

# **KURS INSPIRACJI**

## **ZESZYTY INFORMACYJNO-METODYCZNE DORADCY ZAWODOWEGO**

**Warszawa 1997**

KRAJOWY URZĄD PRACY  
Zespół Wydawniczy  
ul. Tamka 1, 00-349 WARSZAWA  
tel. 826 70 61

**„Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego”**

*Opracował zespół w składzie:*

Małgorzata Kaczyńska — WUP Olsztyn  
Bożena Babynko — RUP Olsztyn  
Grażyna Górską-Ahmad — RUP Ostróda  
Jadwiga Marczyk — RUP Szczytno

*Opracowanie redakcyjne:*

Grażyna Morys-Gieorgica, Dorota Różalska-Kiepek

*Recenzent:*

Prof. dr hab. Wanda Rachalska

*Projekt okładki:*

Elżbieta Piwowarczyk

© Copyright by Krajowy Urząd Pracy, Warszawa 1997  
**ISBN 83-86313-43-9**

Wydanie II. Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2004.

*Publikacja sfinansowana ze środków Rządowego Programu „Pierwsza Praca”*

*w ramach realizacji projektu Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej Ochotniczych Hufców Pracy*

# SPIS TREŚCI

<b>WPROWADZENIE</b> . . . . .	5
<b>KURS INSPIRACJI</b> . . . . .	7
<b>I. OPIS</b> . . . . .	9
1. CEL . . . . .	9
2. WARUNKI PRZYJĘCIA . . . . .	9
3. LICZBA KURSANTÓW . . . . .	9
4. MIEJSCE KURSU . . . . .	10
5. LOKALE, SPRZĘT I MATERIAŁY UŻYWANE DO TRENINGU . . . . .	10
6. TREŚĆ KURSU . . . . .	10
7. KRYTERIA DOBORU INSTRUKTORÓW . . . . .	13
<b>II. VADEMECUM PEDAGOGICZNE</b> . . . . .	15
1. WSTĘP . . . . .	15
1.1. Pedagogika oparta na doświadczeniu . . . . .	15
1.2. Pedagogika dorosłych (andragogika) . . . . .	17
1.3. Współdziałanie uczestników w kierowaniu kursem . . . . .	18
1.4. Atmosfera sprzyjająca uczeniu się . . . . .	18
1.5. Sfera intymności (własne terytorium) . . . . .	19
2. TREŚĆ KURSU . . . . .	20
2.1. Prezentacja kursu i uczestników . . . . .	20
2.2. Człowiek i społeczeństwo . . . . .	23
2.3. Możliwości zatrudnienia i kształcenia się . . . . .	25
2.4. Indywidualne plany działania . . . . .	28
3. PODSUMOWANIE I OCENA . . . . .	30
4. PRZYGOTOWANIE INSTRUKTORA . . . . .	33
5. METODY PRACY . . . . .	37
5.1. Metoda analizy historii życia (autobiografii) . . . . .	37
5.2. „Kuźnia (warsztat) przyszłości” . . . . .	38
5.3. Praca w ramach projektu . . . . .	40

5.4.	Dialog w nauczaniu . . . . .	40
5.5.	Gra w teatr . . . . .	43
5.6.	Fazy w „Kuźni przyszłości” . . . . .	45
5.7.	„Kuźnia przyszłości” jako długotrwały projekt .	49
5.8.	Aktywne słuchanie . . . . .	50
5.9.	Komunikacja empatyczna . . . . .	55
5.10.	Pośrodek w rozwiązywaniu problemów . . . . .	59

### **III. INDYWIDUALNY PLAN DZIAŁANIA . . . . . 63**

1.	INDYWIDUALNY PLAN DZIAŁANIA . . . . .	63
1.1.	Indywidualny plan działania jako wyodrębniony element kursu . . . . .	63
1.2.	Indywidualny plan działania jako proces zachodzący w czasie trwania całego kursu. . . . .	64
2.	PRACA W GRUPACH . . . . .	67

### **WSKAZÓWKI PRAKTYCZNE DO KURSU INSPIRACJI . . . . . 69**

1.	PRZEDMOWA . . . . .	71
2.	WSTĘP . . . . .	73
3.	OGÓLNE ZAŁOŻENIA KURSU INSPIRACJI . . . . .	76
4.	ĆWICZENIA PRAKTYCZNE. . . . .	80
4.1.	Sesja I — Poznajmy się . . . . .	80
4.2.	Sesja II — Prezentacja . . . . .	84
4.3.	Sesja III — Wycieczka do zakładu pracy .	87
4.4.	Sesja IV — Kuźnia przyszłości . . . . .	88
4.5.	Sesja V — Jak być asertywnym . . . . .	96
4.6.	Sesja VI — Szukam pracy . . . . .	104
4.7.	Sesja VII — Moje mocne strony . . . . .	106
4.8.	Sesja VIII — Wycieczka do firm szkolących .	123
4.9.	Sesja IX — Poznajmy różne zawody . . . . .	125
4.10.	Sesja X — Indywidualny plan działania .	129
5.	ZAKOŃCZENIE . . . . .	133
6.	WYKAZ LITERATURY . . . . .	134

# WPROWADZENIE

Przekazujemy Państwu kolejny numer zeszytów informacyjno-metodycznych doradcy zawodowego.

Tematyka tego zeszytu dotyczy metody poradnictwa grupowego, tzw. kursów inspiracji (metoda duńska). Niektóre treści są już Państwu znane, były prezentowane na IV Konferencji Doradców Zawodowych SUP, która odbyła się w Pogorzeli w 1996 roku.

Adaptowane na grunt polski kursy inspiracji stanowią Komponent 4 Programu Współpracy w ramach umowy dwustronnej zawartej w 1995 roku między resortami pracy Polski i Danii w zakresie „Szkolenie zawodowe dla dorosłych i poradnictwo”.

Kursy inspiracji to materiał obejmujący dwie części:

1. Kursy inspiracji (vademecum pedagogiczne) — jest to tłumaczenie z języka duńskiego.
2. Wskazówki praktyczne do kursu inspiracji (przykładowe scenariusze zajęć) opracowane przez zespół koleżanek z RUP-ów i WUP-u w Olsztynie.

Proces wdrożenia kursów inspiracji jako metody pracy w formie poradnictwa grupowego w Systemie Urzędów Pracy rozpocznie się w 1998 roku. Mamy nadzieję, że niniejszy zeszyt zachęci państwa do pracy z grupą bezrobotnych według tej metody.

Departament Poradnictwa Zawodowego  
i Szkolenia Bezrobotnych  
Krajowego Urzędu Pracy



# **KURS INSPIRACJI**





# I. OPIS

## 1. CEL

Celem kursu inspiracji jest stworzenie motywacji i zainspirowanie uczestników, by aktywniej podchodzili do swojej przyszłości na rynku pracy.

### **Kurs ma następujące cele:**

- dać uczestnikom motywację, by w czasie, kiedy są bezrobotni, byli aktywni, by podtrzymywali więzi z rynkiem pracy. Dąży się, by uczestnicy sami doszli do wniosku, że tylko przez świadome i celowe wykorzystywanie własnych możliwości działania możliwa jest zmiana ich sytuacji,
- uświadomienie uczestnikom ich możliwości działania, praw i obowiązków przez otrzymanie wiedzy o np. możliwościach uczestniczenia w kursach, o kształceniu się, czy zmianie kwalifikacji i in. Czyni się to biorąc za punkt wyjścia obowiązujące prawodawstwo oraz lokalne i regionalne możliwości zatrudnienia i kształcenia się,
- wzmocnienie poznania i zrozumienia samego siebie i otaczającego świata. Doświadczenia uczestników przetwarza się w kontekście psychologicznym i społecznym, podkreślając ich własne możliwości działania oraz pokazując uwarunkowania zjawiska bezrobocia.

Jako produkt kursu wszyscy jego uczestnicy muszą opracować w ostatnim dniu kursu „indywidualny plan działania”.

### **Struktura:**

Kurs jest ofertą dla bezrobotnych, którym grozi długotrwałe bezrobocie oraz którzy mają zapotrzebowanie na działania poradnicze wychodzące poza normalne indywidualne poradnictwo.

## 2. WARUNKI PRZYJĘCIA

Bezrobotni, którym, jak się ocenia, grozi niebezpieczeństwo długotrwałego bezrobocia.

## 3. LICZBA KURSANTÓW

Maksimum 16 osób.

## **4. MIEJSCE KURSU**

Pożądane zlokalizowanie kursu w instytucji szkoleniowej.

## **5. LOKALE, SPRZĘT I MATERIAŁY UŻYWANE W TRENINGU**

Kurs musi przebiegać w klasie/sali dostosowanej do prowadzenia zajęć grupowych. Powinna być tablica oraz rzutnik pisma. Wskazany jest dostęp do mniejszych pokoi do pracy w grupach. Należy zapewnić kursantom papier i materiały do pisania. Pożądany jest dostęp do wideo i telewizora, tezek informacji o zawodach oraz komputerów z edytorem tekstu i komputerowymi programami poradnictwa zawodowego.

## **6. TREŚĆ KURSU**

Treść jest podzielona na 4 bloki tematyczne.

### **BLOK 1:**

#### **Prezentowanie programu kursu**

Prezentacja uczestników i planowanie przebiegu kursu.

Uczestnicy przedstawiają się sobie nawzajem oraz są informowani o celu, formie i treściach kursu.

Specjalnie zwraca się uwagę na możliwości wpływu uczestników na kierowanie kursem, precyzując, jaką odpowiedzialność mają uczestnicy i instruktor/lider, i wyjaśniając przyczyny udziału uczestników w kierowaniu kursem.

W tym bloku jest również przewidziane planowanie przebiegu kursu, tymczasowe ustalenie jego treści, ważności oraz zakresu tematycznego. Prezentacja ma sprzyjać kształtowaniu poczucia bezpieczeństwa i zaufania między uczestnikami.

### **BLOK 2:**

#### **Człowiek i społeczeństwo**

##### **a) znaczenie pracy i koszty bezrobocia**

Celem tego tematu jest zrozumienie przez uczestników znaczenia pracy dla tożsamości człowieka i zrozumienie dlaczego bezrobocie tak dużo kosztuje w wymiarze osobistym i społecznym. Jest bardzo ważne, by w czasie omawiania tematu osiągnąć równowagę pomiędzy z jednej strony „odper-

sonalizowaniem” bezrobocia, a z drugiej strony podkreśleniem osobistej odpowiedzialności, która sprzyjała optymalnemu wykorzystaniu własnych sił w poszukiwaniu pracy.

## **b) wychowanie i przystosowanie społeczne**

Celem tego tematu jest osiągnięcie przez uczestników zrozumienia w jaki sposób wybór zawodu, stosunek do kształcenia się i ogólnie rzecz biorąc, spojrzenie na siebie samego są rezultatem procesu socjalizacyjnego, który przebiega według określonych praw oraz zrozumienie jak każdy może zmienić swoją sytuację i dostrzec nowe możliwości.

Dąży się do osiągnięcia tego zrozumienia przez zdobycie wiedzy o rodzinie i szkole jako instytucjach społecznych, oraz dostrzeżenie jak normy zachowania zależne są od płci, różnych stylów życia i uznawanych wartości i in., które warunkują punkt widzenia i perspektywy u poszczególnych ludzi.

## **c) znaczenie wykształcenia w rozwoju osobowym i społecznym**

Celem tego tematu jest osiągnięcie przez kursantów zrozumienia kierunku rozwoju społeczeństwa, który powoduje, że wykształcenie ma coraz większe znaczenie.

Chodzi o ukształtowanie u kursantów pozytywnego stosunku do wykształcenia. Jest więc ważne, żeby poznali oni dynamikę procesu uczenia się oraz znaczenie własnych wcześniejszych doświadczeń w zakresie uczenia się dla podjęcia kształcenia lub rezygnacji z niego.

## **BLOK 3:**

### **Możliwości zatrudnienia i kształcenia się**

#### **a) wymagania kwalifikacyjne na rynku pracy, teraz i w przyszłości**

Celem tego tematu jest zrozumienie przez uczestników procesu rozwoju wymagań kwalifikacyjnych, oczekiwań dotyczących kwalifikacji na rynku pracy w przyszłości oraz nowych, nietradycyjnych możliwości zatrudnienia.

Biorąc za punkt wyjścia informacje o wymaganiach kwalifikacyjnych na rynku pracy teraz i w przyszłości, uczestnicy przedstawiają swoje własne kwalifikacje, by ocenić obecne możliwości oraz ewentualne potrzeby dalszego kształcenia się.

**b) sytuacja na rynku zatrudnienia, w tym lokalna i regionalna struktura rynku pracy i jego przewidywany rozwój**

Bardzo ważne jest, żeby uczestnicy zdobyli wiadomości dotyczące sytuacji na lokalnym rynku pracy, dowiedzieli się o ogólnych tendencjach rozwojowych danego regionu, poznali lokalne zakłady pracy, znajdujące się tam stanowiska pracy, wymagania stawiane przez pracodawców, kondycje finansowe firm i ich możliwości rozwojowe. Informacje te pomogą w wyborze kierunku kształcenia lub przekwalifikowania, w wyborze nowego zawodu, będą też elementem pomocniczym podczas układania indywidualnego planu działania.

**c) możliwości kształcenia się i uczestniczenia w kursach, w tym także warunki uczestniczenia**

Tu należy podać szerokie informacje o możliwościach poradnictwa i kształcenia uwzględniając życzenia i potrzeby kursantów. Pokazuje się im możliwości działania, które mają na celu wzmocnienie związków z rynkiem pracy, możliwości zarówno ogólne jak i ich możliwości jako osób bezrobotnych. Należy dążyć do tego, by uczestnicy osiągnęli większe zrozumienie własnych uwarunkowań i możliwości oraz innych uwarunkowań, które należy wziąć pod uwagę przy ewentualnym wyborze kierunku kształcenia.

Ta informacja obejmuje również zasady uczestniczenia w kursach i szkołach, w tym specjalne przepisy dotyczące bezrobotnych.

**BLOK 4:**

**Indywidualny plan działania**

Kursanci opracowują własny, indywidualny plan działania.

Indywidualny plan działania jest efektem kursu inspiracji. Wszystkie informacje, wiadomości gromadzone podczas kursu, a także zdobyte w tym czasie doświadczenia mają być pomocne w tworzeniu indywidualnego planu działania uczestnika kursu.

Plan ten wskazuje uczestnikom dalszy kierunek działania, mobilizuje ich do dalszej pracy nad sobą, tworzy dalej podstawę dla indywidualnej rozmowy z doradcą zawodowym urzędu pracy.

## 7. KRYTERIA DOBORU INSTRUKTORÓW

Kurs prowadzi 2 instruktorów/liderów.

### **Instruktor powinien:**

- mieć doświadczenie zawodowe i znajomość warunków panujących na rynku pracy oraz możliwości kształcenia się na danym obszarze oraz znać warunki i możliwości zatrudnienia,
- mieć doświadczenie w zakresie nauczania lub poradnictwa zawodowego oraz znać metody nauczania,
- umieć współpracować z innymi,
- umieć aktywnie słuchać,
- być w stanie okazać empatię,
- nie mieć uprzedzeń i przesądów,
- umieć porozumieć się z różnego rodzaju ludźmi,
- a także znać granicę między poradnictwem a terapią.



## II. VADEMECUM PEDAGOGICZNE

### 1. WSTĘP

Celem kursu inspiracji jest stworzenie motywacji u uczestników i zainspirowanie ich tak, by aktywniej podchodzili do swojej przyszłości na rynku pracy. W kursie inspiracji wykorzystać należy metody nauczania. Zakłada to używanie pedagogicznych terminów i metod, ponieważ realizowany jest tu proces uczenia się.

Podejmowane działania pedagogiczne muszą brać za punkt wyjścia doświadczenia życiowe i zawodowe bezrobotnego i muszą zapewnić uogólnienie i nadanie perspektywy tym doświadczeniom. Centralną sprawą jest więc, by doświadczenia uczestników oraz fachowy zakres kursu otrzymały społeczny wymiar.

W związku z tym naturalne jest korzystanie przy pomocy różnych metod z doświadczeń uczestników.

#### 1.1. Pedagogika oparta na doświadczeniu

Korzystanie z doświadczenia nie jest nowością w zakresie pedagogiki. W dużym stopniu, zwłaszcza w ciągu ostatnich lat, zyskała na znaczeniu w pedagogice dorosłych (andragogice).

Pedagogika oparta na doświadczeniu jest to takie podejście do procesu uczenia się, w którym uogólnia się konkretne doświadczenia oraz nadaje się im tło społeczne. Doświadczenie opisuje się jako aktywny, twórczy, refleksyjny i świadomy proces. Doświadczenia nabywa się przez działanie, dlatego też nie ma silnego związku między doświadczeniami i nowymi działaniami — w celu zmiany swojej sytuacji.

Ponieważ z działaniami zazwyczaj kojarzone są uczucia, są one także przypisane doświadczeniom. Czasami te uczucia są tak silne, że uniemożliwiają wyrażenie doświadczenia i refleksję nad nim.

W pedagogice opartej na doświadczeniu ważne jest dotarcie do treści doświadczenia, aby móc je analizować.

Najważniejsze pojęcia to myślenie społeczne (umiejętność myślenia w kategoriach społecznych) i egzemplifikacyjne uczenie się (przez przykłady).

Myślenie społeczne jest celem procesu nauczania i oznacza umiejętność zrozumienia swojej subiektywnej i indywidualnej sytuacji na tle sytuacji społecznej — a także umiejętność przejścia z punktu widzenia indywidualnego na społeczny.

### **Przykłady:**

- umiejętność dostrzegania związku między budżetem domowym i gospodarką narodową,
- umiejętność dostrzegania związku między swoją własną osobistą i jednostkową biografią i historią,
- umiejętność dostrzegania związku między indywidualnym i osobistym przeżyciem bycia bezrobotnym a społecznymi przyczynami i efektami bezrobocia.

Egzemplifikacja w procesie uczenia się służy rozwojowi myślenia społecznego, jest to również „metoda” doboru treści nauczania. Egzemplifikacja oznacza bowiem, że indywidualne doświadczenia uczestników są częścią procesu nauczania jako przykłady ilustrujące kompleksowe i nadrzędne społeczne uwarunkowania.

Treści nauczania muszą więc uwzględniać doświadczenia uczestników kursu i jednocześnie ilustrować powiązania społeczne.

### **Przykłady:**

- temat *kwalifikacje* jest zarówno częścią doświadczenia uczestników, którzy mają słabe lub „złe” kwalifikacje, jak i ilustruje rozwój kwalifikacji w wymiarze historycznym i społecznym,
- temat *doświadczenia związane z kształceniem się* odnosi się do jednostek, ale również jest przykładem na funkcje społeczne systemu oświatowego.

Spoleczne myślenie i egzemplifikacja w procesie uczenia się wymagają więc, aby nauczanie jednocześnie było:

- oparte na doświadczeniu i teoretyczne,
- konkretne i abstrakcyjne,
- koncentrujące się na specyficznej sytuacji i uogólniające.

Takie nauczanie bierze za punkt wyjścia zarówno doświadczenia, które uczestnicy przynoszą ze sobą, jak i te, które nabywają w trakcie kursu. Należy jednak zwrócić uwagę na to, że tylko te doświadczenia kursantów, które mają związek z celami kursu, winny być włączane do procesu nauczania.

Myślenie społeczne i egzemplifikacja prowadzą do osiągnięcia celu ogólnego. Dzieje się tak, ponieważ proces nauczania:

- czyni powszechnymi konkretne doświadczenia,



- za punkt wyjścia bierze uczestników kursu jako „zwykłych ludzi” (a nie tylko jako bezrobotnych) mających doświadczenia zarówno zawodowe jak i życiowe,
- wiąże wiedzę z uczuciami i sprawami osobistymi,
- stanowi całość tematyczną — zarówno dla instruktora/lidera, jak i uczestników.

W ten sposób proces nauczania może odnosić się do osobistych doświadczeń i wchodzić w istotę tematów nadając im społeczną perspektywę.

## 1.2. Pedagogika dorosłych (andragogika)

Są pewne sprawy, które należy wziąć pod uwagę w procesie nauczania osób dorosłych. Niektóre z nich są pełne przeciwieństw, które mają wpływ na przebieg procesu nauczania.

Na kursach inspiracji paradoksy mogą pojawiać się, gdy:

- niektórzy z uczestników wiążą niepowodzenie z systemem oświatowym, mają złe doświadczenia z nim związane, ale jednocześnie oczekują tradycyjnego nauczania,
- występuje zjawisko niezadowolenia ze swojej obecnej sytuacji i jednocześnie czuje się, że jest się „wysłanym” na kurs,
- występuje uczucie, że nauczanie lub jego część jest zagrożeniem dla własnego obrazu, a jednocześnie chce się zdobyć nową wiedzę i stworzyć nowe możliwości działania,
- występuje obawa przed utratą twarzy, a jednocześnie chce się wzmocnić pewność siebie.

Te paradoksy stawiają instruktorowi/liderowi i procesowi uczenia się wymagania — okazanie szacunku dorosłemu kursantowi jako odpowiedzialnemu człowiekowi, który odpowiada za swoje własne życie, swoją autonomię i integralność, ukazanie mu kierunków działania i jego możliwości.

Instruktor winien uszanować opór w stosunku do zmian, pamiętając jednocześnie, że proces nauczania stawia uczestnikom wyzwania, które powodują, że nie mogą oni zostać w spoczynku, muszą zacząć działać.

Dlatego też ważne jest, aby instruktor/lider wskazywał na te paradoksy, tak, aby kursanci byli w stanie podjąć działania likwidujące je.

Przez aktywność i działanie osiąga się wgląd w swoje siły, ich wzmocnienie oraz pomnaża się możliwości działania. Udział uczestników w kierowaniu kursem jest zatem ważną częścią w planowaniu, przeprowadzeniu i podsumowaniu kursu.

### 1.3. Współdziałanie uczestników w kierowaniu kursem

Współkierowanie przez uczestników oznacza, że zarówno instruktor/lider jak i kursanci odpowiadają wspólnie za przebieg nauczania.

Dla instruktora/lidera współdziałanie uczestników w kierowaniu kursem oznacza, że:

- instruktor/lider odpowiada za to aby cele kursu były osiągnięte,
- instruktor-nauczyciel winien gruntownie zaznajomić się z sytuacją, doświadczeniami i oczekiwaniami uczestników,
- zadaniem instruktora/lidera jest inicjowanie i kontrola nad zawodowymi, pedagogicznymi i społecznymi elementami procesu uczenia się.

Dla kursantów oznacza to, że:

- stają się współodpowiedzialni za swój proces uczenia się, co wyraża się w gromadzeniu doświadczeń, działaniu i aktywności,
- aktywnie współuczestniczą w wyborze tematów, wyborze metody, w organizowaniu wycieczek, zapraszaniu wykładowców itp.,
- przez bieżącą ocenę nauczania mają wpływ na proces nauczania.

Zarówno instruktor/lider jak i kursanci mając wpływ na procesy zachodzące na kursie — są za nie odpowiedzialni. Kierowanie kursem powinno się odbywać na tyle otwarcie, aby instruktor/lider oraz uczestnicy znali i akceptowali wzajemnie swój zakres odpowiedzialności.

Bardzo ważne dla kursantów jest podkreślenie związku między doświadczeniami kursantów a współuczestniczeniem w kierowaniu kursem: to doświadczenia kursantów wyznaczają treści tematów — i w ten sposób planowanie — współuczestniczenie w kierowaniu kursem staje się logiczną konsekwencją i koniecznością, jeśli chce się osiągnąć cele kursu.

### 1.4. Atmosfera sprzyjająca uczeniu się

Atmosfera uczenia określa podstawy, na których zbudowane jest nauczanie — szczególnie, jeśli chodzi o poglądy społeczne. Atmosfera sprzyjająca uczeniu się to: równość, otwartość, zaufanie i zaangażowanie. Atmosfera ta pomaga w łamaniu mechanizmów obronnych i — co za tym idzie — wzbogaca osobowościowy rozwój uczestników o gotowość do uczenia się.

Treść i metody kursu inspiracji winny prowadzić do uświadomienia uczestnikom ich doświadczeń i kwalifikacji. Absolutnie konieczne jest stworzenie atmosfery sprzyjającej uczeniu się.

Znaczy to, że instruktor-nauczyciel jeszcze przed rozpoczęciem kursu musi zastanowić się, w jaki sposób stworzyć i zbudować taką atmosferę — zarówno rozpoczynając kurs jak i w czasie jego trwania.

Kursanci przyczyniając się sami do stworzenia odpowiedniej atmosfery uczenia się i kierowania przebiegiem kursu przez to, że uważają swoją obecność na kursie za wartościową i zgodną z ich życzeniami. W ten sposób stają się współodpowiedzialni zarówno za środowisko, w którym odbywa się nauczanie jak i za własny proces uczenia się. Ma również znaczenie dla rozwoju odwagi i zaufania do siebie, do własnych możliwości działania. Ma to również znaczenie dla rozwoju odwagi i zaufania do siebie, do własnych możliwości działania.

Wymaga to także od uczestników wchodzenia w relacje ludzkie oparte na równości, gdzie akceptuje się wzajemnie własne normy i poglądy oraz wzajemnie się inspiruje.

Z drugiej strony wymaga to zrozumienia i zaakceptowania faktu, że istnieją różne obszary odpowiedzialności (por. część rozdziału dotyczącą współudziału w kierowaniu kursem), co oznacza również asymetryczny stosunek nauczyciel-uczestnik, gdzie nauczyciel-lider ma większą wiedzę o treściach kursu i procesie nauczania.

Jednym z celów nauczania jest więc zmiana tej asymetrii/nierówności, jako że zarówno instruktor/lider jak i kursanci wspólnie rozszerzają swoje doświadczenia i zakres wiedzy.

Instruktor/lider, który nie jest przygotowany, by uczyć się od swoich kursantów, nie jest również w stanie wejść w równoprawny ludzki dialog, który jest podstawą pedagogiki dorosłych.

## **1.5. Sfera intymności (własne terytorium)**

Sfera intymności zakreśla prywatne życie osoby. Ta sfera może być różna w zależności od ludzi, z którymi dana osoba obcuje oraz sytuacji, w których uczestniczy. Sfera ta może być różna u różnych osób i w różnych sytuacjach, i dlatego też nauczyciel-lider musi uważać na sygnały ze strony uczestników, które mówią "Tu przebiega granica".

Instruktor/lider musi zapewnić, że granica intymności nie zostanie przekroczona — ani przez innych kursantów, ani przez zaproszonego wykładowcę, ani przez niego samego.

Jeśli ta granica zostaje przekroczona lub proces nauczania dotknie sfery doświadczeń, które są drażliwe, może się zdarzyć, że nastąpi zablokowanie u kursantów i ujawni się opór przeciwko procesowi uczenia się, lub, że kursant zrezygnuje.

Trzeba tu podkreślić, że kurs jest procesem edukacyjnym a nie terapeutycznym (gdzie uczestnicy występują w roli pacjentów lub klientów).

## 2. TREŚĆ KURSU

W poniższym rozdziale prezentuje się różne propozycje i pomysły co do treści kursu uwzględniające założenia pedagogiki opartej na doświadczeniu. Innymi słowy, są tutaj propozycje jak pracować kompleksowo i, jak konkretne doświadczenia uogólniać i ujmować je w aspekcie społecznym.

Porządek poszczególnych bloków tematycznych oraz ich elementów nie jest sztywny, muszą one bowiem być ułożone w ten sposób, by brały za punkt wyjścia konkretne uwarunkowania uczestników i czas trwania kursu.

### 2.1. Prezentacja kursu i uczestników

**Na początku kursu przedstawia się uczestnikom:**

a) Założenia kursu inspiracji.

Precyzuje się intencję kursu. Jest nią inspirowanie uczestników do działania oraz doradzanie im — przez proces nauczania — zarówno indywidualnie, jak i grupowo jak te działania realizować.

b) Co to jest kurs inspiracji.

Istotne jest, by nie ograniczać tu treści kursu i żeby ukazać uczestnikom główne jego założenia m.in. że będzie się pracować nad doświadczeniami kursantów i uogólnieniem ich, by wzmocnić możliwości działania uczestników.

c) Jakie są zadania kursu?

Wprowadza się tutaj pojęcie indywidualnego planu działania i wyjaśnia jego znaczenie dla kursu. Można tu przytoczyć przykłady, z czego może się składać motywacja i inspiracja — oraz można podkreślić znaczenie współdziałania kursantów w celu osiągnięcia wyznaczonych celów. Wyjaśnia się, na czym polega współdziałanie w kierowaniu kursem przez uczestników i jakie występują w nim sfery odpowiedzialności oraz co taki proces daje odpowiednio nauczycielowi/liderowi i kursantom.

Kurs można przeprowadzić w instytucji szkoleniowej lub w innej placówce.

Przedstawia się kursantom praktyczne warunki kursu, można też zapoznać ich z instytucją, w której odbywa się kurs, pokazując co jeszcze się w niej dzieje, tak, żeby kursanci czuli się tam swobodnie.

#### d) Oczekiwania uczestników w stosunku do kursu.

Oczekiwania uczestników są tym, co wiąże cele, zakres planowania i współuczestniczenie w kierowaniu.

Dlatego też można zaproponować, żeby uczestnicy sformułowali swoje oczekiwania. W ten sposób będzie jasne, jakie cele można, a jakich nie można zrealizować w ramach kursu i zgodnie z jego celami.

Oczekiwania uczestników sygnalizują instruktorowi/liderowi także, jak uczestnicy widzą siebie i swoją sytuację.

