowiednich instytucji;
- Pomoc w przygotowaniu niezbędnych dokumentów, napisaniu pisma, wypełnieniu wniosku;
- Poradnictwo ma być dopasowane do potrzeb Uczestników programu.

Przebieg:

- Przykładowy problem: prośba o udzielenie porady dotyczącej możliwości uzyskania mieszkania w ramach pomocy dla osób usamodzielnianych;
- Wskazanie, że jest taka możliwość, podanie odpowiedniego przepisu, czyli w tym przypadku art. 88 ust. 1 Ustawy o pomocy społecznej oraz art. 140 ust. 1. pkt. 2 Ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej - pomoc w uzyskaniu odpowiednich



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

warunków mieszkaniowych i zatrudnienia (najlepiej wydrukowanie go i przekazanie wydruku Uczestnikowi);

- Skierowanie do Urzędu Miasta/Gminy;
- Poinformowanie o wymaganych dokumentach, pismach, wnioskach oraz o tym, jakie elementy mają się w nich znaleźć.

7. Indywidualne doradztwo zawodowe

Indywidualne poradnictwo zawodowe będzie trwać 3 godziny na osobę, łącznie 60 godzin, zatrudniony zostanie na umowę zlecenie doradca zawodowy, wobec którego stawiane są następujące wymogi:

a) Wymagane wykształcenie:

- Posiadanie licencji zawodowej doradcy zawodowego lub
- ukończone studia magisterskie na kierunku doradztwo zawodowe lub
- studia pedagogiczne/psychologiczne (plus ukończone studia podyplomowe lub kursy uzupełniające z zakresu doradztwa zawodowego);

b) Wymagane doświadczenie:

- 2 letnie doświadczenie w zawodzie doradcy zawodowego;
- Doświadczenie w pracy zawodowej na rzecz młodzieży z problemami (mile widziane doświadczenie w pracy z osobami usamodzielnianymi w wieku 18-25 lat);
- Orientacja w aktualnej sytuacji na rynku pracy;
- Znajomość technik i narzędzi badających predyspozycje zawodowe.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

Zadaniem doradcy zawodowego będzie określenie ścieżki rozwoju zawodowego z usamodzielnianym, a przede wszystkim pomoc w wyborze właściwych instrumentów aktywizujących w ramach Talonu Kariery. Oprócz tego doradca w swojej pracy stosować będzie szereg narzędzi (np. testy kompetencji społecznych i zawodowych), aby określić predyspozycje/ przeciwwskazania Uczestnika do pewnych zawodów. Spotkania z doradcą obejmować też będą naukę pisania CV, listu motywacyjnego oraz ukażą, w jaki sposób można aktywnie poszukiwać zatrudnienia. Prócz tego doradca podkreśli rolę kształcenia ustawicznego, stawiania przed sobą kolejnych celów, wyzwań oraz trwania w postanowieniach, mimo niesprzyjających warunków. Dodatkowo zadaniem doradcy będzie stworzenie z każdym uczestnikiem Indywidualnego Planu Działania w celu pomocy w podjęciu trafnej decyzji edukacyjnej i/lub zawodowej, która przyczyni się do zdobycia zatrudnienia. Plan ten ma na celu m.in:

1. Określenie własnych możliwości na podstawie kwalifikacji, umiejętności, uzdolnień, wykształcenia, doświadczenia zawodowego, zainteresowań, możliwości fizycznych i zdrowotnych;
2. Samoocenę – bilans mocnych i słabych stron;
3. Określenie sytuacji na rynku pracy
4. Określenie umiejętności poruszania się na rynku pracy, m.in. przygotowania dokumentów aplikacyjnych CV i listu motywacyjnego, przygotowania się do rozmowy kwalifikacyjnej, znajomość i umiejętność stosowania aktywnych metod poszukiwania pracy, znajomość rynku pracy;
5. Analizę procesu edukacyjnego, m.in. na podstawie posiadanych kwalifikacji i umiejętności wyznaczyć dalszą ścieżkę edukacyjną, np. udział w szkoleniach, kursach, itp.
6. Zbadanie oczekiwań wobec rynku pracy i predyspozycji do wykonywania konkretnych zawodów (np. odpowiedź na pytania: na jakich stanowiskach chciałbym pracować?, jakie zawody mogę wykonywać biorąc pod uwagę w/w czynniki?; dzięki temu wyznaczone zostaną cele zawodowe i planowanie działania dążące do ich realizacji.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

Zajęcia indywidualne: doradztwo zawodowe

Przykładowy scenariusz zajęć

Cele:

- Zapoznanie Uczestnikami z podstawowymi pojęciami i mechanizmami rynku pracy;
- Odkrycie predyspozycji do pewnych zawodów;
- Nauka pisania CV, listu motywacyjnego, sposobów aktywnego szukania zatrudnienia;
- Uświadomienie konieczności ciągłego stawiania sobie wyzwań, celów, uczenia się przez całe życie.

Przebieg:

- Uczestnicy poproszeni zostaną wcześniej, aby spróbowali przygotować CV do swojej wymarzonej pracy na zajęcia z doradcą, aby podczas zajęć mogli razem omawiać na jego przykładzie, co warto dodać, a co zmienić;
- Doradca powinien zaprezentować Uczestnikowi kilka przykładowych CV (przygotowane wydruki) na różne stanowiska (praca biurowa, fizyczna, w zawodach kreatywnych, itd.), pokazać kilka błędnych i kilka prawidłowych, omówić je.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

Z wykorzystaniem komputera mogą wspólnie opracować CV na dostępnych wzorach, omawiając każdy punkt;

- Po przygotowaniu CV doradca może porozmawiać z uczestnikiem nt. sposobu dostarczenia CV do pracodawcy (potencjalnych firm/przedsiębiorstw/instytucji, gdzie możliwe byłoby podjęcie zatrudnienia);
- Analogicznie doradca może przeciwyczyć z uczestnikiem wykonanie listu motywacyjnego (do różnych zawodów: praca w kawiarni/kinie, praca biurowa, itp.).
- Podczas zajęć doradca przeprowadzi jeden z dwóch Testów predyspozycji zawodowych: TEST KOTWICE SCHEINA lub SKRÓCONY TEST HOLLANDA (w zależności od potrzeb uczestników)

TEST KOTWICE SCHEINA – test predyspozycji zawodowych do wykorzystania w indywidualnym poradnictwie zawodowym (czas przeprowadzania testu – ok.1,5 godz.)

Kwestionariusz „Moja kariera”

Celem tego kwestionariusza jest zachęcenie Cię do refleksji na temat obszarów własnej kompetencji, motywacji do pracy i systemu wartości. Nie ma tu odpowiedzi dobrych i złych. Różne cechy opisane w Kwestionariuszu są równie dobre, a wypełnienie go ma posłużyć do opisania twoich kotwic kariery nie za do ich oceniania. Prosimy o przypisanie najwyższej rangi (najwyższej liczby punktów) tym zdaniom, które najlepiej Cię opisują, a niskiej rangi (najmniejszej liczby punktów) tym zdaniom, które do ciebie w ogóle nie pasują. Na przykład, jeśli twierdzenie mówi: „Marzę o stanowisku prezesa firmy” możesz przypisać mu następujące rangi:

1 jeśli to twierdzenie zupełnie nie pasuje do ciebie,

2 lub 3 jeśli to twierdzenie pasuje do ciebie w niektórych sytuacjach,

4 lub 5 jeśli to twierdzenie w dużej mierze pasuje do ciebie,

6 jeśli to twierdzenie całkowicie do ciebie pasuje.

Rangi, w postaci odpowiedniej cyfry, wpisuj z prawej strony każdego z twierdzeń.

1. Marzę o tym, żeby osiągnąć taki stopień profesjonalizmu, by ludzie zwracali się do mnie po radę jak do eksperta.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

2. Najbardziej angażuje mnie praca, dzięki której mogę kierować innymi i koordynować ich wysiłki.
3. Marzę o karierze, która da mi wolność wyboru sposobu i czasu działania.
4. Bezpieczeństwo i stabilność są dla mnie ważniejsze niż niezależność i autonomia.
5. Jestem zawsze otwarty na pomysły, które pozwolą mi otworzyć własną firmę
6. Odniosę w życiu sukces tylko wówczas, gdy będę miał poczucie, że mam swój udział w budowaniu społecznego dobra.
7. Marzę o takiej karierze, dzięki której będę rozwiązywać trudne problemy lub stawać wobec prawdziwych wyzwań.
8. Raczej porzucę firmę niż pozwolę, żeby moja praca w niej stwarzała problemy osobiste i rodzinne.
9. Będę czuł, że odniosłem sukces tylko wtedy, gdy uda mi się doprowadzić moje umiejętności techniczne i umiejętności zarządzania do szczytowego poziomu.
10. Marzę o tym, żeby zarządzać wielką organizacją i podejmować decyzje mające wpływ na sytuację wielu ludzi.
11. Najbardziej angażuję się w pracę, kiedy mam całkowitą swobodę decydowania o zadaniu, harmonogramie i procedurach.
12. Z pewnością odejdę z firmy, która nie będzie dbała o moje bezpieczeństwo.
13. Nawet bardzo wysokie stanowisko menedżerskie w cudzej firmie nie jest dla mnie ważne w porównaniu z możliwością prowadzenia własnego biznesu.
14. Najbardziej odpowiada mi kariera, dzięki której będę mógł używać swoich zdolności w służbie innym ludziom.
15. Będę czuł, że moja kariera wiąże się z sukcesem tylko wtedy, gdy stanę twarzą w twarz z trudnymi wyzwaniami.
16. Marzę o takiej pracy, która pozwoli mi zaspokajać jednocześnie potrzeby natury osobistej, rodzinnej i zawodowej.
17. Bycie szefem i jednocześnie dobrym fachowcem w danej dziedzinie jest dla mnie bardziej atrakcyjne niż praca dyrektora wysokiego szczebla.
18. Praca w firmie przyniesie mi satysfakcję tylko wtedy, gdy zajmę stanowisko dyrektora wysokiego szczebla.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

19. Praca w firmie przyniesie mi satysfakcję, gdy osiągnę wysoką autonomię i swobodę działania
20. Poszukuję takiej pracy, która da mi poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji.
21. Zaangażuję się w taką drogę zawodową, która będzie całkowicie rezultatem mojego własnego wysiłku i moich własnych pomysłów.
22. Zamiast osiągać wysoką pozycję menedżerską wolę spożytkować moje umiejętności dla budowania lepszego świata.
23. Angażuję się w taką pracę, w której zadania na pierwszy rzut oka wydają się nie do rozwiązania.
24. Sukces w życiu oznacza dla mnie utrzymanie równowagi między wymaganiami życia osobistego, rodzinnego i zawodowego.
25. Raczej odszedłbym z firmy, niż zaakceptował rotacyjny system obejmowania stanowisk, który powoduje utratę pozycji eksperta w danej dziedzinie.
26. Stanowisko dyrektora wysokiego szczebla jest dla mnie bardziej atrakcyjne niż menedżera – fachowca
27. Własny sposób wykonywania pracy, wolny od reguł i barier znaczy dla mnie więcej niż poczucie bezpieczeństwa.
28. Najbardziej zaangażuję się w pracę, kiedy będę miał poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia i stałe zarobki.
29. Odniosę sukces zawodowy tylko wtedy, kiedy uda mi się stworzyć lub zbudować coś co będzie oparte na moim własnym pomysle.
30. Marzę o karierze, która wniesie realny wkład w rozwój społeczeństwa.
31. Poszukuję takiej pracy, która będzie stanowiła wyzwanie dla mojej zdolności rozwiązywania problemów oraz pozwalała na zdrową rywalizację.
32. Utrzymanie równowagi między życiem osobistym i zawodowym jest dla mnie ważniejsze niż wysoka pozycja menedżerska.
33. Najchętniej poświęcam się pracy, która angażuje moje szczególne umiejętności i talenty.
34. Zmienię pracę, jeśli nie da mi ona szansy na otrzymanie stanowiska dyrektora wysokiego szczebla
35. Odejdę z firmy, która będzie ograniczać moją wolność i autonomię.



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

36. Marzę o karierze, która da mi poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji.
37. Marzę o stworzeniu własnej firmy.
38. Jestem gotów na odejście z firmy, która nie doceni mojej umiejętności pomagania innym.
39. Rozwiązywanie problemów pozornie nierozwiązywalnych jest dla mnie w pracy ważniejsze niż osiągnięcie wysokiej pozycji menedżerskiej.
40. Zawsze będę poszukiwać takich możliwości pracy, które ograniczają do minimum konflikty “praca-dom”.

Teraz przejrzyj jeszcze raz swoje odpowiedzi i zwróć uwagę na te, które oceniłeś najwyżej. Wybierz z nich **TRZY**, które najdokładniej Cię opisują i do przyznanych im rang dodaj jeszcze po cztery (4) punkty.

