



Projekt „Partnerstwo instytucji rynku pracy na rzecz rozwoju mobilności ponadnarodowej”

„Wspieranie kluczowych kompetencji na rynku pracy poprzez gotowość do mobilności – wdrażanie nowych metod projektów mobilności ponadnarodowej”



Publikacja powstała w ramach projektu:
Partnerstwo instytucji rynku pracy na rzecz rozwoju mobilności ponadnarodowej

Projekt oraz publikacja zostały współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego z Programu Operacyjnego Wiedza, Edukacja, Rozwój.

Publikacja udostępniana bezpłatnie.





Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Projekt „Partnerstwo instytucji rynku pracy na rzecz rozwoju mobilności ponadnarodowej”

„Wspieranie kluczowych kompetencji na rynku pracy poprzez gotowość do mobilności – wdrażanie nowych metod projektów mobilności ponadnarodowej”

Publikacja powstała w ramach projektu:

„Partnerstwo instytucji rynku pracy na rzecz rozwoju mobilności ponadnarodowej”

Projekt oraz publikacja zostały współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego z Programu Operacyjnego Wiedza, Edukacja, Rozwój.

Publikacja udostępniana bezpłatnie.

AUTORKI: Anna Kudarewska
Alicja Przepiórska

BIURO PROJEKTU: 58-112 Grodziszczce, Krzyżowa 7

LIDER PROJEKTU: Fundacja „Krzyżowa” dla Porozumienia Europejskiego

PARTNERZY PROJEKTU: Bildungswerk der Saechsischen Wirtschaft gGmbH, GRONE Netzwerk Hamburg GmbH
Powiatowy Urząd Pracy w Wałbrzychu, Powiatowy Urząd Pracy w Świdnicy
Powiatowy Urząd Pracy w Kłodzku, Powiatowy Urząd Pracy w Ząbkowicach Śląskich,
Dolnośląska Izba Rzemieślnicza we Wrocławiu, Sudecka Izba Przemysłowo-Handlowa w Świdnicy,
Fundacja Imago we Wrocławiu, BRAS Robert Jaworski

PROJEKT i ŁAMANIE: NorbertWawrzyniak.com

DRUK: Studio74.com.pl

Krzyżowa 2018

Wstęp

Oddajemy w Państwa ręce publikację, która jest efektem projektu „Partnerstwo instytucji rynku pracy na rzecz rozwoju mobilności ponadnarodowej”. Projekt powstał w ramach Programu Operacyjnego Wiedza, Edukacja, Rozwój, IV osi priorytetowej: innowacje społeczne i współpraca ponadnarodowa.

Lider projektu, Fundacja „Krzyżowa” dla Porozumienia Europejskiego, zaprosił do współpracy dwóch partnerów ponadnarodowych: Grone-Netzwerk Hamburg GmbH z Hamburga i Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft gGmbH z Drezna oraz ośmiu partnerów krajowych. Krajowi partnerzy projektu to publiczne i prywatne instytucje rynku pracy: Powiatowy Urząd Pracy w Ząbkowicach Śląskich, Powiatowy Urząd Pracy w Kłodzku, Powiatowy Urząd Pracy w Wałbrzychu, Powiatowy Urząd Pracy w Świdnicy, Fundacja Imago z Wrocławia, Sudecka Izba Przemysłowo-Handlowa w Świdnicy, Dolnośląska Izba Rzemieślnicza we Wrocławiu, Biuro Rozwoju Aktywności Społecznej w Wałbrzychu.

Celem projektu było przygotowanie kadr tych instytucji do skutecznej realizacji projektów mobilności ponadnarodowej i wykorzystanie elementu mobilności do aktywizacji zawodowej klientów, w tym merytoryczne przygotowanie pracowników do pracy z klientem w obszarze motywacji, pracy na zasobach, przygotowania interkulturowego, udzielania wsparcia mentorskiego i aktywizacji na rynku pracy po powrocie z mobilności.