#### *PROPOZYCJA: Oczekiwania uczestników w stosunku do kursu*

*Można to zrealizować przez rundę wypowiedzi, w których kursanci ustnie formułują swoje oczekiwania, tak, że tworzy to podstawę dla wspólnego planowania treści i formy kursu.*

*Druga możliwość to praca uczestników nad sformułowaniem swoich oczekiwań — w grupach. Następnie grupy przedstawiają rezultaty sobie nawzajem — np. na kartkach papieru zawieszanych na tablicy czy ścianie — co daje podstawę opracowania treści kursu. Można również zostawić te teksty na ścianie przez cały przebieg kursu, by uczestnicy w czasie jego trwania i na koniec mogli wynieść korzyści dla siebie porównując jego cele i swoje oczekiwania.*

*Inną możliwością jest włączenie sformułowania oczekiwań w rundę prezentacji, tak, żeby było można już wtedy rozpocząć dalsze planowanie kursu.*

Niezależnie od tego, jak się pracuje nad oczekiwaniami, instruktor/lider musi być świadom, że są one częścią procesu uczenia się i dlatego mogą mieć wpływ na jego przebieg. Oznacza to, że w czasie kursu może powstać zapotrzebowanie na pracę nad tematami, których na początku kursu nie przewidywano. W takiej sytuacji uczestnicy muszą wspólnie przedyskutować tę sprawę i zaproponować rozwiązanie. Ale to instruktor/lider odpowiada za osiągnięcie celów i za zachowanie ciągłości kursu.

Na niektórych kursach — lub u niektórych kursantów — zdarza się, że są negatywne oczekiwania, lub w ogóle nie ma żadnych. W takim przypadku powinno pozwolić się na ujawnienie frustracji i negatywnych oczekiwań, by nie blokowały one pozytywnych przeżyć i doświadczenia oraz procesu uczenia się.

To, że kursanci nie mają żadnych oczekiwań może być wyrazem utraty przez nich nadziei w stosunku do „systemu” i ich własnej sytuacji. Może to też odzwierciedlać ich niepewność w stosunku do celów kursu inspiracji

i fakt, że nie wiedzą czego oczekiwać. Może to w końcu znaczyć, że są otwarci i gotowi: „musi się wreszcie coś stać” — jednak bez żadnych konkretnych wyobrażeń i oczekiwań.

W takiej sytuacji instruktor/lider winien, podczas prezentacji, słuchać uważnie, jakie są ukryte oczekiwania i ewentualnie wskazywać na nie.

Może okazać się konieczne, żeby instruktor/lider sam zaplanował pierwsze dni, w czasie których z reguły formułuje się oczekiwania, które można wykorzystać do celów kursu.

Może być owocne ukazanie tego procesu uczestnikom, tak że będzie jasne dla nich, iż następuje już pewien wewnętrzny proces sprzyjający zmianom.

## Prezentacja uczestników

Celem takiej prezentacji jest poznanie niektórych z bardziej istotnych doświadczeń uczestników. Ponieważ instruktor/lider należy również do kręgu uczestników, jest ważne, by także się przedstawił.

W ten sposób kursanci mają okazję poznać instruktora/lidera jako kogoś więcej — niż tylko osobę pośredniczącą w przekazywaniu informacji i zawodowych problemów.

Kursanci muszą znać cel prezentacji, tak, żeby nie odczuwali jej jako konieczności przekazywania swoich osobistych uczuć i przeżyć. Muszą wiedzieć, że ich doświadczenia mają być wkładem do procesu uczenia się. Warto w tym miejscu podkreślić, że każdy sam wyznacza granicę swoich wypowiedzi (por. część dotyczącą sfery intymności, s. 19).

Aby od początku wytworzyć atmosferę sprzyjającą uczeniu się decydujące jest, żeby uczestnicy jak najszybciej poznali swoje imiona. Wzajemne poznanie jest ogólnie rzecz biorąc, istotną częścią dobrego funkcjonowania nauczania, zarówno pod względem zawodowym jak i społecznym.

Prezentację można podzielić na wiele etapów.

Runda pierwszego dnia może być ograniczona do nazwisk, wieku, wykształcenia, oczekiwań co do kursu i in. a później w czasie kursu można pracować nad np. metodą analizy biografii (por. s. 34).

### *PROPOZYCJA: Prezentacja uczestników*

#### *1. Metoda wywiadu (interview)*

*Uczestnicy dobierają się po dwie lub trzy osoby (które się nawzajem nie znają) i pytają się nawzajem (na zmianę) np. o:*

- *wiek,*
- *miejsce zamieszkania,*
- *swoją osobistą sytuację jako bezrobotnego,*
- *doświadczenie zawodowe*
- *doświadczenia związane ze szkołą i wykształceniem,*

- *stosunki rodzinne,*
- *życzenia związane z przyszłością,*
- *oczekiwania w stosunku do kursu,*
- *3 rzeczy, które się lubi,*
- *3 rzeczy, których nienawidzi lub się boi.*

*Ewentualnie jako pomoc można dać uczestnikom hasłową listę słów. Po wyznaczonym czasie grupy zbierają się razem i uczestnicy opowiadają — nie o sobie — ale o swoich rozmówcach. Można to uzupełnić dyskusją, jak poszczególne biografie odpowiadają własnemu obrazowi uczestników i temu co o sobie opowiedzieli.*

*Sformułowane wypowiedzi będą często pokazywały wyraźnie, jakiego rodzaju podejście trzeba najlepiej zastosować w stosunku do kursantów.*

## Metoda wywiadu

Instruktor/lider rozmawia z uczestnikami po kolei — w ten sposób, że pozostali uczestnicy są włączeni do rozmowy.

Dobrze jest, żeby w związku z prezentacją dać uczestnikom kilka pomysłów do planu działania i zadawać pomocnicze pytania, tak, aby od początku kursu mogli rozważyć pewne sytuacje.

Zadaniem instruktora/lidera od początku kursu jest wskazywanie jak wspólne doświadczenia i różnice mogą wzbogacić obraz i dać założenia kursu, które są tworzone przez grupę.

W ten sposób nauczanie ma charakter dynamiczny. Decydujące dla jakości rezultatów jest to, że instruktor/lider widzi, iż wielowymiarowość i różnorodność przynosi owoce i jest pozytywna. Dzięki temu możliwe jest ułożenie puzzli z doświadczeń uczestników i wykorzystanie ich jako egzemplifikację.

## **2.2. Człowiek i społeczeństwo**

Celem tego bloku tematycznego jest zrozumienie przez uczestników związku między indywidualnym obrazem własnej osoby i społecznym uwarunkowaniem wartości — oraz uświadomienie sobie, że podlegają one ciągłym zmianom. Przez takie zrozumienie siebie samego i otaczającego świata jako zmieniających się wartości osiąga się wzmocnienie zdolności i możliwości działania u uczestników.

Ważne jest, że kursanci mają zarówno wspólne jak i odmienne doświadczenia i przeżycia. Różnice mogą pokazywać osobowościowe, kulturalne i socjalne wzorce, które są decydujące dla sposobu w jaki każdy radzi sobie np. w sytuacji bezrobocia.

Suma wspólnych doświadczeń buduje podstawę rozwoju myślenia społecznego. W ten sposób widzi się konsekwencje bezrobocia nie tylko jako

indywidualny problem, ale jako wspólny problem mający pewne społeczne przyczyny. Biorąc je pod uwagę każdy powinien wykorzystać optymalnie swoje możliwości działania.

Ten blok tematyczny składa się z trzech zagadnień:

1. Znaczenie pracy i problemu bezrobocia dla człowieka.
2. Wychowanie i przystosowanie społeczne.
3. Indywidualne i społeczne wartości wykształcenia.

Za punkt wyjścia bierze się konkretne doświadczenia bezrobotnych uczestniczących w kursie. Pracuje się nad nimi w taki sposób, aby uczestnicy otrzymali szersze i głębsze zrozumienie związków pomiędzy człowiekiem, wykształceniem i społeczeństwem.

### *PROPOZYCJA: Blok tematyczny 2: Człowiek i społeczeństwo*

*1) Jednym ze sposobów pracy nad treścią kursu jest umożliwienie kursantom (w grupach) przedstawienia listy plusów i minusów bycia bezrobotnym. Następnie wszyscy zbierają się i grupują te określenia w tematy. Mogą to być np.:*

- *współczesne pojęcie pracy,*
- *znaczenie pracy dla tożsamości w naszej kulturze,*
- *bezrobocie i wykształcenie,*
- *znaczenie wychowania i socjalizacji dla przygotowania do możliwości bycia bezrobotnym,*
- *mężczyźni i kobiety na rynku pracy.*

*Następnie uczestnicy dzielą się na grupy tematyczne, które mają za zadanie znalezienie przykładów na znaczenie tematu dla zrozumienia własnej sytuacji oraz zaprojektowania pomysłów na ewentualne zmiany i konkretne możliwości działania.*

*Na koniec grupy przedstawiają sobie nawzajem rezultaty, tak, żeby został pokazany związek między osobistymi doświadczeniami uczestników i ich społecznymi uwarunkowaniami.*

*2) Innym sposobem pracy w ramach bloku tematycznego nr 2 jest użycie analizy modelu życia (stawiający na karierę, samodzielność czy bycie zwykłym pracownikiem) w pracy nad konkretnymi doświadczeniami uczestników. Przedstawia się uczestnikom trzy modele życia i ich szczegółową charakterystykę, zwłaszcza różne spojrzenia na pracę.*

*Następnie uczestnicy pracują w grupach nad usytuowaniem siebie w stosunku do tych modeli, dyskutując co one znaczą dla ich własnej percepcji pracy i bezrobocia oraz dla ich stosunku do wykształcenia. Zadaniem instruktora/lidera jest tutaj pomagać grupom, tak, by konkretne doświadczenia uczestników były ujmowane w aspekcie społecznym.*

*Można to wyeksponować przez narysowanie „linii pokoleń” na tablicy, gdzie uczestnicy przedstawiają, jaki model życia charakteryzował ich dziadków, rodziców i wreszcie ich samych. Wiele załamań i przełomów*



*w kulturowych modelach życia ma odzwierciedlenie w zmianach w strukturze rodzinnej, strukturze zawodowej i ogólnie w społeczeństwie w tym stuleciu.*

*Wkracza tutaj indywidualna biografia, która ogólnie odzwierciedla historię. Modele życia można również wykorzystać, by naświetlić związek między pracą, wykształceniem, wychowaniem i socjalizacją.*

*Konkretnie można to zorganizować przez zapoczątkowanie dyskusji o modelach wychowania i socjalizacji w poszczególnych modelach życia i różnych okresach oraz o tym co to oznacza dla samopercepcji i możliwości działania u pojedynczego uczestnika.*

*Wreszcie przydatne może być rozważenie, jakie znaczenie dla rozwoju tożsamości ma zmiana modelu życia czy znajdowanie się w obszarach granicznych między nimi.*

*Jest bardzo ważne, by uczestnicy przez tę analizę spostrzegli możliwości tkwiące w nich samych i w poszczególnych modelach życia. W ten sposób analiza jest ukierunkowana i kończy się konkretnymi pomysłami i inicjatywami w stosunku do pracy i wykształcenia.*

*Jako inne sugestie w związku z pracą w obrębie drugiego bloku tematycznego można wymienić metodę analizy historii życia, „kuźnię przyszłości” (por. opis w rozdz. 5: Sposoby uczenia się i metody pracy), filmy wideo związane z pracą i in.*

Niezależnie od tego, jak będzie realizowany ten blok tematyczny, instruktor/lider musi być świadom, że bezrobocie jest dla uczestników bardzo drażliwym tematem.

Wielu z uczestników twierdzi, że nie przyszli na kurs, żeby uczyć się o bezrobociu, tę sytuację znają. Często jednak może powstać zapotrzebowanie na rozważania o konsekwencjach bezrobocia. Uczestnicy muszą być elastyczni, by odpowiednio „wmontować” nowe elementy w proces budowania programu kursu.

### **2.3. Możliwości zatrudnienia i kształcenia się**

Celem jest tutaj ocena własnych kwalifikacji uczestników na tle ogólnego rozwoju wymagań zawodu. Ocena ta ma inspirować skierowanie np. na uaktualnienie własnych kwalifikacji, rozszerzenie pola szukania pracy, konkretne inicjatywy związane z kształceniem się i in.

Ten blok tematyczny składa się z trzech zagadnień:

1. Wymagania kwalifikacyjne na rynku pracy teraz i w przyszłości.
2. Sytuacja na rynku zatrudnienia.
3. Możliwości kształcenia się.

*Ten blok tematyczny można realizować następująco:*

**PROPOZYCJA:** Możliwości zatrudnienia i kształcenia się

*Przy pomocy wybranych ogłoszeń o pracę należy wyjaśnić, co oznaczają poszczególne wymagania kwalifikacyjne. Następnie ustala się, jakie z nich posiadają uczestnicy, a jakie muszą zdobyć by mieć odpowiednie kwalifikacje do danej pracy.*

*Biorąc to za punkt wyjścia rozważa się jak i dlaczego różne typy kwalifikacji i wymagania kwalifikacyjne rozwijają się i jak będą rozwijać się w przyszłości.*

*Można tutaj wykorzystać niektóre doświadczenia uczestników dotyczące zmian profilu zawodu, które wiążą się z rozwojem struktury kwalifikacji i zatrudnienia ogólnie. Można tu dodać wiadomości o sytuacji na regionalnym rynku pracy. Istotne jest, by nie była to tylko formalna informacja o liczbie ewentualnych wolnych miejsc pracy. Chodzi tu raczej o naświetlenie tendencji rozwoju na lokalnym rynku pracy oraz o dyskusję na temat relacji między kwalifikacjami uczestników a tymi tendencjami.*

*Ważne jest także uaktualnienie własnych szeroko pojętych kwalifikacji uczestników. Gdzie i jak mogą zdobyć ewentualnie brakujące dodatkowe kwalifikacje? Jak je uaktualniać kiedy jest się bezrobotnym? Jakie są możliwości i warunki kształcenia?*

*By odpowiadać i pracować nad tego typu pytaniami można włączyć w ten proces doradcę zawodowego z urzędu pracy, by pojedynczy uczestnik wiedział, jakie istnieją propozycje i możliwości pracy i kształcenia oraz jak praktycznie da się je wykorzystać.*

*Zamiast ogłoszeń o pracę punktem wyjścia może być tutaj opracowanie przez wszystkich listy 10 czynności, w których jest się dobrym i 5 czynności, w których chce się być lepszym.*

*Wielu uczestników będzie w przysłowiowej kropce i będzie potrzebowało pomocy. Jest tutaj ważną rzeczą, by przedyskutować dlaczego jest to trudne (spowodowane skromnością, szczególnym wychowaniem itp.), tak, by pojedynczy uczestnik nie odczuł, że nic nie potrafi.*

*Kursanci zwykle nie myślą w kategoriach kwalifikacji, ale umiejętności: umiem gotować, umiem rozmawiać z innymi itp. Jest tutaj ważną rzeczą, by przelożyć zdolności i umiejętności na język kwalifikacji. Umiejętność opiekiowania się dziećmi zawiera np. następujące szeroko pojęte kwalifikacje: odpowiedzialność, pomysłowość, cierpliwość, umiejętność organizowania pracy i inne.*

*Kiedy umiejętności są przetransponowane na język kwalifikacji, należy je powiązać z ogólnym rozwojem kwalifikacji, sytuacją na rynku zatrudnienia i możliwościami kształcenia się.*

Na kursach, na których uczestnicy stanowią grupy jednorodnie zawodowo, można zaproponować, by uczestnicy — w grupach — opisali jakie kwalifikacje są charakterystyczne dla osób z wyższym wykształceniem, kierow-

nictwa średniego szczebla, pracowników np. browaru itd. Biorąc to za punkt wyjścia można zaplanować sposób zwiększenia możliwości zdobycia pracy oraz zastanowić się jak wykorzystać posiadane kwalifikacje.

Ogólnie rzecz biorąc, można ukierunkować rozważania nad możliwościami zatrudnienia i wykształcenia na sferę działania przez powiązanie tego tematu z techniką poszukiwania pracy, np. w jaki sposób uczestnicy mają przedstawić swoje kwalifikacje w podaniu o pracę i/lub rozmowie kwalifikacyjnej.

W tym kontekście ważne jest, by instruktor/lider podkreślił, że kurs inspiracji nie jest kursem, na którym uczy się szukania pracy.

### *PROPOZYCJA: Szukanie pracy*

*Można tutaj analizować dalej ogłoszenia o pracy, które były użyte do dyskusji o kwalifikacjach i wymogach kwalifikacyjnych.*

*Uczestnicy kursu piszą podanie wraz z życiorysem/CV w związku z konkretnym ogłoszeniem. Życiorysy opracowuje się indywidualnie, tak, że każdy otrzymuje konkretny efekt swojej pracy, który może wykorzystać w dalszym poszukiwaniu pracy.*

*Zaletą jest użycie do tego celu komputerowego edytora tekstu, ponieważ wielu uczestników przez kontakt z ekranem przezwycięży ewentualne zahamowania związane z pisaniem. Inną zaletą tego rozwiązania jest, że wielu spróbuje czegoś, czego nigdy przedtem nie próbowali lub nie odważyli się spróbować i w ten sposób zostaną przekroczone pewne granice, co rozszerzy rozumienie przez uczestników ich własnych kwalifikacji.*

*Podania o pracę można pisać w grupach. Oczywiście jest to ze szkodą dla indywidualnego charakteru podań, ale z drugiej strony ma tę zaletę, że dyskusja nad rezultatami nie będzie krytyką indywidualnego opisu swojej osoby, lecz będzie to dyskusja nad zasadami i techniką pisania podań.*

*Jeśli grupa jest nieśmiała, nie przyzwyczajona do pisania, można wspólnie napisać podanie na tablicy. Zadaniem instruktora/lidera jest tutaj oczywiście zorganizowanie dyskusji o zaletach i wadach podawania poszczególnych informacji w podaniach.*

*Innym sposobem przygotowania podań o pracę jest analiza przyniesionych przez uczestników ich własnych podań, nad którymi się dyskutuje i które się poprawia. Sytuacja ta jednak wymaga dużego stopnia otwartości i zaufania w grupie.*

*Ponadto kursanci mogą uczestniczyć w symulowanych rozmowach kwalifikacyjnych w formie zorganizowanej „zabawy w teatr” nawiązującej do ogłoszeń i/lub podań o pracę. W obszarach, gdzie stosuje się najczęściej rozmowy kwalifikacyjne, jest oczywiste, że pracuje się wyłącznie nad tą formą.*

*Daje to sposobność do dyskusji o języku, mowie ciała, sposobach zachowania się, poczuciu własnej wartości, itp.*

*Instruktor/lider musi tu wspierać uczestników i zapewnić, że praca posuwa się naprzód, tak, by uczestnicy nie odbierali jej negatywnie: „Jeśli jest to tak trudne, to się chyba nie ośmielę”.*

*Można się wymieniać rolą pracodawcy w symulowanej rozmowie, instruktor/lider może się również podjąć tej roli lub jeśli to możliwe można to połączyć z wizytą pracodawcy z lokalnego rynku pracy.*

*Jest wreszcie możliwe zbudowanie mini-kursu o możliwościach zatrudnienia i wykształcenia, który z punkt wyjścia brałby opracowanie życiorysów. Dalej prace się nad własnymi kwalifikacjami uczestników, rozwojem kwalifikacji i zatrudnienia i nad konkretnymi inicjatywami, ogólnie rzecz biorąc — rozważa się w jaki sposób uczestnicy mogą zwiększyć swoje szanse znalezienia pracy.*

Ponieważ wiele tematów w ramach obu bloków tematycznych „człowiek i społeczeństwo” i „możliwości zatrudnienia i kształcenia się” zarówno praktycznie jak i teoretycznie jest ze sobą związanych jest oczywiste, że należy traktować je jako całość i odwoływać się do pewnych już dokonanych ustaleń.

Instruktor/lider może — ze względu na czas — wcześniej przygotować katalog tematów, z których uczestnicy wybierają temat, który uważają za przydatny i istotny.

Przykładem takiego tematu może być: „Dlaczego jest większość kobiet (mężczyzn, ludzi młodych itp.) w grupie?” (Czy jest to odzwierciedlenie sytuacji na lokalnym, krajowym rynku pracy?).

Biorąc za punkt wyjścia ten temat pracuje się dalej nad związanymi z nim zagadnieniami np.: wzorce wychowania i socjalizacji, kobiety i mężczyźni na rynku pracy, jakie grupy szczególnie dotyka bezrobocie, możliwości zatrudnienia i in.

Wnioski z tej części można przedyskutować i włączyć jako część indywidualnych planów działania uczestników.

## **2.4. Indywidualne plany działania**

Jak wynika z planu nauczania osobisty indywidualny plan działania jest planem działalności pojedynczego uczestnika po zakończeniu kursu.

Celem planu działania jest, aby to, czego uczestnicy nauczyli się na kursie, wskazywało im drogę w przyszłość i pomagało pracować dalej nad pomysłami i inspiracjami wyniesionymi z kursu.

Praca nad indywidualnym planem działania nie jest wyizolowaną częścią kursu, ale zintegrowaną częścią ogólnej zawartości. Ponadto plan działania jest częścią dalszej współpracy z doradcą zawodowym z urzędu pracy.

Plany oczywiście mogą zawierać również marzenia, ale jeśli kursanci mają osiągnąć z nich korzyść po zakończeniu kursu, muszą one zawierać realistyczne cele i strategie. Plan działania może więc dla jednych być dobrze opracowanym planem kształcenia się z jasno wyrażonym celem, dla innych może ograniczać się do planu zapisania się na krótki kurs.

Zadaniem instruktora/lidera jest już pierwszego dnia wprowadzić pojęcie planu działania jako istotnej części kursu — i wyjaśnić w jaki sposób pracuje się nad nim.

### *PROPOZYCJA: Indywidualny plan działania*

*Jedną z możliwości jest zorganizowanie „kuźni przyszłości” (zob. rozdz. 5.2. s. 38). Tutaj możliwe jest wyrażenie marzeń i wizji. Ta forma pracy kończy się konkretnymi działaniami. Nadrzędnym tematem może być np.: „W jaki sposób dostanę pracę?”*

*Inną możliwością jest wykorzystanie innych elementów z zawartości kursu w dyskusjach nad różnymi tematami, konkretnymi pomysłami i inicjatywami np. w jaki sposób uczestnicy mogą zdobyć nowe kwalifikacje, czy mogą pozytywnie wykorzystać okres, kiedy pozostają bezrobotni, czy polepszyć technikę poszukiwania pracy itp.*

*Indywidualny plan działania można również wprowadzić używając metodę przypadku. Biorąc za punkt wyjścia fikcyjną osobę i sytuację uczestnicy w grupach próbują — doradzać oraz proponować konkretne możliwości działania. Następnie uczestnicy dyskutują o własnej sytuacji i możliwości jej zmiany.*

Nie chodzi tu o to, by instruktor/lider był profesjonalnym doradcą ds. społecznych czy doradcą w sprawach wykształcenia czy zawodu. Najważniejsze jest, żeby uczestnicy wiedzieli dokąd się zwrócić z prośbą o informację i poradę.

Ponadto można zachęcić uczestników, by oprócz normalnych czynności po zakończeniu kursu, indywidualnie porozmawiali z doradcą zawodowym w urzędzie pracy.

Istotne jest, by indywidualny plan działania nie był traktowany jako element kończący kurs. Plan działania jest podsumowaniem i konkretyzacją tych procesów, które każdy uczestnik przeszedł — w kierunkach, gdzie czuje się zainspirowany do dalszej pracy.

### 3. PODSUMOWANIE I OCENA

Na kursach inspiracji celem oceniania jest po pierwsze podsumowanie procesu uczenia się uczestników jako część indywidualnego planu działania. Po drugie jest oceną stopnia osiągnięcia celów kursu.

Ocenianie w czasie kursów inspiracji spełnia trzy funkcje:

- ocenianie uczestników, ich uwarunkowań i indywidualnego rozwoju, który zachodzi w czasie kursu
- bieżąca ocena postępów w procesie nauczania
- kończąca ocena, która obejmuje cały kurs i ukazuje perspektywę.

Celem oceniania uczestników jest pokazywanie im na bieżąco, jakie są szanse w stosunku do wymagań rynku pracy i ich własnych życzeń i oczekiwań.

W ramach oceniania zarówno uczestnicy, jak i instruktor/lider są włączeni w proces, w którym obie strony grają ważną rolę.

Instruktor/lider powinien już na początku kursu zaznaczyć, że ocenianie stanowi istotną część kursu.

#### *PROPOZYCJA: Ocenianie uczestników*

*Instruktor może tak zorganizować program, by wykorzystane były doświadczenia, szanse i szeroko pojęte kwalifikacje w celu ich dalszego rozwoju. Ocenianie w ten sposób będzie naturalną częścią każdej części programu kursu. Można tutaj np. zaproponować uczestnikom pisanie dziennika. Mogą to być indywidualne, osobiste notatki, które są wspierane pytaniami typu:*

- *Które z twoich osobistych celów już osiągnąłeś(łaś)?*
- *Co przeszkadza ci w osiągnięciu tych celów?*
- *Co robisz dobrze?*
- *W jakim zakresie chciałbyś udoskonalić swoje umiejętności?*

*Jeśli runda prezentacji przebiega w parach, można też pozwolić w ramach tych par na zawarcie „umowy” między nimi o ich indywidualnym rozwoju w czasie kursu.*

Istotną rzeczą przy ocenie jest, by uczestnicy przeżywali to jako coś pozytywnego, co wspiera ich zawodowy i osobowościowy rozwój.

Celem bieżącej oceny i podsumowania procesu nauczania jest ukazanie uczestnikom, w jaki sposób proces ten postępuje w porównaniu z celami

kursu oraz osobowościowym i zawodowym rozwojem uczestników. Ocenianie można użyć do planowania nowego programu lub do zmian w już zaplanowanych częściach kursu. W ten sposób ocenianie staje się naturalną i dynamiczną częścią procesu uczenia się.

### *PROPOZYCJA: Bieżąca ocena i podsumowanie*

*Konkretnie można to zrobić w czasie spotkania rano lub po południu, gdy każdego dnia wyciąga się wnioski dotyczące zakresu tematycznego, nad którym się pracowało oraz rozmawia o korzyściach z tego wynikających. Ważne są tutaj zapisy z prowadzonego dziennika.*

*Inną możliwością jest, by grupa wspólnie (przy pomocy wyznaczonej osoby) pisała notatki w hasłowej formie na kartkach zawieszonych na tablicy lub ścianie. Te notatki mogą utworzyć podstawę bieżącego uaktualniania zakresu kursu i kończącej oceny.*

*Celowe może być tutaj ocenianie zakresu tematycznego tak, że następuje podsumowanie i ocena zarówno efektu, jak i procesu.*

*Powinno się np., przy opracowywaniu mniejszych projektów, prac w grupach itp. oceniać wg efektu (produktu) i wg procesu, który zachodził w grupie np.: proces współpracy w grupie.*

*Celowa może być ocena w połowie kursu, by podsumować pierwszy tydzień i zaplanować następny. Do tego typu oceny można wykorzystać następującą grę:*

*Każdy uczestnik dostaje kartkę A4, którą dzieli na dwie połowy pionową kreską. Po prawej stronie kartki każdy z uczestników pisze 1–3 hasła, słowa, względnie krótkie zdania, które są odpowiedzią na pytania zadane przez instruktora/lidera. Jednym z takich pytań może być np.:*

*„Jak sądzisz, co zdarzyło się dobrego na kursie w tym tygodniu?”*

*Kiedy wszyscy uczestnicy zapisali słowa lub zdania, kartki (bez nazwisk) krążą po klasie. Kiedy uczestnik otrzymuje kartkę od osoby siedzącej obok, zaznacza „ptaszkiem” po lewej stronie papieru obok danego słowa/zdania, czy zgadza się z oceną.*

*Kiedy wszystkie kartki dotarły do wszystkich uczestników i uczestnik ponownie otrzymuje swoją kartkę, instruktor/lider zapisuje na tablicy te słowa/zdania, które otrzymały największe poparcie. Następnie dyskutuje się szczegółowo poszczególne słowa/zdania, by lepiej przygotować program następnego tygodnia.*

Ocenę i podsumowanie w połowie kursu można zorganizować oczywiście na wiele sposobów, ale najstotniejszą sprawą jest powiązanie jej z następną częścią programu, by wszyscy uczestnicy z chęcią przyszedli na następne zajęcia.

Kończącą ocenę organizuje się stosując formalne kwestionariusze. Jako kontynuację i jako uzupełnienie istotne jest zorganizowanie również ustnego podsumowania i oceny.

Ważne jest, żeby każdy uczestnik mógł się wypowiedzieć. Podczas tej ustnej oceny instruktor/lider może prosić o wyjaśnienie, pogłębienie pytania, i aktywnie słuchać, by ukazać proces rozwoju.

Po to, by ocena zarówno dla instruktora/lidera jak i dla uczestników była procesem wiążącym się z działaniami w przyszłości, istotne jest, żeby przebiegała ona w sprzyjającej, przyjaznej atmosferze. Należy pamiętać np., że w ocenie chodzi nie o negatywną krytykę, że czegoś brakuje, lub, że coś można zrobić lepiej. Chodzi o pozytywną, konstruktywną krytykę, która stymuluje do dalszych działań.