Tablica wyników

Przenieś wyniki wpisane w kolumnach do tablicy klucza. Dodaj punkty wpisane w każdej kolumnie w celu obliczenia liczby punktów przypisanych poszczególnym kotwicom kariery. Nie zapomnij o dodaniu po cztery punkty do rang najdokładniej Cię opisujących. Wynik każdej kolumny podziel następnie przez pięć. Otrzymasz w ten sposób średni wynik dla każdej skali, oznaczający wagę jaką ma dla Ciebie dana wartość kotwica kariery.

P	PRZ	A/N	B/S	K/P	U/P	W	SŻ
1	2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31	32
33	34	35	36	37	38	39	40
_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____

P – Profesjonalizm

Prz – Przywództwo



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

A/N- Autonomia i Niezależność

B/S – Bezpieczeństwo i Stabilizacja

K/P – Kreatywność i przedsiębiorczość

U/P – Usługi i Poświęcanie innym

W – Wyzwanie

SŻ – Styl Życia

Interpretacja

1. **Profesjonalizm.** Towarzyszy mu dążenie do bycia fachowcem w konkretnej dziedzinie, potwierdzenia własnego mistrzostwa, awansu poziomego. Tacy ludzie najczęściej nie są zainteresowani stanowiskami kierowniczymi.

2. **Przywództwo.** Celem zawodowym staje się wówczas zdobycie nowych doświadczeń w zakresie zarządzania, podejmowanie decyzji, zwiększenie zakresu władzy, dążenie do sukcesu finansowego.

3. **Autonomia i niezależność.** Związana jest z dążeniem do poszerzenia marginesu własnej swobody, uwolnienia się z krępujących więzów i ograniczeń (związanych np. z biurokracją i autokratyzmem przełożonych). Osoby silnie nastawione na niezależność nie poszukują stanowisk kierowniczych, ale nie chcą być jedynie wykonawcami poleceń zwierzchników. Ich celem jest być sobie sterem i żeglarzem, praca na stanowisku samodzielnych specjalistów i związana z nimi odpowiedzialność.

4. **Bezpieczeństwo i stabilizacja.** Głównym motorem działania jest w tym przypadku emocjonalny związek z firmą, poczucie lojalności. Pracownicy o stosunkowo silnej potrzebie bezpieczeństwa mogą aspirować do stanowisk kierowniczych, ale najczęściej w ramach tej samej jednostki. Zwykle bronią się przed zmianami swojego środowiska, np. nie interesuje ich na ogół kariera międzynarodowa.

5. **Kreatywność i przedsiębiorczość.** Przejawia się w tym, że osoby twórcze chętnie posiadają wiedzę o sobie, organizacji i różnych jej podsystemach, dostrzegają problemy i rozwiązują je, dążą do wprowadzenia zmian, innowacji itd. Są zwykle mobilne i pozytywnie nastawione do rotacji jako drogi podwyższania kwalifikacji oraz do awansu poziomego.



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

Większość z nich satysfakcjonuje stanowisko doradcy szefa. Jedną z odmian kreatywności jest także przedsiębiorczość.

6. Usługi i poświęcenie dla innych. Głównym celem w życiu staje się realizacja wartości humanistycznych, rozwiązywanie problemów politycznych, pomaganie innym, leczenie, nauczanie. Osoby wyznające te wartości chętnie angażują się w akcje społeczne, podejmują pracę jako wolontariusze.

7. Wyzwanie. Podłożem działania jest tu często chęć przeciwstawiania się trudnościom i możliwość podejmowania ryzyka. Osoby lubiące wyzwania chętnie podejmują prace w środowisku stwarzającym okazję do walki i rywalizacji. Pola wyzwań mogą być bardzo różne np. takie jak ratowanie firmy od bankructwa, ale również handel i sport.

8. Styl życia. Osoby prezentujące te wartości starają się o zachowanie proporcji i harmonii między różnymi aspektami życia, a przede wszystkim pracą i życiem osobistym. Są gotowe zrezygnować z wyższych dochodów na rzecz spędzania większej ilości czasu z bliskimi. Sukces to dla nich coś więcej niż sukces zawodowy.

SKRÓCONY TEST HOLLANDA – test predyspozycji zawodowych do wykorzystania w indywidualnym poradnictwie zawodowym (czas przeprowadzania testu – ok.1,5 godz.)

Otocz kółkiem numer stwierdzenia z którym się zgadzasz:

1. Posiadanie silnego i zgrabnego ciała jest dla mnie ważną rzeczą.
2. Staram się dogłębnie zrozumieć rzeczy.
3. Muzyka, kolory, piękno każdego rodzaju może wpłynąć na moje usposobienie.
4. Ludzie wzbogacają moje życie i nadają mu sens.
5. Wierzę w siebie i w to, że mam wpływ na rzeczy.
6. Doceniam jasno wytyczone kierunki działania, które dokładnie określają, co mam robić.
7. Zwykle potrafię budować, nosić wszystko sam, sam dawać sobie radę.
8. Mogę godzinami myśleć o czymś.
9. Doceniam piękne otoczenie. Kolory i formy znaczą dla mnie bardzo dużo.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

10. Kocham towarzystwo.
11. Lubię rywalizację.
12. Muszę mieć najpierw uporządkowane zaplecze i dopiero potem rozpocząć pracę nad projektem.
13. Lubię pracować rękami.
14. Badanie nowych idei daje mi zadowolenie.
15. Zawsze poszukuję nowych sposobów, aby dać wyraz moim twórczym zdolnościom.
16. Doceniam możliwość dzielenia moich osobistych spraw z innymi.
17. To, że jestem najważniejszą osobą w grupie, daje mi zadowolenie.
18. Jest dla mnie sprawą honoru, by dbać o wszystkie szczegóły w mojej pracy.
19. Nie przeszkadza mi, że zabrudzę ręce w czasie pracy.
20. Wykształcenie jest dla mnie nieustającym procesem rozwijania i wyostrażania mojego sposobu myślenia.
21. Lubię ubierać się nietradycyjnie oraz próbować nowe kierunki mody i kolory.
22. Często wyczuwam, gdy jakaś osoba odczuwa potrzebę rozmowy.
23. Lubię organizować ludzi i dawać impuls do pracy.
24. Rutyna pomaga mi w ukończeniu pracy.
25. Lubię kupować rzeczy, które są punktem wyjścia do dalszej pracy.
26. Czasami mogę siedzieć godzinami i pracować nad rozwiązaniem problemów, czytać lub myśleć o życiu.
27. Potrafię wyobrazić sobie rzeczy.
28. Czuję się dobrze, kiedy zajmuję się innymi ludźmi.
29. Lubię, gdy dają mi kredyt zaufania w pracy.
30. Jestem podbudowany, wiedząc, że dobrze i starannie rozwiązałem powierzone zadanie.
31. Chciałbym najchętniej być sobą i wykonywać rzeczy praktyczne, pracować rękami.
32. Chętnie czytam książki na jakikolwiek z tematów, który budzi moją ciekawość.
33. Lubię wprowadzać w życie nowe pomysły.
34. W sytuacji, gdy mam jakieś problemy z innymi, preferuję rozmowę i znalezienie rozwiązania.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

35. Żeby osiągnąć sukces, należy mierzyć wysoko.
36. Lubię sytuacje, które wymagają ode mnie podejmowania decyzji i brania za nie odpowiedzialności.
37. Lubię dyskutować.
38. Analizuję dany problem gruntownie, zanim podejmę działania.
39. Lubię zmieniać otoczenie tak, aby uczynić je czymś innym i specjalnym.
40. Kiedy jest mi przykro, znajduję przyjaciela, by z nim porozmawiać.
41. Kiedy proponuję plan, wolę żeby inni zajmowali się szczegółami.
42. Zwykle jestem zadowolony z miejsca, gdzie przebywam.
43. Praca na świeżym powietrzu dostarcza mi nowego zasobu energii.
44. Bez przerwy zadaję pytanie „dlaczego?”.
45. Podoba mi się, że moja praca jest wyrazem mojego nastroju i uczuć.
46. Lubię znajdować sposoby pomagania ludziom, by byli bardziej ludzcy wobec siebie.
47. Branie udziału w podejmowaniu ważnych decyzji jest niezmiernie ciekawe.
48. Zawsze cieszę się, gdy ktoś inny przejmuje kierownictwo.
49. Lubię, gdy moje otoczenie jest proste i praktyczne.
50. Roztrząsam problem, dopóki nie znajdę odpowiedzi
51. Piękno natury porusza coś ukrytego we mnie.
52. Bliskie stosunki z innymi są dla mnie ważne.
53. Lepsze stanowisko i awans są dla mnie ważne.
54. Efektywność to coś dla mnie - pracować określoną ilość godzin każdego dnia.
55. Dla uniknięcia chaosu potrzebny jest silny system z ustalonym prawem i porządkiem.
56. Książki zmuszające do myślenia zawsze poszerzają moje horyzonty.
57. Bardzo cieszę się z możliwości pójścia na wystawę, do teatru czy do kina.
58. „Nie widziałem cię długi czas powiedz, co u ciebie?”.
59. Niezmiernie ciekawą rzeczą jest możliwość wpływania na innych ludzi.
60. Kiedy przyrzekam, że coś zrobię, wykonuję to do najdrobniejszego szczegółu.
61. Solidna, fizyczna i twarda praca nikomu nie zaszkodzi.
62. Chciałbym nauczyć się wszystkiego, co jest dostępne o tematach, które mnie interesują.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

63. Nie chcę być jak inni, lubię robić rzeczy inaczej.
64. „Powiedz mi, jak ci mogę pomóc”.
65. Jestem gotów podjąć ryzyko, by kontynuować sprawę dalej.
66. Lubię jasne i precyzyjne linie postępowania, kiedy coś zaczynam.
67. Pierwsze, co widzę w samochodzie, to dobry silnik.
68. Ci ludzie działają stymulująco na mój intelekt.
69. Kiedy czymś się zajmuję, mam tendencję do zapominania o całym świecie.
70. Martwi mnie, że jest tylu ludzi w naszym społeczeństwie, którzy potrzebują pomocy.
71. Zabawnie jest podsuwać innym ludziom pomysły.
72. Nie znoszę, kiedy ktoś bez przerwy zmienia metodę, kiedy akurat kończę pisanie pracy.
73. Zwykle znajduję wyjście w sytuacjach „podbramkowych”.
74. Nawet samo czytanie o odkryciach jest ciekawe.
75. Lubię robić happeningi.
76. Zawsze staram się, jak mogę, by okazać uwagę ludziom, którzy wyglądają na samotnych i bez przyjaciół.
77. Lubię działać.
78. Nie lubię robić rzeczy, które nie są zatwierdzone.
79. Sport jest ważny, jeśli ciało ma być zdrowe.
80. Sposób funkcjonowania natury budził zawsze moją ciekawość.
81. Zabawnie być w dobrym humorze i robić coś niezwykłego.
82. Sądzę, że ludzie w głębi duszy są dobrzy.
83. Jeśli nie dam sobie rady za pierwszym razem, rozpoczynam jeszcze raz z nową energią i entuzjazmem.
84. Cenię wysoko sytuacje, kiedy wiem, czego inni ode mnie oczekują.
85. Lubię rozłożyć rzeczy na czynniki pierwsze, by zobaczyć, czy dam sobie radę.
86. „Nie denerwuj się, możemy przemyśleć sprawę i zaplanować następny krok.”
87. Byłoby mi trudno wyobrazić sobie moje życie bez pięknych rzeczy wokół mnie.
88. Często tak się dzieje, że inni przychodzą do mnie, by opowiedzieć o swoich problemach.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

89. Zwykle nawiązuję kontakt z ludźmi, którzy mogą pokazać mi drogę do nowych możliwości.

90. Nie potrzebuję dużo, by być szczęśliwym.

Wyniki testu do samooceny

Należy zakreślić te same liczby, które zostały zakreślone w teście samooceny.

R	B	A	S	P	K
1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30
31	32	33	34	35	36
37	38	39	40	41	42
43	44	45	46	47	48
49	50	51	52	53	54
55	56	57	58	59	60
61	62	63	64	65	66
67	68	69	70	71	72
73	74	75	76	77	78
79	80	81	82	83	84
85	86	87	88	89	90



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

Zapisz liczbę cyfr zakreślonych w każdej kolumnie:

R _____ B _____ A _____ S _____ P _____ K _____

Wpisz litery, które otrzymały największą liczbę punktów:

1. _____ 2. _____ 3. _____

8. Indywidualne zajęcia z trenerem aktywizacji

Indywidualne zajęcia z trenerem aktywizacji trwać będą 3 godziny na osobę, łącznie 60 godzin, zatrudniony zostanie na umowę zlecenie trener aktywizacji zawodowej, wobec którego będą stawiane następujące wymagania:

a) Wymagane wykształcenie:

- Wyższe, preferowane kierunki: pedagogika, psychologia, resocjalizacja, doradztwo zawodowe, administracja;
- Kurs trenerski;
- Rozległa wiedza na temat rynku pracy, pożądanych na nim kwalifikacji, sposobów aktywnego poszukiwania zatrudnienia itp.

b) Wymagane doświadczenie:

- Doświadczenie w pracy zawodowej na rzecz młodzieży z problemami (mile widziane doświadczenie w pracy z osobami usamodzielnianymi w wieku 18-25 lat);



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

- Mile widziane – doświadczenie związane z *human resources*, przeprowadzaniem rekrutacji, studia podyplomowe z doradztwa zawodowego.