Istotnym warunkiem powodzenia projektów mobilności jest wyspecjalizowany personel, wyposażony w kompetencje doradcze, trenerskie i mentorskie. W wyniku projektu stworzona została ponadnarodowa sieć partnerów instytucji rynku pracy na rzecz wymiany doświadczeń.

Dzięki współpracy ponadnarodowej poznaliśmy m.in. modele tworzenia sieci współpracy ponadnarodowej w celu organizacji zagranicznych staży dla osób młodych, w tym dla osób z grupy NEET, metodologię rekrutacji, doboru i organizacji staży zagranicznych, metody stosowane podczas warsztatów mających na celu wspieranie i rozwój kompetencji osobistych i społeczno-komunikacyjnych, narzędzia do pracy w międzykulturowym zespole, zasady pracy doradczej towarzyszącej i mentoringu po powrocie z mobilności. Projekt realizowany był przez 12 miesięcy w okresie 01.05.2017 r. - 30.04.2018 r. W tym czasie zrealizowano 4 istotne zadania: zbudowanie sieci współpracy w obszarze wsparcia na rzecz mobilności ponadnarodowej, transfer nowych rozwiązań – identyfikacja dobrych praktyk i seminaria dla multiplikatorów, multiplikowanie przetransferowanych rozwiązań – szkolenia dla pracowników instytucji rynku pracy, finalna adaptacja rozwiązań – wypracowanie podręcznika i wdrożenie rozwiązania do praktyki funkcjonowania instytucji.








Przygotowując podręcznik pt. „Wspieranie kluczowych kompetencji na rynku pracy poprzez gotowość do mobilności – wdrażanie nowych metod projektów mobilności ponadnarodowej” miałyśmy na celu, aby służył on Państwu jako swoisty narzędziownik do wykorzystania przez doradców, coachów, trenerów w pracy z klientem przygotowywanym do mobilności ponadnarodowej. Zawiera on zbiór przekazanych nam ćwiczeń

w obszarze kompetencji miękkich, kompetencji wielokulturowych oraz w zakresie przygotowania się do wejścia na rynek pracy. Chcemy, aby był on także zbiorem praktycznych wskazówek jak realizować projekty mobilności ponadnarodowej, popartych przykładami z praktyki naszych ponadnarodowych partnerów. W podręczniku zawarłyśmy także instrukcję oraz rekomendacje dla instytucji rynku pracy, będące opisem warunków niezbędnych do długotrwałego korzystania z produktu. Mamy nadzieję, że będzie to praktyczne narzędzie do wykorzystania przez wszystkie instytucje rynku pracy, chcące aktywizować swoich klientów oraz przygotować swoich pracowników do tej innowacyjnej formuły aktywizacyjnej pracy z klientem, wykorzystującej element nabywania kompetencji miękkich i zawodowych dzięki mobilności i praktykom zagranicznym. Dlatego umieściłyśmy w nim także scenariusz szkolenia dla pracowników instytucji rynku pracy, przygotowujących się do wdrażania projektów mobilności ponadnarodowej.

Życzymy miłej lektury

Autorki

Spis treści

Wstęp	3
 Rozdział 1 - Idea projektów mobilności ponadnarodowej i międzykulturowości	6
 Rozdział 2 - Inspiracje projektów mobilności ponadnarodowej od partnerów niemieckich	9
 Rozdział 3 - Wprowadzenie do międzykulturowości	17
 Rozdział 4 - Narzędzia do wykorzystania w pracy z klientem mobilności	24
4.1 Moduł: Rekrutacja, samopoznanie i budowanie zespołu	
4.2 Moduł: Trening międzykulturowy	
4.3 Moduł: Motywacja i mentoring	
4.4 Ewaluacja	
 Rozdział 5 - Praktyczne wskazówki realizacji projektów mobilności ponadnarodowej	83
 Rozdział 6 - Instrukcja i rekomendacje do wdrożenia rozwiązania	92
 Rozdział 7 - Scenariusz szkolenia dla pracowników instytucji rynku pracy, przygotowujących się do wdrażania projektów mobilności ponadnarodowej	97
O autorkach	100
Załączniki	101