By ocenianiu i podsumowaniu zapewnić naturalne miejsce w procesie nauczania, instruktor/lider może już przed rozpoczęciem kursu w ramach przygotowania do kursu opracować plan ocen. Należy tutaj rozważyć następujące rzeczy:

- Jak można ocenić czy osiągnięto cele?
- Jak można poznać uwarunkowania i oczekiwania uczestników?
- Jak przeprowadzać bieżącą ocenę?
- Kto ma być włączony w ten proces, np. na ile uczestnicy mają w nim uczestniczyć, by zapewnić ich współdecydowanie o kształcie kursu i odpowiedzialność?
- Kiedy przeprowadzić ocenianie?
- Co ma zawierać końcowa ocena?



## 4. PRZYGOTOWANIE INSTRUKTORA

Ogólne i nadrzędne cele kursów inspiracji to jest: motywowanie, aktywizowanie, uprawdopodobnianie możliwości działania uczestników muszą — przez pedagogiczne planowanie zostać sprecyzowane i dostosowane w stosunku do konkretnych możliwości uczestników.

Wymaga to od instruktora, by zachowując te nadrzędne cele, potrafił jednak poruszać się elastycznie w zależności od konkretnych życzeń kursantów i lokalnych możliwości.

By kurs stanowił całość konieczne jest, by instruktor/lider rozważył najpierw:

- Co udało się a co nie udało ostatnim razem?
- Co zmienić lub zrobić całkiem inaczej?
- Co wprowadzić nowego?
- Jak scharakteryzować grupę, która będzie uczestniczyła w kursie?
- Jak rozpocząć kurs, zorganizować rundę prezentacji i w ten sposób stworzyć sprzyjającą atmosferę nauczania?
- Jak podkreślić i w praktyce osiągać współudział w kierowaniu kursem?
- Kto i za co jest odpowiedzialny w czasie kursu?
- Jak wprowadzić indywidualny plan działania i jak pracować nad nim?
- Jak włączyć proces oceniania i podsumowywania w zakres kursu?

Ponadto przed kursem należy wstępnie umówić się z np. urzędem pracy, zakładami pracy, zaprosić wykładowcę itp., a następnie potwierdzić (lub ewentualnie odwołać), kiedy pozna się konkretne oczekiwania i warunki uczestników.

Biorąc to za punkt wyjścia instruktor/lider opracowuje ramowy plan, który jest poprawiany po rozpoczęciu kursu w zależności od życzeń i doświadczeń uczestników.

Następnie należy rozważyć następujące rzeczy:

- Które z doświadczeń kursantów są przydatne dla organizowania kursu?
- Jak dopasować tematy do dyskusji dla tej konkretnej grupy?
- Jakie materiały należy zastosować?
- Czy np. metoda analizy historii życia (biografii) będzie odpowiednia właśnie dla tej grupy?

Praca w ramach pedagogiki opartej na doświadczeniu znaczy, że codzienne przygotowywanie się i instruktora/lidera i uczestników jest najważniejsze, tak, że doświadczenia uczestników mogą być użyte jako przykłady.

Znaczy to, że instruktor/lider projektuje, jak konkretne doświadczenia mogą podlegać „obróbce” w stosunku do danego tematu mając na względzie ćwiczenie społecznego myślenia. Przykładem może tu być konkretne doświadczenie zwolnienia z pracy, które można rozpatrywać jako przykład ilustrujący rozwój technologiczny, zmiany profilów zawodowych i ogólnie zmiany w strukturze zawodowej.

Na koniec dobrze jest po zakończeniu kursu podsumować najważniejsze doświadczenia, które instruktor/lider nabył w ciągu jego trwania.

## **ROLA INSTRUKTORA W PORADNICTWIE GRUPOWYM**

### **Instruktor/lider może:**

- gromadzić doświadczenia uczestników kursu i stworzyć z nich punkt wyjścia do dalszej pracy
- aktywnie dbać, by wszyscy uczestnicy doszli do słowa („Niech wszyscy powiedzą to, co myślą. Co Pani o tym sądzi...?”)
- nadawać strukturę dyskusjom, które mają wiele tematów
- ujmować dyskusje/doświadczenia w perspektywie społecznej
- podsumowywać każdą dyskusję
- pomagać uczestnikom w wysławianiu się („Czy to znaczy, że Pana/Pani zdaniem...”) Uwaga! Nie można zmieniać treści merytorycznej i ładunku uczuciowego w wypowiedzi kursanta.
- wspierać chęć wypowiedzenia się u uczestników przez okazywanie zainteresowania i pokazywania tego w słowach i języku ciała
- okazywać akceptację, aprobatę, zachętę
- w przypadkach napiętych i drażliwych sytuacji oddramatyzować je przez pokazywanie normalności danej sytuacji, np. przez poproszenie innych kursantów o podzielenie się przeżyciami i przemyśleniami o podobnych sytuacjach
- wspierać uczestników przez ujawnienie swoich doświadczeń, myśli, uczuć i przeżyć
- wspierać szczególnie przez okazywanie szacunku i empatii.

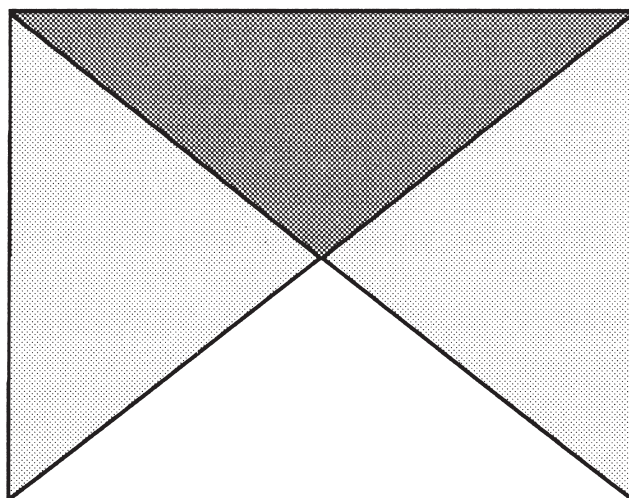
# PROPOZYCJA SCHEMATU DLA KLIENTÓW POZWALAJĄCA ZORIENTOWAĆ SIĘ W ICH OCENACH ROZMOWY DORADCZEJ ORAZ KURSU INSPIRACJI

Informacja

Poradnictwo

Psychoterapia

Wiadomości  
w centrum



Problemy  
osobiste  
w centrum

Gdzie umiejscowisz  
w tym schemacie

*Rozmowę z doradcą w urzędzie pracy*

*Kursy inspiracji*

Przedyskutuj pytania w grupie i uzasadnij odpowiedzi.

Wskazówki/przestrogi dla instruktora

# STROKES

## ZACHĘTA

- ☺ Gdy używasz nazwiska „klienta” powodujesz silny pozytywny *Stroke*. Nazwisko powinno być wymówione poprawnie.
- ☺ Zdolność koncentracji jest tajemnicą leżącą u podstaw umiejętności pamiętania nazwisk.
- ☺ Jeśli nie MOŻESZ przypomnieć sobie nazwiska klienta, zachowuj się jakbyś je znał.
- ☺ Praw swoim klientom komplementy – muszą one być szczerze i mówione w jak najlepszej intencji. To także pozytywne *Strokes*.
- ☺ Kiedy wykonasz swoją pracę dobrze, wtedy zasłużyłeś na swoją wypłatę.
- ☺ Pamiętaj, żeby uśmiechać się do „klientów”
- ☺ Unikaj „plastikowych” *strokes* – tzn. banałów i nic nie mówiących frazesów, które mogą negatywnie działać na klientów
- ☺ Unikaj sztucznych *strokes*, mszczą się one (pozytywny *stroke*, po którym bezpośrednio następuje jego zaprzeczenie)

**Pozytywne *strokes* są równie niezbędne dla człowieka jak jedzenie i picie**

*Stroke* – to „poklepanie (po ramieniu).

Po angielsku *stroke* oznacza zarówno „poklepanie (po ramieniu) jak i „zawał serca”.

## 5. METODY PRACY

W poniższym rozdziale przedstawione są formy nauczania i metody, które sprzyjają osiągnięciu celów kursu inspiracji.

Metody przedstawione są w skrócie. Ponieważ kilka z tych metod jest stosowanych w innych dziedzinach aktywności, może być czasami konieczne dalsze przystosowanie metody do ram i celów kursu inspiracji.

### 5.1. Metoda analizy historii życia (autobiografii)

Punktem wyjścia w tej metodzie są wspomnienia z własnego życia. Przez słuchanie wspomnień innych osób przywołuje się do życia własne wspomnienia, które później można uogólnić i przedstawić w odniesieniach społecznych.

Metoda sprzyja wprowadzeniu wymiaru historycznego, tak, że można jednostkowe biografie analizować na tle rozwoju społecznego.

Indywidualna historia staje się w małej skali egzemplifikacją — dużej skali.

Ze względu na ograniczony czas dobrze jest już w fazie wstępnej ograniczyć wspomnienia tak, by dotyczyły określonego tematu. Jeśli np. wybierze się tę metodę do analizowania tematu wychowania i socjalizacji, należy ograniczyć się do wspomnień z dzieciństwa dotyczących wychowania danej osoby.

**Metoda ta dzieli się na cztery fazy:**

#### I. Faza wstępna

Przedstawia się metodę grupie, po czym grupa dzieli się na mniejsze 4–5-osobowe zespoły.

#### II. Interview

Uczestnicy opowiadają w mniejszych grupach kolejno, biorąc za punkt wyjścia wybrany temat, wspomnienia z własnego życia, podczas gdy pozostałe osoby w grupie słuchają i zadają pytania.

Kiedy wszyscy opowiedzą już swoją historię, wybiera się w grupie jedną osobę, która ma opowiedzieć jak zmieniał się obraz określonego wspomnie-

nia zaczynając od dzieciństwa, a kończąc na czasie obecnym. Pozostałe osoby w grupie stymulują opowiadanie przez stawianie pytań.

### III. Opracowanie

Interview/wywiad jest w tej fazie opracowywany w grupie w postaci np. artykułu, nagrania na taśmę magnetofonową, planszy itp. Jest tutaj istotne, by instruktor/lider wyjaśnił uczestnikom na co należy położyć nacisk np. na: historyczne konsekwencje lub ważne historyczne punkty odniesienia.

### IV. Przedstawienie

Efekt pracy zespołu grupy przedstawia się całej grupie, która na tej podstawie wspólnie może wybrać tematy jak np.: szkoła/wykształcenie, praca najemna, wychowanie, rodzina, tematy, nad którymi chce dalej pracować. Ważne jest, by rozważania ujmowane były perspektywicznie i były spostrzegane w kontekście procesów rozwoju społecznego.

## **5.2. „Kuźnia (warsztat) przyszłości”**

„Kuźnia przyszłości” to warsztat, w którym „wykuwa” się swoją przyszłość.

Jest to forma pracy lub metoda, w której punktem wyjścia jest temat, który dotyczy uczestników lub który uczestnicy koniecznie chcą poruszyć.

Jest wiele wariantów tej metody i czasu jej trwania. Od warsztatu jednodniowego do obejmującego cały proces nauczania. Wspólną cechą ich wszystkich jest jednak, że uczestnicy przez pracę w warsztacie przechodzą proces, w czasie którego rozpoczynając od fazy krytyki poprzez fazę utopii osiągają fazę działania.

„Kuźnia przyszłości” składa się z czterech faz z określonymi regułami, o których realizację dba osoba prowadząca ten warsztat.

### I. Wstęp

W tej fazie metoda i jej reguły są przedstawione uczestnikom.

Na ścianach sali rozwiesza się kartki papieru. Stoły odstawia się na bok i krzesła są tak ustawione, żeby wszyscy widzieli kartki wiszące na ścianie.

### II. Krytyka

Biorąc za punkt wyjścia wspólny uzgodniony temat uczestnicy formułują krytyczne uwagi w formie haseł, słów lub zdań, odnoszące się do podjęte-

go problemu. Są one zapisywane na kartkach wiszących na ścianie przez instruktora/lidera lub na zmianę przez uczestników. Nie można głośno komentować proponowanych słów.

Kiedy wyczerpuje się zapas słów lub kiedy umówiony czas się skończył, kierujący „kuźnią” może wspólnie z uczestnikami ewentualnie zebrać punkty krytyki w grupy tematyczne.

Następnie każdy z uczestników dostaje 5 punktów, które przyznaje się temu lub tym słowom/hasłom, które dana osoba uważa za wartę rozważania. Określenia, które dostały najwięcej punktów, stają się tematem, nad którym pracuje się dalej w fazie utopii.

Na zakończenie fazy krytyki słowa/hasła czy zdania przetwarzane są na terminy przeciwstawne, mające pozytywny wymiar.

### III. Faza utopii

Nowe kartki papieru zawieszane są na ścianie. „Na rozgrzewkę” do rozbudzenia wyobraźni można bawić się w różne gry, chętnie z muzyką.

Uczestnicy piszą na kartkach wyrazy odnoszące się do tematu, który powstał w poprzedniej fazie. Głośne komentarze również i tutaj nie są dozwolone, a zadaniem kierującego „kuźnią” jest stymulować wyobraźnię, dbać, by atmosfera w lokalu była pozytywna a wyobraźnia nie była niczym ograniczona. W tej fazie wszystko da się zrobić.

Kiedy inwencja się wyczerpuje lub wyznaczony czas się skończył, każdy uczestnik dostaje ponownie 5 punktów. Przyznaje je tym określeniom, nad którymi chce pracować dalej w fazie realizacji.

### IV. Realizacja

Punktem wyjścia w tej fazie jest ten wyraz lub zdanie, które zostało wybrane wcześniej. Teraz uczestnicy piszą propozycje zmian i działań na kartkach wiszących na ścianie. Kiedy inwencja lub wyznaczony czas się kończy każdy z uczestników ponownie otrzymuje 5 punktów, które może przyznać tym propozycjom, które chce się uznać za punkt wyjścia do działania. Propozycja, która otrzyma najwięcej punktów staje się tematem, będącym podmiotem dalszej pracy.

#### Przykład na tematy i słowa/hasła

Jako punkt wyjścia można np. wybrać temat „współpraca w miejscu pracy”. Po fazie krytyki wybrane zostaje hasło: „Codzienne kontakty międzyludzkie”. Zostaje ono ponownie sformułowane w sposób pozytywny: „Mamy najlepszą, prostą, docierającą do wszystkich i rzeczywistą komunikację”.

Po fazie utopii wybrane zostaje zdanie: „Wszyscy zawsze mówią to, co myślą i wszyscy słuchają aktywnie”. Faza realizacji kończy się umową o zwołaniu spotkania pracowników zakładu na temat komunikacji (kontaktów międzyludzkich) w zakładzie pracy.

### 5.3. Praca w ramach projektu

Proces nauczania, który jest zorganizowany w ramach projektów charakteryzuje się następującymi cechami:

- uczestnicy współuczestniczą w formowaniu kursu
- nauczanie bierze za punkt wyjścia sformułowanie zagadnienia (wyznaczenie problemu), który jest bliski uczestnikom i wiąże się z celami nauczania,
- efektem jest raport lub napisanie pracy.

Przebieg pracy w ramach projektu można przedstawić w trzech fazach:

Wstęp i sformułowanie zagadnienia, gdy przedstawia się uczestnikom formę pracy, po czym instruktor/lider i uczestnicy razem wyznaczają temat, stawiają pytania i formułują zagadnienie, nad którym należy dalej pracować.

Planowanie i praca, w tej fazie zbiera się konkretne dane, opracowuje je i wypracowuje końcowy efekt.

Przedstawienie i ocena/podsumowanie, tutaj przedstawia się — efekt pracy (w formie wstępu do dyskusji, planszy, filmu wideo, itp.) i poszczególne zespoły oceniają proces pracy, a cała grupa ocenia jej efekty.

Instruktor/lider funkcjonuje tutaj jako konsultant: stawia pytania, które mają zapewnić pogłębienie tematu oraz zapewnić, by temat ujmowano wielostronnie, z wielu punktów widzenia.

### 5.4. Dialog w nauczaniu

Kurs inspiracji jest procesem związanym z poradnictwem zawodowym i dlatego rozmowa jest ważnym elementem w tym procesie.

Rola dialogu w nauczaniu polega tradycyjnie na tym, że instruktor/lider przez dialog z uczestnikami przekazuje im odpowiedni materiał (zamiast dawać im zadania do rozwiązania, czy używać metody wykładu lub in.).

Tutaj dialog jest opisany jako metoda, która bierze za punkt wyjścia uczestników, a nie nauczyciela czy merytoryczne treści.

Jak to zostało opisane w rozdziale 1 doświadczenia nie są przypadkowymi przeżyciami i wrażeniami, ale są związane z działaniami, które są przed-



miotem refleksji i które można analizować. Dialog nie jest tutaj przypadkową rozmową i gadaniem o osobistych wspomnieniach i uczuciach, ale jest formą komunikacji, która znajduje się pomiędzy językiem zawodowym i językiem rozmów życia prywatnego.

Dialog nie jest — jako rozmowa — przerwą w procesie nauczania, ale metodą nauczania, która próbuje „przetłumaczyć” fachową terminologię na normalny język mówiony, zrozumiały dla każdego. W ten sposób proces uczenia się ma bardziej osobisty charakter, co powoduje, że uczestnicy mają chęć uczestniczenia w wymianie osobistych doświadczeń.

W relacji do pedagogiki opartej na doświadczeniu i kursów inspiracji nauczanie oparte na dialogu można zdefiniować jako pole, gdzie doświadczenia są uogólniane w zrozumiałym dla kursantów języku. Bardziej konkretnie oznacza to, że nie chodzi o osobiste przeżycia uczestników, ale o wyselekcjonowanie ich doświadczenia, które mają znaczenie w stosunku do treści kursu.

Nadanie społecznej perspektywy konkretnym doświadczeniom również nie może być ujmowane w formie trudnych teoretycznych artykułów, lecz powinno być przedstawione językiem zrozumiałym.

Jest ważne, żeby instruktor/lider był w stanie stworzyć zarówno równorzędne międzyludzkie stosunki jak i asymetrię w sferze zawodowej.

## **Aktywne słuchanie**

Ważnym narzędziem w nauczaniu opartym na dialogu — i w nauczaniu ogólnie rzecz biorąc — jest aktywne słuchanie.

Aktywne słuchanie oznacza umiejętność słuchania całym ciałem, umiejętność odczytywania uczuć, które kryją się za słowami.

Proces wzajemnej komunikacji składa się z trzech elementów: nadawcy, wiadomości i odbiorcy.

Aktywne słuchanie stawia szczególnie wysokie wymagania odbiorcy (słuchaczowi). Odbiorca włącza się w rozmowę i trzeba go słuchać uważnie i aktywnie i w ten sposób odkryć postawy i uczucia, które kryją się za wypowiedzianymi słowami i właściwą informacją.

Aktywny proces słuchania zachodzi, gdy odbiorca swoimi własnymi słowami powtarza wiadomość, co słyszy nadawca i w ten sposób otrzymuje się wspólne zrozumienie informacji.

Ponadto odbiorca przez stawianie pytań ma pomóc nadawcy, by dzięki rozmowie lepiej zrozumieć treści lub problemy.

Odbiorca nie może więc być nastawiony negatywnie i krytycznie, ale być otwarty, próbujący zrozumieć drugą stronę i tolerancyjny. To pociąga za sobą również gotowość zweryfikowania własnych poglądów i postaw.

Wreszcie odbiorca musi podtrzymywać rozmowę zamiast dawać dobre rady i opowiadać o własnych doświadczeniach.

Jeśli odbiorca słucha aktywnie, to również nadawca zacznie słuchać siebie samego bardziej uważnie i w ten sposób będzie bardziej świadomy swoich uczuć i postaw, które związane są z treścią rozmowy — w ten sposób można przybliżyć się do ewentualnego wyjaśnienia czy rozwiązania problemu.

### Przykład na aktywne słuchanie

Nadawca: „Nie mam ochoty na pisanie planu działania, i tak nie dostanę pracy”

Odbiorca: „Jak słyszę, sądzi Pan, że jest trudno napisać plan działania”

Nadawca: „Zgadza się”

Odbiorca: „A co specjalnie jest trudne?”

Oprócz tego, że instruktor/lider stosuje metodę aktywnego słuchania, może być użyteczne przedstawienie tej metody kursantom, tak, by lepiej odczytywali sygnały swoje i rozmówców. Można to zrobić np. w formie krótkich ćwiczeń.

Aktywne słuchanie nie jest jednak tylko narzędziem w procesie uczenia się opartym na dialogu, ale w dużym stopniu stanowi ono również ważną część poradnictwa.

### Porada

Podstawą porady jest próba rozwiązania problemu. Żeby to się powiodło, porada musi być aktywna, ukierunkowana na potrzeby klienta.

Osoby, które z przyczyn obiektywnych znajdują się w nowej sytuacji, jak to się dzieje często w przypadku bezrobotnego, stają się pasywne. By nie wzmacniać tej pasywności — lecz wprost przeciwnie aktywizować osobę, jest sprawą największej wagi, by doradca nie okazywał wszechwiedzy i np. nie narzucał rozwiązań, których szukający porady nie uzna za własne.

Porada musi ponadto brać za punkt wyjścia potrzeby osoby i konkretną sytuację, a nie to, co doradca sam rozumie jako te potrzeby. W ten sposób porada staje się ukierunkowana na potrzeby klienta.

Część wyjaśniająca polega na podkreśleniu różnych czynników i wymiarów problemu, nad którymi szukający porady aktywnie pracuje wspólnie z doradcą.

Celem porady jest więc wypracowanie takiej sytuacji że osoba szukająca jej, biorąc za punkt wyjścia wybraną przez siebie perspektywę i związane z nią konsekwencje działania, sama podejmuje decyzję i jest za nią odpowiedzialna. Nie można więc uchylać się od odpowiedzialności, mówiąc: „To Pan/-Pani mnie do tego namówił/a lub: „nie ja jestem za to odpowiedzialny”.

Istnieją dwa rodzaje poradnictwa. Pierwsze podaje gotowe rozwiązania: „Należy tak i tak postąpić, gdybym był Panem/Panią postąpiłbym w ten sposób.”

W drugim typie poradnictwa klient sam znajduje rozwiązanie danego problemu, we współpracy z doradcą, mając przed sobą wybraną perspektywę i związane z nią konsekwencje.

Wracając do kursu inspiracji — ważne jest, by instruktor/lider był świadomy, że to kursant sam podejmuje decyzje dotyczące jego przyszłości, takie jak szukanie pracy czy wybór wykształcenia, i jest za nie odpowiedzialny.

## 5.5. Gra w teatr

Gra w teatr jest formą nauczania, gdzie uczestnicy aktywnie podchodzą do tematu/postawionego problemu przez uświadomienie sobie tego nawzajem w czasie przedstawienia.

Zabawa w teatr może pomóc na kursie inspiracji w uwidocznieniu pewnych szeroko pojętych kwalifikacji, o których uczestnicy nie wiedzą, że je posiadają. Popularnie mówiąc włącza się do procesu nauczania człowieka „jako całość”.

Ponadto może to znaczyć przekroczenie pewnych barier w stosunku do tradycyjnego nauczania: odważam się robić coś, czego nie robiłem nigdy przedtem.

Gra w teatr może koncentrować się na dwóch różnych sferach.

1. Można położyć nacisk na role, które grają uczestnicy. Te role mogą być przygotowane w zarysie przedtem np. trzeba ustalić o jakie osoby chodzi w „przedstawieniu”, ich wiek, płeć, zawód, związki z innymi postaciami. Dialog między postaciami nie jest podany.

2. Można też położyć nacisk na sytuację, którą przedstawiają uczestnicy. Np. jaka to jest sytuacja, gdzie się dzieje akcja, jakie postacie występują. Można również połączyć te dwie formy przedstawienia.

Dla obu stron ważne jest, by instruktor/lider na początku podkreślił cel tej grupy: czego uczestnicy mają się w niej nauczyć.

Na kursach inspiracji zabawą w teatr można posłużyć się np.:

- do przedstawienia rozmów kwalifikacyjnych
- jako narzędziem w pracy nad tematem dotyczącym komunikacji i mowy ciała
- do przedstawienia wyników pracy w grupach, np. jeśli pracowało się nad zagadnieniami wychowania i socjalizacji, wyniki można zaprezentować używając formy teatralnej
- w etapie początkowym fazy utopii „kuźni przyszłości”, lub jeśli chce się pobudzić wyobraźnię w czasie fazy utopii

- jako punkt wyjściowy do rozwiązywania konfliktów w grupie
- by pokazać wiedzę zdobytą przez uczestników
- by wypróbować nowe sposoby postępowania.

Aktorami w przedstawieniu mogą być zarówno kursanci jak i instruktor/lider. Jeśli ten ostatni uczestniczy w grze może zagrać główną rolę i w ten sposób kierować przedstawieniem.

Dobrym pomysłem jest pozostawienie kilku uczestników kursu jako obserwatorów, by mogli zanalizować przedstawienie w podsumowaniu.

Ponieważ uczestnicy grają nie siebie samego, lecz inną osobę, proces nie będzie „niebezpieczny” i bezpośrednio dotyczący danej osoby: „to nie ja, gram tylko jakąś postać”. Przy rozdziale ról instruktor/lider musi uważać, by uczestnicy nie dostali roli, która byłaby identyczna z ich osobowością, np. żeby osoba o dominującej osobowości nie dostała również dominującej roli majstra.

Aby zachować jeszcze większy dystans do osobistych uczuć można rozdzielić role przez losowanie zdjęć/rysunków postaci, które uczestnicy mają zagrać.

W zabawie w teatr można wyróżnić następujące fazy:

### Punkt wyjścia

Może to być np. temat, nad którym się pracowało — przedstawienie konfliktu w grupie lub przeżyć z wycieczki do zakładu pracy itp.

### Reżyseria

Ważne jest, żeby wszyscy wiedzieli, czego się od nich oczekuje, zarówno aktorzy, jak i ewentualni obserwatorzy.

### Przedstawienie

Jeśli punkt wyjścia i reżyseria zostały przygotowane dobrze, to wszystko przebiegnie bez większych kłopotów.

### Podsumowanie

W tej fazie będzie łatwiej, jeśli na początku miało się jasny cel i było ustalone, czego uczestnicy mają się nauczyć i na co zwracać uwagę.

Podsumowanie można zorganizować w następujący sposób:

1. Aktorzy opowiadają, jak się czuli, grając dane role.
2. Obserwatorzy opowiadają o swoich spostrzeżeniach.
3. Wspólna dyskusja nad przedstawieniem.
4. Dyskusja o tym, jak można skorzystać w przyszłości z doświadczeń nabytych w czasie zabawy w teatr.

## 5.6. Fazy „Kuźni przyszłości”

### *Przygotowanie*

CENTRALNA CZĘŚĆ KUŹNI PRZYSZŁOŚCI	1.	Faza krytyki
	2.	Faza utopii/Gra wyobraźni
	3.	Faza realizacji

*Kontynuowanie Warsztat jako stały element*

## PRZYGOTOWANIE

### Powstaje pomysł tematu do pracy w „kuźni przyszłości”

- \* Określone grupy ludzi lub szczególnie zainteresowane, pojedyncze osoby mają temat lub problem, którego rozwiązania poszukują powód — zorganizowania „kuźni”.
- \* Należy rozważyć, do jakich docelowych grup czy pojedynczych osób można się zwrócić.

### Przygotowanie

- \* Informuje się o powstaniu „kuźni”:
  - temat, problem — krótkie przedstawienie i informacje o przyczynach powstania
  - miejsce — czas rozpoczęcia — czas trwania
  - o co uczestnicy muszą sami zadbać.
- \* Przygotowanie sali zajęć:
  - żadnych stałych miejsc do siedzenia
  - przygotowanie ścian, tablic
  - nieprzytulne sale w instytucji szkoleniowej lub innej czyni się przyjemniejszymi, przez np. danie przyciemnionego światła lub zawieszenia czegoś na ścianach
  - stworzenie spokojnej i zapraszającej atmosfery.
- \* Możliwości relaksu:
  - należy zadbać o napoje i coś do jedzenia
  - możliwości odpoczynku, kącki do rozmów, muzyka, możliwości gier i zabawy.
- \* Materiały
  - duże arkusze papieru (papier pakowy 1,300 m × 1,50 m) lub papier maszynowy w rulonach — razem 20—30 m<sup>2</sup>
  - papier A4, mogą być różne kolory — 100—200 kartek

- grubo piszące pisaki w różnych kolorach — co najmniej tyle, ilu jest uczestników
- przyklepic do przyczepiania kartek papieru (2 rolki)
- kreda (jeśli jest tablica).

## **Otwarcie „kuźni”**

(ok. 30 min.)

- \* Wprowadzenie w temat (problem) tło, przyczyny spotkania i inne sprawy z tym związane.
- \* Wprowadzenie do pracy w „kuźni”
  - Wyjaśnienie metod postępowania, faz, celów.
  - Opis metod pracy, szczególnie podkreśla się metody wizualne, tzn. słowa, zdania zapisuje się na kartkach papieru wiszących na ścianie.
  - Podział na mniejsze grupy, jeśli jest duża ilość uczestników — grupy max. 15—25 osobowe.
- \* Kiedy wyjaśnia się metody pracy, zapisuje się poszczególne fazy na tablicy, po czym wspólnie z uczestnikami dopisuje się wstępny czas zajęć — harmonogram.
- \* Uczestnicy przedstawiają się sobie wzajemnie
  - można też np. wyjaśnić dlaczego się jest tutaj, czym się poszczególne grupy zajmują.

## **F**AZA KRYTYKI

**Formuluje się problem** i zapisuje dużymi literami na tablicy/papierze.

Zbieranie **hasłowych wypowiedzi** — notuje się głośne uwagi uczestników, sami zapisują je na arkuszach papieru wiszących na ścianach.

PYTANIE: *Z czego jesteście niezadowoleni, co chcecie skrytykować?*

GŁOSOWANIE: Popiera się wypowiedzi, które uważa się za najbardziej interesujące, np. przez dawanie punktów.