Spotkania te będą opierały się przede wszystkim na realizacji pewnych ćwiczeń aktywizacyjnych, a następnie ich omawianiu. Trener pokaże uczestnikowi, które dobre nawyki powinien w sobie pielęgnować, a które postarać się zmienić, ponieważ go blokują. Ukaze konsekwencje wynikające z trwania w negatywnych postawach oraz zalety, jakie mogą płynąć z ich zmiany. Jednocześnie uświadomi go na temat kosztów i nakładów pracy, jakie trzeba ponieść, by osiągnąć sukces oraz na temat czasu, jaki jest niezbędny, by zmiana stała się trwałą.

Zajęcia indywidualne: trening aktywizacji

Przykładowy scenariusz zajęć

Zajęcia muszą odbyć się dopiero po wcześniejszym ustaleniu z mentorem celu, jaki podopieczny chce osiągnąć w najbliższym czasie, np. ukończenie szkoły, kursu, znalezienie pracy (czas trwania poniższych zajęć - ok. 1 godz.).

Cele:

- Uświadomienie kosztów i nakładów pracy, jakie należy ponieść, by odnieść sukces;
- Pokazanie dobrych nawyków, które należy w sobie pielęgnować;
- Uświadomienie konieczności wprowadzenia pewnych zmian w złych nawykach, które mogą być przeszkodą w osiągnięciu celu;
- Pokazanie zalet zmiany szkodliwych nawyków oraz konsekwencji nie zrobienia tego.

Przebieg:

- Zajęcia rozpoczną się od przytoczenia aforyzmu: *Uważaj na myśli - z nich rodzą się słowa, uważaj na słowa - z nich rodzą się czyny, uważaj na czyny - z nich rodzą się*



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

nawyki, uważaj na nawyki - z nich rodzi się twój charakter, uważaj na charakter - z niego rodzi się twoje przeznaczenie.

Następnie trener przeprowadzi krótką rozmowę na temat zdania podopiecznego na temat tego cytatu, czy się z nim zgadza, czy mu się podoba, dlaczego tak/nie. To będzie wstęp do dalszych zajęć, pokazujący też ich tematykę.

- Należy poprosić podopiecznego o opowiedzenie o jego celu: do czego dąży podopieczny w najbliższej przyszłości, co chciałby w życiu osiągnąć;
- Następnie przeprowadzić z nim specyficzną analizę SWOT własnej osoby (w formie tabelki):
 - *Strenghts* – jego dobre nawyki, które powinien pielęgnować, które mogą być przydatne w realizacji celu, jego zalety;
 - *Weaknesses* – wszystkie złe nawyki, które powinien starać się przewycięzać, są wadami, barierą w realizacji celu;
 - *Opportunities* – szanse z zewnątrz, jakie czynniki mogą sprzyjać (np. sieć kontaktów, wsparcie rodziny/przyjaciół, umożliwienie rozwoju przez udział w projekcie), możliwości, na jakie można liczyć;
 - *Threats* – zewnętrzne czynniki, które mogą stać na przeszkodzie, na które należy również się przygotować (np. formalności, jakich trzeba dopełnić, brak wsparcia najbliższych), zagrożenia, z jakimi może przyjąć się zmierzyć.

Strenghts (silne strony)	Weaknesses (słabe strony)



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

Opportunities (możliwości)	Threats (zagrożenia)

- Podczas przeprowadzania analizy SWOT należy podkreślić rolę silnych stron i możliwości, jakie przed podopiecznym się otworzą, jeśli wyeliminuje swoje stare nawyki (spróbuje przezwyciężyć swoje słabości) i nie będzie się poddawał przeciwnościom (zagrożeniom z zewnątrz), na które zapewne napotka. Trzeba również położyć nacisk na to, że każda poważna zmiana wymaga czasu i pracy nad sobą i nie będzie to się odbywało z dnia na dzień („metoda małych kroczków”).
- Na koniec należy podziękować za ćwiczenie, za szczerą i chęć współpracy, pochwalić podopiecznego, jego cel i wyrazić nadzieję, że będzie konsekwentny w dążeniu do niego, że będzie pracował nad pożądaną zmianą w sobie, ponieważ warto to zrobić dla realizacji planów; Należy wzmocnić jego poczucie własnej wartości (np. przypominając o jego wcześniejszych sukcesach, osiągnięciach, docenić to, że zgłosił się do udziału w programie), upewnić w tym, że jego cel jest właściwy i osiągalny. Można dać podopiecznemu kartkę z aforyzmem, który został przytoczony na początku zajęć lub poprosić o stworzenie na podstawie tej rozmowy własnego motto/sentencji, które będzie mu przypominało o dążeniu do wyznaczonego celu.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

9. Warsztaty kompetencji społeczno – zawodowych dla usamodzielnianych z modulem autoprezentacji

Warsztaty kompetencji społeczno - zawodowych będą to dwudniowe zajęcia wyjazdowe dla grup 10-osobowych z udziałem mentorów (łącznie 2 szkolenia wyjazdowe), część merytoryczna szkolenia trwać będzie 16 godzin na grupę, do organizacji i przeprowadzenia zajęć wybrana zostanie firma zgodnie z przepisami Prawa Zamówień Publicznych, zajęcia prowadzone będą przez mentorów, zatrudnionych w ramach biura mentoringu oraz trenera aktywizacji, wobec którego stawiane będą następujące wymagania:

- a) Wymagane wykształcenie:
 - Wyższe, preferowane kierunki: pedagogika, psychologia, resocjalizacja, doradztwo zawodowe;
 - Kwalifikacje trenerskie;
 - Wiedza na temat zasad autoprezentacji oraz wywierania wpływu na ludzi;
 - Rozległa wiedza na temat rynku pracy, pożądanym na nim kwalifikacji, sposobów aktywnego poszukiwania zatrudnienia itp.
- b) Wymagane doświadczenie:
 - Doświadczenie w pracy z młodzieżą z problemami;



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

-
- Doświadczenie w przeprowadzaniu warsztatów z młodzieżą;
 - Mile widziane – doświadczenie związane z *human resources*, przeprowadzaniem rekrutacji.

Ponadto, na drugi dzień zajęć zostanie zaproszony lokalny pracodawca, który opowie o pracy w swojej firmie, wygładzie procesu rekrutacyjnego oraz o tym, na jakie cechy zwraca uwagę w trakcie rekrutacji kandydatów do pracy.

Zajęcia te przez swą formę wyjazdową, pomogą uczestnikom zintegrować się, aby mogli stworzyć grupę wsparcia, zaufać sobie nawzajem i razem stawić czoła przeciwnościom. Moduł autoprezentacji pomoże im w przełamaniu strachu przed rozmową kwalifikacyjną, przed wystąpieniami publicznymi itp. Dzięki temu nabiorą pewności siebie i będą skuteczniej dążyć do realizacji swoich marzeń. Podczas zajęć w formie warsztatów uczestnicy nauczą się m.in. jak świadomie kształtować swój wizerunek.

Warsztaty kompetencji społeczno – zawodowych (zajęcia wyjazdowe)

Przykładowy scenariusz zajęć

Cele:

- Nabycie kompetencji społeczno - zawodowych ułatwiających poruszanie się po rynku pracy;
- Zapoznanie uczestników z zasadami autoprezentacji oraz sposobami wpływu na to, jak postrzegają nas inni ludzie;
- Zdobycie wiedzy na temat zasad komunikacji interpersonalnej oraz asertywności;
- Zapoznanie usamodzielnianych ze sposobami aktywnego poszukiwania pracy, wymaganiami pracodawców;
- Przećwiczenie w asyście profesjonalistów rozmowy kwalifikacyjnej.

Materiały:

- Czyste kartki, długopisy, kolorowe pisaki;
- Sprzęt niezbędny do odtwarzania filmów, dostęp do Internetu;



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

- Ogłoszenia o pracę z prasy (co najmniej 5 gazet z ogłoszeniami).

Przebieg:

- Dzień pierwszy:
 - a) przyjazd, omówienie spraw organizacyjnych (np. rozdanie programu zajęć);
 - b) zajęcia w formie warsztatowej na temat *Autoprezentacji* z trenerem aktywizacji:
 - rozwój kompetencji niezbędnych na rynku pracy;
 - filmik oraz jego omówienia – *Jak zostać idealnym kandydatem do pracy?*
<http://www.youtube.com/watch?v=5frAKx7nBHY>;
 - poznanie zasad autoprezentacji i świadomego kształtowania swojego wizerunku (dobór właściwego stroju na rozmowę z pracodawcą, poszerzenie wiedzy na temat komunikacji interpersonalnej, jej możliwych barier, mowy ciała, komunikacji werbalnej i pozawerbalnej, zasady asertywności oraz radzenia sobie ze stresem);
 - Gesty, jakich należy unikać, ich znaczenie, komunikacja pozawerbalna:
http://www.youtube.com/watch?v=tv-5O-6_73I
 - Filmy dotyczące autoprezentacji, w czterech częściach (każdy filmik-scenka przeplatana krótkim omówieniem-dyskusją na temat tego, co zostało tam pokazane, jak to rozumieć):
<http://www.youtube.com/watch?v=l3gBMAz6WQI>
<http://www.youtube.com/watch?v=DEdaK3Sqlrw>
<http://www.youtube.com/watch?v=Kp9XM46cFSw>
http://www.youtube.com/watch?v=kFm_hCniKCQ
 - ćwiczenia ukazujące mechanizmy, jakimi się kierujemy oceniając innych, pozwalające na zrozumienie czym jest sztuka autoprezentacji. Np. prowadzący prezentuje dwa niemal identyczne zdjęcia tej samej osoby (lub dwóch innych osób, ale w podobnych okolicznościach, pozie, itd.) i pyta: która z tych osób prezentuje się według uczestników lepiej? Omówienie cech, na które uczestnicy zwrócili uwagę. Uświadomienie jak szybko mózg „ocenia” daną osobę i jak łatwo można wyrzucić dobre lub złe wrażenie (psychologia społeczna – „efekt



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

halo” – na podstawie jednej dobrej cechy przypisujemy kolejne pozytywne, np. elegancki ubiór – pewnie jest to osoba dobrze wykształcona, inteligentna, na stanowisku, itp., „szatański efekt halo/ efekt Golema” – na podstawie jednej złej cechy przypisujemy kolejne negatywne, np. brudne buty – pewnie jest to osoba niechlujna, bałaganiarz, niezbyt wysokie stanowisko, itp., w obu tych efektach opieramy się na pierwszym wrażeniu), jak łatwo na jego podstawie są budowane stereotypy (+ można krótko omówić ich rolę);

- ćwiczenie: pokazanie zdjęcia człowieka w niecodziennym stroju. Np. garnitur, rozpięta, brudna koszula, źle dobrane buty, dziwny atrybut w ręce. Zapytanie o to, co sądzą o tym człowieku, pytania pomocnicze, to np. „Jak sądzicie, gdzie pracuje, na jakim stanowisku?”, „Skąd pochodzi?”, „Jakie ma wykształcenie?”, „Gdzie/co lubi jadać?”, itd. Omówienie, wnioski z ćwiczenia: co sprawia, że wywieramy dobre wrażenie na innych/prezentujemy się jako osoby kompetentne, godne zaufania, odpowiedzialne;
- Ćwiczenie uświadamiające, jak chcemy, by nas odbierali: należy wypisać na kartkach kilka haseł: wartości, właściwości, cechy, z jakimi chcemy być kojarzeni przez poszczególne grupy, tak aby postrzegano nas pozytywnie (np. poznając nowych rówieśników chcielibyśmy być uznani za towarzyskich, sympatycznych, itp.; przy pierwszym spotkaniu z pracodawcą – za sumiennego, kompetentnego, lojalnego itd.). Można też zapytać, jak należy się zachowywać, by wyrzucić takie wrażenie (np. na spotkaniu z pracodawcą – możemy opowiadać o swoich aspiracjach i planach zawodowych);
- wystąpienia publiczne, przemawianie - co powinna zawierać prezentacja, jak zaciekać grono odbiorców? Krótkie omówienie (podstawowe zasady: trzeba wiedzieć do kogo/jakiej grupy osób mówimy, jakie są oczekiwania odbiorców, należy być konkretnym, zaintrygować/zainteresować tematem na początku wystąpienia, itd.);
- ćwiczenia – omawianie wymagań i oczekiwań pracodawcy oraz pracownika, zbieżności i rozbieżności – wspólne tworzenie plakatu na ten temat; omawianie



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

dróg poszukiwania pracowników – dlaczego tak ważna jest sieć kontaktów (należy wspomnieć, że pracodawcy często najpierw pytają wśród swojej kadry, czy nie znają kogoś wartego polecenia; ćwiczenie: niech każdy się zastanowi nad swoją siecią kontaktów, przygotuje na kartce spis znajomych/rodziny wraz z adnotacją w czym mogliby mu pomóc, o jaką pracę mógłby się dzięki nim ubiegać, jeśli wydałby im się warty polecenia);