Rozdział 1 — Czym jest mobilność

Mobilność pracowników albo osób poszukujących pracy, czyli mobilność zawodowa polega na umiejętnym dostosowywaniu się do wymagań zmieniającego się rynku pracy: podnoszeniu kwalifikacji czy nauce nowych umiejętności, jest to także gotowość do zmiany pracy, zawodu. Zmieniający się rynek pracy coraz bardziej docenia mobilnych pracowników i często wręcz wymusza na pracownikach ową mobilność. Pracodawcy premiąją pracowników mobilnych nie tylko w sensie podróŜowania, ale również gotowych na podejmowanie innych działań związanych z doskonaleniem zawodowym, koniecznym, by dopasować się do wymogów rynku.

Pierwsze skojarzenie z hasłem mobilność zawodowa wiąŜe się ze zmianą miejsca pracy, z gotowością do wyjazdu, zmiany miasta a moŜe i kraju pracy. O mobilności zawodowej moŜe być mowa takŜe w sytuacji wyboru różnych ścieŜek rozwoju zawodowego w obrębie jednej instytucji.

Główne przyczyny zjawiska mobilności zawodowej to bezrobocie i poszukiwanie pracy, rozwój nowych technologii czy prawa gospodarki wolnorynkowej: prawo popytu i podaŜy oraz wolnej konkurencji w obszarze rynku pracy. Zmiany zachodzące w świecie, takŜe w świecie pracy, wpływają na coraz większe zapotrzebowanie na mobilność zawodową. O ile dawny model pracy cechował się relatywnie niewielką ilością zmian, o tyle współczesny model wymaga strategii lifelong learning, czyli uczenia się przez całe Źycie.

Mobilność to zakres, w jakim pracownicy sã w stanie lub chcã się przemieszczać między różnymi stanowiskami, zawodami i obszarami geograficznymi. Mobilnością poziomã nazywa się taką zmianę, która nie powoduje zmiany w klasyfikacji lub statusie pracownika. Mobilnością pionowã sã takie zmiany, w których wyniku zwiększa się status uczestnika rynku pracy, np. z bezrobotnego na zatrudnionego lub po mobilności pracownik zostaje zatrudniony na wyŜszym stanowisku. Wykwalifikowani pracownicy mają niskã mobilność zawodowã, ale duŜã mobilność geograficznã; pracownicy o niskich kwalifikacjach lub niewykwalifikowani mają wysoki stopień obu rodzajów mobilności. Niska mobilność zawodowa powoduje bezrobocie strukturalne i wymaga wprowadzania programów przekwalifikowania pracowników lub programy zwiększające mobilność takie jak praktyki w ramach programu Erasmus+ czy finansowane z różnych Źródeł programy integracji przez wymianę IdA.

Mobilnością mogã być staŜe i praktyki, wymiany studenckie lub pracownicze – w innym kraju, w innym mieście czy regionie swojego kraju, w innej filii tego samego przedsiębiorstwa, w innym dziale tej samej firmy lub w zupełnie innej branŜy – wszystko co wiąŜe się z poznaniem nowego miejsca pracy i przez to zdobyciem nowego doświadczenia i nowych umiejętności w nowym środowisku. Z mobilnością nierozzerwalnie związane sã takie pojęcia jak zmiana, rozwój, wyzwanie, poznanie, odwaga do przekraczania swoich granic (nie tylko granic państwowych), wyjście ze znanego schematu, wyjście ze swojego środowiska, wyjście poza strefę komfortu.