PYTANIE: *Jakie wypowiedzi są dla nas najważniejsze, nad jakimi mamy dalej pracować?* (ok. 15 min.).

Zbieranie wybranych wypowiedzi grupy zawierające zbliżone hasła, określanie **obszarów tematycznych**, można ewentualnie pracować nad podanymi wypowiedziami w mniejszych grupach.

PYTANIE: *Co oznaczają wypowiedzi, w jaki sposób zgrupować je w bardziej ogólne tematy, w jaki sposób sprowadzić je do poglądów?*

(ok. 30—45 min.).

GŁOSOWANIE: — Wybór obszarów tematycznych lub wybór odpowiednich hasłowych wypowiedzi.

PYTANIE: *Jakie tematy lub wypowiedzi interesują nas szczególnie, jakie z nich chcemy rozwiązać i pracować dalej nad nimi?*

(ok. 15 min.)

## FAZA UTOPII, GRA WYOBRAŹNI

Ponowne sformułowanie, tym razem w sposób pozytywny, wypowiedzi w grupach tematycznych lub same wypowiedzi zapisuje się dużymi literami — jako cel.

(ok. 5 min.)

Stworzenie atmosfery sprzyjającej puszczaniu wodzy wyobraźni przez gry, zabawy oparte na twórczości, pomysłowości.

PYTANIE: *Kto zna grę, do której potrzebna jest wyobraźnia, i która nie wymaga konkurowania ze sobą?*

(ok. 30 min.)

„Burza mózgów”, zbieranie pomysłów w kontekście wyznaczonego celu.

WAŻNE: należy notować wszystkie propozycje!

PYTANIE: *Jakiego rodzaju rozwiązania lub przemiany chcemy, o czym marzymy, jak wygląda nasz idealny świat?*

(ok. 30 min.)

GŁOSOWANIE: Wybiera się, przez dawanie punktów, te idee/hasłowe wypowiedzi, które wzbudzają największe zainteresowanie.

PYTANIE: *Które z pomysłów są naszym zdaniem, najważniejsze, i nad którymi chcemy dalej pracować?*

(ok. 15 min.)

Grupowanie wybranych wypowiedzi w ramach tematów, określenie obszarów tematycznych, także opracowywanie „utopijnych projektów” w mniejszych grupach.

PYTANIE: *Co dla nas znaczą podane wypowiedzi, jak je zgrupować w tematy, jak opracować utopijny projekt?*

(ok. 45 min.)

## FAZA REALIZACJI

Zawieszenie kartek z rezultatami z fazy utopii — przejrzanie tematów/wypowiedzi:

Dyskusja jak je rozumiemy, dodawanie nowych idei i pomysłów.

PYTANIE: *Jakie komentarze ma grupa do rezultatów, jakie ma uwagi?*  
(ok. 30 min.)

**Wybór idei:** Głosuje się, przez dawanie punktów, na te propozycje i te wypowiedzi, które budzą największe zainteresowanie.

PYTANIE: *Jakie idee/pomysły są interesujące, warte dalszego analizowania i pracy; które mamy wybrać?*  
(ok. 15 min.)

**Krytyczna dyskusja nad wybranymi propozycjami rozwiązań:** Jakie są możliwości ich zrealizowania?

PYTANIE: *Jak konkretnie grupa rozumie wybrane propozycje, co stoi na przeszkodzie, by je zrealizować?*  
(ok. 30 min.)

Grupa decyduje się na propozycję, nad którą chce pracować dalej — **propozycja realizacji.**

PYTANIE: *Nad czym mamy pracować, co wybieramy, od czego rozpocząć?*  
(ok. 30 min.)

Dyskusja na temat pierwszego kroku w realizacji, np.: Jak zdobyć potrzebną wiedzę, czy trzeba utworzyć grupy robocze, czy mamy ustalić stałe punkty spotkań? Grupa opracowuje tymczasowy **plan realizacji.**

PYTANIE: *W jaki sposób i gdzie zacząć, jaki ma być pierwszy krok w realizacji?*  
(ok. 30 min.)

W ciągu jednodniowych zajęć można osiągnąć 3 rzeczy:

Można sformułować problem/temat (— krytyczny opis sytuacji), przedstawić związane z nim życzenia/marzenia (— utopijne wyobrażenia) i na tej podstawie stworzyć punkt wyjścia do realizacji.

Jeśli grupie nie wystarczają jednodniowe zajęcia i chce pracować dalej nad znalezionymi propozycjami rozwiązań, powstaje dłużej trwający projekt: WARSZTAT „KUŹNIA PRZYSZŁOŚCI”.



## 5.7. „Kuznia przyszłości” jako długotrwały projekt

Przegląd propozycji do konstrukcji projektu, i sporządzenie jego planu przy użyciu metody „burzy mózgów”.

PYTANIE: *Co można dodać do propozycji?*

Sformułowanie **zarysu projektu** w grupie, lub w mniejszych grupach.

PYTANIE: *Jak sobie wyobrażamy projekt na podstawie propozycji i uzupełnień z fazy „burzy mózgów”?*

Wykorzystywanie elementów z fazy utopii.

Dyskusja nad różnymi projektami w całej grupie i wybór jednego z nich — przez dyskusję lub głosowanie.

PYTANIE: *Gdzie mamy zacząć, co zbadać i co zrealizować?*

Zdobycie **wiedzy merytorycznej**, dokładniejszy opis projektu, zacieśnienie ram („to się da zrealizować”) uświadomienie sobie jakie bariery, opory, „obiektywne trudności”, napotka się po drodze, zadbanie o osobiste i finansowe wsparcie.

PYTANIE: *Co musimy wyjaśnić, czego musimy się dowiedzieć?*

Wykorzystanie elementów z fazy krytyki i utopii.

Wyznaczenie **celu projektu** i precyzyjne opracowanie fazowego planu realizacji — pierwszy krok, przedsięwzięcia, wydatki, ile osób w grupie, organizacja pracy.

PYTANIE: *Co musimy zrobić, by osiągnąć nasz cel?*

**Realizacja projektu**, podążanie za planem — w przypadku trudności trzeba wrócić do „wiedzy merytorycznej” i „celu projektu”, trzeba być otwartym na zmiany, rozumieć całość jako proces uczenia się, który ma własną wewnętrzną dynamikę.

PYTANIE: *Jak krok za krokiem możemy zrealizować „nasz” projekt?*

Wykorzystanie elementów z fazy krytyki, utopii i realizacji.

Ocena **rezultatów projektu**, podsumowanie doświadczeń, sformułowanie krytyki w stosunku do osiągniętych rezultatów i w stosunku do tego, czego nie udało się osiągnąć.

PYTANIE: *Co nam się udało osiągnąć, czego brakuje, co nie udało się?*

Wykorzystanie elementów z fazy krytyki.

## 5.8. Aktywne słuchanie

### Cel:

Aktywne słuchanie jest techniką komunikacji, której celem jest...

- \* ...przekazanie wiadomości rozmówcy, że rozumie się co on/ona mówi.
- \* ...pokazanie, że respektuje się drugą osobę
- \* ...pokazanie, że rozumie się uczucia drugiej osoby w stosunku do tematu, który jest przedmiotem dyskusji.

W praktyce znaczy to ponadto, że unika się wielu nieporozumień. Aktywne słuchanie zapewnia mianowicie zrozumienie informacji przekazywanych przez rozmówcę, zanim rozpocznie się przekazywanie swoich informacji.

### Technika:

Poniżej przedstawia się elementy, które są częścią aktywnego słuchania jako techniki komunikacji.

## PRZEREDAGOWYWANIE TREŚCI

Po pierwsze formuluje się ponownie wypowiedzi rozmówcy, ale swoimi słowami inaczej mówiąc wysyła się wiadomość z powrotem do nadawcy, by dowiedzieć się, czy rozumie się ją prawidłowo.

Przykłady:

„Czy masz na myśli, że...?”

„Twój punkt widzenia jest więc następujący...?”

„Tak więc, według ciebie...?”

Takie ponowne zredagowanie treści wypowiedzi zmusza do uważnego słuchania, co druga strona ma do powiedzenia i co myśli. Sprzyja to zrozumieniu punktu widzenia drugiej strony i w ten sposób oszczędza czas i pozwala uniknąć niepotrzebnej irytacji.

Godne podkreślenia jest, że w tej fazie pokazuje się, że się rozumie rozmówcę. Nie wypowiada się jeszcze swojej własnej oceny czy sądu.

## ODZWIERCIEDLENIE UCZUĆ

Po drugie należy okazywać empatię (utożsamianie się z uczuciami i przeżyciami drugiej osoby) przez okazanie zrozumienia dla uczuć, które ukrywają się za słowami drugiej osoby. Pokazuje się, że można postawić się na czyimś miejscu i przeżyć sytuację z punktu widzenia rozmówcy.

Odzwierciedlenie uczuć można wyrazić zdaniami typu:

*„Wygląda na to, że jesteś zadowolony z...?”*

*„Też bym się zdenerwował, gdyby to samo zdarzyło się mnie...”*

*„Mogę sobie wyobrazić, że to było ciężkie przeżycie...”*

Nie należy naciskać drugiej osoby, by opowiedziała coś, co mogłoby dotyczyć bardzo osobistych spraw. Często ludzie wyrażają swoje uczucia między wierszami. Odzwierciedlenie uczuć rozmówcy często wyzwała lepszą atmosferę i stwarza lepsze porozumiewanie.

Należy pamiętać o odczytywaniu — mowy ciała, kiedy pojawiają się oznaki uczuć w rozmowie. Rozmówca wyraża często swoje uczucia językiem ciała i wtedy to jest źródłem informacji.

## **ZACHĘCANIE DO POGŁĘBIANIA WYPOWIEDZI**

Aktywne słuchanie może wyrażać się przez stawianie pytań, które mają sprzyjać pogłębieniu wypowiedzi. Są to pytania, które nawiązują do jakiejś wypowiedzi, by dowiedzieć się więcej o temacie. Takie pytania mogą być pomocne dla drugiej strony w wyjaśnieniu jakiejś skomplikowanej kwestii. Pytania przypominające „przesłuchanie” nie są częścią aktywnego słuchania.

Przykłady pogłębiających pytań:

*„Wspomniałeś o... Czy mógłbyś o tym opowiedzieć trochę więcej?”*

*„Pomóż mi w zrozumieniu...”*

*„Jak na to zareagowałeś?”*

## **JĘZYK CIAŁA**

Należy pamiętać, że język ciała gra dużą rolę w aktywnym słuchaniu. Twój język ciała ma pokazywać zainteresowanie i mówić o uważnym słuchaniu głową, kontakt wzrokowy, otwartość w pozycji ciała.

Można również drobnymi potwierdzającymi pomrukami pokazywać, że słucha się aktywnie.

# Język ciała a samoocena

## Wysoka samoocena



Wyprostowane ciało  
Rozluźnione ramiona  
Spokojne ruchy  
Ręce i nogi spokojne  
Głos wyraźny i jasny  
Stały kontakt wzrokowy  
Równowaga ciała przy  
siedzeniu i staniu

## Niska samoocena



Nerwowe ruchy  
Niespokojne ręce i stopy  
Bezmyślne bawienie się  
rękami i w okolicach twarzy  
Głos niski i niewyraźny  
Błądzący wzrok  
Stoi niespokojnie  
Siedzi na brzeжку krzesła

Ujawniamy naszą samoocenę w każdym kontekście i jest ona zmienna zależnie od sytuacji.

Jeśli czujemy się niepewnie, nasza samoocena spada.

Powinniśmy interpretować samoocenę naszego partnera i odpowiednio się do niej dopasować.

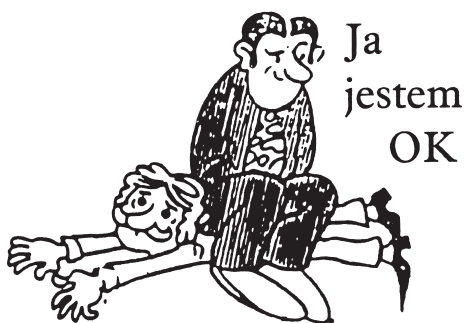
Powinniśmy wyrażać językiem ciała naszą samoocenę wobec rozmówcy.

# PODSTAWOWE RODZAJE ZACHOWANIA SIĘ TYPU „OK”

Jestem  
OK



Jesteś  
OK



Ja  
jestem  
OK

Ty nie jesteś OK

Jesteśmy OK



Ty nie jesteś OK

Ja nie  
jestem  
OK



Ty nie jesteś OK

## Język ciała

Wyrażamy nasze uczucia i poglądy

7%

przy  
pomocy słów

38%

przy pomocy  
modulacji głosu

# 55%

językiem ciała



**Zwróć uwagę na sygnały, które wysyła twój rozmówca — także i na twoje własne**

## **5.9. Komunikacja empatyczna**

### **Ważne jest, by służyć w sposób empatyczny w następujących przypadkach:**

1. By nawiązać kontakt opierający się na zaufaniu i zrozumieniu.
2. By pomóc innym w lepszym zrozumieniu samych siebie i poznaniu swoich uczuć i zachowań.
3. Gdy trudno jest pojąć, co inne osoby właściwie mówią, lub kiedy nie wiadomo, o co danej osobie chodzi.
4. By dowiedzieć się czegoś więcej o danej osobie, zwłaszcza o jej/jego uczuciach lub o jej/jego poglądach na temat społecznie nieakceptowanych zachowań lub idei (przestępczość, sadyzm, dokuczanie, rasizm, narkotyki, itp.).
5. Kiedy twoje wyobrażenia i ocena rzeczy i spraw są różne od wyobrażeń i ocen rozmówcy. Empatyczny sposób słuchania może pomóc w zrozumieniu punktu widzenia drugiej osoby.
6. By wypełnić czas, kiedy jest się niepewnym co do rodzaju komunikacji, jaki powinno się zastosować.

### **W następujących przypadkach nie ma potrzeby słuchania empatycznego:**

1. Kiedy druga osoba chce wyłącznie uzyskać informację lub oczekuje, że coś zostanie wykonane natychmiast. (Podanie należy oddać zaraz, odpowiedź na pytania, jakie książki powinienem kupić koniecznie na kurs, z kim powinienem najlepiej się skontaktować, itd.).
2. Jeśli druga osoba nie zachowuje się właściwie (używa obraźliwych słów, flirtuje, oferuje swoje usługi, jest agresywna, grozi).
3. Kiedy druga osoba mówi nieprzerwanie i skacze z jednego tematu na drugi (próbując „wykiwać” osobę prowadzącą rozmowę w ramach poradnictwa) lub „papie”, by uniknąć pogłębienia jakiegoś tematu, który miał być dyskutowany.
4. Kiedy inna osoba nie ma kontaktu z rzeczywistością: ma skłonności samobójcze, jest pod wpływem środków odurzających (narkotyki/alkohol), jest w depresji, ma psychotyczną osobowość.
5. Kiedy słuchanie empatyczne nie dostarcza już żadnych nowych informacji (o uczuciach i myślach) o drugiej osobie.

## **Najczęstsze błędy popełniane przez lidera przy empatycznym słuchaniu:**

1. Zachowywanie się jak papuga lub robot, powtarzanie prawie dokładnie wypowiedzi drugiej osoby.
2. Mówienie wyłącznie o faktach bez zwracania uwagi na uczucia.
3. Nadgorliwość dawania rad.
4. Bycie nieobecny podczas rozmowy w stosunku do tego, o czym mówi. Stwarzanie wrażenia, że jest się znudzonym treścią rozmowy.
5. Skupianie uwagi na samym sobie zamiast na rozmówcy. Mówi się zamiast słuchać.
6. Brak energii. Trzeba być tak samo aktywnym w rozmowie jak druga osoba.
7. Prześlizgiwanie się nad odpowiedziami, które do niczego nie prowadzą i nie pomagają poszukującemu: obraca się w żart, jest się skorym do krytyki, dyskutuje się, daje się zapewnienia itd.
8. Korzystanie ze słuchania empatycznego, kiedy nie jest to najlepsza metoda.

## **Zalety dobrego słuchania empatycznego**

1. Druga osoba określa tempo. Pozwala się jej przejąć inicjatywę w rozmowie. Nie zmusza się jej do pójścia naprzód szybciej, niżby ona chciała.
2. Druga osoba ma całkowitą swobodę bycia sobą. Jest to możliwość, która nie zdarza się tak często. Druga osoba może wykorzystać to do uspokojenia się i zachowywania się w sposób najbardziej właściwy i prawdziwy. Kiedy lider pokazuje, że jest godny zaufania, rozmówca czuje się na tyle swobodny, że opowie o swoich niepokojach i bólach, o swoich tajemnicach i ambicjach itd. Rezultat — poznaje się ją taką, jaką jest naprawdę.
3. Druga osoba poznaje siebie lepiej. W lustrze można zobaczyć zjawiska dotyczące fizycznej strony człowieka, których być może nie można zaobserwować w inny sposób. W ten sam sposób słuchanie empatyczne dostarcza lustro, w którym dana osoba może ujrzeć swój sposób działania i zachowania w sposób bardziej pełny. Pomaga to ludziom w lepszym zrozumieniu siebie samych i prowadzi do powzięcia decyzji, czy akceptują siebie takimi, jakimi są, czy też nie lub czy chcą się zmienić.
4. Słuchanie empatyczne jest dawaniem czegoś wartościowego. Jest to ciężka praca i druga strona to rozumie po pewnym czasie. Kiedy słucha się empatycznie, pokazuje się rozmówcy, że się go lubi.



5. Kiedy się słucha w sposób zaangażowany empatycznie nie przywołuje się drugiej osoby do porządku, nie robi się niczego, co zagraża, rani czy powoduje ból.
6. Słuchanie empatyczne wyjaśnia i w ten sposób zmniejsza się niezrozumienie.
7. Słuchanie empatyczne stwarza atmosferę odprężenia, zaufania i redukuje poczucie zagrożenia.
8. Empatyczne słuchanie pobudza do wzajemnej komunikacji.

### **„Wejścia” do rozmowy empatycznej**

Czasami nie wiadomo, jak rozpocząć empatyczną rozmowę. Jeśli można założyć, że rozmówca jest osobą otwartą, mogą być użyteczne następujące zwroty.

*Czujesz, że...*

*Patrząc na to z twojego punktu widzenia...*

*Tak, jak ty to widzisz...*

*Wygląda, na to, że...*

*Twój punkt wyjścia jest następujący...*

*Twoim zdaniem...*

*Sądzisz, że...*

*Uważasz, że...*

*Słyszę, że mówisz...*

*Jesteś (zidentyfikuj uczucie: np. zły, przygnębiony, jest ci przykro)...*

*Zrozumiałem to w ten sposób...*

*Dla mnie brzmi to jakby...*

*Twierdzisz, że...*

Zwroty, których można użyć, kiedy ma się pewne trudności w odbiorze tego, co rozmówca czuje lub mówi i które również mogą być stosowane, jeśli druga osoba nie chce rozmawiać:

*Czy to wygląda w ten sposób, że...*

*Zastanawiam się czy...*

*Nie bardzo wiem, czy cię rozumiem, ale...*

*Czy dobrze zrozumiałem, że...*

*Ja to rozumiem w ten sposób...*

*Popraw mnie, jeśli się mylę, ale...*

*Czy dobrze to rozumiem...*

*Czy jest to tak, że...*

*Z mojego punktu widzenia wygląda na to, że...*

*Mam wrażenie, że uczucia...*

*Wygląda na to jakbyś...*

*Może czujesz to w ten sposób, że...*  
*Może czujesz w pewien sposób...*  
*Może czujesz...*  
*Czy jest możliwe, że...*  
*Może źle zrozumiałem, gdy mówię...*  
*Nie bardzo wiem, czy nadążam, czy masz na myśli, że...*  
*Nie wiem, czy zrozumiałem, czujesz, że...*  
*Wyglądasz jakbyś...*  
*Dla mnie brzmi to jakby...*  
*...czy dobrze zrozumiałem?*  
*...czy to miałeś na myśli?*  
*...czy tak to odczuwasz?*  
*Zobaczmy, czy dobrze rozumiem,...*  
*Zobaczmy, czy uchwyciłem Twoją myśl dobrze...*  
*Mam wrażenie, że...*  
*Zgaduję, że jesteś...*

Osoby, które przez dłuższy czas nastawiały się na rozwiązywanie problemów i pracę analityczną — a nie na ludzki, emocjonalny wymiar tego procesu — sądzą, że to brzmi sentymentalnie, sztucznie, kiedy używają empatycznych „wejść”. Jest to typowa reakcja nowicjusza. Należy ćwiczyć się, dopóki empatyczny sposób rozmów nie stanie się naturalny. Komunikacja empatyczna funkcjonuje. Trenuj i praktykuj ją w twojej własnej rzeczywistości.

## 5.10. Pomoc w rozwiązywaniu problemów

### OGÓLNE WSKAZÓWKI

Jest to ćwiczenie w dawaniu i otrzymywaniu pomocy w sytuacji, gdy trzeba rozwiązać prawdziwy problem.

Pracuje się w grupach składających się z 4 osób, które oznaczają się literami O, P, Q, R.

Jeden z uczestników, P, przedstawia swój problem, R pomaga w rozwiązywaniu problemu zgodnie ze swoją koncepcją, Q pomaga w inny sposób zgodnie ze swoją koncepcją, O obserwuje cały proces, zwraca szczególnie uwagę na reakcję P na różne propozycje pomocy w rozwiązywaniu problemu. O mierzy również czas i jest odpowiedzialny za jego przestrzeganie wg poniższej listy.

#### Czas:

- 15 min. Grupa O-P-Q-R zbiera się. P rozpoczyna od opowiedzenia o swoim problemie i sam wskazuje, w czym potrzebna jest pomoc.
- 5 min. Czas na zastanowienie R i Q zastanawiają się, jak — w zgodzie z instrukcjami, które otrzymali od prowadzącego — najlepiej mogą pomóc w rozwiązaniu problemu P.  
P myśli dalej nad swoim problemem.  
O notuje swoje obserwacje z opowiadania P, ponadto mierzy czas.
- 10 min. P i R rozmawiają ze sobą, nie zwracając uwagi na obecność innych.  
O i Q obserwują w milczeniu.
- 2 min. Pauza, w czasie której P przerywa rozmowę z R i przygotowuje się do rozmowy z Q.
- 10 min. P i Q rozmawiają ze sobą, nie zwracając uwagi na obecność innych.  
O i R obserwują w milczeniu.
- 2 min. Pauza, w czasie której P przerywa rozmowę z Q i przygotowuje się do wysłuchania konkluzji z obserwacji O.
- 10 min. O przedstawia wyniki swoich obserwacji.
- 10 min. P opowiada, jak odebrał przebieg ćwiczenia: myśli, idee, uczucia w stosunku do przedstawionego problemu, rozmów z R i Q i jego reakcja na wnioski z obserwacji przedstawione przez O.  
R i Q przedstawiają spostrzeżenia na temat przebiegu ćwiczenia.
- 15 min. Wymiana kartek z instrukcjami między uczestnikami.

Następnie dyskutuje się o rezultatach ćwiczenia a szczególnie o różnych sposobach udzielania pomocy w rozwiązywaniu problemów. Ponadto dyskutuje się o konsekwencjach dla odbiorcy i osoby pomagającej w zależności od wyboru metod oraz o związku między odbiorcą i osobą udzielającą porady.

## **WSKAZÓWKI DLA O**

Aktywnie i uważnie słuchaj opowiadania P i rozmów między P i R oraz Q. Spróbuj skoncentrować się na obserwacji i ewentualnie notuj swoje uwagi na temat tego, co dzieje się w czasie ćwiczenia.

Zwracaj uwagę na to, co zostaje „powiedziane” bez słów: miny, gesty, ruchy, zmiana pozycji ciała, zmiana odległości między rozmówcami, itp.

Obserwuj także, co się dzieje w czasie pauzy.

## **Rozmowa między P i R**

Uważaj na pierwszą wypowiedź P i reakcję R, zwróć uwagę na to, jak stosunek między nimi wydaje się zmieniać podczas rozmowy.

W jaki sposób reaguje P na rady R i jego propozycje rozwiązań? Zwróć uwagę na ich akceptację lub odrzucenie przez P. Które z nich, według ciebie były dla P pomocą, a które wydaje się, że padły na podatny grunt, a które były raczej przeszkodą w rozwiązaniu problemów P?

## **Rozmowa P i Q**

Zwróć uwagę na to jak P kończy rozmowę z R i zaczyna drugą z Q.

Jak reaguje P na pytania Q? Jak ci się wydaje, które pytania pomagają P w rozwiązaniu problemu, a które przeszkadzają?

## **Porównaj przebieg tych dwóch rozmów**

Czy zauważyłeś różnicę w kontaktach między P i R oraz P i Q? Jeśli tak, to je opisz.

Spróbuj scharakteryzować współdziałanie pomiędzy partnerami w tych rozmowach.

Czy w przeciągu tego czasu zaobserwowałeś sytuacje, które pomagały P (dobra rada, nowe spojrzenie na problem, jedno szczególne pytanie, postawa u osób udzielających porady itp.)?

**Pamiętaj:** Masz zadbać o to, by przestrzegać czasu poszczególnych elementów ćwiczenia. Nie musisz liczyć czasu dokładnie, spróbuj, słuchając rozmowy, wybrać właściwy moment tak, by zatrzymać rozmowę, kiedy mija czas podany na liście.

## **WSKAZÓWKI DLA P**

Wybierz problem, do którego rozwiązania potrzebujesz pomocy. Może on być mały lub duży, z twojego osobistego życia, lub jeden z problemów rodzinnych lub z pracy. Może to być problem praktyczny lub dotyczyć stosunków międzyludzkich.

Problem w jak największym stopniu ma spełniać następujące kryteria:

- a) musi to być problem, który rzeczywiście dotyczy ciebie w jakiś sposób (coś, co cię irytuje, lub drażni, coś o czymś myślałeś, coś co chcesz zmienić itp.)
- b) musi to być problem, który chcesz rozwiązać — nie taki, który rozwiązałeś, lub na który, jak ci się wydaje, znalazłeś rozwiązanie
- c) musi to być problem, który jest możliwy do rozwiązania i do rozważania go w małej grupie.

Nie myśl za dużo, jak masz przedstawić problem, ale zacznij raczej szybko opowiadać o nim.

## **Rozmowy z R i Q**

Spróbuj sobie wyobrazić, że R i Q są tutaj, by ci pomóc w rozwiązaniu twojego problemu.

Skoncentruj się na tych dwóch rozmowach — po kolei — i nie zwracaj uwagi na inne obecne osoby.

Przemyśl propozycje, idee i myśli, które pojawiają się podczas rozmów.

Zwróć uwagę, czy odbierasz jakieś porady jako pomocne czy hamujące rozwiązanie problemu, zwróć uwagę na swoje uczucia i myśli w czasie dyskusji.

Spróbuj następnie porównać swoje myśli i uczuciowe reakcje w rozmowach odpowiednio z R i Q.

W czasie wspólnej kończącej ćwiczenie dyskusji w małej grupie masz możliwość opowiedzenia, co odebrałeś jako pomoc, co odebrałeś jako rady nie mające znaczenia dla ciebie, a co ewentualnie jako utrudniające rozwiązanie problemu.

## **WSKAZÓWKI DLA Q**

Słuchaj uważnie jak P przedstawia swój problem.

Twoim zadaniem jest pmóc P przez aktywne słuchanie oraz przez stawianie otwartych i pogłębiających pytań.

Biorąc za punkt wyjścia myśli, idee i uczucia P w związku z jego problemem, staraj się pomóc P w dalszej pracy nad nimi.

Nie dawaj rad ani nie wypowiadaj się o własnych opiniach albo opiniach innych, ale staraj się zmusić P, żeby sam zobaczył różne aspekty swoich trudności i sam znalazł odpowiedź na pytania.

Spróbuj przez swoje pytania zainspirować P, żeby spojrzął na dany problem z innej strony i z innych punktów widzenia i próbuj pomagać P w lepszym zrozumieniu swojej sytuacji.

Rozmowa nie może mieć charakteru wypytywania czy przesłuchania, raczej powinieneś próbować — przez otwarte i pomocnicze pytania zachęcić P, by „myślał głośno”.

Pod koniec rozmowy możesz poprosić P, by opowiedział, jak teraz widzi swój problem: czy coś się zmieniło, czy sytuacja wygląda inaczej z jego punktu widzenia.

## **INSTRUKCJA DLA R**

Słuchaj uważnie jak P przedstawia swój problem.

Stwórz sobie obraz samego problemu, „o co chodzi”, częściowo przez opowiadania P o treści problemu, częściowo przez analizę, w jaki sposób P opowiada o swoim problemie (zaangażowanie, mowa ciała itp.).

Spróbuj zastosować doradczą formę pomocy:

a) Przez np. znalezienie i opisanie podobnego problemu, który ty lub twój znajomy przeżyliście. Opowiedz o twoich własnych próbach rozwiązania tych problemów lub próbach przedsięwziętych przez inne osoby i efektach tych działań.

Zarejestruj reakcję P na propozycje, i biorąc to za punkt wyjścia wyjaśnij dalej dlaczego, twoim zdaniem, jest tu mowa o dobrych lub złych rozwiązaniach danego problemu.

b) Możesz również spróbować postawić się w jego sytuacji i poradzić coś co byś zrobił na miejscu P (gdybym był tobą...”).

Zwróć uwagę na akceptację lub odrzucenie przez P twoich propozycji i rad.

Próbuj być konstruktywny i staraj się znaleźć więcej propozycji — dopóki P powie, że otrzymał to, czego potrzebował do rozwiązania problemu.