- filmik omawiający przebieg rozmowy kwalifikacyjnej wraz z jego omówieniem <http://www.youtube.com/watch?v=yAKmjGJl5ZE>;
 - zadanie w parach, pozwalające przetestować swoją autoprezentację oraz zrozumienie oczekiwań pracodawcy i pracownika, realiów rynku pracy: jedna osoba wciela się w rolę pracodawcy, druga - pracownika, przeprowadzają symulowaną rozmowę kwalifikacyjną (można dać parom uczestników różne scenariusze opisujące okoliczności rozmowy: jakby to wyglądało, gdyby kandydat przyszedł z polecenia, a jak to wygląda, jeśli jest osobą z ogłoszenia; rozmowa z różnego typu pracodawcami: oferującym pracę sezonową, staż absolwencki, stałe zatrudnienie, w różnych branżach i na odmiennych stanowiskach itd.)
- c) Sztuka skutecznego komunikowania się - trening komunikacji interpersonalnej:
- Przedstawienie schematu komunikacji nadawca -> kanał -> odbiorca;
 - Nadawca: koduje informację, może być też jej odbiorcą (a odbiorca nadawcą) w przypadku, gdy otrzyma;
 - Kanał: sposób, w jaki informacja dotrze do odbiorcy, droga, którą on dociera – mogą wystąpić szumy komunikacyjne, zakłócenia;
 - Odbiorca: odkodowuje informacje – wymagana znajomość kodu, odbiór może być utrudniony przez szumy, zakłócenia;
 - „To, co powiesz jest co najmniej tak samo ważne jak sposób, w jaki to zrobisz”;
 - Ćwiczenie ukazujące przeszkody w komunikacji – uczestnicy podzieleni na 3 osobowe grupy (mentor i trener aktywizacji zawodowej również biorą w nim udział, najlepiej jako obserwatorzy w 2 grupach). Jedna osoba w grupie ma coś



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

zrelacjonować, druga robić wszystko, by okazać, że w ogóle jej nie słucha, a trzecia będzie obserwator. Obserwator potem opowiada, jakie przeszkody zaobserwował, wszystkie grupy opowiadają o swoich doświadczeniach, prowadzący dopowiada brakujące przeszkody, które mogą się pojawić w komunikacji;

- Przeszkody: brak kontaktu wzrokowego, rozglądanie się po pomieszczeniu, bawienie się długopisem, skubanie paznokci, przerywanie rozmówcy, mówienie nie na temat, okazywanie swojej wyższości, przekonania o tym, że „wie się lepiej”, wybiórcze słuchanie (słyszenie tylko tego, co się chce usłyszeć), skupienie na własnej osobie, kończenie za kogoś zdania, gdy nie ma takiej potrzeby, wydawanie osądów, koncentrowanie się wyłącznie na sobie, itd., itp.;
- Skuteczne i aktywne słuchanie:
http://www.ted.com/talks/lang/pl/julian_treasure_5_ways_to_listen_better.html
- Ćwiczenie: prowadzący prosi wszystkich o zamknięcie oczu (i nie podglądanie), rozdaje kartki, prosi o ciszę w trakcie wykonywania zadania. Wydaje szereg krótkich poleceń odnośnie kartki (proszę zgiąć ją na pół, po przekątnej, teraz urwać prawy róg, zgiąć dwukrotnie, napisać literę „A” na kartce, narysować na górze serduszko itd., itp.). Następnie prosi o otwarcie oczu i porównanie kartek – zapewne wszystkie będą inne. Dyskusja na temat tego, dlaczego tak jest, uzupełniana przez prowadzącego ;
- Głównym powodem tego, że kartki są różne były: brak możliwości zadawania pytań, upewniania się co do poleceń;
- Skuteczna komunikacja, czyli...? Jak upewnić się, że dobrze rozumiemy drugą osobę? Dyskusja;
- Zasady skutecznej komunikacji, aktywnego słuchania: zadawanie pytań doprecyzowujących, parafrazowanie tego, co zostało powiedziane („Spotkałam dzisiaj znajomego z liceum i rozmawialiśmy pół godziny w sklepie.” „- Jak rozumiem, tak się zagadaliście, że spędziliście na rozmowie 30 min?, tak?”),



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

dodawanie wyrażeń podtrzymujących kontakt, utrzymujących w rozmówcy przekonanie o tym, że jest słuchany („mhm”, „tak?”, „rozumiem”, itp.);

- Jak zwiększyć skuteczność komunikacji? Dyskusja podsumowująca;
- Filmik (20 min) na temat wpływu języka ciała na bycie postrzeganym przez innych oraz na to, jak widzimy siebie, jacy się stajemy:

http://www.ted.com/talks/lang/pl/amy_cuddy_your_body_language_shapes_who_you_are.html

- Omówienie filmiku, ćwiczenia z wykorzystaniem opisanej w nim techniki;
- Prezentacja filmiku z youtube użytkownika AktrenMultimedia na temat gestów, których należy unikać:

[http://www.youtube.com/watch?v=tv-5O-6_73I&list=UU-](http://www.youtube.com/watch?v=tv-5O-6_73I&list=UU-tJGQpdB_WFuL0Bcrxic4Q)

[tJGQpdB_WFuL0Bcrxic4Q](http://www.youtube.com/watch?v=tv-5O-6_73I&list=UU-tJGQpdB_WFuL0Bcrxic4Q) (można wykorzystać również inne filmy z kanału tego użytkownika – jest ich łącznie ok. 20)

- Ćwiczenie polegające na prowadzeniu takiej gestykulacji na prostu temat zadany przez prowadzącego (zabawa „kalambury”), by reszta była w stanie wywnioskować, o czym była mowa – omówienie tego, czego zabrakło, co by pomogło w zrozumieniu tematu;
 - Ćwiczenie w parach – jedna osoba ma za zadanie robić wszystko swoimi gestami, by rozśmieszyć drugą osobę, druga osoba ma za zadanie nie dać się rozśmieszyć. Następnie uczestnicy zamieniają się rolami. Po zakończeniu zabawy każda osoba omawia zadanie na forum (co wywołało odpowiedni efekt, jak walczyłem z tym, żeby się nie śmiać, itp.);
- Dzień drugi: kategorii:
 - a) Trening asertywności⁴:
 - Asertywność jako wyrażanie swojego zdania z poszanowaniem drugiej osoby („ja jestem ok., Ty jesteś ok, nawet jeśli nasze zdania na dany temat są różne”);

⁴ Ćwiczenia zaczerpnięte z: <http://www.sp2mc.internetdsl.pl/doc/03zestaw.pdf>



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

-
- Komunikat JA – Komunikat TY – komunikat TY jest zazwyczaj oceniający, stosując komunikat JA wyrażamy własne zdanie, co jest łatwiejsze do zaakceptowania dla drugiej strony.
 - Ćwiczenie – uczestnicy w parach wypisują na kartkach po 3 zdania, które koncentrują się na komunikacie JA („zasmuciła mnie twoja nieobecność na zebraniu”) oraz 3 analogiczne zdania do komunikaty TY („nie było Cię na zebraniu, co ci się znowu przytrafiło?”). Następnie każda grupa odczytuje swoje przykłady, aby prowadzący mieli pewność, że wszyscy zrozumieli różnicę;
 - Ćwiczenie – wspólnie, na tablicy uczestnicy wypisują przykłady komunikatów TY (niemiłe, takie, które mogą kogoś dotknąć), np. „Dlaczego nigdy nie robisz wszystkiego na czas?”, „Jak zwykle jesteś nie przygotowany”, „Jesteś źle wychowany!”. Następnie uczestnicy przekształcają te zdania tak, by stanowiły komunikat JA (czyli opinia, nie ocena);
 - Ćwiczenie – uczestnicy na forum wymieniają powody, dla których zdarza się, że nie protestują, mimo że coś im się nie podoba, jest ich zdaniem niewłaściwe („chcę być lubiany”, „bo nikt inny nie protestuje”, „nie chcę kogoś urazić”, itp.)
 - należy podkreślić, że takie zachowanie przynosi krótkofalowe efekty, nie rozwiązuje problemów. Przez nie wyrażanie swojej opinii narasta gorycz
 - i frustracja, a z tego może powstać konflikt (dużo większy, niż gdybyśmy od razu powiedzieli, co nam się nie podoba);
 - Ćwiczenie – każdy po kolei mówi jakąś krytyczną opinię o sobie i próbuje zamienić ją w pozytywną, np.: „boję się zaczynać nowych rzeczy” -> „jestem rozważny, mam prawo się obawiać”, itp. W razie problemów
 - z przeformułowaniem negatywnej opinii w pozytywną – prowadzący podpowiadają i proszą uczestnika, by przeformułował ich propozycję (powiedział to samo, ale innymi słowami);
 - Ćwiczenie – uczestnicy na kartkach notują jakieś stwierdzenia, z którymi się zgadzają, mogą to być powszechnie znane prawdy (np. „liście są zielone”, „należy pić 1,5 litra wody”, itp.). Następnie każdy uczestnik ma za zadanie



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

krótko przedstawić przekonującą argumentację do poglądu przeciwnego, niż zapisał na kartce, z którym tak naprawdę się nie zgadza (np. zapis: „liście są zielone”, „bzdura, część liści może i jest zielona, ale autor na pewno nie widział wszystkich liści świata, kapusta modra ma np. liście fioletowe”) – ćwiczenie ma na celu poprawienie umiejętności argumentacji, wyrażania swojego zdania oraz rozumienie przekonań odmiennych od własnych);

b) Zdanie związane z poszukiwaniem zatrudnienia:

- Ćwiczenie: uczestnicy dzielą się na podgrupy 2 osobowe. Następnie każda z grup losuje jedno, wycięte ogłoszenie o pracę z prasy (powinny dotyczyć różnych branż). Zadanie polega na zastanowieniu się, jakich dokumentów może wymagać pracodawca (CV, czy będzie potrzebny list motywacyjny? Certyfikaty potwierdzające kwalifikacje? Świadectwa ze szkoły?) oraz jak przygotować się do rozmowy. Następnie grupy będą musiały na kartkach przygotować „teczkę”
- z dokumentami, z którymi wybrałyby się na rozmowę do danego zakładu pracy (trener aktywizacji zawodowej chodzi w tym czasie po sali i rozwiewa wątpliwości, dokumenty do teczek będą stworzone przez uczestników - zawierać będą tylko same nazwy, bez zbędnych szczegółów);
- Godzina z lokalnym pracodawcą (lub z kilkoma pracodawcami), którzy opowiedzą m.in. o swoich firmach, jakich pracowników poszukują, czego od nich oczekują i co mają im do zaoferowania, określą, na co zwracają szczególną uwagę u potencjalnych pracowników oraz jak przebiega u nich rozmowa kwalifikacyjna, ponadto odpowiedzą na pytania uczestników, itp.;
- Omówienie tego, czego pracodawcy oczekują w różnych branżach (inaczej będą wyglądać oczekiwania względem osoby chcącej pracować na budowie, gdzie garnitur nie jest konieczny, a inaczej względem pracownika banku, gdzie obowiązuje ścisły *dresscode*);
- Ćwiczenie – scenki z rozmów kwalifikacyjnych na podstawie przygotowanych teczek, uczestnicy w parach odgrywają rozmowę kwalifikacyjną; jedna osoba z grupy wciela się w pracodawcę z ogłoszenia, druga w pracownika i odgrywają



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

scenki (trener aktywizacji zawodowej przygląda się całości, daje porady, może dopytywać, wspomagając w ten sposób osobę odgrywającą pracodawcę, gdy jakiś uczestnik ma problem ze sformułowaniem odpowiedzi – spróbować go naprowadzić);

- Po tym, jak wszystkie grupy przeprowadzą scenki, każda para opowiada co uznała za istotne w przypadku ogłoszenia z ich branży, trudne pytania, jak z nich wybrnęła, czego według nich pracodawca oczekiwał;
 - <http://www.rozmowa-kwalifikacyjna.eu/filmy-wideo-o-rozmowach-kwalifikacyjnych> - na tej stronie znajdują się przykłady filmów dotyczących rozmów kwalifikacyjnych;
- c) Na zakończenie zajęć, podczas wspólnego spotkania każda grupa omówi:
- jakie informacje uzyskała, czego się dowiedziała, jakie umiejętności zdobyła w czasie zajęć;
 - swoje wrażenia i odczucia po jego wykonaniu: co było łatwe, co trudne, jakie były oczekiwania uczestników co do tego doświadczenia, jakie wnioski z niego wyciągnęli, co z tego doświadczenia warto zapamiętać i wykorzystać w przyszłości.