W dobie otwartych granic, szerokich moŜliwości przemieszczania się po świecie i Źycia w globalnej wiosce, konieczna staje się zmiana sposobu myślenia o otaczającej nas rzeczywistości. W świetle powyŜszego coraz częstsze

okazuje się odejście od tradycyjnego modelu poszukiwania pracy w miejscu zamieszkania czy kształcenia wobec aktualnie panującej sytuacji na rynku pracy. Stąd pojęcie mobilności należy współcześnie rozumieć co najmniej w dwojakim aspekcie. Po pierwsze, jako gotowość do podjęcia pracy w różnych miejscach, czasem bardzo odległych od stałego miejsca zamieszkania, po drugie jako podnoszenie kwalifikacji czy nauka nowych umiejętności i wręcz całkowita zmiana zawodu.

Projekty mobilności ponadnarodowej w ramach zagranicznych praktyk pozwalają przygotować się i doświadczyć obu rodzajów mobilności – po pierwsze spróbować, w bezpiecznych warunkach z pomocą instytucji wysyłającej i partnera z kraju przyjmującego oraz pod opieką mentora/opiekuna, wyjazdu i pracy za granicą. Po drugie praktyki zagraniczne dają szansę na podniesienie swoich kompetencji zawodowych, nauczenie się nowego podejścia do wykonywania swojego zawodu albo wręcz poznanie zupełnie nowego zawodu. Dodatkowe korzyści jakie płyną z mobilności zawodowej praktykantów to niewątpliwie doskonalenie kompetencji językowych, miękkich, obycia w środowisku odmiennym językowo i kulturowo oraz rozwoju osobistego. Praktyka za granicą to też istotny element nauki samodzielności, zaradności, odpowiedzialności, jak również wzmacniający samoocenę i pewność siebie.

Przypatrzmy się tym korzyściom bardziej szczegółowo. Większość pracodawców w przypadku rekrutacji zwraca szczególną uwagę na doświadczenie kandydata. Uczestnictwo w praktyce, w firmie zlokalizowanej w innym kraju jest bardzo mocnym punktem w CV, a uzyskane umiejętności z pewnością stają się silnym atutem kandydata. Uczestnictwo w międzynarodowym stażu sprawia, że osoba, która go przeżyła wyróżnia się z tłumu, a dokładnie zdobyte doświadczenie będzie wyróżniać się wśród CV innych kandydatów na rynku pracy. Tylko niewielki procent osób starających się o pracę może pochwalić się zagranicznym doświadczeniem nie tylko zawodowym, ale i życiowym. Praca za granicą wśród osób mówiących innym językiem zwiększa świadomość i umiejętność użycia języka obcego. Codzienny kontakt z ludźmi, którzy nie znają języka praktykanta sprawia, że naturalnie i bez wysiłku zdobywa się umiejętność płynnego prowadzenia konwersacji nie zwracając uwagi na ciągłe tłumaczenie w głowie na własny język. Nie należy zapomnieć, że pracując z innymi ludźmi za granicą, zdobywa się międzynarodową siatkę kontaktów, jest to niesamowite doświadczenie samo w sobie a zwykła znajomość może przerodzić się w długotrwałą przyjaźń. Podczas pobytu za granicą fizycznie i mentalnie jest się zanurzonym w życie i kulturę mieszkańców. Uczestnictwo w praktyce daje możliwość poznania kraju od podszewki - nawet międzynarodowa wymiana studencka nie dostarcza tylu doświadczeń życia codziennego, co praca wśród obywateli innego państwa. Oprócz ciekawego doświadczenia kulturowego jest to również cenne doświadczenie zawodowe - poznanie zagranicznego środowiska pracy, zwyczajów, ale również specyficznych potrzeb klientów. Pobyt za granicą przyczynia się do poszerzania horyzontów, prowadzi do większego zrozumienia świata i otwartości na niego. Zarówno w życiu zawodowym, jak i prywatnym daje to zdolność szerszego patrzenia na problemy, chociażby przez to, jak podchodzą do niego inne środowiska i kultury. Można wtedy rozpatrywać problemy z różnych perspektyw i rozwiązywać je w bardziej kreatywny sposób. Twarde kwalifikacje to ważne elementy naszego CV, jednak w pracy często dużo bardziej liczą się miękkie umiejętności, czyli umiejętność komunikacji, współpracy, asertywność, zaradność, odporność na stres itp. Takich kompetencji nie można nauczyć się z książek, a jedynie poprzez przebywanie i współpracę z innymi ludźmi. W środowisku międzynarodowym mamy okazję ćwiczyć te umiejętności jeszcze intensywniej poprzez styczność