# III. INDYWIDUALNY PLAN DZIAŁANIA

## 1. INDYWIDUALNY PLAN DZIAŁANIA

Przedstawione są tutaj dwa różne modele pracy nad indywidualnymi planami działania.

W pierwszym modelu traktuje się ten temat jako element końcowej fazy kursu.

W drugim modelu traktuje się pracę nad planem działania jako ciągły proces — jako stały element przewijający się przez cały czas trwania kursu.

Jeden z duńskich instruktorów kursu inspiracji wypowiada się następująco o tych dwóch modelach:

*„Na wielu moich pierwszych kursach traktowałem indywidualny plan działania jako samodzielny temat. Teraz od tego odszedłem i pracę nad nim wolę traktować jako proces”.*

### 1.1. Indywidualny plan działania jako wyodrębniony element kursu

Opracowanie indywidualnego planu działania przebiega w ostatnim tygodniu dwutygodniowego kursu — w środę lub czwartek, może nawet w piątek przed południem.

Rozpoczynamy temat dyskusją w całej grupie o przydatności posiadania planu na przyszłość, i jak opracowany plan działania może pomóc w utrzymaniu priorytetów i decyzji, które się podjęło. Zaznaczamy następnie, że plan działania można ponadto wykorzystać w dalszej współpracy z doradcą zawodowym z urzędu pracy. Podkreślamy jednak mocno, że plan działania nie jest wiążący w tym sensie, że to co zostało opracowane zobowiązuje prawnie w stosunku do władz. Zawsze podkreślamy również, że służy on tylko kursantom i, że w 100% jest osobistym planem.

Następnie kursanci pracują parami lub w grupach wokół zagadnień dotyczących ich życzeń związanych z przyszłością widzianą z różnych punktów widzenia.

Zagadnienia są podane w różny sposób — jako tabele, jako sporządzone listy problemów, pomysłów lub życzeń, jako otwarte pytania, lub jako materiał do dyskusji w grupach. Rolą instruktora jest pomoc, by praca przebiegała sprawnie.

Jednym z kłopotów, który się pojawił w wielu grupach, kiedy używano metody sporządzania list, była reakcja kursantów typu: „Nie wiem, co mam napisać w tych wszystkich listach”. Nie było problemu, by napisać daty itp., ale dość trudno przychodziło wymyślanie nowych pomysłów. Próby instruktora stymulowania kursantów, by użyli swojej wyobraźni i proponowali nietradycyjne rozwiązania, napotykały na przyziemny i konkretny opór, który dał się sprowadzić do przekonania, że zbyt fantastyczne propozycje są nierealistyczne. W zasadzie mieli oni rację. Co jest realistyczne w stolicy, nie zawsze da się przeprowadzić w małym mieście prowincjonalnym.

Strategią postępowania jest więc stworzenie przestrzeni na fantastyczne pomysły, przez przygotowanie przeglądu realistycznych możliwości prawnych, ilości placówek szkoleniowych, wyboru ofert szkoleniowych, dostępnych środków komunikacji miejskiej itd. Można się wtedy dowiedzieć, jakie ramy ograniczają daną osobę — i pomóc jej, by te ramy wypełnić treścią, a może nawet przekroczyć istniejące granice.

Rezultatem pracy w grupach jest wiele list pomysłów czy życzeń przygotowanych przez każdą osobę. Każdy uczestnik w czasie rundy w całej grupie przedstawia ustnie zarys swojego planu działania.

Metoda sporządzania list jest dobra do uporządkowania dużej ilości pomysłów, kiedy jest dużo możliwości, z których część trzeba odrzucić, a wykorzystać tylko te najlepsze. Ta metoda nie jest zbyt dobra, gdy chodzi o mniejszą ilość pomysłów lub kiedy w ogóle ich nie ma, i które ponadto trudno zrealizować. Problemy leżą w tej sytuacji poza listą: np. w sytuacji rodzinnej, lokalnej infrastrukturze, braku miejsc na kursie lub w braku miejsca dla dziecka w przedszkolu.

## **1.2. Indywidualny plan działania jako proces zachodzący w czasie trwania całego kursu**

W tym modelu nie pracuje się nad planem działania jako wyodrębnionym tematem. Inaczej mówiąc, plan działania jest częścią wszystkiego, co się robi na kursie.

Można już pierwszego dnia przedstawić temat planu działania, kiedy zaczynamy planowanie kursu. Omawia się tutaj plan działania jako obowiązkowy element kursu i rozpoczynający dyskusję o zaletach opracowania planu po zakończeniu kursu.

W czasie prezentacji kursantów otrzymuje się pierwsze informacje o warunkowaniach i zainteresowaniach uczestników. Kiedy tylko nadarza się sposobność, należy nawiązać do planu.



Takich okazji jest wiele: w czasie wycieczki do zakładu pracy, oprowadzaniu po instytucji szkoleniowej, w czasie dyskusji o bezrobociu itp. Wspominamy o planie ogólnie („Tutaj mamy problem, to jest dobra możliwość, proszę o tym pamiętać, kiedy będziecie opracowywać wasz plan”) lub indywidualnie („Zosiu, czy zwróciłaś uwagę na to, że to by świetnie pasowało do twoich planów?”).

Pod koniec pierwszego tygodnia prosimy kursantów o zapisanie na kartce papieru wszystkich pomysłów i komentarzy czy luźnych myśli na temat ich możliwych przedsięwzięć w przyszłości.

Kartka papieru wręczona uczestnikowi może być pusta lub zawierać kilka wskazówek. W komentarzu mówimy o zapomnieniu na chwilę o przyziemnym realizmie i o rozpoczęciu „burzy mózgów”.

By wszystko poszło sprawniej można wspomnieć o kilku bardziej szalonych pomysłach, które wymyślili sami kursanci. Instruktor chodzi po klasie i podnosi na duchu poszczególne osoby. Pracuje się w grupach luźno zorganizowanych — jest to zadanie indywidualne, w którym członkowie grupy mogą sobie wzajemnie pomagać. Czytamy listę pomysłów razem z każdym z osobna i pomagamy we wskazywaniu możliwości, które można będzie później wykorzystać.

W czasie pozostałej części kursu można bardziej konkretnie nawiązywać do poszczególnych pomysłów i życzeń, można je pogłębiać i porównywać. Ponadto kursanci mieli czas weekendu, by przemyśleć sprawy i porozmawiać ze swoimi rodzinami. Z doświadczeń wynika, że przemyślenia w czasie weekendu są bardzo ważne dla kursantów. Wiele rzeczy się wyjaśnia i stawia się wiele kroków naprzód.

Jednocześnie omawia się prawne i ekonomiczne tematy na kursie oraz lokalny wybór ofert szkoleń i możliwościach zatrudnienia, w sytuacji konkretnej osoby. Należy rozpoczynać od wiadomości ogólnych i kończyć na konkretach i rzeczach bardziej indywidualnych.

W tym czasie również należy dbać, żeby zapotrzebowanie na dalsze porady u doradców zawodowych, konsultantów, przedstawicieli związków zawodowych i in. zostały zrealizowane. Istotną barierą u naszych kursantów jest to, że po prostu nie znają możliwości otrzymania pomocy.

Pomoc dla każdego i zbadanie możliwości jej otrzymania można zorganizować na wiele sposobów. Można to robić jako element towarzyszący innym zadaniom i w czasie przerw. Można np. na to poświęcić ostatnią godzinę każdego dnia, kiedy realizuje się indywidualne poradnictwo i znaleźć czas na wizytę w instytucji szkoleniowej lub oświatowej, na rozmowy przez telefon itp.

Pod koniec drugiego tygodnia kursu staje się możliwe opracowanie konkretnego planu działania dla poszczególnych osób. Uczestnicy ponownie

organizują się w luźne grupy. Zadaniem jest opracowanie planu działania — uczestnicy dostają prosty schemat lub pustą kartkę papieru. Podkreśla się, że plan działania może wyglądać różnie.

Następnie rozmawia się z każdym uczestnikiem po kolei. Z czasem poznaje się każdego z nich dość dobrze, a w czasie kursu wyjaśnia, jakie realne możliwości, jakie bariery są przed każdym z nich z osobna. Pomaga się w ułożeniu tego wszystkiego w ramy realnego planu. Są duże wahania w tym jak konkretny i szczegółowy może być plan działania i dlatego lepiej nie używać wcześniej przygotowanych schematów.

Ten model ma tę zaletę, że można zagłębić się lepiej w potrzeby pojedynczego uczestnika kursu. Wykształcenie i zawód są powiązane ściśle z innymi sytuacjami życiowymi. Dlatego też trzeba wziąć pod uwagę problemy ze znalezieniem opieki nad dzieckiem, pracą małżonka, sprawę transportu do pracy lub szkoły, możliwości zarobkowe i kompleksowo je wszystkie próbować rozwiązać. Jednak nie można tu włączać wszystkich problemów.

Ten model stawia duże wymagania instruktorowi/liderowi. Trzeba być doradcą ds. socjalnych i zawodowych, by wiedzieć dokąd skierować daną osobę. Trzeba sprowadzić część materiałów informacyjnych od doradców zawodowych i samemu je uporządkować, by nie tracić czasu na szukanie potrzebnego szczegółu. Trzeba być zorientowanym w tym materiale, by można było powiedzieć kursantowi: *Mając taki a taki punkt wyjścia i takie a nie inne zainteresowania powinieneś wybrać to.* Trzeba jednak uważać, by nie sprzedawać swoich własnych pomysłów wszystkim kursantom.

Instruktor musi w dużym stopniu skoncentrować się na słuchaniu, co kursanci mówią w czasie kursu, a w indywidualnych rozmowach musi uważać, by nie narzucać swoich własnych poglądów. Ważne jest również, żeby kursanci sami z własnej woli przygotowywali plan działania, a nie dlatego, że instruktor nalega na to. Lepszy jest plan działania mający dwa zdania ze znakiem zapytania niż wypełniony całym szeregiem dat i propozycji, do których jednak kursant nie ma żadnego osobistego stosunku.

Ważne jest traktowanie ich indywidualnie, nie jako typy ludzkie, ale jako odrębne osoby — każda ze swoją indywidualną historią. Jeśli widzi się kursanta jako typ człowieka lub patrzy się przez pryzmat grupy (pod względem urzędu pracy, jakości wykształcenia, wieku itp.) to lepiej w ogóle nie rozmawiać indywidualnie z każdym z osobna. Wyrządzi się mniej szkody.

Ponadto ta metoda wymaga cierpliwości ze strony uczestników, ponieważ rozmowy zabierają czas. Rozwiązać ten problem można przez przygotowanie pracy w grupach. W czasie jej wykonywania należy podchodzić i rozmawiać indywidualnie lub odłożyć pracę indywidualną na ostatnią godzinę czy pół godziny programu dnia.

## **2. PRACA W GRUPACH**

### **INDYWIDUALNY PLAN DZIAŁANIA**

#### **1. Wywiad**

Członkowie grupy wypytyują siebie wzajemnie: jakiego typu praca ich interesuje, o preferencje dotyczące wykształcenia/szkolenia się i inne ambicje związane z przyszłością. Należy pytać o alternatywne rozwiązania i ogólne plany na przyszłość. Grupa zapisuje odpowiedzi w formie nieuporządkowanej listy życzeń (co dana osoba najchętniej robiłaby w bliższej i dalszej przyszłości) dla każdego z członków tej grupy.

#### **2. Znajdowanie możliwości realizacji**

Grupa sprawdza możliwości realizacji życzeń: czy są realne możliwości zatrudnienia, jakie są możliwości skorzystania ze szkoleń, jakie finansowe konsekwencje są związane z pójściem na szkolenie.

Bada się tu również czas rozpoczęcia kursu, gdzie on jest prowadzony itp. Należy korzystać z komputerowych programów poradnictwa zawodowego, materiałów informacyjnych, klasyfikacji zawodów, telefonu itp.

Należy sprawdzić, jakie każdy musi spełnić wymagania i czego danej osobie brakuje, by osiągnąć swój cel (np. odpowiednie wykształcenie lub uprawnienia, wymagania zdrowotne itp.).

#### **3. Sporządzenie planu działania**

Grupa przygotowuje dla każdego z jej członków indywidualny plan działania, który pokazuje, w jaki sposób chce się wykorzystać możliwości kształcenia się i jakie się ma alternatywy.



**WSKAZÓWKI PRAKTYCZNE  
DO KURSU INSPIRACJI  
(przykładowe scenariusze zajęć)**



# 1. PRZEDMOWA

Podręcznik „Wskazówki Praktyczne do Kursu Inspiracji” jest uzupełnieniem „Kursu Inspiracji”. Nie jest zatem możliwe przystąpienie do prowadzenia kursu bez znajomości tej pracy. Niniejsza książka zawiera praktyczne rozwiązania, które zastosowano podczas prowadzenia Kursu Inspiracji w Ostródzie. Są to więc sprawdzone scenariusze zajęć uwzględniające cele i założenia Kursu Inspiracji wynikające z duńskiego programu. Prezentowane ćwiczenia zawarte w 10 sesjach zostały w całości zaakceptowane przez duńskiego koordynatora Jana Hobla. Ćwiczenia te mobilizowały kursantów do czynnego udziału w zajęciach. Przyjęty sposób realizacji, zawarty w przykładowych scenariuszach zajęć, powstał w oparciu o metody „pedagogiki doświadczenia” w ujęciu duńskim. Prezentowana publikacja składa się z Przedmowy, Wprowadzenia, Rozdziału I i Rozdziału II oraz Zakończenia.

Wprowadzenie ma zapoznać czytelnika z przebiegiem kursu prowadzonego w Ostródzie.

Rozdział I — „Ogólne założenia Kursu Inspiracji” — zawiera wiadomości pomocne w zorganizowaniu zaplecza oraz tworzenia grupy. Przedstawia idee i cele kursu.

Rozdział II — „Ćwiczenia praktyczne” — jest zbiorem ćwiczeń ujętych w 10 sesjach. Do każdej sesji są dołączone karty potrzebne do ćwiczeń. Zawarte w scenariuszach uwagi są wskazówką dla prowadzącego.

Polska adaptacja Kursu Inspiracji jest dostosowana do warunków krajowych.

---

<sup>1</sup> Por. rozdz. Vademecum Pedagogiczne i Metody Pracy w: Kurs Inspiracji





## 2. WSTĘP

Kurs Inspiracji dla bezrobotnych był prowadzony w Ostródzie w dniach 13.05.1996—24.05.1996 r. Jego realizatorami byli pracownicy zatrudnieni w urzędach pracy z terenu województwa olsztyńskiego. W kursie uczestniczyło 19 osób. Obraz grupy przedstawia dołączona tabela Nr 1 (s. 75).

Kurs inspiracji jest formą zajęć, którą w pełni można wykorzystać w klubach pracy i z powodzeniem stosować w urzędach pracy. Sala informacji zawodowej,teczki informacji o zawodach oraz liczne materiały w formie broszur czy ulotek z zakresu aktywnego poszukiwania pracy, to doskonałe pomoce przydatne w trakcie realizacji kursu.

W pracy z grupą przeważały metody z zakresu pedagogiki doświadczalnej. Znalazły się więc ćwiczenia, w których bezrobotni sięgali do wspomnień z przeszłości oraz warsztaty tematyczne np. „kuźnia przyszłości” czy „drogi poszukiwania pracy”. Z innych metod warto wymienić: aktywne słuchanie, prowadzenie dialogu czy grę w teatr, która szczególnie była przydatna podczas autoprezentacji. Bezrobotni odgrywali scenki wcielające się w różne role np. pracodawcy, doradcy zawodowego czy kandydata do pracy.

Ponieważ dla aktywnych metod prac charakterystyczne jest uczenie się przez doświadczenie, ważne są więc refleksje uczestników na temat sensu ćwiczeń i możliwości zastosowania ich w praktyce. Dlatego po każdym ćwiczeniu następowało podsumowanie pozwalające uczestnikom zajęć na przemyślenie i odniesienie ćwiczenia do własnej sytuacji. Były to wypowiedzi wskazujące na pesymistyczne nastawienie do życia z racji długotrwałego pozostawania bez pracy np. brak wiary w znalezienie pracy („wszędzie już byłam”, „w Ostródzie nie ma szans na pracę”, „mam pecha” itp.), uświadomienie sobie, jak ważne jest przygotowanie do rozmowy z pracodawcą („byłam zaskoczona, że w słuchawce odezwał się magazynier, przecież dzwoniłam do szefa. Nie wiem, dlaczego z takim pośpiechem odłożyłam słuchawkę, przecież pomyłki się zdarzają. Zaskoczyła mnie ta sytuacja.”), obawa przed poznaniem siebie („byłam ciekawa, co mi wyjdzie w teście i bałam się nie wiem czego”, „jak muszę mówić o sobie, to jestem bardzo zdenerwowana” itp.). Każdy uczestnik na koniec sesji wypełniał kartę „Czego nauczyłem się na kursie”. Sposób ten pozwalał na ocenę i podsumowanie kursu. Bezrobotni formułowali swoje oczekiwania wysuwając tematy do dalszej pracy. Ten rodzaj pracy sprawił, że stali się oni współodpowiedzialni za swój proces uczenia się, co niewątpliwie należy uznać za dużą zaletę kursu.

Dwie pierwsze sesje miały na celu poznanie się wzajemnie uczestników oraz zintegrowanie grupy. Ciekawą formą były wycieczki do renomowanych zakładów pracy na terenie Ostródy. Była to okazja do poznania warunków pracy panujących w Zakładach Mięśnych „Morliny”. Kursanci rozmawiali z pracodawcą, który przedstawił perspektywy rozwoju firmy. Z kolei wycieczka do Zakładu Doskonalenia Zawodowego zapoznała uczestników z rodzajami kursów i kryteriami przyjęć. Przez wycieczki bezrobotni mieli okazję sami dokonać rozeznania na lokalnym rynku pracy. Ważne jest, aby w trakcie kursu wycieczki były równomiernie rozłożone w czasie. Z kolei zajęcia warsztatowe były okazją do bliższego poznania siebie pod kątem przydatności zawodowej oraz kształciły umiejętność wykorzystania swoich predyspozycji w praktyce, w sposób zgodny z normami społecznymi.

Kurs inspiracji był okazją przekonania się jak istotna jest bezpośrednia praca doradcza z bezrobotnymi, której nie zastąpi żadna publikacja z zakresu poradnictwa zawodowego dla bezrobotnych w formie broszur. Dopiero podczas kursu inspiracji przekonaliśmy się, jak ważne jest wspólne uczenie się nie tylko metod i technik szukania pracy, ale również korzystania z materiałów źródłowych (np. broszur).

Mankamentem w posługiwaniu się publikacjami jest to, że bezrobotny otrzymuje ulotkę, z którą nieraz nie wie co zrobić. A więc najczęściej nie czytana odkłada na bok zapominając o niej.

Dopiero kurs inspiracji dał nam pełny wgląd w tę sytuację. Bezsparnie należy stwierdzić, że dyskusja na forum grupy i wskazówki prowadzącego oraz zaaranżowane ćwiczenia, sprawiły, że otrzymane pomoce stały się zrozumiałe i czytelne dla przeciętnego bezrobotnego. Podczas trwania kursu każdy z nich zaczął skrzętnie gromadzić otrzymane materiały. Stąd nasuwa się wniosek, że ulotki i broszury rozprowadzane na terenie RUP spełnią swoją rolę tylko wówczas, gdy bezrobotny otrzyma je w trakcie zajęć praktycznych np. w klubie pracy bądź podczas rozmowy doradczej. Bezrobotni przez wymianę własnych doświadczeń związanych z szukaniem pracy i poznaniem różnych metod i technik z tego zakresu, rozumieli, jak ważna jest własna aktywność.

Poznanie problemu bezrobocia i oswojenie się z tym stanem rzeczy wpłynęło na zmianę postaw. Nikt nie miał już wątpliwości, że tylko aktywne własne działanie może coś zmienić w jego życiu.

Wszelkie instytucje, w tym też RUP, są instytucjami pomocniczymi w poszukiwaniu pracy. Dlatego ważne było opracowanie przez każdego uczestnika jego indywidualnego planu działania, który miał zwiększyć skuteczność w poszukiwaniu pracy. Dużą popularnością wśród kursantów cieszyły się testy i ćwiczenia praktyczne (np. odgrywanie scenek), dające okazję poznania siebie, sprawdzenia się, poznania własnych zainteresowań oraz zdolności.

Zaskoczeniem dla wszystkich było to, że pomimo różnic wiekowych i poziomu wykształcenia, wszyscy borykają się z podobnymi problemami.

Najczęstsze hasła, które powtarzają się w „kuźni przyszłości” to: zła sytuacja materialna, kontakty międzyludzkie i siła przekonywania, stan emocjonalny, „leczenie ducha”, pobudzanie własnej aktywności. Na ich bazie bezrobotni tworzyli własny plan działania służący zmianie sytuacji życiowej. Stawiali sobie cele krótkoterminowe, realne.

Indywidualny plan działania stał się wytyczną na najbliższą przyszłość. Pozostaje pytanie: Czy uda im się go zrealizować?

TABELA NR 1

Charakterystyka uczestników Kursu Inspiracji  
w Ostródzie 13—24.05.1996 r.

PLEĆ	WIEK	WYKSZTAŁCENIE ZAWÓD	OKRES POZOSTAWANIA BEZ PRACY
kobieta	36	średnie, mechanik obróbki skrawaniem	2,5
kobieta	45	podstawowe	6
kobieta	21	zawodowe, sprzedawca	3
mężczyzna	20	średnie, referent ekonomiczny	1
kobieta	20	średnie, referent ekonomiczny	1
kobieta	20	bez zawodu	1
kobieta	28	średnie, technik ekonomista	6
kobieta	47	średnie, technik odzieżowy	3
kobieta	32	średnie, technik budowlany	6,5
kobieta	28	wyższe oceanograf	2,5
mężczyzna	19	zawodowe, mechanik rolnictwa	1
kobieta	41	średnie, kasjer	1,2
kobieta	47	średnie, pracownik administracyjno-biurowy	5
kobieta	20	średnie, bez zawodu	1
mężczyzna	41	średnie, instruktor kulturalno-wychowawczy	2
mężczyzna	25	podstawowe	1
kobieta	30	średnie, bez zawodu	3,5
kobieta	40	średnie, technik rolnik	1,3
kobieta	25	zawodowe, rolnik	3

### 3. OGÓLNE ZAŁOŻENIA KURSU INSPIRACJI

#### IDEA

Kurs inspiracji jest ofertą dla osób, które znalazły się, bądź mogą znaleźć się w sytuacji długotrwałego bezrobocia, oraz odczuwają potrzebę działań poradniczych wychodzących poza poradnictwo indywidualne. Metodą kursu inspiracji jest nauczanie na bazie poradnictwa zawodowego. W pracy z bezrobotnymi należy posługiwać się aktywnymi formami pracy, uwzględniając ich doświadczenia życiowe i zawodowe. Poradnictwo grupowe jest przeciwwagą dla stereotypów i tradycyjnych poglądów wyniesionych z najbliższego otoczenia. Kurs inspiracji sprzyja wyzwaniu własnej aktywności wśród bezrobotnych, którzy sami podejmują działania zmieniające ich sytuację życiową.

#### CELE KURSU INSPIRACJI

Głównym celem kursu inspiracji jest stworzenie motywacji i zainspirowanie uczestników, by aktywniej podchodzili do swojej przyszłości na rynku pracy, uświadomienie możliwości działania nawet osobom o minimalnym wykształceniu.

##### **Cele szczegółowe:**

- analiza dotychczasowych doświadczeń, uogólnianie ich, by wzmocnić możliwości działania,
- zmiany postawy z biernej na aktywną,
- podniesienie poczucia własnej wartości,
- pozytywne myślenie,
- umiejętność podejmowania decyzji,
- praca nad sobą,
- wzmocnienie zrozumienia samego siebie i otaczającego świata,
- uświadomienie uczestnikom ich możliwości działania, praw i obowiązków,
- opracowanie indywidualnego planu działania.

## **KRYTERIA PRZYJMOWANIA UCZESTNIKÓW**

Grupa powinna być różnorodna pod względem wieku, płci, wykształcenia, okresu pozostawania bez pracy. Różnorodność grupy jest czynnikiem sprzyjającej bogatszej wymianie doświadczeń między uczestnikami.

Skierowanie na kurs powinno być poprzedzone rozmową indywidualną z doradcą zawodowym w urzędzie pracy. Grupa powinna liczyć maksymalnie 16 osób.

## **CZASOWY ROZKŁAD ZAJĘĆ**

Pełny cykl zajęć powinien trwać 2 tygodnie. Zajęcia powinny odbywać się w godzinach rannych, tak aby uczestnicy mieli poczucie obowiązku, jak w okresie zatrudnienia.

Spotkanie powinno trwać co najmniej 4 godziny z 15 minutową przerwą. Ważne jest, by podczas przerwy prowadzić luźne rozmowy z uczestnikami.

## **INDYWIDUALNY PLAN DZIAŁANIA**

Pierwszego dnia przedstawiamy indywidualny plan działania jako obowiązkowy element kursu. Wszystkie ćwiczenia — mają prowadzić do przygotowania indywidualnego planu działania. Praca nad nim nie jest więc wyizolowaną częścią ogólnej zawartości. Celem planu działania jest, by to, czego uczestnicy nauczą się na kursie, wskazywało im drogę w przyszłość i pomagało pracować dalej nad pomysłami i inspiracjami wyniesionymi z kursu. Plan działania jest planem działalności dla pojedynczego uczestnika po zakończeniu kursu, zawierającym realistyczne cele i strategię. Jest podsumowaniem i konkretyzacją tych procesów, które każdy uczestnik przechodzi w tych kierunkach, gdzie czuje się zainspirowany do dalszej pracy. Plan działania tworzy dalej podstawę dla indywidualnej rozmowy z doradcą zawodowym. Zatem przy każdej nadarzającej się okazji kursanci powinni zbierać i notować pomysły, które będą mogli wykorzystać w swoich osobistych planach. Prowadzący podczas sesji sygnalizuje i wskazuje sytuacje, które należy dokładniej przeanalizować, ponieważ mogą zawierać zagadnienia pomocne przy realizacji wcześniej wybranych tematów. Prosi o zastanowienie się nad schematem planu w domu.

## **WYJŚCIE NA ZEWNĄTRZ**

Jednym z założeń kursu inspiracji jest wyjście do zakładów pracy, firm szkolących. Przed zaplanowaniem kursu należy wystąpić z prośbą do za-

kładu pracy o stworzenie możliwości zwiedzania, zapoznania się ze strukturą organizacyjną, a także perspektywami rozwoju zakładu.

Należy również uzgodnić termin spotkania uczestników kursu z przedstawicielami instytucji szkolących.

Kursanci, którzy utracili kontakt ze środowiskiem zawodowym mają okazję przez wspólne wycieczki do zakładów, znów poczuć atmosferę pracy, zapomnieć na chwilę o swoim statusie bezrobotnego. Mają okazję poznać pracowników, rozmawiać z nimi o ich czynnościach zawodowych, a czasem spotkać znajomych i być z nimi tym razem w innej relacji.

Wyjście na zewnątrz w trakcie kursu to łamanie stereotypów i dotychczasowych codziennych przyzwyczajzeń domowych, co korzystnie wpływa na zmianę postawy. Większa dbałość o swój wygląd zewnętrzny z racji czekającej wizyty w firmie czy kinie, wpływa dodatnio na samopoczucie. Z kolei pozytywne nastawienie pomaga w rozwiązywaniu problemów i sprawia, że bardziej wierzymy w szansę powodzenia naszej sprawy np. w znalezienie pracy. Szersze kontakty społeczne mają korzystny wpływ na rozwój jednostki, zwiększając jej aktywność. Łatwiej jest podtrzymywać rozmowę z pracodawcą i mniejsza jest obawa przed pytaniem o spędzanie wolnego czasu. Rozmowa kwalifikacyjna staje się swobodniejsza i ciekawsza, co zwiększa szansę na zatrudnienie. W grupie wsparcia wzrasta poczucie bezpieczeństwa i łatwiej przełamać opór przed nowymi, nieznanymi sytuacjami społecznymi. Wspólne wyjście z grupą to również okazja do przeżycia wielu przyjemnych emocji.

W planie można uwzględnić wyjście do muzeum, teatru. Ten element programu ma szczególnie duże znaczenie, jeżeli w grupie są osoby, które mają mały kontakt z kulturą.

## **LOKAL**

Zaleca się zorganizowanie kursu w środowisku związanych ze szkołą, lub inną instytucją szkolącą. Może to być również klub pracy.

Sala powinna być przestronna, jasna i dobrze oświetlona.

## **SPRZĘT I MATERIAŁY POMOCNICZE**

W pomieszczeniu powinna znajdować się tablica. Uczestnikom kursu należy zapewnić papier i inne materiały do pisania.

Pożądany jest dostęp do sprzętu audiowizualnego, komputerów, teczek informacji o zawodach, broszur i ulotek.

## RAMOWY PLAN ZAJĘĆ

	SESJA I	SESJA II	SESJA III	SESJA IV	SESJA V
I TYDZIEŃ	Poznajmy się — integracja grupy	Prezentacja — zainspirowanie do dalszego działania	Wycieczka do Zakładów Mięśnych „Morliny” w Ostródzie	Warsztat-Kuźnia Przyśrołności Praca nad indywidualnym planem działania	Zachowania asertywne
	SESJA I	SESJA II	SESJA III	SESJA IV	SESJA V
II TYDZIEŃ	Szukam pracy Praca nad indywidualnym planem działania	Poznanie swoich mocnych stron, wypełnianie testów Praca nad indywidualnym planem działania	Wycieczka do ZDZ w Ostródzie	Poznajemy różne zawody. Praca nad indywidualnym planem działania.	Przedstawienie indywidualnych planów działania Podsumowanie i ocena kursu

## 4. ĆWICZENIA PRAKTYCZNE

### PRZYKŁADOWE SCENARIUSZE ZAJĘĆ

#### 4.1. Sesja I — poznajmy się

- Cele:**
- Zapoznanie z celami kursu.
  - Wzajemne poznanie się uczestników.
  - Sformułowanie oczekiwań indywidualnych i grupowych.
  - Zawarcie kontraktu.