Podsumowanie zajęć:

Każdy uczestnik przedstawia swoją opinię na temat warsztatów: czego się nauczył, czego się dowiedział o sobie, jakie informacje były dla niego najistotniejsze; Na koniec każdy uczestnik otrzymuje kartkę, na której zapisuje jedno, podsumowujące zdanie z ważnym dla siebie przesłaniem na przyszłość – wnioskiem z zajęć, wszystkie kartki należy przykleić na przygotowanym wcześniej większym arkuszu, który można później uzupełnić o zdjęcia, widokówki, drobne pamiątki z wyjazdu, a całość powinna zostać umieszczona w widocznym miejscu w sali, w której odbywać się będą regularne spotkania i może być wykorzystana w trakcie kolejnych spotkań, np. dotyczących wiary w swoje możliwości, samomotywowania.

10. Talon kariery

Każdy uczestnik otrzyma wsparcie w postaci Talonu Kariery – będzie to fundusz środków (10 tys. zł na osobę), z których finansowane będą usługi i instrumenty aktywizujące,



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

rekomendowane przez doradcę zawodowego, mentora i pracownika pomocy społecznej na podstawie diagnozy potrzeb Uczestnika opisanych w jego „Profilu” (wzór „Profilu Uczestnika” – stanowi Załącznik 6 do niniejszego dokumentu). Talon będzie finansować następujące formy usług/instrumentów aktywizujących:

- szkolenia,
- kursy,
- staże.

Od początku uczestnictwa w projekcie uczestnicy będą mieć za zadanie zastanowić się nad tym, na co chcą przeznaczyć swój Talon. Wypełnią dokument pn. „Moja propozycja Talonu Kariery” (wzór stanowi załącznik nr 1 do niniejszego dokumentu) oraz będą go konsultować i modyfikować podczas zajęć indywidualnych ze specjalistami, a także wymieniać się pomysłami i ewentualnie wspólnie modyfikować podczas zajęć grupowych np. z mentorem. Cała kadra Biura Mentoringu będzie tak kierować wyborem usług aktywizujących przez każdego uczestnika, aby były one zgodne z jego predyspozycjami, aby dawały mu satysfakcję oraz żeby były najbardziej pożądanymi kwalifikacjami na rynku pracy. Da to im większą szansę na znalezienie pracy, o której zawsze marzyli. Dzięki konfrontowaniu „wizji talonu” ze wszystkimi specjalistami od samego początku, będziemy mieć pewność, że usługi z Talonu Kariery będą odpowiednio wcześniej przemyślane i dopasowane do indywidualnych potrzeb uczestników. Ostateczna decyzja względem tego, z jakich usług będzie chciał skorzystać uczestnik, należy do niego. Ubiegając się o sfinansowanie danej formy wsparcia, Uczestnik musi każdorazowo (tj. w odniesieniu do każdej formy, z jakiej chce skorzystać) wypełnić dokument „Moja propozycja Talonu Kariery”, w którym uzasadni on: wybór rodzaju usługi/usług, z jakich chce skorzystać, wybór placówki/ośrodka, w którym chce je zrealizować oraz wskaże w jaki sposób dany instrument aktywizujący przełoży się na poprawę jego sytuacji na rynku pracy (wypełniony dokument „Moja propozycja Talonu Kariery” powinien zostać złożony w Biurze Mentoringu najpóźniej w terminie do 18 października 2013 r.).

Uczestnik musi jednak pamiętać, że doradca zawodowy, mentor i pracownik socjalny nie pozwolą mu na wykorzystanie Talonu Kariery na usługi, które nie przydadzą mu się w życiu



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

(wszystko, co zaproponuje uczestnik musi być jeszcze przez niego odpowiednio uzasadnione). Dlatego w ramach projektu stworzono Opinie dotyczące dokumentu „Moja propozycja Talonu Kariery” do wypełnienia przez mentora, doradcę zawodowego oraz pracownika pomocy społecznej (stanowią one załączniki nr 2, 3 i 4 do niniejszego dokumentu).

Po uzyskaniu ich pozytywnej opinii (wszystkich trzech ww. osób), Uczestnik ubiegający się o sfinansowanie danego instrumentu aktywizującego w ramach Talonu Kariery, zostanie o tym poinformowany telefonicznie, a Mentor umieści zapis dotyczący tej formy wsparcia we właściwym formularzu Talonu Kariery (stanowiącym załącznik nr 5 do niniejszego dokumentu). Za bieżące uzupełnianie Talonów Kariery odpowiedzialni będą mentorzy. Formularz Talonu Kariery pozwala monitorować stopień wydatkowania środków finansowych, określonych Talonem (do limitu 10.000 zł/uczestnika), jak i postępy w realizacji przewidzianych nim usług w wymiarze czasowym.

W przypadku niejednoznacznej oceny lub negatywnej opinii: Mentora, doradcy zawodowego oraz pracownika pomocy społecznej, uczestnik zostanie poinformowany (telefonicznie) o odmowie sfinansowania jego propozycji na Talon Kariery i będzie miał możliwość odbycia indywidualnego spotkania z oceniającymi, w celu udzielenia dodatkowych informacji i/lub wprowadzenia modyfikacji w złożony dokument, zgodnie z zaleceniami oceniających, wskazanymi w Opiniach. W trakcie spotkania uczestnik będzie miał możliwość uzupełnić dokument „Moja propozycja Talonu Kariery” o nowe informacje lub/i modyfikacje jego treści. Na zakończenie tego spotkania dokument ten ponownie poddany zostanie ocenie, a Uczestnik od razu będzie poinformowany o podjętej decyzji. Uznaje się, że na tym spotkaniu Uczestnik musi dojść do porozumienia z mentorem, doradcą zawodowym oraz pracownikiem pomocy społecznej.

Dzięki takiemu rozwiązaniu, będzie to świadomy i przemyślany wybór uczestników, skonsultowany ze specjalistami, którzy doradzą mu i podpowiedzą, co jest dla nich najlepsze, a także wskażą wady dokonanych wyborów, aby możliwie jak najszybciej uczestnik mógł dokonać zmian. Najważniejsze w istocie Talonu jest to, że nikt nie będzie uczestnikom narzucał gotowych rozwiązań, a specjaliści mogą dać im tylko propozycje do wykorzystania.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Powiat
Lęborski

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

Ich zadaniem będzie odpowiednie pokierowanie uczestnikami, aby wykorzystali Talon w jak najlepszy dla siebie sposób, aby wsparcie w ramach Talonu było jak najbardziej skuteczne.

Załączniki:

1. Moja propozycja Talonu Kariery
2. Opinia mentora dotycząca dokumentu „Moja propozycja Talonu Kariery”
3. Opinia doradcy zawodowego dotycząca dokumentu „Moja propozycja Talonu Kariery”
4. Opinia pracownika pomocy społecznej dotycząca dokumentu „Moja propozycja Talonu Kariery”
5. Talon Kariery
6. Profil uczestnika
7. Dodatkowe ćwiczenia dla mentorów opracowane w trakcie testowania produktu finalnego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Powiat
Lęborski

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

Załącznik nr 1

Moja propozycja Talonu Kariery – wypełnia uczestnik projektu

Imię i nazwisko uczestnika

Nazwa szkolenia/kursu, o sfinansowanie którego ubiega się uczestnik	
Nazwa i adres placówki/ośrodka prowadzącego ww. szkolenie/kurs	
Uzasadnienie wyboru szkolenia/kursu	
Uzasadnienie wyboru placówki/ośrodka prowadzącego szkolenie/kurs	
Perspektywa zawodowa po ukończeniu szkolenia/kursu	

.....
(Miejscowość i data)

.....
(Podpis Uczestnika)



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

Załącznik nr 2

Opinia mentora dotycząca dokumentu „Moja propozycja Talonu Kariery”

.....
(Miejscowość i data)

Imię i nazwisko uczestnika

Nazwa szkolenia/kursu

Opinia Mentora	Tak*	Nie*
Adekwatność kursu/szkolenia do potrzeb i celów Uczestnika, określonych w Profilu Uczestnika		
Prawidłowe uzasadnienie wyboru szkolenia/kursu przez Uczestnika		
Prawidłowe uzasadnienie wyboru placówki/ośrodka realizującego szkolenie/kurs		
Adekwatność kursu/szkolenia, o którego sfinansowanie ubiega się Uczestnik do zapotrzebowania na rynku pracy		
Odpowiednie określenie przez Uczestnika perspektywy zawodowej, jaką daje ukończenie ww. szkolenia/kursu		

* Wstawić „x” w odpowiedniej kolumnie

W przypadku uzyskania 5 odpowiedzi „TAK” – Opinia pozytywna; W przypadku uzyskania mniejszej niż 5 odpowiedzi „TAK” – Opinia negatywna

Rekomenduję / nie rekomenduję** sfinansowania w ramach Talonu Kariery szkolenia.....(podać nazwę).....dla(wpisać imię i nazwisko Uczestnika).....

**Właściwe podkreślić

Uzasadnienie udzielenia rekomendacji pozytywnej/rekomendacji negatywnej:

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

Propozycja zmian w dokumencie „Moja propozycja Talonu Kariery” do negocjacji z uczestnikiem

.....
.....

.....
(Data i podpis Mentora)



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

Załącznik nr 3

Opinia doradcy zawodowego dotycząca dokumentu „Moja propozycja Talonu Kariery”

.....
(Miejscowość i data)

Imię i nazwisko uczestnika

Nazwa szkolenia/kursu

Opinia doradcy zawodowego	Tak*	Nie*
Adekwatność kursu/szkolenia do potrzeb i celów Uczestnika, określonych w Profilu Uczestnika oraz IPD		
Prawidłowe uzasadnienie wyboru szkolenia/kursu przez Uczestnika		
Prawidłowe uzasadnienie wyboru placówki/ośrodka realizującego szkolenie/kurs		
Adekwatność kursu/szkolenia, o którego sfinansowanie ubiega się Uczestnik do zapotrzebowania na rynku pracy		
Odpowiednie określenie przez Uczestnika perspektywy zawodowej, jaką daje ukończenie ww. szkolenia/kursu		

* Wstawić „x” w odpowiedniej kolumnie

W przypadku uzyskania 5 odpowiedzi „TAK” – Opinia pozytywna; W przypadku uzyskania mniejszej niż 5 odpowiedzi „TAK” – Opinia negatywna

Rekomenduję / nie rekomenduję** sfinansowania w ramach Talonu Kariery szkolenia.....(podać nazwę) dla(wpisać imię i nazwisko Uczestnika)

**Właściwe podkreślić

Uzasadnienie udzielenia rekomendacji pozytywnej/rekomendacji negatywnej:

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

Propozycja zmian w dokumencie „Moja propozycja Talonu Kariery” do negocjacji z uczestnikiem

.....
.....

.....
(Data i podpis doradcy zawodowego)



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

Załącznik nr 4

Opinia pracownika pomocy społecznej dotycząca dokumentu „Moja propozycja Talonu Kariery”

.....
(Miejscowość i data)

Imię i nazwisko uczestnika

Nazwa szkolenia/kursu

Opinia doradcy zawodowego	Tak*	Nie*
Adekwatność kursu/szkolenia do potrzeb i celów Uczestnika		
Prawidłowe uzasadnienie wyboru szkolenia/kursu przez Uczestnika		
Prawidłowe uzasadnienie wyboru placówki/ośrodka realizującego szkolenie/kurs		
Adekwatność kursu/szkolenia, o którego sfinansowanie ubiega się Uczestnik do zapotrzebowania na rynku pracy		
Odpowiednie określenie przez Uczestnika perspektywy zawodowej, jaką daje ukończenie ww. szkolenia/kursu		

* Wstawić „x” w odpowiedniej kolumnie

W przypadku uzyskania 5 odpowiedzi „TAK” – Opinia pozytywna; W przypadku uzyskania mniejszej niż 5 odpowiedzi „TAK” – Opinia negatywna

Rekomenduję / nie rekomenduję** sfinansowania w ramach Talonu Kariery szkolenia.....(podać nazwę) dla(wpisać imię i nazwisko Uczestnika)

**Właściwe podkreślić

Uzasadnienie udzielenia rekomendacji pozytywnej/rekomendacji negatywnej:

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

Propozycja zmian w dokumencie „Moja propozycja Talonu Kariery” do negocjacji z uczestnikiem

.....
.....

.....
(Data i podpis pracownika pomocy społecznej)



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Powiat
Lęborski

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

Załącznik nr 5

Talon kariery nr

.....
(imię i nazwisko uczestnika projektu)

.....
(przyznany w dniu)

.....
(aktywizacja zakończona dnia)

Rodzaj usługi / instrumentów aktywizujących rekomendowanych przez doradcę zawodowego, mentora i pracownika pomocy społecznej	Wykorzystana wartość usługi*:				
	1 miesiąc po przyznaniu TK	3 miesiące po przyznaniu TK	6 miesięcy po przyznaniu TK	Na zakończenie udziału w projekcie	Data i podpis Uczestnika
Razem:					

Podpis doradcy zawodowego:.....

Podpis mentora:.....

Podpis pracownika pomocy społecznej:.....