z różnymi kulturami, środowiskami, religiami czy inną mentalnością. Musimy przełamywać bariery językowe, umieć się porozumiewać mimo występujących braków w znajomości języka i przede wszystkim potrafić odnaleźć się w każdej sytuacji. Kolejny dzień na stażu za granicą przynosi małe wyzwania, których podejmowanie buduje charakter. By mądrze podejmować decyzje w życiu, trzeba być świadomym własnych wad, zalet i umiejętności. W konfrontacji i współpracy z innymi praktykant odkrywa swoje mocne i słabe strony, bo najlepiej poznajemy samych siebie w sytuacjach ekstremalnych - wyjazd na praktykę za granicę dostarcza takowych w idealnym natężeniu i częstotliwości. Praktyka za granicą to skok na głęboką wodę, a, jak wiadomo, tylko wychodząc poza strefę komfortu, można w życiu osiągnąć wymarzone cele. Doświadczenie zdobyte na praktyce za granicą to nie tylko ważny punkt w CV, to przede wszystkim ważny punkt w życiu.

Bardzo ważnym elementem projektów praktyk zagranicznych i dopełnieniem odbytej praktyki są działania aktywizacyjne po powrocie do kraju. Jest to okres, w czasie którego pod okiem mentora/coacha można odbyć głębszą refleksję nad procesami zachodzącymi podczas praktyki, jest to czas który pozwala skonsolidować zdobytą wiedzę i umiejętności oraz je opisać, w taki sposób, aby rzeczywiście i świadomie budować swoją przyszłość na rynku pracy.

Dla lepszego zobrazowania zjawiska mobilności przyjrzyjmy się mobilności zawodowej Polaków. Według badań CBOS na temat mobilności i elastyczności zawodowej, coraz więcej Polaków deklaruje, że byliby skłonni podjąć określone działania, aby znaleźć pracę lub zmienić ją na lepszą. Najwięcej osób deklaruje gotowość do wykorzystania czasu wolnego na naukę i zwiększanie kwalifikacji (72% wskazań) oraz do nauki nowego zawodu (71% wskazań). Gotowość do dojeżdżania do innej miejscowości plasuje się na poziomie 61% wskazań, ale już przeprowadzka do innej miejscowości uzyskuje 31% wskazań.

Pracodawcy cenią sobie elastyczność i gotowość do zmiany. Dobry pracownik to elastyczny pracownik. To pracownik, który umie dostosować się do wymogów rynku pracy. Może zatem coraz częściej decyzje o byciu mobilnym będą świadomym wyborem osób pracujących i poszukujących pracy.

Rozdział 2 — Inspiracje projektów mobilności ponadnarodowej od partnerów niemieckich

Podejmując się napisania a potem realizacji projektu, którego celem miało być przygotowanie kadr instytucji rynku pracy do pracy w obszarze aktywizacji klientów do wejścia na rynek pracy, z wykorzystaniem innowacyjnych metod, jakimi są staże i praktyki zagraniczne zwane mobilnością, trzeba było zadbać przede wszystkim o pozyskanie wysokiej jakości partnerów ponadnarodowych, którzy mają doświadczenie w zakresie realizacji projektów mobilności i którzy zechcą podzielić się swoją wiedzą teoretyczną, swoim know how, a także podejść do zadania praktycznego przygotowania nas do realizacji mobilności.