- Ćwiczenie 1**                      Sposób realizacji: mini wykład
- Kurs inspiracji                      Plan wykładu
1. Cel kursu
  2. Prezentacja bloków tematycznych
  3. Problem bezrobocia w Polsce
  4. Indywidualny plan działania

*Uwaga: Przygotowanie wykładu w oparciu o podręcznik duński.*

- Ćwiczenie 2**                      Sposób realizacji: rozmowa
- Przedstaw się                      Poszczególne osoby przedstawiają się na forum grupy, mówiąc swoje imię (prosimy uczestników, by zadawali pytania, jeżeli czują taką potrzebę). Prowadzący zachęca do próby zapamiętania imion przez kolejne ich powtarzanie. Dla urozmaicenia można za którymś razem poprosić, aby każdy jeszcze raz powtórzył swoje imię dodając nazwę czegoś (przedmiotów, roślin itp.), które zaczynają się na pierwszą literę jego imienia. Następnie każdy na kartce zapisuje swoje imię i przypina ją do ubrania.



## ZAWARCIE KONTRAKTU

### Ćwiczenie 3

Bezludna wyspa

Sposób realizacji: Praca w zespołach.

Omówienie zasad, których będziemy przestrzegali podczas spotkań. Instrukcja: „Wyobraź sobie, że jesteś rozbitkiem, płyniesz na tratwie i zbliżasz się do wyspy. Inni rozbitkowie już tam są. Na wyspie nie ma żadnej cywilizacji. Trzeba wszystko zacząć od nowa. Trzeba ustalić pewne zasady i prawa dla wszystkich, które ułatwią współżycie mieszkańcom wyspy”.

Grupy dzieli się na dwa zespoły, które opracowują regulamin dla wyspiarzy (10 punktów). Przedstawienie prac na forum grupy. Uczestnicy dzielą się swoimi uwagami, dlaczego zdecydowali się na ujęcie przedstawionych punktów regulaminu, co zdecydowało o ich wyborze. Przejdźcie do omówienia zasad tu i teraz, którymi będziemy kierować się od tej chwili. Zapisanie na tablicy punktów wybranych wcześniej przy tworzeniu regulaminu na wyspie. Decydujemy wspólnie, które będą obowiązywały w naszej grupie. Prowadzący zwraca uwagę, na następujące zasady:

- mów o tym i koncentruj się na tym, co dzieje się tu i teraz,
- próbuj szczerze wyrażać swoje odczucia,
- próbuj być otwarty na to, co mówią inni,
- nie dawaj rad, nie osądzaj i nie oceniaj,
- mów do osoby,
- mów od siebie: ja uważam, ja myślę,
- nie mówimy o nieobecnych,
- masz prawo być wysłuchanym,
- przestrzegaj zasady dyskrecji i wzajemnej tolerancji.

### Ćwiczenie 4

Linia kariery zawodowej

Sposób realizacji: praca indywidualna.

Uczestnicy otrzymują kartki i mazaki, każdy linią wyznacza swoją karierę zawodową zatrzymując się w punkcie, w którym obecnie się znalazł.

W rozmowach po ćwiczeniach prowadzący zwraca uwagę, aby każdy powiedział, co udało mu się zrealizować. Może ktoś jest zaskoczony, że tak dużo już osiągnął. Zachęca do luźnej dyskusji na temat swojej drogi zawodowej.

## Ćwiczenie 5

Powiedz  
coś o sobie

Sposób realizacji: rozmowa w parach.

Uczestnicy dobierają się parami i siadają na krzesłach tyłem do siebie, następnie ustalają, kto jest osobą A, a kto B.

Najpierw o sobie mówi osoba A do osoby B i zmiana po 3 minutach.

W omówieniu:

W której roli czułeś się lepiej czy osoby słuchającej czy mówiącej?

Czy coś ci przeszkadzało w tym ćwiczeniu?

Następnie na forum grupy osoba A przedstawia osobę B i odwrotnie.

*Uwaga: Uczestnicy mają okazję przekonać się, w której roli czują się lepiej: osoby mówiącej czy słuchającej? Czy brak kontaktu wzrokowego ułatwiał czy utrudniał komunikację? Czy ta sytuacja miała wpływ na przekazanie informacji o sobie, czy też nie?*

## Ćwiczenie 6

Osiolki

Sposób realizacji: praca indywidualna.

Każdy uczestnik otrzymuje kartkę z rysunkiem Osiolki — załącznik nr 1 (s. 83).

Chwilę się zastanawia i mówi, co mu się kojarzy z tym obrazkiem. W dyskusji zwracamy uwagę, aby dojść do takich wniosków jak:

planowanie działania,

nie podejmowanie decyzji pochopnie,

współdziałanie,

problemy są po to, aby je rozwiązywać.

## Ćwiczenie 7

Tajemnicza osoba

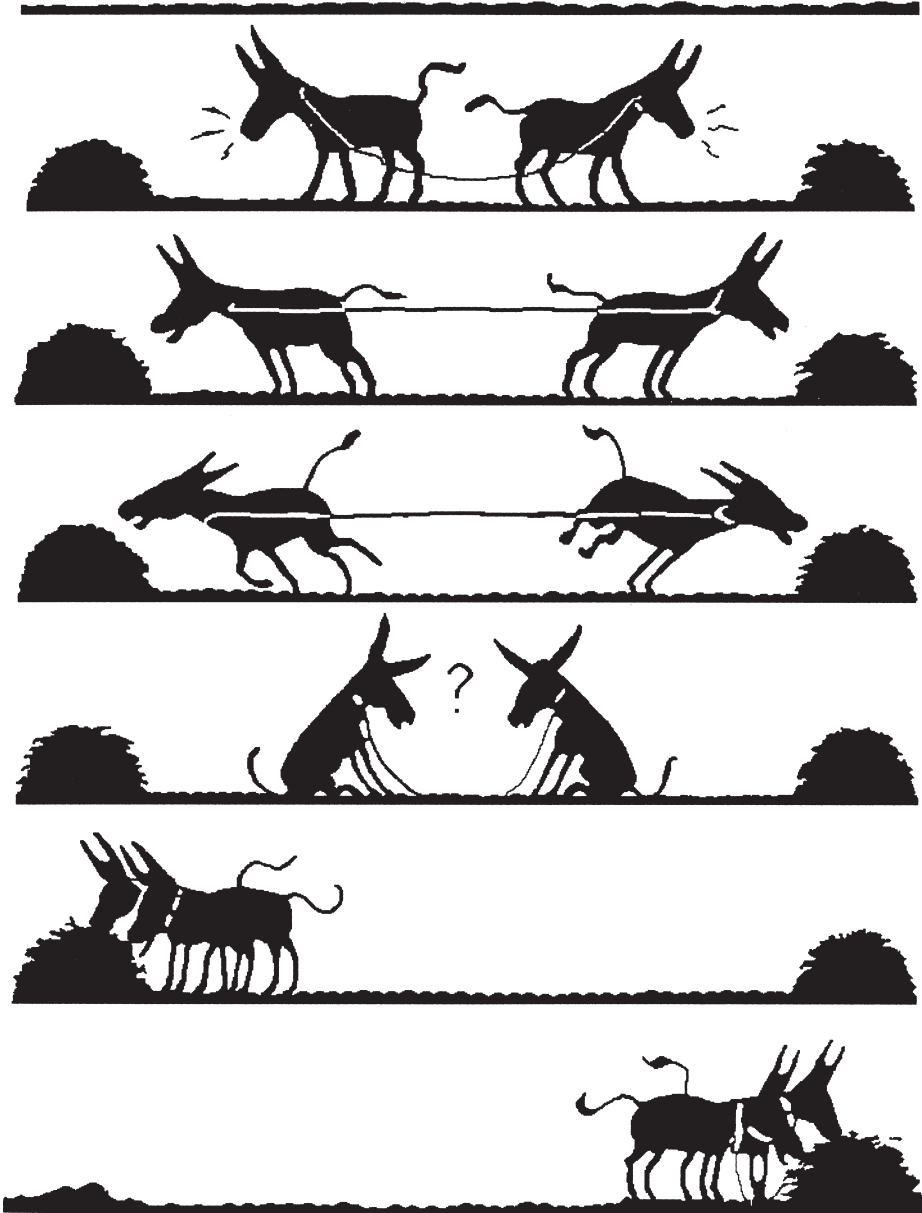
Sposób realizacji: losowanie.

Uczestnicy losują karteczki z imionami osób z grupy. Umawiamy się, iż przez cały czas kursu każdy obserwuje wylosowaną osobę i na ostatnią sesję przynosi jej list. Píše wszystkie swoje spostrzeżenia i refleksje dotyczące tej osoby, szczególnie te, które mogą być pomocne w aktywnym poszukiwaniu pracy.

*Uwaga: Obserwator jest osobą anonimową.*

## PODSUMOWANIE:

1. Powiedz coś od siebie o ćwiczeniach, w których brałeś udział?
2. Czy chciałbyś coś zmienić w organizacji zajęć?
3. Jakie tematy chciałbyś poruszyć na następnych sesjach?
4. W jakim wychodzisz nastroju?



## 4.2. Sesja II — prezentacja

**Cele:** Stworzenie okazji do autoprezentacji i lepszego poznania się uczestników.  
Nawiązanie bliższych kontaktów i poznanie oczekiwań zawodowych.  
Budowanie poczucia bezpieczeństwa i zaufania między uczestnikami.

### Ćwiczenie 1

Moje  
najprzyjemniejsze  
przeżycie

Sposób realizacji: praca w parach.

Instrukcja — poszukaj sobie parę i usiądź naprzeciwko niej. Ustalcie, kto pierwszy będzie mówił. Opowiedz o swoim najprzyjemniejszym przeżyciu. Po 3' zmiana. Osoba, która mówiła, słucha. Po 3' osoby zmieniają partnera.

Postaraj się być w parze z każdą osobą z grupy.

W rozmowie warto zadać pytania:

1. Które zdarzenia zwróciły Twoją uwagę i dlaczego?
2. Czy chcesz opowiedzieć przeżycie, które Cię zaciękawilo?
3. W której roli czułeś się lepiej: słuchającego czy mówiącego?
4. Czy kogoś coś zaskoczyło w tym ćwiczeniu?

### Ćwiczenie 2

Bal bez słów

Sposób realizacji: praca indywidualna.

Instrukcja — Wyobraź sobie, że idziesz na bal, na którym nie znasz nikogo. Chciałbyś się czegoś dowiedzieć o gościach i przedstawić siebie.

Przygotuj swoją wizytówkę, napisz lub narysuj to, co chciałbyś, aby inni o tobie wiedzieli (np. motto życiowe, co jest dla Ciebie ważne, co lubisz, twoje cele).

Daj upust swojej pomysłowości i wyobraźni.

Forma przedstawienia wizytówki dowolna.

(Na środku leżą kredki, mazaki, kartki i agrałki).

Gdy będziesz już miał gotową swoją wizytówkę, przypnij ją do ubrania.

Uczestnicy chodzą po całej sali w rytm muzyki i zapoznają się z wizytówkami innych osób. Gdy muzyka ucichnie, wszyscy wracają do kręgu.

*Uwaga: Prowadzący również wykonuje swoją wizytówkę.*

W rozmowie warto zwrócić uwagę:

1. Czy znalazłeś pokrewną duszę (lubiącą to samo co Ty?).
2. Czy coś cię zaskoczyło w tym ćwiczeniu?
3. Czy łatwo było przedstawić siebie?
4. Jak odbierałeś reakcje innych na to, co napisałeś na swojej wizytówce?

### Ćwiczenie 3

Planuj  
najbliższą  
przyszłość

Sposób realizacji: praca indywidualna.

Instrukcja:

Napisz na kartce swoje osiągnięcia. Teraz napisz, co chcesz osiągnąć.

Następnie uczestnicy rozmawiają o wypisanych osiągnięciach:

porównują je, sprawdzają, jakich dotyczą obszarów itp.).

Zastanawiają się, czy wytyczone cele są realne.

*Uwaga: To ćwiczenie przygotowuje do indywidualnego planu działania. Należy mu poświęcić wiele uwagi. Uświadomi nam, że mamy już umiejętności, ale musimy iść dalej, musimy określić, co chcemy osiągnąć.*

W rozmowie po ćwiczeniu warto zadać pytania:

1. Czy łatwo było wypisać swoje osiągnięcia?
2. Trudno było wytyczyć cele, czy też nie?
3. Czy są one możliwe do zrealizowania?
4. Czy coś was zaskoczyło w tym ćwiczeniu?

### Ćwiczenie 4

Cele  
i ambicje zawodowe

Sposób realizacji: praca w parach.

Uczestnicy dobierają się w pary.

Instrukcja:

Na otrzymanych kartkach wypiszcie swoje cele i ambicje zawodowe. Po skończonej pracy, pary przedstawiają swoją pracę i kartkę przypinają w widocznym miejscu. Tworzymy listę najbardziej popularnych wyborów dla całej grupy.

W rozmowie warto zapytać o:

1. Czy nasza grupa jest bardzo zróżnicowana?
2. Ile i jakie cechy są jej wspólne?
3. Czym się różni?
4. Czy realizacja tych celów jest możliwa na terenie naszego miasta?

## **PODSUMOWANIE:**

- 1. Rozdanie karty „Czego nauczyłem się na kursie”?**
- 2. Co Cię zaskoczyło w dzisiejszych zajęciach?**
- 3. Czy Twoje wybory bardzo różniły się od innych?**
- 4. Jakie tematy powinniśmy poruszyć na następnych spotkaniach?**
- 5. W jakim jesteś nastroju?**

*Uwaga: Prowadzący informuje, że następnego dnia pójda na wycieczkę do Zakładów Mięśnych „Morliny”. Prosi o przygotowanie pytań do pracodawcy. Przypomina o Indywidualnym Planie Działania, może wycieczka nasunie jakieś pomysły, które chcieliby uwzględnić w swoim planie.*

## **CZEGO NAUCZYŁEM SIĘ NA KURSIE**

Wiele razy kończyliśmy kurs bez wyraźnej odpowiedzi na pytanie, czego się nauczyliśmy. Po kilku dniach zacierają się wiadomości, które zostały przekazane oraz zapomina się przeżycia.

Można temu zapobiec.

### **ZAPISZ CO NAJMNIJ JEDNĄ RZECZ W KAŻDYM PUNKCIE**

Usiądź wygodnie i spokojnie przypomnij sobie, co przeżyłeś na kursie.

Pod względem ZAWODOWYM nauczyłem się:

O SOBIE SAMYM nauczyłem się:

O INNYCH nauczyłem się:

INNE SPOSTRZEŻENIA:

### 4.3. Sesja III — wycieczka do zakładu pracy

Ważnym elementem kursu inspiracji jest wyjście z uczestnikami na zewnątrz. Może to być zakład pracy, instytucja szkoląca, muzeum, teatr, kino itp. Wycieczki te powinny być ustalone pierwszego dnia kursu wspólnie z grupą ze względu na to, że niektóre terminy trzeba wcześniej uzgodnić.

#### **Wycieczka do Zakładów Mięśnych „Morliny” w Ostródzie**

**Cele:**

- zrozumienie rozwoju wymagań kwalifikacyjnych,
- porównanie swoich kwalifikacji z wymaganiami na rynku pracy.

#### **Organizacja wycieczki**

Prowadzący przed wycieczką powinien spotkać się z przedstawicielem zakładu, aby ustalić przebieg spotkania z bezrobotnymi. Przygotować plan zwiedzania zakładu i załatwić niezbędne formalności związane z wejściem na jego teren.

Drugim ważnym punktem organizacyjnym będzie umówienie się na spotkanie z kierownikiem zakładu i poinformowanie, czego chcielibyśmy się dowiedzieć o przedsiębiorstwie: perspektywiczny plan rozwoju, tworzenie nowych miejsc pracy, możliwość kształcenia się, awansów jak również zaplecze socjalne i wysokość zarobków, otrzymanie folderów, znaczków firmowych itp.

#### **Wprowadzenie**

Spotkanie w sali, wstępna rozmowa.

Warto zapytać: Czy ktoś był w tym zakładzie pracy, czy wyobraża sobie jak wygląda tam praca, czy chciałby pracować w tym zakładzie, na jakim stanowisku? W luźnej rozmowie uczestnicy proponują pytania, które warto zadać pracownikom zakładu. Prowadzący przekazuje informacje o przebiegu wycieczki.

#### **Wspólnie idziemy do zakładu pracy**

*Uwaga: Podczas drogi uczestnicy mają możliwość rozmawiać ze sobą na dowolne tematy, bliżej się poznać. Przejście po całym zakładzie umożliwia poznanie pracy na różnych stanowiskach, poznanie perspektyw rozwojowych zakładu, możliwości zatrudnienia.*

*W drodze poworotnej dyskusja, dzielenie się uwagami i spostrzeżeniami.*

## 4.4. Sesja IV — kuźnia przyszłości

**Cele:** Uświadomienie problemu bezrobocia i szukanie sposobów radzenia sobie w trudnych sytuacjach pozostawania bez pracy. Wyzwalanie inicjatywy i pobudzanie do działania poprzez wytyczenie tematów do realizacji.

**Ćwiczenie 1** Sposób realizacji: ćwiczenia zabawowo-relaksujące.  
Najbardziej lubię Uczestnicy siedzą w kręgu na krzesłach, lecz dla jednej osoby brakuje miejsca. Osoba w środku kończy zdanie zaczynające się:  
„Najbardziej lubię.....” (w tym czasie wszyscy muszą zmienić swoje miejsca. Ten, któremu zabraknie miejsca, wchodzi do środka i rozpoczyna zabawę.

*Uwaga: Gdy energia grupy wyczerpuje się, kończymy zabawę.*

**Ćwiczenie 2** Sposób realizacji: praca indywidualna.  
To Ty decydujesz Uczestnicy otrzymują kartę „To Ty decydujesz” — załącznik nr 2 (s. 92).  
Każdy dokonuje wyboru określeń, które uważa, że są dla niego najważniejsze.  
Na kartce dopisuje od siebie jedną swoją pozytywną cechę.  
Na forum grupy uczestnicy mówią o dokonanych wyborach.  
Warto zapytać:  
1. W jakich sytuacjach wybrana cecha pomogła Ci w rozwiązywaniu problemów?

*Uwaga: W omówieniu zabierają głos ci, którzy chcą się podzielić swoim uzasadnieniem dokonanego wyboru określenia, które pomogło im przy podejmowaniu decyzji w różnych codziennych sytuacjach życiowych. Nie zmuszamy wszystkich uczestników do zabierania głosu. Zachęcamy, aby każdy w trudnej dla siebie chwili sięgnął po swoją kartkę „To Ty decydujesz”. Może mu pomoże?*

**Ćwiczenie 3** Sposób realizacji: mini wykład.  
Kuźnia Plan wykładu:  
Przyszłości 1. Co to jest Kuźnia Przyszłości?  
2. Wyjaśnienie metod postępowania, faz i celów.  
3. Przejście do Indywidualnego Planu Działania.  
4. Rozdanie karty „Kuźnia Przyszłości”.

*Uwaga: Przygotowanie wykładu w oparciu o podręcznik duński: Kurs Inspiracji Warsztat „Kuźnia Przyszłości” składa się z trzech faz, których opis znajduje się w załączniku nr 3 (s. 93)*



#### **Ćwiczenie 4**

Kuźnia  
Przyszłości  
faza krytyki

Sposób realizacji: praca w grupie, praca w zespołach.

a) Instrukcja — wypiszcie na rozwieszonych dużych arkuszach papieru przykre, nieprzyjemne skojarzenia ze słowem BEZROBOCIE oraz to, z czego jesteście niezadowoleni, co chcecie krytykować. Wspólnie odczytajcie jeszcze raz wypisane określenie i skreślcie te, które grupa uznała za mniej ważne. Do dalszej pracy wybierzcie te hasła, które uznacie za najważniejsze.

b) Praca w zespołach.

Uczestnicy dzielą się na 3—4 zespoły i pracują nad wyłonieniem obszarów tematycznych z zapisanych określeń na arkuszach. Każdy zespół zapisuje swoje tematy na czystych dużych arkuszach papieru (np. zła kondycja finansowa, stan znużenia i apatii, itp.). Po skończonej pracy arkusze przypina się w widocznym miejscu sali.

*Uwaga: Faza krytyki ma na celu ukazanie negatywnych skutków bezrobocia we wszystkich dziedzinach życia.*

#### **Ćwiczenie 5**

Kuźnia  
Przyszłości  
faza wyobraźni

Sposób realizacji: praca zespołowa.

Zespoły poszukują pomysłów, w jaki sposób zapisane określenia zmienić, odwrócić na pozytywne (np. stary mebel — ale po odnowie piękna pożyteczna rzecz). Zapisują swoje pomysły na arkuszach z ćwiczenia „b” obok krytykowanych tematów (można dołączyć obok nowy czysty arkusz papieru). Gdy wszyscy są już gotowi chodzą swobodnie po sali zapoznając się z pracami innych.

#### **Ćwiczenie 6**

Supły

Sposób realizacji: ćwiczenia zabawowo-relaksacyjne.

W kole każdy bierze za rękę co drugą osobę.

Można wykonywać różne ruchy, poluzować nadgarstki, ale nie wolno puścić rąk.

W omówieniu:

1. Czy pod wpływem tego ćwiczenia nasunęła Ci się jakaś refleksja?
2. Kto próbował rozwiązać supel?
3. Kto pierwszy wyszedł z pomysłem?

W dyskusji dobrze, aby wwyłoniły się sprawy: czego możemy wspólnie dokonać, zastanowienie się nad planem działania, wzajemna pomoc.

## Ćwiczenie 7

Kuźnia  
Przyszłości  
faza wyobraźni

Sposób realizacji: praca w zespołach.

Wcześniej utworzone zespoły próbują z pozytywnych określeń, ustalić tematy, nad którymi chciałyby pracować. Prowadzący zachęca do uruchomienia fantazji, wyobraźni i indywidualnych życzeń.

*Uwaga: Faza wyobraźni przez poszukiwanie pomysłów radzenia sobie w trudnej sytuacji bezrobocia sprzyja budowaniu pozytywnego myślenia. Zamiana negatywnych określeń na pozytywne pobudza wyobraźnię bezrobotnych i sprawia, że koncentrują się na poszukiwaniu konstruktywnych rozwiązań, wpływających na zmianę sytuacji życiowej, a nie na narzekaniu na swój los.*

## Ćwiczenie 8

Wehikuł czasu

Sposób realizacji: opowiadanie.

Uczestnicy siedzą w kole twarzami na zewnątrz. Zamykają oczy. Próbuje rozluźnić się. Prowadzący włącza magnetofon z muzyką relaksacyjną, która jest tłem podczas opowiadania. Ważną rzeczą podczas przekazu tekstu jest stosowanie przerw, które zaznaczone są wielokropkami.

„Wyobraź sobie, że jesteś na dworcu, ale są tu jakieś dziwne pojazdy ..... widzisz je po raz pierwszy ..... Postaraj się je wyobrazić ..... daj upust fantazji ..... Są to wehikuły czasu. Wsiadasz do pierwszego z nich i odlatujesz w przeszłość, nie wiem, ile masz w tej chwili lat ..... , ale zatrzymaj się w tym momencie życia, gdy zacząłeś marzyć o przyszłości ..... Kim będziesz ..... Przypomnij sobie jak planowałeś swoją karierę zawodową ..... Jesteś starszy o kilka lat. Czy w twoim życiu nastąpiła jakaś zmiana? ..... Co z twoimi marzeniami? ..... Czy udaje ci się je zrealizować ..... Czy jest jakaś zmiana? Co udało ci się osiągnąć? ..... Jeszcze raz popatrz za siebie, może coś umknęło twojej uwadze ..... Wracamy wehikułem czasu do chwili obecnej tu i teraz, ale nie otwieramy jeszcze oczu. Wybierz teraz inny pojazd, którym wybierzesz się w przyszłość ...

Minęło 10 lat. Jest rok 2007. Kim jesteś .....  
Co robisz? .....  
Co zrobiłeś w ciągu tych 10 lat? .....  
Co zostało z twoich marzeń?  
Co się zmieniło w twojej karierze zawodowej?  
Ale czas już wrócić do naszego pojazdu. Witam was.  
Otwórz oczy, ale przez chwilę nic nie mów. (chwila koncentracji, rozluźnienia).”

## Ćwiczenie 9

Kuźnia

Przyszłości

faza realizacji

Sposób realizacji: praca indywidualna.

Mój temat — każdy uczestnik zastanawia się nad tematem do analizy. Podchodzi do tablicy z arkuszem tematów z ćwiczenia 7. Ma do dyspozycji 5 punktów, które przydziela wybranym tematom — (stawia kreski mazakiem). Wybór tematów do pracy indywidualnej. Kto pracuje nad jakim tematem? Luźna rozmowa między uczestnikami grupy i zapisanie swoich tematów.

*Uwaga: Wybór tematów zamyka „Kuźnię Przyszłości”. Jest to moment rozpoczęcia pracy nad Indywidualnym Planem Pracy.*

*Faza realizacji uświadamia bezrobotnym, że szukanie pracy jest o wiele skuteczniejsze, gdy wiemy do czego zmierzamy. Szukanie pracy nie może odbywać się w sposób chaotyczny i przypadkowy. Wybór tematów do realizacji sprawia, że podejmowane działania stają się uporządkowane i planowe, a poszukiwanie pracy jest skuteczniejsze.*

## PODSUMOWANIE

**Prowadzący prosi o wypełnienie karty „Czego nauczyłem się na kursie”. Zachęca do zastanowienia się nad działaniami, które mogliby uwzględnić w swoich planach.**

*Uwaga: Prowadzący prosi kursantów o gromadzenie ogłoszeń prasowych z ofertami pracy. Wyjaśnia, że będą nam potrzebne do ćwiczeń.*

☺ Jestem OK

☺ Jestem odpowiedzialny

☺ Wiem, czego chcę

☺ Wiem, co potrafię

☺ Wiem, że potrafię

**To ty decydujesz**

# „KUŹNIA PRZYSZŁOŚCI”

Jest metodą zajęć z trzema fazami

## ***A: FAZA KRYTYKI***

### ***NASZYM PROBLEMEM JEST BEZROBOCIE***

*Wszyscy*

- 1. Bądźcie krytyczni —  
podajcie wszystkie negatywne myśli,  
które przyjdą wam do głowy**

- Ujemne strony bycia bezrobotnym
- Co was irytuje
- Kto was irytuje
- Dlaczego istnieje bezrobocie
- O czym myślicie, kiedy słyszycie to słowo

*Wszyscy uczestnicy*

- 2. Jakie słowa i określenia są najważniejsze**

- Nad czym chcemy pracować dalej — 5 punktów dla każdego z nich

*Zespół*

- 3. Jak rozumiemy podane słowa i określenia**

- W jaki sposób możemy zgrupować je w tematy
- Spróbujcie zebrać tematy (które są ze sobą związane) w grupy
- Spróbujcie nadać im nazwy

*Wszyscy uczestnicy*

- 4. Grupy przedstawiają swoje tematy**

Nad jakimi tematami czy określeniami chcemy dalej pracować?

## **B. FAZA UTOPII czyli GRA WYOBRAŹNI**

*Wszyscy uczestnicy*

- 1. Tematy są rozdane i dokonujemy ich zamiany na pozytywne określenia**

*Wszyscy uczestnicy*

- 2. Atmosfera pobudzająca wyobraźnię (zabawy — konkurencje)**

*Wszyscy uczestnicy*

- 3. Jakich rozwiązań, jakich zmian chcemy, o jakich marzymy?**

Jak wygląda nasz świat marzeń

- 4. Jakie idee, naszym zdaniem, są najważniejsze**

- Na jakich się skupimy
- Co widzimy w podanych słowach i wyrażeniach
- W jaki sposób zebrać je w grupy
- Opracuj kilka fantastycznych pomysłów

## **C. REALIZACJA**

*Wszyscy uczestnicy*

- 1. Zbieramy propozycje pomysłów**

*Wszyscy razem lub w zespołach*

- 2. Jakie idee są interesujące i godne kontynuowania...**

- Które z nich mamy wybrać

## **CZEGO NAUCZYŁEŚ SIĘ NA KURSIE**

Wiele razy kończyliśmy kurs bez wyraźnej odpowiedzi na pytanie, czego się nauczyliśmy. Po kilku dniach zacierają się wiadomości, które zostały przekazane oraz zapomina się przeżycia.

Można temu zapobiec.

### ***ZAPISZ CO NAJMNIJ JEDNĄ RZECZ W KAŻDYM PUNKCIE***

Usiądź wygodnie i spokojnie przypomnij sobie, co przeżyłeś na kursie.

Pod względem ZAWODOWYM nauczyłem się:

O SOBIE SAMYM nauczyłem się:

O INNYCH nauczyłem się:

INNE SPOSTRZEŻENIA:

## 4.5. Sesja V — jak być asertywnym

**Cele:** Nabycie umiejętności asertywnego zachowania w różnych sytuacjach społecznych. Umiejętność wyrażania i obrony swoich praw. Uświadomienie skutków umiejętności odmawiania.