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Powiat
Lęborski

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

Załącznik nr 6

Profil Uczestnika

Nr ewidencyjny/U/2013

Imię i nazwisko	
data i miejsce urodzenia	
nr telefonu do kontaktu	
adres zameldowania	

Spis załączników:

- Dokumenty rekrutacyjne: formularz zgłoszeniowy wraz z jego ocenami;
- Umowa Uczestnictwa w Projekcie wraz z deklaracją udziału w projekcie i oświadczeniem uczestnika o wyrażeniu zgody na przetwarzanie danych osobowych oraz kwestionariusz (z danymi do PEFS);
- Indywidualny Program Usamodzielniania;
- Indywidualny Plan Działania;
- Karta świadczeń uczestnika projektu;
- „Moja propozycja na talon kariery” wraz z opiniami mentora, doradcy zawodowego i pracownika pomocy społecznej;
- Talon Kariery;
- Kserokopie certyfikatów/zaświadczeń:

.....

.....

- Ankiety ewaluacyjne;
- Inne dokumenty:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

Załącznik nr 7

Załącznik ten zawiera dodatkowy zestaw ćwiczeń, które można przeprowadzić w ramach szkolenia dla mentorów (bądź w trakcie innych zajęć, jest on uniwersalny). Został on udostępniony dzięki uprzejmości osoby przeprowadzającej szkolenie i stanowi ciekawe urozmaicenie zajęć w najbardziej pożądanej, warsztatowej formie.

Ćwiczenie z wykorzystaniem testu *STYL ROZWIĄZYWANIA KONFLIKTÓW*

Ćwiczenie polega na samodzielnym wypełnieniu kwestionariusza przez uczestników szkolenia i wspólnym omówieniu jego wyników. Kwestionariusz ten może być także wykorzystywany przez mentorów w ich pracy z usamodzielnianymi, elementem ćwiczenia jest omówienie wpływu indywidualnego stylu rozwiązywania konfliktów na sposób reagowania w trudnych sytuacjach.

STYL ROZWIĄZYWANIA KONFLIKTÓW⁵

Poniższy kwestionariusz służy do określenia Twojego indywidualnego stylu rozwiązywania konfliktów. Zamieszczono w nim 30 par stwierdzeń, które mogą charakteryzować Twoje zachowanie w sytuacjach konfliktowych. Z każdej pary wybierz to stwierdzenie, które w porównaniu z drugim lepiej opisuje Twoje zachowanie. Wybór swój zaznacz przez podkreślenie litery „a” lub „b” poprzedzającej dane stwierdzenie. Pracuj uważnie, ale szybko.

1.
 - a. Jestem zazwyczaj stanowczy w realizacji własnych celów
 - b. Próbuję z każdą sprawą wychodzić na zewnątrz i stawiać sprawy otwarcie
2.
 - a. Wykładam zawsze swoje karty na stół i zachęcam drugą stronę do czynienia tego samego.
 - b. Gdy powstaje konflikt zawsze staram się wygrywać swoje interesy.
3.
 - a. Raz zajętej pozycji bronię bardzo silnie
 - b. Wolę nie używać perswazji , lecz wskazywać wprost na najlepsze rozwiązanie problemu.
4.
 - a. Niekiedy poświęcam własny interes, na rzecz interesów drugiej osoby
 - b. Czuje, że przyczyny różnic zdań nie zawsze są warte tego, by się o nie spierać.

⁵ Na podst. Thomasa-Kilmanna, przytoczone za: Dąbrowski P. (1991). *Praktyczna teoria negocjacji*. Warszawa: PWN.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

-
5.
 - a. Wolę akceptować cudzy punkt widzenia, niż narażać się na kłótnie.
 - b. Unikam ludzi ze zdecydowanymi poglądami.
 6.
 - a. Lubię współpracować z innymi i wspólnie rozpatrywać ich racje
 - b. Czuję że większość wypowiedzanych myśli, także moich, jest niewiele warta jako argumenty
 7.
 - a. Próbuję szukać kompromisu w sytuacji trudnej.
 - b. Jestem zazwyczaj stanowczy w realizacji własnych celów
 8.
 - a. Gdy powstaje konflikt, zawsze próbuję wygrać własne interesy
 - b. Proponuje neutralny grunt podczas rozstrzygania konfliktów
 9.
 - a. Lubię wychodzić naprzeciw drugiej osobie
 - b. Raz zajętej pozycji bronie bardzo silnie
 10.
 - a. Czuję, że przyczyny różnic zdań nie zawsze są warte, by się o nie spierać w sytuacji trudnej
 - b. Próbuję szukać kompromisu w sytuacji trudnej
 11.
 - a. Proponuję neutralny grunt podczas rozstrzygania konfliktów
 - b. Unikam ludzi ze zdecydowanymi poglądami
 12.
 - a. Czuję, że większość myśli, także i moich jest niewiele warta jako argumenty
 - b. Lubię wychodzić naprzeciw drugiej osobie.
 13.
 - a. Jestem zazwyczaj stanowczy w realizacji własnych celów
 - b. Niekiedy poświęcam własny interes na rzecz interesów drugiej osoby
 14.
 - a. Wolę akceptować cudzy punkt widzenia, niż narażać się na kłótnie
 - b. Gdy powstaje konflikt, zawsze próbuję wygrać swoje interesy
 15.
 - a. Raz zajętej pozycji bronie bardzo silnie
 - b. Lubię współpracować z innymi i wspólnie rozpatrywać ich racje
 16.
 - a. Próbuję szukać kompromisu w sytuacji trudnej
 - b. Niekiedy poświęcam własny interes na rzecz interesów drugiej osoby
 17.
 - a. Wolę akceptować cudzy punkt widzenia niż narażać się na kłótnie



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

-
- b. Proponuję neutralny grunt przy rozstrzyganiu konfliktów
- 18.
- a. Lubię wychodzić naprzeciw drugiej osobie
 - b. Lubię współpracować z innymi i wspólnie rozpatrywać ich racje
- 19.
- a. Czuję, że przyczyny różnic zdań nie zawsze są tego warte, by się o nie spierać.
 - b. Jestem zazwyczaj stanowczy w realizacji swoich celów.
- 20.
- a. Gdy powstaje konflikt próbuję zawsze wygrywać swoje interesy
 - b. Unikam ludzi ze zdecydowanymi poglądami.
- 21.
- a. Czuję, że większość wypowiedzanych myśli, także moich jest niewiele warta.
 - b. Raz zajętej pozycji bronię bardzo silnie
- 22.
- a. Próbuję z każdą sprawą wychodzić na zewnątrz i stawiać sprawy otwarcie.
 - b. Czuję, że przyczyny różnic zdań nie zawsze są tego warte, by się o nie spierać.
- 23.
- a. Unikam ludzi ze zdecydowanymi poglądami.
 - b. Wykładam zawsze swoje karty na stół i zachęcam drugą stronę do czynienia tego samego.
- 24.
- a. Wolę nie używać perswazji lecz wskazywać wprost na najlepsze rozwiązanie problemu
 - b. Czuję że większość wypowiedzanych myśli, także moich, jest niewiele warta jako argumenty.
- 25.
- a. Próbuję z każdą sprawą wychodzić na zewnątrz i stawiać sprawy otwarcie
 - b. Próbuję szukać kompromisu w sytuacji trudnej
- 26.
- a. Wykładam zawsze karty na stół i zachęcam drugą osobę do uczynienia tego samego.
 - b. Proponuję neutralny grunt przy rozstrzyganiu konfliktów
- 27.
- a. Wolę nie używać perswazji lecz wskazywać wprost na najlepsze rozwiązanie problemu
 - b. Lubię wychodzić naprzeciw drugiej osobie
- 28.
- a. Niekiedy poświęcam własny interes na rzecz interesów drugiej osoby
 - b. Próbuję z każdą sprawą wychodzić na zewnątrz i stawiać sprawy otwarcie.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

29.

- a. Wykładam zawsze karty na stół i zachęcam drugą osobę do uczynienia tego samego.
- b. Wolę akceptować cudzy punkt widzenia niż narażać się na kłótnie

30.

- a. Lubię współpracować z innymi i wspólnie rozpatrywać ich racje
- b. Wolę nie używać perswazji lecz wskazywać wprost na najlepsze rozwiązanie problemu

KLUCZ ODPOWIEDZI

Nr pytania	A.	B.
1	D	E
2	E	D
3	D	E
4	B	A
5	B	A
6	B	A
7	C	D
8	D	C
9	C	D
10	A	C
11	C	A
12	A	C
13	D	B
14	B	D
15	D	B
16	C	B
17	B	C
18	C	B
19	A	D
20	D	A
21	A	D
22	E	A
23	A	E
24	E	A
25	E	C
26	E	C
27	E	C
28	B	E
29	E	B
30	B	E



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

SUMA

A	B	C	D	E

- a- Unikanie
- b- Uleganie
- c- Kompromis
- d- Dominacja
- e- Współpraca

Interpretacja wyników testu

Wybrane style rozwiązywania konfliktów:

Styl zarządzania	Na czym polega?	Kiedy stosować?
DOMINACJA (D)	<ul style="list-style-type: none"> • Stwarzanie sytuacji typu: wygrany-przegrany • Wykorzystywanie gier manipulacji dla osiągnięcia celu • Wymuszanie posłuszeństwa 	<ul style="list-style-type: none"> • W sytuacji krytycznej • Wtedy kiedy się na pewno wie że ma się racje, a sprawa jest ważna
UNIKANIE (A)	<ul style="list-style-type: none"> • Unikanie konfrontacji • Stosowanie powolnych procedur w celu stłumienia konfliktu • Odwoływanie się do reguł biurokratycznych jako źródła rozwiązywania konfliktu 	<ul style="list-style-type: none"> • Kiedy sprawa jest banalna • Kiedy nie dostrzega się szansy spełnienia swoich wymagań • Kiedy potencjalne zakłócenie ma większe znaczenie niż korzyści płynące z rozwiązania konfliktu • Kiedy trzeba pozwolić ludziom uspokoić się i odzyskać właściwą perspektywę • Kiedy trzeba więcej informacji • Kiedy inni mogą rozwiązać konflikt skuteczniej



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

Styl zarządzania	Na czym polega?	Kiedy stosować?
KOMPROMIS (C)	<ul style="list-style-type: none"> Negocjacje Dążenie do wzajemnych transakcji i wzajemnej wymiany Model wygrany-wygrany Znajdowanie rozwiązań możliwych do przyjęcia przez obie strony 	<ul style="list-style-type: none"> Kiedy cele są ważne ale nie warte apodyktycznych decyzji Chęć osiągnięcia tymczasowych ustaleń w złożonych kwestiach Potrzeba uzyskania korzystnych rozwiązań pod presją czasu
WSPÓŁPRACA (E)	<ul style="list-style-type: none"> Postawa sprzyjająca rozwiązywaniu problemów Wymiana Informacji i poglądów Poszukiwanie rozwiązań integrujących Znajdowanie rozwiązań, na których wszyscy mogą wygrać 	<ul style="list-style-type: none"> Znajdowanie rozwiązania integrującego kiedy wymagania są zbyt ważne żeby mogło dojść do kompromisu Kiedy celem jest uczenie się Łączenie punktów widzenia ludzi o różnych poglądach – zwracanie uwagi na to co łączy a nie to co dzieli
ULEGANIE (B)	<ul style="list-style-type: none"> Ustępowanie Posłuszeństwo i uległość 	<ul style="list-style-type: none"> Kiedy stwierdza się, że racja jest po drugiej stronie Kiedy sprawa jest zdecydowanie bardziej ważna dla drugiej strony niż dla nas Kiedy celem jest zdobycie zaufania dla kwestii które chce się przedstawić później

Ćwiczenie z wykorzystaniem KWESTIONARIUSZA DO MIERZENIA MOTYWACJI OSIĄGNIĘĆ

Ćwiczenie polega na samodzielnym wypełnieniu kwestionariusza przez uczestników szkolenia i wspólnym omówieniu jego wyników. Kwestionariusz ten może być także wykorzystywany przez mentorów w ich pracy z usamodzielnianymi, elementem ćwiczenia jest omówienie wpływu dominującej u człowieka potrzeby na sposób motywowania w ramach mentoringu.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

KWESTIONARIUSZ DO MIERZENIA MOTYWACJI OSIĄGNIĘĆ w oparciu o teorię McCellanda⁶

Poniżej znajduje się szereg pytań lub stwierdzeń dotyczących badań, opinii, przekonań i zachowania się człowieka wobec różnych spraw. Do każdego pytania lub stwierdzenia są do wyboru co najmniej dwie odpowiedzi. Charakter pytań lub stwierdzeń jest taki, że nie ma tu odpowiedzi dobrych i złych, są tylko odpowiedzi trafnie lub nietrafnie opisujące Twoje przekonania, preferencje i zachowania wobec poruszanych tu spraw. Po zapoznaniu się z każdym pytaniem lub stwierdzeniem proszę odpowiedzieć na nie podkreślając właściwą, tj. najtrafniej opisującą Twoje upodobania, przekonania, zachowania itp. odpowiedź. Na każde pytanie wolno dać tylko jedną odpowiedź.

1. Najbardziej interesują mnie problemy, co do których istnieje opinia, że prawdopodobieństwo znalezienia optymalnego rozwiązania jest:
 - a) Duże
 - b) dość duże
 - c) minimalne

2. Wolę brać udział w konkursie, w którym przewidziane są:
 - a) niewielkie nagrody, ale perspektywa otrzymania ewentualnej nagrody jest bliska w czasie
 - b) wysokie nagrody, ale perspektywa otrzymania ewentualnej nagrody jest odległa w czasie

3. Gdy chcę osiągnąć jakiś cel, który uważam za łatwy do osiągnięcia, ale w trakcie dążenia do niego odnoszę niepowodzenia, wówczas moje zaangażowanie w osiągnięcie tego celu:
 - a) Wzrasta
 - b) Maleje
 - c) utrzymuje się na tym samym poziomie

4. Gdy realizowanie moich osobistych celów staje się sprzeczne z interesami bliskich mi ludzi, wówczas:
 - a) zawsze rezygnuję z realizacji moich własnych celów
 - b) przeważnie rezygnuję
 - c) w połowie przypadków rezygnuję
 - d) dość rzadko rezygnuję
 - e) nigdy nie rezygnuję

⁶ Źródło: M. Widerszal-Bazyl, *Kwestionariusz do mierzenia motywacji osiągnięć*. „Przegląd Psychologiczny” 1978, t. XXI, nr 2, s.363-366



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

5. Gdy z różnych względów muszę zarzucić realizację swoich planów, wówczas pamiętam o nich:
- a) bardzo długo
 - b) długo
 - c) przez pewien czas
 - d) krótko
 - e) bardzo krótko
6. Uważam się za osobę:
- a) bardzo ambitną
 - b) ambitną
 - c) przeciętnie ambitną
 - d) mało ambitną
 - e) raczej nieambitną
7. Czas dłuży mi się:
- a) bardzo rzadko
 - b) rzadko
 - c) czasami
 - d) często
 - e) bardzo często
8. Gdy stoi przede mną jakieś nowe zadanie, towarzyszy mi niepokój (często nieuzasadniony), że nie wykonam go tak, jakby należało:
- a) bardzo często
 - b) często
 - c) czasami
 - d) rzadko
 - e) nigdy
9. Każde przedsięwzięcie, do którego przywiązuję większą wagę:
- a) planuję na długo przed jego realizacją
 - b) zwykle planuję na pewien czas naprzód
 - c) w ogóle nie planuję, a od razu przystępuję do „rzeczy”
10. Wolałbym pracować dla zleceniodawcy, który:
- a) zawsze daje przeciętnie ciekawe zlecenia



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

-
- b) czasem daję zlecenia wyjątkowo ciekawe, ale czasami wyraźnie nudne
 - c) wszystko mi jedno

11. Lubię pracować z ludźmi, którzy:

- a) w taki sam sposób podchodzą do zagadnień zawodowych jak ja
- b) różnią się w pewnym stopniu w podejściu do zagadnień zawodowych
- c) mają zupełnie inne podejście

12. O niepowodzeniach:

- a) zapominam łatwo
- b) zapominam dość łatwo
- c) pamiętam pewien czas
- d) dość długo pamiętam
- e) bardzo długo pamiętam

13. Gdy mi się coś nie wiedzie, wówczas:

- a) bardzo łatwo rezygnuję
- b) łatwo rezygnuję
- c) czasem rezygnuję
- d) trudno rezygnuję
- e) nigdy nie rezygnuję

14. Lubię realizować cele:

- a) Długodystansowe
- b) Średniodystansowe
- c) Krótkodystansowe

15. Wymagania, jakie sobie stawiam, są:

- a) bardzo wysokie
- b) wysokie
- c) przeciętne
- d) raczej niskie
- e) niskie

16. Sprawy, do których przywiązuję wagę, ale w danym momencie uważam za żmudne – odkładam na później i biorę się do przyjemniejszych spraw



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

- a) bardzo często
- b) często
- c) od czasu do czasu
- d) rzadko
- e) bardzo rzadko

17. To, do czego dążę:

- a) zawsze mi się udaje prędzej czy później osiągnąć
- b) przeważnie udaje mi się osiągnąć
- c) od czasu do czasu udaje mi się osiągnąć
- d) często nie udaje mi się osiągnąć (czasem z przyczyn zewnętrznych)
- e) mam wyraźnego pecha w realizowaniu własnych dążeń

18. swojej przyszłości myślę:

- a) bardzo często
- b) często
- c) od czasu do czasu
- d) rzadko
- e) bardzo rzadko

19. Powracam do realizacji planów, których dawniej nie mogłem(am) zrealizować:

- a) bardzo rzadko
- b) rzadko
- c) czasami
- d) często
- e) bardzo często

20. Na „ekstra” przyjemności:

- a) zwykle nie mam czasu
- b) często nie mam czasu
- c) czasami mam zbyt mało czasu
- d) zazwyczaj mam dostatecznie dużo czasu
- e) zawsze mam dość czasu

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Powiat
Lęborski

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

Klucz do obliczania wyników w kwestionariuszu do mierzenia motywacji osiągnięć.

Wynik osiągnięty w teście obrazuje stopień motywacji użytkownika. Im wynik jest większy tym motywacja jest silniejsza.

- | | | | | | |
|-----------|---|------------|---|------------|---|
| 1. | a – 1 pkt
b – 5 pkt
c – 1 pkt | 9. | a – 5 pkt
b – 3 pkt
c – 1 pkt | 17. | a – 5 pkt
b – 4 pkt
c – 3 pkt
d – 2 pkt
e – 1 pkt |
| 2. | a – 1 pkt
b – 5 pkt | 10. | a – 1 pkt
b – 5 pkt
c – 3 pkt | 18. | a – 5 pkt
b – 4 pkt
c – 3 pkt
d – 2 pkt
e – 1 pkt |
| 3. | a – 5 pkt
b – 1 pkt
c – 3 pkt | 11. | a – 1 pkt
b – 3 pkt
c – 5 pkt | 19. | a – 1 pkt
b – 2 pkt
c – 3 pkt
d – 4 pkt
e – 5 pkt |
| 4. | a – 1 pkt
b – 2 pkt
c – 3 pkt
d – 4 pkt
e – 5 pkt | 12. | a – 1 pkt
b – 2 pkt
c – 3 pkt
d – 4 pkt
e – 5 pkt | 20. | a – 5 pkt
b – 4 pkt
c – 3 pkt
d – 2 pkt
e – 1 pkt |
| 5. | a – 5 pkt
b – 4 pkt
c – 3 pkt
d – 2 pkt
e – 1 pkt | 13. | a – 1 pkt
b – 2 pkt
c – 3 pkt
d – 4 pkt
e – 5 pkt | | |
| 6. | a – 5 pkt
b – 4 pkt
c – 3 pkt
d – 2 pkt
e – 1 pkt | 14. | a – 5 pkt
b – 3 pkt
c – 1 pkt | | |
| 7. | a – 5 pkt
b – 4 pkt
c – 3 pkt
d – 2 pkt
e – 1 pkt | 15. | a – 1 pkt
b – 5 pkt
c – 3 pkt
d – 1 pkt
e – 1 pkt | | |
| 8. | a – 1 pkt
b – 2 pkt
c – 3 pkt
d – 4 pkt
e – 5 pkt | 16. | a – 1 pkt
b – 2 pkt
c – 3 pkt
d – 4 pkt | | |



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

Interpretacja wyników:

Potrzeba osiągnięć

Dominacja tej potrzeby jest czynnikiem ułatwiającym rozwój kompetencji zapewniających efektów, które tę potrzebę mogą zaspokoić i które stanowią źródło satysfakcji. Jedną z takich kompetencji jest **"rozwój zawodowy"** (aktywne zaangażowanie we własny rozwój zawodowy; określenie ścieżki kariery zawodowej i konsekwentne zmierzanie w tym kierunku). Osoby z silną potrzebą osiągnięć przede wszystkim mają tendencję do wyszukiwania i angażowania się w realizację celów stanowiących wyzwanie, ale również osiągalne, realistyczne i umiarkowanej trudności. Powoduje to, że osoby te mają łatwość w realizacji priorytetowych zadań rozwojowych i jednocześnie zachęteni częstymi powodzeniami chętnie podejmują się nowych zadań. Ponadto osoby charakteryzujące się silną potrzebą osiągnięć są otwarte na informacje zwrotne, co stanowi jeden z podstawowych wyznaczników rozwoju zawodowego. Kolejną kompetencją, której rozwojowi sprzyja potrzeba osiągnięć jest **"samodzielność"**. Głównie z uwagi, iż osoby z silną potrzebą osiągnięć lubią sytuacje, w których mogą przyjmować osobistą odpowiedzialność za rozwiązanie problemu. Osoby te nie tolerują natomiast sytuacji, na których przebieg nie mają wpływu, co z kolei motywuje ich do aktywnego planowania i zdobywania zasobów potrzebnych do osiągnięcia celu. Podobne mechanizmy decydują o tym, że osoby z silną potrzebą osiągnięć szybko rozwijają kompetencje **"dążenia do rezultatów"** i **"dążenia do sukcesu"**. O łatwości nabywania tych kompetencji decyduje również towarzyszące potrzebie osiągnięć dążenie do osiągania coraz lepszych rezultatów. Silna motywacja związana z koniecznością zaspokojenia potrzeby osiągnięć predysponuje również osoby do rozwijania Kompetencji takich jak: **"podejmowanie inicjatywy"**, **"wytrwałość"** oraz **"orientacja na działanie"**, które to kompetencje decydują o skuteczności procesu realizacji zadań. Jak pokazują badania skrajnie silna potrzeba osiągnięć może również hamować rozwój niektórych kompetencji, czego przykładem jest **"dbałość o podwładnych"** oraz **"współpraca w zespole"**. Silna koncentracja na realizacji zadań może niekiedy przysłaniać perspektywę korzyści płynących z relacji z innymi, dbania o rozwój innych oraz dbania o dobrą atmosferę pracy z innymi i wspólnego dążenia do celu.

Potrzeba przynależności

Potrzeba ta przejawia się w dążeniu do nawiązywania bliskich relacji z innymi ludźmi. Konsekwencją tego jest wysiłek ukierunkowany np. na rozwój kompetencji **"nawiązywanie kontaktu"**, w zakresie której osoba uczy się zachowań (atrakcyjny styl komunikacji, umiejętność słuchania itp.) pozwalających na utrzymywanie pozytywnych relacji. Natomiast chęć bycia lubianym oraz preferowanie działania w grupie motywuje osobę z silną potrzebą przynależności do rozwoju kompetencji **"współpraca w zespole"**, w której szczególnie istotne są elementy budowania pozytywnej atmosfery, kompromisu i wspólnego działania. Ponadto osoby z silną potrzebą przynależności chętnie przyłączają się do różnych grup i organizacji, dlatego też z łatwością rozwijają kompetencję **"identyfikacja z firmą"**. Omawiana tu potrzeba wpływa również na rozwój niektórych



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

kompetencji menedżerskich. Osoby charakteryzujące się silną potrzebą przynależności przejawiają łatwość w nabywaniu **"dbałości o podwładnych"**. Natomiast w przypadku takich kompetencji jak **"odwaga kierowniczy"**, czy też **"kontrola menedżerska"** dominacja tej potrzeby stanowi przeszkodę. Bowiernie zbyt duża potrzeba liczenia się z opinią innych oraz dążenie za wszelką cenę do utrzymywania pozytywnych relacji utrudnia bycie konsekwentnym w egzekwowaniu zasad, czy też podejmowanie niepopularnych decyzji.

Potrzeba władzy

Z silną potrzebą władzy wiąże się potrzeba dominacji oraz posiadania kontroli nad przebiegiem zdarzeń i zachowaniem innych osób. W związku z tym dominacja tej potrzeby stymuluje człowieka do poszukiwania sytuacji w których obejmie on rolę lidera. Postawa taka ułatwia więc nabywanie kompetencji związanych z kierowaniem innymi, czy też przywództwem. Potrzeba władzy determinuje również rozwój kompetencji **"wywieranie wpływu"**, obejmującej umiejętność przekonywania innych do własnego zdania. Dość ciekawą zależnością zaobserwowaną w badaniach jest fakt, że osoby z silną potrzebą władzy preferują delegujący styl zarządzania i przez to intensywnie rozwijają kompetencję **"delegowania"**, tzn. umiejętność przydzielania pracownikom zadań oraz uprawnień, czyli de facto dzielenie się władzą. Mechanizm stymulacji rozwoju tych kompetencji poprzez potrzebę władzy opiera się na tym, że kompetencje te umożliwiają jej zaspokajanie. Potrzeba władzy wiąże się również z rywalizacją, co w skrajnym natężeniu hamuje rozwój **"współpracy w zespole"**. Zbyt silne koncentrowanie się na realizacji własnych celów przysłania korzyści wynikające ze wspólnej pracy nad zadaniem.

ĆWICZENIE Z WYKORZYSTANIEM KWESTIONARIUSZA „STYL KOMUNIKOWANIA”

Ćwiczenie polega na samodzielnym wypełnieniu kwestionariusza przez uczestników szkolenia i wspólnym omówieniu jego wyników. Kwestionariusz ten może być także wykorzystywany przez mentorów w ich pracy z usamodzielnianymi, elementem ćwiczenia jest omówienie wpływu dominującego u człowieka stylu komunikowania się na jego relacje z innymi.