**Ćwiczenie 1** Sposób realizacji: praca indywidualna.

Upominki

Instrukcja.

Obrysuj na kartce papieru swoją dłoń. Następnie poproś każdą osobę, aby wpisała ci coś miłego i osobistego na tej dłoni. Pamiętaj, poproś o to każdą osobę i podziękuj za prezent.

W rozmowie:

1. Jak się czujesz po tym ćwiczeniu?
2. Czy miło jest otrzymać tyle prezentów?

*Uwaga: Ważne jest uświadomienie, że czasem wystarczy przyjemne słowo. Warto być miłym dla innych. Często nie umiemy mówić miłych rzeczy, nie potrafimy też dziękować za komplement, który usłyszymy. Swobodne przyjmowanie i mówienie innym komplementów jest zachowaniem asertywnym.*

**Ćwiczenie 2** Sposób realizacji: odgrywanie scenek.

Gra w teatr

Prowadzący przygotowują uczestników do tematyki odgrywając dwie krótkie scenki:

1. Przykład braku asertywności w zachowaniu np. spotykają się dwie koleżanki
  - Masz ładną sukienkę
  - Nie, jest okropna i bardzo stara. Nie lubię jej.
2. Przykład asertywnego zachowania się np. Spotykają się dwie koleżanki
  - Masz ładną sukienkę
  - Tak, dziękuję. Mnie też się podoba.

W omówieniu:

Prowadzący prosi uczestników o skojarzenia odnośnie zaprezentowanych scenek.

Która sytuacja jest wam bliższa.

**Ćwiczenie 3** Sposób realizacji: mini wykład.

Asertywność

Prowadzący przedstawia w formie krótkiego wykładu zagadnienie asertywności.



**Asertywność** to pewnego rodzaju zachowanie pozwalające nam konkretnie i zdecydowanie wyrażać nasze potrzeby, chęci i uczucia innym ludziom — bez naruszania w jakikolwiek sposób ich praw, uczuć i pragnień.

Asertywność oznacza w istocie szacunek dla siebie i innych.

Asertywność to umiejętność wyrażania samego siebie.

Chcąc być asertywni musimy:

- zdecydować, czego chcemy,
- zdecydować, czy jest to uczciwe,
- wyrazić o to prosić,
- nie bać się podejmowania ryzyka,
- być wyciszeni i odprężeni,
- otwarcie wyrażać nasze uczucia,
- swobodnie przyjmować i mówić im komplementy,
- wyrażać i przyjmować uczciwą krytykę.

Nie wolno nam:

- owijać w bawełnę,
- chować się za czyjś plecami,
- znęcać się,
- zwymyślać kogoś,
- ukrywać, tłumić swoje uczucia.

#### **Ćwiczenie 4**

Mapa  
asertywności

Sposób realizacji: praca indywidualna

Proponuję, abyście poznali obszary, w których czujecie się pewnie, a w których nie. Prowadzący rozdaje załączniki nr 4. „Mapa asertywności” (s. 99). Uczestnicy wypełniają ją. Każdy analizuje uzyskane wyniki. Wypisuje obszary, w których najtrudniej zachować mu się asertywnie.

Luźna rozmowa na temat mapy asertywności i oborny swoich praw. Załącznik nr 5 (s. 102).

*Uwaga: w ramach tego ćwiczenia, uczestnicy przedstawiają swoje kłopoty związane z nieasertywnym zachowaniem się w różnych dziedzinach życia. Wypełnienie „Mapy Asertywności” i omówienie kwestionariusza ma sprzyjać poznaniu tych sytuacji życiowych, w których najtrudniej wyrazić swoje prawo do odmowy. Wyłonione problemy są następnie tematem prac indywidualnych przy odgrywaniu scenek.*

#### **Ćwiczenie 5**

Cytryna

Sposób realizacji: ćwiczenia zabawowo-relaksujące.

Ćwiczenia na współpracę w grupie.

Przy rozluźniającej muzyce uczestnicy siedzą w kole tyłem do siebie, mają zawiązane oczy. Dostają cytryny.

Przez około 3 minuty trzymają ją, następnie prowadzący zbiera cytryny. Po chwili rozdaje je ponownie, ale tak aby cytryna danej osoby trafiła teraz do innej. Każdy uczestnik szuka swojej cytryny. Jeżeli jest pewny, że cytryna, którą trzyma nie jest jego, podaje ją dalej. Jeżeli rozpozna swoją, to nie przekazuje jej dalej. Gdy już każdy znajdzie swoją, to prowadzący ogłasza koniec zabawy, uczestnicy odsłaniają oczy.

**W omówieniu:** Zachęcamy, aby każdy uczestnik opowiedział w jaki sposób odnalazł swoją cytrynę oraz na jakie detale w jej kształcie zwrócił uwagę. Prowadzący wskazuje na różnorodne sposoby rozwiązań, które doprowadziły do odzyskania cytryny. W luźnej rozmowie warto zwrócić uwagę, że życie niejednokrotnie stawia nas w nowych, nietypowych sytuacjach. Stąd od nas samych zależy będzie czy poddamy się rutynie i monotonii czy też potrafimy spojrzeć na nasze sprawy w odmienny sposób. Poszukiwanie nowych pomysłów, pozwala skuteczniej radzić sobie z sytuacjami życia codziennego.

## Ćwiczenie 6

Sposób realizacji: odgrywanie scenek.

Gra w teatr

Czy decydujecie się odegrać scenki?

*Uwaga! nie mogą to być sytuacje z życia rodzinnego.*

Prowadzący podaje przykłady scenek

1. Odniesienie zepsutych owoców do sklepu
2. Odmówienie handlującemu domokrażcy
3. Odmówienie pracowania w nadgodzinach

Zmieniajcie się w ćwiczeniu tej techniki, najpierw powtarzając dokładnie to samo zdanie. Potem spróbujcie zmieniać swoje zdanie, ale dopilnujcie, aby przesłanie było takie same.

W luźnej rozmowie ważne, aby dojść do następujących wniosków: „Zepsuta płyta” — to umiejętność asertywnego i spokojnego powtarzania raz po raz, czego chcesz lub czego potrzebujesz, aż wreszcie partner zgadza się negocjować. Jest to umiejętność samoobrony. Staram się tu podać konkretne uzasadnienie nie okazując złości.

W podsumowaniu warto zapytać o:

1. Co będziesz mógł wykorzystać z tych zajęć?
2. Czy nauczyłeś się czegoś nowego?
3. Jak czułeś się w roli, którą odgrywałeś?
4. Nad czym chciałbyś dalej pracować?
5. Wypełnienie karty „Czego nauczyłeś się na kursie”.

## MAPA ASERTYWNOŚCI

### OBRONA SWOICH PRAW W KONTAKTACH OSOBISTYCH

Jeżeli ktoś zachowuje się wobec Ciebie w sposób niesprawiedliwy lub krzywdzący — czy zwracasz na to uwagę?

Jeżeli ktoś pożyczył od Ciebie pieniądze lub jakąś rzecz i zwleka z oddaniem — czy wspominasz mu o tym?

Jeżeli ktoś prosi Cię o przysługę, której spełnienie wydaje Ci się trudne lub niewygodne — czy odmawiasz?

Czy masz wrażenie, że inni ludzie mają tendencje do wykorzystywania Ciebie lub rządzenia Tobą?

Czy często zdarza Ci się robić coś, na co nie masz ochoty, tylko dlatego, że nie potrafisz przeciwstawić się otoczeniu?

tak raczej tak	nie raczej nie
----------------------	----------------------


### INICJATYWA I KONTAKTY TOWARZYSKIE

Czy jesteś w stanie rozpocząć rozmowę z obcą osobą?

Czy często odczuwasz trudności w podtrzymywaniu rozmowy towarzyskiej?

Czy sprawia Ci trudność podtrzymywanie kontaktu wzrokowego z osobą z którą rozmawiasz?

Czy swobodnie uczestniczysz w spotkaniu towarzyskim, na którym nie znasz nikogo oprócz gospodarza?

tak raczej tak	nie raczej nie
----------------------	----------------------


### WYRAŻANIE I PRZYJMOWANIE KRYTYKI I POCHWAŁ

Gdy ktoś Cię pochwali — czy wiesz jak się zachować?

Czy zdarza Ci się chwalić znajomych, przyjaciół, członków rodziny?

Gdy ktoś Cię krytykuje — czy wiesz jak się zachować?

Czy masz trudności w krytykowaniu znajomych, przyjaciół, członków rodziny?

tak raczej tak	nie raczej nie
----------------------	----------------------


## WYRAŻANIE PROŚB

Czy potrafisz zwrócić się do nieznajomej osoby z prośbą o pomoc?

Czy potrafisz prosić znajomych, przyjaciół, członków rodziny o przysługi i pomoc?

tak  
raczej  
tak

nie  
raczej  
nie



## WYRAŻANIE UCZUĆ

Czy potrafisz otwarcie i szczerze wyrażać ciepło, sympatię, zaangażowanie wobec mężczyzn?

Czy potrafisz otwarcie i szczerze wyrażać niezadowolenie i złość wobec mężczyzn?

Czy potrafisz otwarcie i szczerze wyrażać ciepło, sympatię, zaangażowanie wobec kobiet?

Czy potrafisz otwarcie i szczerze wyrażać niezadowolenie i złość wobec kobiet?

Czy często zdarza Ci się unikać pewnych ludzi lub sytuacji z obawy przed własnym zakłopotaniem?

Czy zdarza Ci się dzielić swoimi odczuciami z inną osobą?

tak  
raczej  
tak

nie  
raczej  
nie



## WYRAŻANIE OPINII

Jeżeli rozmawiając z kimś, uświadomisz sobie, że masz odmienne zdanie — czy zwykle decydujesz się wyrazić swój pogląd?

Czy często unikasz wypowiedziania prawdziwej opinii na jakiś temat z obawy, aby Twój rozmówca nie nabrał o Tobie niekorzystnego wyobrażenia?

Czy często przeżywasz taką sytuację, że inni atakują Twoje zdanie, a Ty masz kłopot z jego obroną?

Czy masz zwyczaj reagować niepokojem i napięciem, gdy Twój rozmówca ma odmienne zdanie od Twojego?

tak  
raczej  
tak

nie  
raczej  
nie



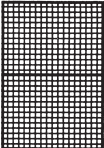

## WYSTĄPIENIA PUBLICZNE

Czy sprawia Ci trudność zabieranie głosu (zadanie pytania, podzielenie się opinią) przy dużym audytorium?

Czy odczuwasz trudności podczas wystąpień publicznych (przemówienie, pogadanka) wobec szerszego forum?

tak  
raczej  
tak

nie  
raczej  
nie

	
---	--

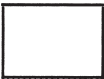
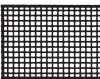
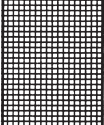

## KONTAKT Z AUTORYTETEM

Jeżeli masz odmienne zdania, niż ktoś, kto jest dla Ciebie autorytetem — czy otwarcie wyrażasz swoje stanowisko?

Czy podczas kontaktu z osobą, która jest dla Ciebie autorytetem, zdarza Ci się często rezygnować ze swoich interesów i preferencji na korzyść interesów i preferencji tej osoby?

tak  
raczej  
tak

nie  
raczej  
nie

## NARUSZENIE CUDZEGO TERYTORIUM

Czy zdarza Ci się kończyć zdania za inne osoby?

Czy masz zwyczaj używać krzyku jako sposobu zmuszania innych do zrobienia tego, czego ty chcesz?

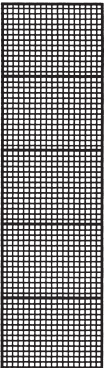
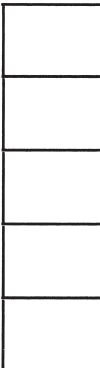
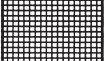

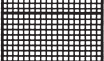
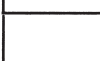
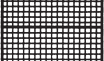
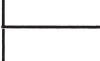
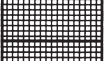
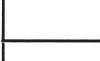
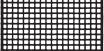

Czy złościąc się, masz zwyczaj używania wyzwisk i niecenzuralnych wyrazów?

Czy kontynuujesz prowadzenie sprzeczki, mimo że druga osoba od dłuższego czasu ma jej dosyć?

Czy masz zwyczaj podejmować decyzje za inne dorosłe osoby?

tak  
raczej  
tak

nie  
raczej  
nie

Zacienione kratki wskazuje na obszary Twoich trudności.

Wróć teraz do tych punktów Mapy, przy których Twój krzyżyk znalazł się w zacienionej kratce.

Przypomnij sobie, o jakich sytuacjach z Twojego życia myślałeś, odpowiadając na dane pytanie. Spisz na kartce te sytuacje, z którymi masz kłopot, uwzględniając nie tylko okoliczności, ale przede wszystkim osoby, których dotyczy trudność. Teraz zaplanuj zmianę.

## **PRAWA ASERTYWNOŚCI**

Każdy ma prawo do zachowania asertywnego.

Prawa, jakie wiążą się z asertywnością, należą do podstawowych praw człowieka.

Dlatego mamy prawo do:

1. Robienia wszystkiego, co nie narusza praw innych ludzi,
2. Dokonywania wyborów,
3. Zmiany,
4. Wyrażania opinii i przekonań,
5. Myślenia dobrze o sobie,
6. Prywatności,
7. Posiadania potrzeb i pragnień,
8. Marzeń,
9. Informacji,
10. Dóbr i usług, za które się zapłaciło,
11. Niezależności i nieingerencji ze strony innych,
12. Niewiedzy i niezrozumienia,
13. Odnoszenia sukcesów.

## **CZEGO NAUCZYŁEM SIĘ NA KURSIE**

Wiele razy kończyliśmy kurs bez wyraźnej odpowiedzi na pytanie, czego się nauczyliśmy. Po kilku dniach zacierają się wiadomości, które zostały przekazane oraz zapomina się przeżycia.

Można temu zapobiec.

### ***ZAPISZ CO NAJMNIJ JEDNĄ RZECZ W KAŻDYM PUNKCIE***

Usiądź wygodnie i spokojnie przypomnij sobie, co przeżyłeś na kursie.

Pod względem ZAWODOWYM nauczyłem się:

O SOBIE SAMYM nauczyłem się:

O INNYCH nauczyłem się:

INNE SPOSTRZEŻENIA:

## 4.6. Sesja VI — szukam pracy

**Cele:** Zapoznanie uczestników z aktywnymi metodami poszukiwania pracy.  
Przygotowanie do autoprezentacji.  
Umiejętność analizowania ogłoszeń prasowych.

### Ćwiczenie 1

Gdzie szukać pracy

Sposób realizacji: Burza mózgów.

Zapisujemy pomysły na tablicy, a następnie staramy się je pogrupować:

1. Masmedia: prasa (lokalna, ogólnopolska, branżowa), radio, telewizja.
2. Zakłady pracy: oferty pisemne, telefoniczne, przez pracowników, wizyty.
3. Kontakty osobiste: znajomi, rodzina, koledzy.
4. Tablice ogłoszeń: w urzędzie pracy, „na mieście”.
5. Informacje przypadkowe: rozmowy, nowe firmy, informacje prasowe, rozpoczęte prace itp.

Rozwieszamy arkusze — gdzie szukać pracy.

W rozmowie prosimy uczestników, aby podzielili się swoimi doświadczeniami z poszukiwania pracy, z jakich zapisanych form korzystali, z których i dlaczego?

### Ćwiczenie 2

Jak szukać pracy

Sposób realizacji: praca w parach.

Instrukcja:

Wypiszcie na kartkach wszystkie sposoby, jakie wykorzystaliście szukając pracy.

Przedstawienie prac na forum grupy. Zachęcamy do rozmowy w celu wyłonienia wszystkich sposobów poszukiwania pracy (indywidualne wizyty w zakładach pracy, rozmowy telefoniczne, analiza ogłoszeń, pozostawienie listu motywacyjnego, życiorysu CV, zamieszczenie ogłoszeń).

### Ćwiczenie 3

ABC poszukującego pracy:

Sposób realizacji: praca w parach.

Grupa dzieli się na trzy zespoły, które ustalają dobre rady dla bezrobotnych. Przedstawienie swoich pomysłów:

- musisz wiedzieć, co masz do zaoferowania firmie,
- musisz znać swoje mocne strony i słabe również,
- przygotuj dokumentację z dotychczasowych miejsc pracy,



- w rozmowie krótką chwilę wykorzystaj na przedstawienie swoich zainteresowań,
- nie spóźniaj się na spotkanie,
- bądź stosownie ubrany.

Zachęcamy uczestników do podzielenia się własnymi doświadczeniami z szukania pracy.

Który z prezentowanych sposobów był najskuteczniejszy?

Czy są jeszcze jakieś luki, które należy uzupełnić?  
Nad czym chcielibyście popracować?

#### Ćwiczenie 4

Autoprezentacja:

Sposób realizacji: odgrywanie scenek.

- 1) wizyta w zakładzie pracy — rozmowa kwalifikacyjna,
- 2) rozmowa telefoniczna:
  - a) z sekretarką,
  - b) z automatyczną sekretarką,
  - c) z szefem.

Uczestnicy dobierają się w pary i wybierają jeden z rodzajów scenki do odegrania. Jedna para zgłasza się na ochotnika, będą to eksperci (doradcy zawodowi), którzy pomogą przygotować się do odegrania roli kandydata do pracy.

W omówieniu należy zwrócić uwagę na wypowiedzi, co było pomocne w dojściu do celu.

Kto korzystał z pomocy doradcy?

Z czym zwracał się do doradcy?

#### Ćwiczenie 5

Oferty pracy:

Sposób realizacji: praca indywidualna.

Analiza przykładowych ofert pracy. Każdy z uczestników wybiera ogłoszenie prasowe i analizuje je pod kątem kwalifikacji, wymagań, zawartych informacji, dzieląc się swoimi odczuciami co do jego odbioru. Każdy z uczestników pisze swoje ogłoszenie prasowe.

## PODSUMOWANIE:

**Rozmowa na temat odczuć i przeżyć uczestników z tej sesji. Co było najtrudniejsze w tych doświadczeniach, a co było najłatwiejsze? Czego zabrakło podczas tej sesji? Co gwarantuje pomyślność w zdobyciu pracy?**

*Uwaga: Rozdanie ulotek i broszur z zakresu aktywnego poszukiwania pracy. Wypełnienie karty „Czego nauczyłem się na kursie”.*

## 4.7. Sesja VII — moje mocne strony

**Cele:** Przełamanie oporów przed wypełnianiem testów. Poznawanie obszarów zainteresowań, aspiracji zawodowych i swoich mocnych stron.

**Ćwiczenie 1** Sposób realizacji: praca indywidualna.

Moje Cel — wyjście ze swoimi problemami.

wartości życia Każda osoba dostaje karteczki w innym kolorze, każde hasło na oddzielnej karteczce.

*Uwaga: Karteczki z hasłami „Moje wartości życia” zawiera załącznik nr 6 (s. 109). Dla każdego uczestnika należy przygotować pełny zestaw hasel (hasła znajdują się na kartach nr 1, nr 2, nr 3, po 109, 110, 111).*

Instrukcja „Otrzymacie teraz karteczki z hasłami. Spośród nich wybierz 10 hasel, które są dla Ciebie ważne. Jeżeli masz problemy z wyborem, to odłóż te, które nie są dla Ciebie ważne, a spośród pozytywnych wybierz 10.

Jeżeli już wybraliście swoje 10 hasel, to utwórzcie grupy. Każda grupa wybiera wspólne 10 hasel, które wypisuje na dużym papierze. To daje początek dyskusji. Przedstawiciele grupy przedstawiają swoje ustalenia. Warto zadać pytania:

Dlaczego właśnie takie hasła wybraliście?

(Można wybrać dla całej grupy 10 hasel i powiesić na tablicy).

*Uwaga! Nie głosujemy tylko dyskutujemy. Po tym ćwiczeniu dobrze nawiązać do hierarchii potrzeb według Masłowa.*

**Ćwiczenie 2** Sposób realizacji: pogadanka.

Model życia: Prowadzący w oparciu o materiał pomocniczy „Modele Życia” zapoznaje uczestników z modelami życia. Rozdaje kartki „Modele życia”. Każdy chwilę zastanawia się i na forum grupy przedstawia swój model życia.

*Uwaga: Materiał pomocniczy „Modele Życia” został przygotowany przez stronę duńską i znajduje się w załączniku nr 7 (ss. 112—113).*

W dyskusji warto poruszyć kwestię związku między osobistymi doświadczeniami a społecznymi uwarunkowaniami w odniesieniu do kariery zawodowej. Na-

stępnym etapem to prześledzenie na przestrzeni pokoleń własnej rodziny zmian postaw życiowych jej członków, ze zwróceniem szczególnej uwagi na czynniki, które spowodowały tę zmianę. Czy własny model życia różni się zasadniczo od tych w rodzinie? Jeżeli tak, to dlaczego? Od czego zależy wybór modeli życia: możliwości drzemiące w danej osobie, wykształcenie, kwalifikacje, przystosowanie się do nowych warunków społecznych, aspiracje zawodowe itp.

### **Ćwiczenie 3**

Przeszkoda:

Sposób realizacji: ćwiczenie zabawowo-relaksacyjne.

Jedna osoba ma zawiązane oczy i ma przed sobą przeszkodę (np. krzesło). Druga osoba musi tak ją poprowadzić, za pomocą wyłącznie słów, aby ominęła przeszkodę.

Warto zapytać:

1. Jak czułeś się w swojej roli?
2. Co ci przeszkadzało?
3. Czy dobrze układała się współpraca?
4. Czy czułeś się bezpiecznie?

### **Ćwiczenie 4**

Profil  
Zainteresowań

Każdy uczestnik otrzymuje test „Profil Zainteresowań” — załącznik nr 8 (s. 114) i wypełnia go według instrukcji.

W każdym kwadracie należy wybrać jeden zawód. Prowadzący podchodzą do każdego uczestnika i omawiają wyniki.

Warto zapytać:

1. Czego nowego dowiedziałeś się o sobie?
2. Jaki jest główny obszar Twoich zainteresowań zawodowych?
3. Czy jest on zbieżny z Twoim dotychczasowym doświadczeniem zawodowym?
4. Proponujemy, aby każdy odwiedził salę informacji zawodowej w RUP i sporządził własną listę zawodów, uwzględniając swój obszar zainteresowań, wykształcenie i umiejętności.

### **Ćwiczenie 5**

Gra Towarzyska

Każdy uczestnik otrzymuje test „Gra Towarzyska” — załącznik nr 9 (s. 117).

Instrukcja: „Wyobraź sobie, że wchodzisz do sali, w której siedzą różne grupy zawodowe ludzi, charakteryzujące się różnymi cechami np.: ubiór, atmosfera, zajmowane stanowisko itp. Do której grupy byś się dołą-

czył. Nie chodzi o to kim sam jesteś, ale o osoby, z którymi chciałbyś przebywać. Siedzicie razem i po chwili przyjemnej rozmowy oni opuszczają ciebie. Musisz znaleźć inną grupę.

Z kim chciałbyś siedzieć jeśli wejdiesz do takiej sali? Towarzystwo znowu cię opuści i dokąd się udasz? Masz trzy wybory. Jeśli już dokonałeś wyborów, to odpowiedz na 90 pytań znajdujących się na arkuszu odpowiedzi do testu „Gra Towarzyska”, bez dłuższego zastanawiania się. Pierwsza myśl, jaka przyjdzie ci do głowy, jest najważniejsza. Następnie zaznacz te odpowiedzi i zlicz je. Wtedy porównasz te wyniki z tym, co wybrałeś na początku gry.

W omówieniu należy zwrócić uwagę na:

1. Czy nowe możliwości dotyczące kariery zawodowej, na które wskazał test są według Was do przyjęcia?
2. Do jakiego stopnia uzyskany kod jest zgodny z Waszymi cechami osobowości, charakteru, stylu życia i umiejętności?
3. U kogo jest widoczna rozbieżność między uzyskanym kodem a dotychczasową karierą zawodową?

*Uwaga! Uczestnicy wypełniają kartę „Czego nauczyłem się na kursie”.*

**W podsumowaniu warto zapytać:**

1. Czego nowego dowiedziałeś się o sobie?
2. Jak się czuleś wypełniając testy?

**Karta Nr 1**  
**MOJE WARTOŚCI ŻYCIA**

Czuć do kogoś  
prawdziwą miłość

Mieć stałą pracę

Mieć odwagę  
zażądać dla siebie  
uczestniczenia  
w różnych sprawach

Posiadać naprawdę  
dobrych przyjaciół

Umieć używać  
wyobraźni

Mieć wspólne zajęcia  
w rodzinie

Mieć wiarę  
w samego siebie

Romantyczny związek  
z partnerem

Umieć angażować się

Spontaniczność  
i bezpośredniość

Dobre zdrowie

Mieć możliwość  
podróżowania  
jako turysta

Mieć przyjemną  
i interesującą  
pracę

Posiadać  
nieruchomość, ziemię  
lub budynki

Mieć  
rewolucyjne poglądy

Nie być pamiętliwym

Mieć możliwość  
zmiany pracy,  
jeśli się tego chce

Umieć współpracować

Mieć i potrafić  
wychowywać dzieci

Umieć przyjmować  
krytykę

Umieć bawić się

Mieć zasady w życiu

Być samokrytycznym

## Karta Nr 2

# MOJE WARTOŚCI ŻYCIA

Mieć hobby,  
które wypełnia  
wolny czas

Perfekcjonizm

Bronić słabszych

Umieć zmienić zdanie

Nie być wymagającym

Stanowisko  
chrześcijańskie

Mieć artystyczne  
zdolności

Umieć ponosić  
konsekwencje  
współ-  
odpowiedzialności

Niezależność  
finansowa

Otwartość

Być zorientowanym  
w sprawach

Mieć możliwość  
posiadania  
zwierząt domowych

Być tolerancyjnym

Czuć się społecznie  
świadomym

Dużo wolnego czasu

Oszczędność

Umieć dramatyzować  
i dodawać napięcia  
dniu codziennemu

Mieć poglądy  
polityczne

Umieć dawać sobie  
radę w prymitywnych  
warunkach

Współdecydować

Krótki czas pracy

Być kreatywnym

Chronić przyrodę

Otoczenie, które nie  
jest zanieczyszczone

**Karta Nr 3**  
**MOJE WARTOŚCI ŻYCIA**

Wolny dostęp  
do przyrody

Dobre wykształcenie

Być wrażliwym

Bogate życie  
seksualne

Mieć urządzone  
przez siebie samego  
dom

Być godnym zaufania

Móc najeść się do syta

Mieć duże  
oszczędności

Być demokratycznym

Zorientowanie  
na sprawy narodowe

Delektować się  
literaturą

Cierpliwość

Osobiste  
bezpieczeństwo

Wstrzemięźliwość  
erotyczna

Umieć wykorzystywać  
swoje wspomnienia  
do pracy nad sobą

Poczucie wspólnoty  
w rodzinie

Mieć wpływ  
na planowanie  
swojej starości

Solidarność

Akceptacja  
przez różne grupy

Uprawiać sport

Umieć używać  
swoje zamysły

Posiadać lub używać  
techniczne środki

Umieć  
komunikować się  
z otoczeniem

Mieć żyłkę do handlu

## MODELE ŻYCIA

### a) SAMODZIELNOŚĆ

#### Całodzienna praca

praca i czas wolny są nierozłączne,

celem jest własna firma

środkiem jest własna firma

Posiadanie własnej firmy

= odpowiedzialność za firmę

= zdolność konkurencyjnego produkowania

Wolność = „być panem swojego losu”, zdolność dawania sobie rady w konkurencji z innymi.

Samodzielność

Rodzina może być częścią firmy.

Firma i sfera prywatna stanowią całość.

### b) KARIERA

#### Praca = zaangażowanie

praca = cel

reszta = środek

#### Praca:

Zadaniowy sposób pracy — zadania wykonuje się w zaangażowany sposób

(„moim hobby jest praca”)

Zapłata za pracę jest różna.

Jest się pracownikiem zatrudnionym w firmie.

„My” = firma

Żąda się odpowiedzialności za dysponowanie

własną osobą, pełnych zaangażowania zadań,

wyzwań w pracy, płacy zgodnej z rezultatami.

Jest się lojalnym, a zadania w pracy są najwyższym priorytetem w życiu.

Stawia się sobie wymagania.

Wolność = wolność w dyspozycyjności w pracy, jednocześnie pracowanie w ramach umowy o pracę, co daje możliwość przejścia do innej firmy, jeśli się ma ochotę.

#### Strefa poza pracą = inne zainteresowania:

Zajmowanie się czymś „stymulującym” i „budującym”.

Chętnie działalność, która podbudowuje czyjś *image* bycia „ciekawą, wartą poznania osobą”.

Rodzina jest tłem.



## c) NAJEMNICTWO

### **Praca i czas wolny to dwie różne wartości**

Praca do „środek”

Czas wolny do „cel”

#### **Praca:**

Sprzedaje się swój czas = zarabia pieniądze.

Nie jest się właścicielem firmy.

Cena za czas pracy jest ustanawiana przez rząd.

Płaca jest negocjowana między związkami zawodowymi („my”) i organizacjami pracodawców (kierownictwo, „oni”).

Ma się monopol na sprzedaż swojego czasu przez solidarność z innymi pracownikami (związki zawodowe), dlatego koledzy w pracy są ważni.

„My” żądamy czegoś od „nich” by coś osiągnąć.

„My” pracujemy dla „nich”.

Nadgodziny — dodatkowa zapłata.

#### **Czas wolny:**

Wydaje się zarobione pieniądze

Czas wolny, którym się dysponuje = wolność.

Samorealizacja.