TEST „W jaki sposób się komunikujesz”⁷

Odpowiedz szczerze na pytania, wpisując przy każdym z nich odpowiednio **TAK** lub **NIE**.

1. Czy twoim zdaniem przechodzenie kryzysu bez okazywania uczuć świadczy o wewnętrznej sile?
2. Czy często przerywasz ludziom, aby poprawić ich błędy?
3. Czy denerwuje cię, kiedy ktoś próbuje cię rozweselić?
4. Jeżeli poprosisz kogoś o zrobienie czegoś, a ten ktoś zrobi to źle, to czy go zwymyślasz?

⁷ Puchalska J. (tłum.) (1996) *Potęga osobowości. Żyj wśród ludzi*. Świat Książki, Warszawa, s. 50.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

-
5. Czy często zdarza się, że jesteś jedyną osobą podtrzymującą rozmowę, kiedy inni mają niewiele do powiedzenia?
 6. Czy jesteś dumny ze swojej umiejętności postępowania z ludźmi?
 7. Czy denerwuje cię taktowne zachowanie, gdyż uważasz, że ludzie powinni mówić dokładnie to, co myślą?
 8. Czy, kiedy jesteś w złym nastroju, wesołe towarzystwo sprawia, że czujesz się jeszcze gorzej?
 9. Czy zawsze starasz się mówić z przekonaniem, nawet jeśli nie jesteś czegoś pewny?
 10. Czy ludzie lubiący analizować swoje postępowanie wywołują w tobie zniecierpliwienie?
 11. Czy uważasz, że twoje uczucia są zbyt głębokie, abyś mógł podzielić się nimi z innymi?
 12. Czy często zdarza ci się urwać w pół słowa, kiedy dochodzisz do wniosku, że mógłbyś kogoś urazić?
 13. Jeżeli chcesz nakłonić innych do postąpienia wbrew ich woli, to czy załatwiasz to dyplomatycznie, unikając stawiania sprawy wprost?
 14. Jeżeli ktoś wytknie ci błąd, czy drażni cię to aż tak, że za wszelką cenę starasz się udowodnić, iż to ty masz rację?
 15. Czy łatwo przychodzi ci omawianie własnych problemów emocjonalnych z innymi?
 16. Czy ludzie mówiący o swoich uczuciach wprawiają cię w zakłopotanie?
 17. Kiedy ktoś pyta, co u ciebie słychać, czy uważasz to zainteresowanie za udawane?
 18. Czy często zdarza się, że trudno jest ci przyznać się do błędu?
 19. Czy sądzisz, że większość ludzi wykorzystuje tych, którzy są dla nich mili?
 20. Czy cenisz nienaganne maniery nawet w bardzo trudnych warunkach?
 21. Kiedy coś cię porusza lub niepokoi, czy chcesz natychmiast komuś o tym powiedzieć?
 22. Czy ważne jest dla ciebie, żeby nie uchodzić za osobę naiwną?
 23. Czy dumny jesteś z tego, że potrafisz poradzić sobie z poważnymi trudnościami bez słowa skargi?
 24. Czy czujesz się urażony, kiedy twój partner prosi o trochę ciszy i spokoju?
 25. Czy często starasz się jako pierwszy wyrazić swoją opinię w sprawie, która została poruszona w rozmowie?
 26. Czy lubisz wygłaszać prowokacyjne uwagi?
 27. Czy twoim zdaniem bezceremonialny sposób mówienia przynosi na ogół więcej szkody niż pożytku?



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

28. Czy szybko nudzisz się, kiedy ludzie rozmawiają o sprawach, które bezpośrednio ciebie nie dotyczą?
29. Czy często czujesz, że nikt nie rozumie tego, co przeżywasz?
30. Czy często stanowisz centrum zainteresowania na przyjęciu?
31. Czy uważasz, że rozmowa jest okazją sprawdzenia twojej śmiałości wobec innych?
32. Jeżeli poglądy partnera różnią się od twoich, to czy starasz się go nakłonić do ich zmiany?
33. Czy uważasz, że ludzie powinni zatrzymywać swoje obawy dla siebie?
34. Czy uważasz, że to niemożliwe, abyś utrzymał coś w sekrecie?
35. Kiedy ludzie złością cię, ignorujesz ich, karząc w ten sposób?
36. Jeżeli twój przyjaciel jest nieszczęśliwy, czy zaproponujesz pójście do kina zamiast rozmowy o jego kłopotach?
37. Jeżeli masz jakiś problem, to czy rozmyślasz o nim, nawet jeśli jesteś na jakimś miłym spotkaniu?
38. Czy denerwuje cię na spotkaniach towarzyskich, kiedy ktoś inny wypowiada się autorytatywnie na jakiś temat?
39. Czy bardzo przejmujesz się tym, czy ludzie lubią cię, czy nie?
40. Czy czujesz się dotknięty, kiedy ktoś pyta cię, co myślisz lub czujesz?
41. Czy uważasz, że jeżeli ludzie kochają cię, to powinni z góry wiedzieć, co sprawia ci radość, a co przykrość?
42. Kiedy jesteś w złym nastroju, czy demonstrujesz to w słowach i zachowaniu?
43. Czy zrobisz wszystko, żeby tylko nie rozplakać się lub nie okazać smutku?
44. Kiedy jesteś wieczorem sam w domu, to czy większość czasu spędzasz przy telefonie?
45. Czy uważasz, że udzielanie przez innych rad jest irytujące?
46. Czy powiesz cokolwiek, żeby tylko zapełnić chwilę ciszy w rozmowie, nawet jeżeli będzie to niedyskrecja dotycząca twoich prywatnych spraw?
47. Czy uważasz, że jesteś odpowiedzialny za to, żeby inni czuli się szczęśliwi?
48. Czy często dochodzisz do wniosku, że inni są przewrażliwieni?



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

KLUCZ ODPOWIEDZI

Aby dowiedzieć się, jaki jest Twój styl, zaznacz odpowiedzi „TAK” w następujących zestawach pytań:

AGRESOR: 4, 7, 17, 19, 22, 26, 31, 48;

WSZYSTKOWIEDZĄCY: 2, 9, 14, 18, 25, 32, 38, 45;

MALKONTENT: 3, 8, 11, 15, 29, 35, 37, 42;

GADUŁA: 5, 21, 24, 28, 30, 34, 44, 46;

MILCZEK: 1, 10, 16, 23, 33, 36, 40, 43;

DYPLOMATY: 6, 12, 13, 20, 27, 39, 41, 47.

- 6 lub więcej odpowiedzi „TAK” w jednym zestawie oznacza, że Twój charakter ściśle odpowiada danemu stylowi komunikowania się.
- 3–5 odpowiedzi twierdzących w zestawie oznacza, że w znacznym stopniu zgadza się z danym stylem. Warto podkreślić, że nikt nie ma jednego stylu (najczęściej występują 2–3), a rozpoznanie ich u siebie ułatwi Ci zrozumienie własnych zalet i słabości oraz zwróci uwagę na doskonalenie umiejętności nawiązywania i podtrzymywania kontaktów międzyludzkich.

INTERPRETACJA WYNIKÓW

Jeżeli uzyskałeś dominującą liczbę odpowiedzi „TAK” w określonej kategorii, przeczytaj odpowiednią charakterystykę:

AGRESOR

Traktuje rozmowę jak pojedynek i za wszelką cenę usiłuje udowodnić swoją rację, najczęściej przez atakowanie rozmówców i ograniczone do nich zaufanie.

Powstrzymaj się od atakowania we wszystkich sytuacjach, a przekonasz się, że na ogół nie ma o co walczyć. Prawdopodobnie masz wrażliwą naturę. Jeżeli pozwolisz to ludziom poznać, nie będą – jak się tego obawiasz – uważać Cię za słabego, lecz obudzisz w nich cieplejsze uczucia.

WSZYSTKOWIEDZĄCY



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

Ma wyrobiony pogląd na wszystko i odczuwa nieodpartą potrzebę udowodnienia swoich racji, uwielbia zabierać głos, nawet jeżeli niewiele ma do powiedzenia na dany temat.

Mówiąc „Masz rację” lub „Nie wiem” dowiedziesz dojrzałości i inteligencji. Następnym razem, kiedy ogarnie Cię pokusa wyrwania się z szybką odpowiedzią na jakieś pytanie, powstrzymaj się i pozwól komuś innemu zabrać głos.

MALKONTENT

kieruje się emocjami, szczególnie o charakterze negatywnym, takimi jak rozczarowanie, gniew, rozgoryczenie, działa na innych przygnębiająco i ma żal, że nikt go nie rozumie.

Powinieneś zrozumieć, że to, co uchodziło dziecku, jest niewłaściwe w przypadku człowieka dorosłego. Jeżeli z jakiegoś powodu czujesz smutek lub gniew, nic na to nie poradzisz, dopóki nie powiesz drugiej osobie, na czym polega Twój problem. Mylisz się, jeżeli uważasz, że cały świat jest przeciwko Tobie. Jeżeli natomiast będziesz bardziej otwarty na innych i nastawisz się na ich potrzeby, Twoje własne problemy nabiorą właściwych proporcji.

GADUŁA

Zawsze ma coś do powiedzenia i nie lubi ciszy.

Jeżeli postuchasz czasem innych, przekonasz się, że staną się wobec Ciebie bardziej wyrozumiali i sympatyczniejsi. Gdy zastanowisz się nad swoimi słowami i w odpowiednich momentach zamilknie, koledzy zaczną przywiązywać wagę do tego, co mówisz. Słuchanie innych sprawi, że będziesz z większym wyczuciem poruszać w rozmowie istotne tematy.

MILCZEK

Niechętnie mówi o swoich problemach lub odczuciach, w wyniku czego odbierany jest często jako osoba emocjonalnie ustabilizowana i godna zaufania lub przeciwnie – odcinająca się od rozmowy.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

Zrób świadomy wysiłek i wyraż swoje emocje zamiast je ukrywać. Poczujesz się wówczas silniejszy, nie słabszy. Swobodniej traktując własne odczucia, będziesz lepiej mógł reagować na potrzeby emocjonalne innych. Staraj się utrzymywać kontakty z ludźmi, którzy są otwarci – ich wpływ może okazać się zbawienny.

DYPLOMATY

Z reguły unika otwartego wyrażania swoich sądów i mówienia o swoich planach, pragnieniach i uczuciach, a jego mowa ciała może stanowić zaprzeczenie mowy werbalnej. Zazwyczaj uprzejmy, uważnie słucha, niewiele mówi, stara się zrozumieć i poznać innych, ale głównie po to, aby móc nimi manipulować.

Postaraj się szczerze i jasno mówić o tym, co myślisz i czujesz. To wcale nie jest egoistyczne podejście. Wręcz przeciwnie, inni będą Cię za to szanować. Może nie będą postępować tak, jak sobie tego życzysz, ale będą mogli przedstawić Ci powody, dlaczego tego nie robią. Ponadto, bezpośrednie komunikaty zbliżą Cię do innych ludzi.

ĆWICZENIE „BIAŁO-CZARNE”

Ćwiczenie odbywa się w dwu grupach. Celem do osiągnięcia w tym ćwiczeniu jest uzyskanie przez grupę dodatniej punktacji.

Procedura

W każdej rundzie Prowadzący zwróci się do grupy z pytaniem: „czy decydujecie się grać białe czy czarne?”, nie zdradzi jednak jaka decyzję podjęła druga grupa.

Dopiero kiedy obie grupy podejmą decyzję, organizator poinformuje o tym jakie kolory wybrano do rozgrywki. Zastosowana zostanie następująca punktacja:

Jeśli Grupa 1 wybiera	a Grupa 2 wybiera	Punktacja:	Grupa 1	Grupa 2
Biały	Biały		+3	+3
Biały	Czarny		-6	+6
Czarny	Biały		+6	-6
Czarny	Czarny		-3	-3

łącznie ćwiczenie trwa 10 rund.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

Po rundzie czwartej prowadzący zwróci się do grupy z pytaniem , czy życzą sobie odbyć wspólną naradę. Narada odbędzie się tylko wówczas, gdy obie grupy wyraża takie życzenie. Gdy któraś z grup nie zechce wziąć udziału narada się nie odbędzie.

Po rundzie 8 pojawi się szansa odbycia następnej narady - o ile zechcą tego obie grupy.

Runda 9 i 10 są punktowane podwójnie.

Po rundzie 10, grupa, która uzyska dodatnią punktację (powyżej 0) wygrywa

Tabela punktacji

Runda	Wybrany kolor		Punktacja	
	My	Oni	My	Oni
1.				
2.				
3.				
4.				
Na tym etapie istnieje możliwość odbycia narady, o ile życzą sobie tego obydwie grupy				
5.				
6.				
7.				
8.				
Na tym etapie istnieje możliwość odbycia wspólnej narady, o ile życzą sobie tego obydwie grupy. Rundy 9 i 10 są punktowane podwójnie.				
9.				
10.				
Razem				