Czas wolny oddzielony od czasu pracy: koniec pracy, weekendy, wakacje i emerytura są najważniejsze.

#### **Warianty:**

- a) jest się tylko i wyłącznie konsumentem: „typowy konsumpcyjny pracownik ze środowiska miejskiego”,
- b) część płacy przeznaczana się na produkowanie rzeczy użytkowych: „ekspansywny czas wolny”,
- c) rodzina jest najważniejsza,
- d) hobby jest rzeczą najważniejszą, rodzina wygodnym przedsięwzięciem.

## PROFIL ZAINTERESOWAŃ

Wypełnij tabelę. Nie myśl za dużo — być może będziesz musiał wybierać między „dumą a cholera”.

- M** — Mechanika, rzemieślnictwo, kowal, cieśla itp.  
**R** — Rachunkowość.  
**H** — Handel i praca biurowa.  
**J** — Język — używanie języka, tłumacz, nauczyciel itp.  
**W** — Wykształcenie, zawody „książkowe”, długie wykształcenie.  
**S** — Socjalna sfera — bliski „ciepły” kontakt z ludźmi.  
**K** — Kontakt z ludźmi — „zimny” kontakt, powierzchowny, np. kelner.  
**T** — Transport — pływanie na statku — podróżowanie — latanie samolotem.  
**P** — Powietrze — zawody wykonywane na dworze — ogrodnik, rolnik itp.  
**A** — Kreatywność — np. muzyka, „pomysłowy Dobromir”.

Kiedy tabela jest wypełniona liczy się cyfry obok zakreślonych zawodów.

Rozpocznij pionowo — „jedyński” to 1 punkt.

Następnie poziomo — „dwójki” to 1 punkt.

Np. Mam zakreślone 4 „jedyński” pionowo i 2 „dwójki” poziomo.

Mój wynik: 6. Piszę go w kratce przy literze po prawej stronie.

Otrzymane liczy można przenieść do tabeli.

Narysuj krzywą. (s. 116)

Wszystko powyżej wartości 10 oznacza zainteresowanie:

ponad 15 duże zainteresowanie,

poniżej 10 nieciekawe,

poniżej 5 brak zainteresowań.

# PROFIL ZAINTERESOWAŃ — karta odpowiedzi

**M R H J W S K T P A**

<b>M</b>	<input type="checkbox"/>	1 monter 2 zegarmistrz	1 kasjer 2 elektro- mechanik	1 pośrednik w handlu nie- ruchomościami 2 radio/tv -mechanik	1 bibliotekarz 2 mechanik samochodowy	1 nauczyciel 2 elektryk	1 pedagog w świetlicy 2 mechanik precyzyjny	1 ekspedient 2 hydraulik	1 taksówkarz 2 mechanik precyzyjny	1 rolnik 2 mechanik samochodowy	1 muzyk 2 monter rachunków
<b>R</b>	<input type="checkbox"/>	1 elektryk 2 księgowy	1 księgowy 2 funkcyjnarzusz bankowy	1 pracownik biurowy 2 matematyk	1 dziennikarz 2 księgowy	1 inżynier 2 nauczyciel rachunków	1 pielęgniarka 2 kasjer	1 przewodnik 2 kasjer matematyki	1 kapitan okrętu 2 księgowy	1 murarz 2 pracownik banku	1 rzeźbiarz 2 nauczyciel rachunków
<b>H</b>	<input type="checkbox"/>	1 mechanik samolotowy 2 pracownik poczty	1 pracownik banku 2 księgarz	1 handel sklep z farbami 2 kasjer	1 tłumacz 2 pracownik biura	1 dentysta 2 pośrednik handlu nie- ruchomościami	1 doradca socjalny 2 kupiec	1 handel przenosny 1001 drobniagów	1 listonosz 2 urzędnik	1 rybak 2 handel sklep z farbami	1 tancerz baletowy 2 sprzedawca ryb
<b>J</b>	<input type="checkbox"/>	1 automechanik 2 tłumacz	1 księgowy 2 redaktor	1 sprzedawca handel rybami 2 nauczyciel j. polskiego	1 piśarz 2 polityk	1 sędzia 2 bibliotekarz	1 ksiądz 2 dziennikarz	1 polityk 2 piśarz	1 kierowca długodystansowy 2 nauczyciel języka	1 leśniczy 2 księgarz	1 artysta malarz 2 tłumacz
<b>W</b>	<input type="checkbox"/>	1 radio/tv mechanik 2 nauczyciel	1 nauczyciel matematyki 2 lekarz	1 urzędnik 2 adwokat	1 księgarz 2 aptekarz	1 architekt 2 weterynarz	1 pomoc domowa (starszym ludziom) 2 inżynier	1 portier hotelewy 2 naukowiec	1 pilot 2 szpiala	1 ogrodnik 2 architekt	1 kompozytor 2 dentysta
<b>S</b>	<input type="checkbox"/>	1 hydraulik 2 doradca zawodowy	1 nauczyciel rachunków 2 ksiądz	1 kupiec 2 pedagog w świetlicy	1 polityk 2 doradca socialny	1 aptekarz 2 pracownik przedszkola	1 przed- szkolanka 2 konsultant w urzędzie pracy ludziom)	1 kelner 2 pomoc domowa (starszym ludziom)	1 maszynista 2 pielęgniarka	1 pracownik budowlany 2 przed- szkolanka	1 chemik 2 pielęgniarka
<b>K</b>	<input type="checkbox"/>	1 mechanik precyzyjny 2 kelner	1 matematyk 2 polityk	1 pracownik poczty 2 fryzjer	1 nauczyciel języka 2 portier w hotelu	1 lekarz 2 nauczyciel przenosny	1 pielęgniarz 2 ekspedient	1 pracownik klubu młodzieżowego 2 przewodnik	1 cieszia 2 pracownik biura podróży	1 cieśla 2 pracownik klubu młodzieżowego (ludziom)	1 rysownik w pu- rze reklamowym 2 pomoc domowa (starszym ludziom)
<b>T</b>	<input type="checkbox"/>	1 kowal 2 maszynista	1 pracownik banku 2 transportowiec	1 handel, 1001 drobniagów 2 kierowca autobusu	1 nauczyciel j. polskiego 2 taksówkarz	1 weterynarz 2 pilot	1 konsultant urzędu pracy (starszym ludziom) 2 kierowca pogotowia	1 pomoc domowa (starszym ludziom) 2 listonosz	1 kierowca autobusu 2 kapitan statku długodystansowy	1 sadownik 2 kierownik długodystansowy	1 aktor 2 sternik
<b>P</b>	<input type="checkbox"/>	1 elektro- mechanik 2 pracownik leśny	1 nauczyciel rachunków 2 cieśla	1 księgarz 2 rolnik	1 redaktor 2 leśniczy	1 naukowiec 2 sadownik	1 doradca zawodowy 2 pogotowia	1 pracownik biura podróży	1 sternik 2 kominiarz	1 kominiarz 2 rybak	1 poeta 2 pracownik budowlany
<b>A</b>	<input type="checkbox"/>	1 zegarmistrz 2 tancerz baletowy	1 księgowy 2 śpiewak	1 kasjer 2 rysownik biuro reklamowe	1 tłumacz 2 chemik	1 adwokat 2 artysta malarz	1 fryzjer 2 muzyk	1 fryzjer 2 poeta	1 kierowca pogotowia 2 reżysier	1 leśniczy 2 kompozytor	1 śpiewak 2 aktor

## PROFIL ZAINTERESOWAŃ — wykres

Należy nanieść otrzymane wyniki na wykres.

	<b>M</b>	<b>R</b>	<b>H</b>	<b>J</b>	<b>W</b>	<b>S</b>	<b>K</b>	<b>T</b>	<b>P</b>	<b>A</b>	
19											19
18											18
17											17
16											16
15											15
14											14
13											13
12											12
11											11
10											10
9											9
8											8
7											7
6											6
5											5
4											4
3											3
2											2
1											1

# GRA TOWARZYSKA

R

## Realista (rzeczy)

Osoba cechująca się: niezależnością, praktycyzmem, fizycznie w formie agresywnością, konserwatywnym. UŻYWA rąk i oczu by badać rzeczy, czy coś wykonać. UŻYWA sprawne ciało, bardziej niż słowa, myśli czy uczyć. POSIADA fizyczną koordynację, siłę, logikę. LUBI napięcie, podejmować ryzyko, być na świeżym powietrzu, konkretne problemy, pieniądze, używać narzędzi, dużych maszyn. ROZWIĄDUJE PROBLEMY przez działanie.

## Tradycjonalista (informacje)

Osoba cechująca się: Pokojowym usposobieniem, uporządkowana, dokładna. UŻYWA myślenia, oczu i rąk by wykonać zadania. JEST logiczna, dokładna, odpowiedzialna. LUBI porządek, zdecydowanie, bezpieczeństwo. ROZWIĄDUJE PROBLEMY przez podążanie za uznanymi zasadami.

## Inicjator (ludzie)

Osoby, które mają następujące cechy: Energiczne, niezależne, zapalone, pełne wiary w siebie, dominujące. UŻYWA myślenia, uczuć do pracy z ludźmi i wykonywania zadań. POSIADA umiejętność uczuciowego wczuwania się w rzeczy, jest pewna siebie. LUBI organizować, kierować, administrować, ciekawość, wymiana myśli, wpływy, pieniądze. ROZWIĄDUJE PROBLEMY przez podejmowanie ryzyka.

I

1.

(litera)

2.

(litera)

## Badacz (informacje)

Osoba o następujących cechach: Niezależna, ciekawa świata, analizuje swoje myśli i uczucia, nietradycyjna. UŻYWA myślenia, zasobu informacji, bardziej niż zwykle powiązania z ludźmi i rzeczami. POSIADA zdolności intelektualne, logikę i znajomości rzeczy. LUBI wyzwania, wymianę myśli i skomplikowane, abstrakcyjne problemy. ROZWIĄDUJE PROBLEMY przez myślenie.

## Artysta (informacje/rzeczy)

Osoba o następujących cechach: kreatywna, uczuciowa, o poczuciu estetyki, analizuje swoje myśli i uczucia, ekspresyjna, asocjalna. UŻYWA rąk, oczu, myśli, by tworzyć nowe rzeczy, pisać. POSIADA dobre oko, wyostrojony słuch, inteligencję, rozumienie kolorów, form, dźwięków i uczyć. LUBI piękno, luźną działalność, wymianę myśli, interesujące i niezwykłe widoki, dźwięki, struktury, ludzi. ROZWIĄDUJE PROBLEMY przez tworzenie.

## Otwarty na kontakty z ludźmi (ludzie)

Osoby o następujących cechach: osoba (przywódca), która interesuje się innymi, uczuciowa, humanistyczna, wspierająca, odpowiedzialna. UŻYWA uczuć, słów, idei w pracy z innymi, którą woli bardziej niż fizyczną działalność. LUBI pomagać innym, dzieli się, lubi grupy, luźną działalność, lubi zrozumienia spraw: jest otwarta, naturalna, taktowna. LUBI pomagać innym, uczyć się, lubi grupy, luźną działalność, lubi przewodzić. ROZWIĄDUJE PROBLEMY kierując się uczuciami.

S

3.

(litera)

T

A

# GRA TOWARZYSKA

## TEST DO SAMOOCENY

Stwierdzenie, z którym się zgadzasz otocz kółkiem.

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, 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.
10. Kochać 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, by 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 wyostrzania mojego sposobu myślenia.
21. Lubię ubierać się nietradycyjnie i próbować nowe kierunki mody i kolory.
22. Często wyczuwam, kiedy 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.

## GRA TOWARZYSKA

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 zdanie.
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.
35. Żeby osiągnąć sukces należy mierzyć wysoko.
36. Lubię sytuację, 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, by 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 bardziej byli 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 ważne dla mnie.
53. Lepsze stanowisko i awans są ważne dla mnie.
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.

## GRA TOWARZYSKA

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 wpływanie 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.
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, nam tendencję do zapominania o całym świecie.
70. Martwi mnie, że jest tyle 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 niezwykajnego.
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 sytuację, kiedy wiem czego inni ode mnie oczekują.
85. Lubię podzielić rzeczy na czynniki pierwsze, by zobaczyć, czy dam sobie radę.



## GRA TOWARZYSKA

86. Nie denerwuj się. Możemy przemyśleć sprawę i zaplanować następny krok.
87. Byłoby dla mnie 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.
89. Zwykle nawiązuję kontakt z ludźmi, którzy mogą pokazać mi drogę do nowych możliwości.
90. Nie potrzebuję dużo, by być szczęśliwym.

## WYNIKI

1. Należy zakreślić te same liczby, które zakreśliłeś w Teście do samooceny.

R	B	A	S	I	T
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

2. Zapisz ilość zakreślonych liczb z każdej kolumny poniżej.

R \_\_\_\_\_ B \_\_\_\_\_ A \_\_\_\_\_ S \_\_\_\_\_ I \_\_\_\_\_ T \_\_\_\_\_

3. Które z nich otrzymały największe liczbę punktów.

1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_ 3. \_\_\_\_\_

## **CZEGO NAUCZYŁEM SIĘ NA KURSIE**

Wiele razy kończyliśmy kurs bez wyraźnej odpowiedzi na pytanie, czego się nauczyliśmy. Po kilku dniach zacierają się wiadomości, które zostały przekazane oraz zapomina się przeżycia.

Można temu zapobiec.

### ***ZAPISZ CO NAJMNIJ JEDNĄ RZECZ W KAŻDYM PUNKCIE***

Usiądź wygodnie i spokojnie przypomnij sobie co przeżyłeś na kursie.

Pod względem ZAWODOWYM nauczyłem się:

O SOBIE SAMYM nauczyłem się:

O INNYCH nauczyłem się:

INNE SPOSTRZEŻENIA:

## 4.8. Sesja VIII — Wycieczka do firm szkolących

**Cele:** Zapoznanie z różnymi możliwościami ukończenia kursów zawodowych oraz ich rodzajami. Przeciwdziałanie w podejmowaniu pochopnych decyzji o szkoleniu przez umiejętność wykorzystania wcześniej zdobytych informacji o sobie samym i analizę lokalnego rynku pracy.

### **Spotkanie w sali.**

Zaproszony pracownik ds. szkoleń w RUP przedstawia możliwości uczestniczenia w kursach organizowanych przez urząd pracy oraz plan kursów na najbliższy okres.

### **Ćwiczenie 1**

Podnoszenie kwalifikacji

Sposób realizacji: praca w zespołach.

Uczestnicy w zespołach wypytyują siebie wzajemnie:

Jakiego typu praca ich interesuje oraz o preferencje dotyczące wykształcenia. Każda grupa zapisuje odpowiedzi w formie nieuporządkowanej listy życzeń (co dana osoba robiłaby najchętniej w przyszłości).

Sporządzenie wspólnej listy życzeń dla całej grupy.

W luźnej rozmowie sprawdzenie, czy każda z osób może zrealizować swoje życzenia.

Pytania pomocnicze:

1. Czy są oferty pracy w wybranych zawodach?
2. Czy istnieje możliwość skorzystania ze szkoleń w RUP?
3. Na ile terminy tych szkoleń są adekwatne do ofert pracy?
4. Czy wybrany zawód jest trafny z predyspozycjami danej osoby?

*Uwaga: Prowadzący podkreśla, że sporządzona lista życzeń i pomysły co do jej realizacji mogą być przydatne przy opracowywaniu indywidualnego planu działania.*

Dyskusja: O co warto zapytać w firmie szkolącej?

## **Ćwiczenie 2**

Sposób realizacji: wycieczka do Zakładu Doskonalenia Zawodowego.

Zakład  
Doskonalenia  
Zawodowego

Plan wycieczki:

1. Spotkanie z przedstawicielem ZDZ,
2. Zwiedzanie pracowni,
3. Zapoznanie się z rodzajami organizowanych kursów,
4. Kryteria doboru uczestników,
5. Koszt szkolenia,
6. Dyskusja i podzielenie się uwagami z wizyty.

## **PODSUMOWANIE:**

**Uczestnikom została przybliżona jedna z możliwości podnoszenia kwalifikacji — forma kursowa zachęcająca do działania i pracy nad sobą.**

## 4.9. Sesja IX — Poznajemy różne zawody

**Cele:** Uzyskanie informacji na temat różnych zawodów. Wdrażanie do śledzenia różnych zmian na lokalnym rynku pracy. Umiejętność doboru środowiska zawodowego w oparciu o posiadane kwalifikacje i predyspozycje.

**Ćwiczenie 1**  
Dobra wróżka

Sposób realizacji: praca indywidualna.

Każdy na kartce pisze trzy życzenia, które chciałby, aby dobra wróżka spełniła. Wszystkie kartki wkładamy do pojemnika. Następnie każda osoba wyciąga jedną kartkę z życzeniami. Jest wróżka. Zastanawia się chwilę. Na forum grupy proponuje anonimowemu autorowi, jak mógłby spełnić życzenia.

W omówieniu: uczestnicy rozmawiają, czy to ćwiczenie pomogło im podjąć decyzję dotyczącą realizacji swoich zamierzeń przyjętych w indywidualnym planie działania. A może dotyczących osobistych pragnień. Jak czuli się udzielając rad?

**Ćwiczenie 2**  
Dłonie

Sposób realizacji: ćwiczenie zabawowo-relaksujące.

Instrukcja:  
„Wyszukaj przyjazną dłoń”. Uczestnicy stoją w ciasnym kręgu, zwróceniem twarzami do środka koła. Zamykają oczy. Wyciągają ręce i szukają dłoni która jest im przyjazna. Otwierają po chwili oczy i poszukują właściciela dłoni, którą wybrali.

W omówieniu:  
Czy czułeś się zaskoczony, gdy odkryłeś czyja to dłoń?  
Czy byłeś aktywny w poszukiwaniu dłoni?

**Ćwiczenie 3**  
Bilans osobowości

Sposób realizacji: praca indywidualna.

Uczestnicy otrzymują kartę — „Bilans osobowości” — załącznik nr 10 (s 127).

Instrukcja:  
Wybierz trzy najważniejsze dla Ciebie cechy i uszereguj je według stopnia ważności. Możesz na niej dopisać inne cechy, które według Ciebie są ważne, a ich tam nie ma.

W kręgu luźna rozmowa na temat dokonanych wyborów z podaniem uzasadnienia.

Pomocne mogą być pytania:

1. Dlaczego wybrałeś te cechy?
2. W jakiej sytuacji zawodowej te cechy byłyby ważne?
3. Czy łatwo było dokonać wyboru?

*Uwaga: Należy zwrócić uwagę na zależność między cechami osobowości a odpowiednią pracą — każdy ma predyspozycje do określonych prac. Każdy zawód wymaga innych kwalifikacji i cech osobowości.*

**Ćwiczenie 4** Sposób realizacji: mini wykład.

Teczki informacyjne o zawodach Prowadzący w krótkiej formie objaśnia jakie informacje zawierateczka. Udziela wskazówek, jak i gdzie mogą korzystać z tych materiałów. Prezentuje teczki o zawodach wskazując na dołączoną informację o lokalnym rynku pracy.

**Ćwiczenie 5** Sposób realizacji: praca indywidualna.

Mój zawód Każdy indywidualnie wybiera jakiś zawód, w którym chciałby pracować i sporządza kryteria wymagań na to stanowisko pracy w oparciu o teczkę informacji o zawodzie.

*Uwaga: Prowadzący przekazuje informacje o lokalnym rynku pracy.*

**Ćwiczenie 6** Sposób realizacji: praca w zespołach.

Środowisko zawodowe Uczestnicy dzielą się na 3—4 zespoły. Wyszukują środowiska pracy dla osób z zespołu, uwzględniając kwalifikacje zawodowe oraz predyspozycje kandydata do pracy.

*Uwaga: Uczestnicy wykorzystują informacje zdobyte podczas sesji VII oraz z ćwiczenia Bilans osobowości. Luźna rozmowa związana z poszukiwaniem środowisk pracy.*

Warto rozważyć:

1. Czy są jakieś prace, których nie braliście pod uwagę?
2. Czy grupa podsunęła ci jakieś pomysły pracy?

Wniosek:

Bardzo ważne jest poznanie siebie samego, aby móc dokonać trafnego wyboru środowiska zawodowego. Każdy ma predyspozycje do określonych prac.

## **PODSUMOWANIE:**

1. Wypełnienie karty „Czego nauczyłem się na kursie”.
2. Zachęcenie uczestników, aby podzielili się informacjami, które zdobyli na tej sesji.
3. Zapis na kartce w luźnej formie pomysłów, do uwzględnienia w planach działania.
4. Rozdanie broszury „Ty i Twój zawód”.

## **CZEGO NAUCZYŁEM SIĘ NA KURSIE**

Wiele razy kończyliśmy kurs bez wyraźnej odpowiedzi na pytanie, czego się nauczyliśmy. Po kilku dniach zacierają się wiadomości, które zostały przekazane oraz zapomina się przeżycia.

Można temu zapobiec.

### ***ZAPISZ CO NAJMNIJ JEDNĄ RZECZ W KAŻDYM PUNKCIE***

Usiądź wygodnie i spokojnie przypomnij sobie co przeżyłeś na kursie.

Pod względem ZAWODOWYM nauczyłem się

O SOBIE SAMYM nauczyłem się:

O INNYCH nauczyłem się:

INNE SPOSTRZEŻENIA:

## 4.10. Sesja X — Indywidualny plan działania

**Cele:** Opracowanie Indywidualnego Planu Działania. Prowadzący zachęca do rozmowy, aby uczestnicy podzielili się swoimi refleksjami i spostrzeżeniami odnośnie dotychczasowych spotkań — swobodna wymiana poglądów. Przedstawia program ostatniej sesji uwzględniając oczekiwania grupy.

**Ćwiczenie 1** Sposób realizacji: praca indywidualna.  
Indywidualny Plan Działania Prowadzący przypomina, co to jest plan działania i prosi kursantów o zebranie wszystkich pomysłów, które wcześniej notowali przy różnych okazjach w trakcie kursu. W kręgu przypomnienie tematów, które zostały wybrane do realizacji podczas sesji IV.

*Uwaga: Wskazówki do pracy nad Indywidualnym Planem Działania zawarte są w podręczniku duńskim.*

Uczestnicy organizują się w luźne grupy.  
Rozdanie czystych kartek i kartek z prostym schematem planu, załącznik nr 11 (s. 131).  
Wyjaśnienie, że plan działania jest osobistym planem i może różnie wyglądać.  
Praca nad Indywidualnym Planem Działania.

**Ćwiczenie 2** Prowadzący przypomina o ćwiczeniu z pierwszej sesji **Tajemnicza osoba**. Zbiera od wszystkich kartki i rozkłada w środku kręgu. Gdy uczestnicy szukają swoich kartek należy obserwować, czy są osoby, które nie otrzymały korespondencji.  
Proszę, aby chętni podzielili się swoimi uwagami i refleksjami odnośnie otrzymanych informacji.  
Wypowiadają się te osoby, które chcą. Jeżeli znalazły się osoby, które nie otrzymały kartek, to aranżują ćwiczenie — „Jesteś osobą, która ...”. Członkowie grupy po kolei zwracają się do osoby, która nie dostała listu kończąc zdanie np. Jesteś osobą, która umie słuchać.

**Ćwiczenie 3** Przedstawienie indywidualnego planu działania.  
Indywidualny plan działania Rozmowa na forum grupy co do możliwości realizacji planu: cele krótkoterminowe i długoterminowe.  
W omówieniu prowadzący zwraca uwagę na korzyści wynikające z posiadania własnego planu działania.



## PODSUMOWANIE KURSU

Każdy z uczestników dzieli się refleksją i uwagami odnośnie kursu. Ważne, żeby każdy podzielił się własnymi doświadczeniami, które będzie mógł wykorzystać dla siebie. Następnie uczestnicy swoje spostrzeżenia zapisują na dużych arkuszach papieru.

### WARTO ZAPYTAĆ

- Czy zabrakło ci czegoś na kursie?
- Co byś zmienił?
- Czy jest jakieś ćwiczenie, które szczególnie utkwiło ci w pamięci?
- Czy zajęcia były zróżnicowane i ciekawe?
- Czy nauczyłeś się czegoś na tym kursie?
- Nad czym chciałbyś jeszcze popracować?
- Czy odkryłeś coś nowego w sobie?
- Czy poznałeś swoje mocne strony?
- Czy poznałeś swoje umiejętności i zainteresowania?
- Czy łatwiej ci będzie rozmawiać z pracodawcą?
- Czy czujesz się teraz pewniej?
- Czy poszerzyłeś grono swych znajomych?
- Czy kurs spełnił twoje oczekiwania?
- Twoje samopoczucie po kursie?
- Czy codzienne zajęcia to dobre rozwiązanie?
- Czy dwa tygodnie to wystarczający okres?
- Czy macie już sprecyzowane najbliższe cele?

### WNIOSKI:

**Prowadzący podsumowując pracę nad indywidualnym planem działania, mówi kursantom, że zrobili krok do przodu, mniejszy lub większy. Należy pokazać kursantom, co się naprawdę wydarzyło. Celem kursu było zmienienie nastawienia bezrobotnych i to właśnie im pokazywaliśmy.**

*Uwaga: Ostatnia sesja powinna zawierać szczególnie miły akcent (np. wręczenie dyplomów ukończenia kursu, wspólna kawa przy jednym stole).*

**PLAN DZIAŁANIA**

Rodzaj przedsięwzięcia	Data:		Kto jest odpowiedzialny za zgłoszenie	Ile kosztuje	Uwagi
	Początek	Zakończenie			

WARUNKI UCZESTNICZENIA .....

## **CZEGO NAUCZYŁEM SIĘ NA KURSIE**

Wiele razy kończyliśmy kurs bez wyraźnej odpowiedzi na pytanie, czego się nauczyliśmy. Po kilku dniach zacierają się wiadomości, które zostały przekazane oraz zapomina się przeżycia.

Można temu zapobiec.

### ***ZAPISZ CO NAJMNIJ JEDNĄ RZECZ W KAŻDYM PUNKCIE***

Usiądź wygodnie i spokojnie przypomnij sobie co przeżyłeś na kursie.

Pod względem ZAWODOWYM nauczyłem się:

O SOBIE SAMYM nauczyłem się:

O INNYCH nauczyłem się:

INNE SPOSTRZEŻENIA:

## 5. ZAKOŃCZENIE

Przykładowe scenariusze 10 sesji powstały w oparciu o własne doświadczenia liderów oraz materiały przekazane przez stronę duńską (Kuźnia Przyszłości, Indywidualny Plan Działania, Moje wartości życia i testy). Stąd priorytetowe zajęcia na kursie to: poznanie swoich mocnych stron, wycieczki, szukanie pracy, Kuźnia Przyszłości i Indywidualny Plan Działania.). Dobór innych ćwiczeń jest realizacją pozostałych bloków tematycznych programu i niejednokrotnie zależy od pomysłowości i inwencji twórczej prowadzącego. Nie jest jednak możliwa, dowolna wymiana ćwiczeń zawartych w przykładowych scenariuszach zajęć. W związku z tym, że kursanci są współodpowiedzialni za proces uczenia się, wcześniej przygotowany ramowy plan zajęć przez prowadzącego, może ulec modyfikacjom. Plan ten musi być plastyczny, ale zawsze zgodny z ideą Kursu Inspiracji. Jest to dość duże utrudnienie dla lidera, który na bieżąco uwzględnia oczekiwania grupy.

Stąd nasuwa się wniosek, że każdy lider przed przystąpieniem do realizacji programu duńskiego powinien odbyć szkolenie. Tylko w ten sposób będzie możliwe zagwarantowanie realizacji programu w całości i zapobieżenie powstania jego zubożonej wersji.

## **6. WYKAZ LITERATURY**

- 1. K. Balawajder, Konflikty interpersonalne, Katowice, UŚ. 1992.**
- 2. J. Francois, Paul Cavallier, Wizualizacja, Poznań, „Rebis” 1992**
- 3. J. Gut, W. Haman, Docenić konflikt, Warszawa, „Kontrakt” 1993**
- 4. M. Król-Fijewska, Stanowczo, łagodnie bez lęku, Warszawa, PTP 1992**
- 5. M. Król-Fijewska, Trening asertywności, Warszawa, PTP 1992**
- 6. H. Sierpińska, Podręcznik dla Liderów Klubów Aktywnego Poszukiwania Pracy, Warszawa, FM 1993**
- 7. M. Schneider, G. Corey, Grupy. Zasady i techniki grupowej pomocy psychologicznej, Warszawa, PTP 1995**
- 8. Z. Zaborowski — Trening interpersonalny, Wrocław, Ossolineum 1985**

## KARTA DO BILANSU OSOBOWOŚCI

*Uwaga: Cechy osobowościowe dobierano pod kątem przydatności zawodowej na określone stanowiska pracy. O te cechy najczęściej dopytują pracodawcy podczas rozmowy kwalifikacyjnej.*

- skłonność do optymizmu,
- cisza i spokój podczas pracy,
- rezerwa w kontaktach z innymi,
- umiejętność współzycia z innymi,
- planowanie pracy,
- szybkie podejmowanie decyzji,
- stanowczość,
- otwartość w kontaktach z innymi,
- opanowanie w trudnych sytuacjach,
- zdecydowanie przy podejmowaniu decyzji,
- umiejętność adaptacji,
- praca twórcza (wychodzenie z nowymi pomysłami, opracowywanie materiałów, doształcanie się),
- zdolności organizacyjne,
- podejmowanie ryzyka,
- samodzielność w pracy,
- umiejętność kierowania zespołem,
- niechęć do monotonnych zajęć,
- punktualność,
- konsekwencja w realizacji przyjętego planu,
- zamiłowanie do eksperymentów,
- potrzeba aktywności.