W tym rozdziale przedstawimy Państwu dwie dobre praktyki, zaprezentowane nam podczas seminariów prowadzonych przez ekspertów ponadnarodowych.

Dobre praktyki niemieckiego partnera GRONE - Netzwerk Hamburg GmbH

„W trakcie realizacji naszego projektu wspierającego mobilność ERASMUS+ „Making a Move” wysłaliśmy w ubiegłych latach około 60 młodych ludzi na trwające od czterech do sześciu tygodni praktyki zagraniczne. Szczególnie leży nam na sercu organizacja takich wyjazdów dla młodych ludzi ze środowisk zagrożonych wykluczeniem, ponieważ – jak wynika z doświadczenia – mieli oni niezwykle rzadko okazję, głównie z przyczyn finansowych, wyjeżdżać z kraju.

Głównym celem jest wspieranie kluczowych kwalifikacji zawodowych. Obok wzmocnienia samooceny, samodzielności i odpowiedzialności rozwijane są również kompetencje interkulturowe oraz umiejętność współpracy w grupie. Chcemy stwarzać życiowe szanse i wspierać zrozumienie i empatię wobec obcych procesów społecznych i zawodowych. Kolejnym celem projektu było gromadzenie nowych praktycznych doświadczeń w zawodowej codzienności. Wprawdzie okres trwania praktyki był zbyt krótki, aby osiągnąć mierzalny wzrost kompetencji zawodowych, jednakże zapoznanie się z know-how i ogólne wrażenia z miejsca pracy w obcym kraju w znaczący sposób wzbogaciły uczestników. Uczestnicy realizowali praktyki zagraniczne zgodne z wybranymi przez siebie ścieżkami, m.in. w zawodach: magazynier, sprzedawca, handlowiec, asystent medyczny, ergoterapeuta, fizjoterapeuta, mechanik. Krajami docelowymi były: Wielka Brytania, Irlandia, Hiszpania i Austria.

Ewaluacja ankiet zakończonego etapu realizacji projektu wskazuje jednoznacznie, że w trakcie praktyk zagranicznych zwiększyły się przede wszystkim tzw. kompetencje miękkie, tj. kompetencje społeczne, samoocena i umiejętność dopasowania się do realiów. Niemal 100% uczestników podało, że obecnie większą otwartością i ciekawością podchodzą do nowych wyzwań oraz że znacznie lepiej potrafią współpracować z osobami z innych obszarów kulturowych. Poniższe dwa cytaty uczestników najlepiej oddają główne korzyści projektu: „Z mojej praktyki zagranicznej nauczyłem się otwartego podejścia do ludzi oraz tego, że z każdej sytuacji da się wynieść coś pozytywnego.”, „W sferze zawodowej zobaczyłem, jak mój wybrany zawód jest wykonywany i postrzegany w Irlandii, natomiast w sferze prywatnej, poznałem nowych przyjaciół z rodziny, u której mieszkałem.” Zdobyte przez uczestników umiejętności są odnotowane w certyfikacie EuroPass i/lub świadectwie odbycia praktyki.”¹

1 Koncepcja GRONE, GRONE Konzept Durchfuehrung von Mobilitaeten, s.3

Partnerzy z GRONE zaprezentowali strukturę w jaki sposób przygotować się, realizować i dokonać ewaluacji projektu mobilności ponadnarodowej w ramach projektu Erasmus +. Zaprezentowali nam wszystkie istotne, z punktu widzenia ich praktyki i doświadczeń, kroki i treści, jakie należy uwzględnić w celu prawidłowej realizacji działań wspierających mobilność. Swoje doświadczenia wzbogacili o doświadczenia z projektu „Fit w Europie”.²

Partner GRONE przedstawił jak z sukcesem realizować takie projekty, na co zwrócić uwagę od strony merytorycznej i technicznej. Podejmując się zadania realizacji projektów z wykorzystaniem mobilności ponadnarodowej skierowanej do osób młodych, do 30 roku życia, w szczególności do osób z grupy biernych zawodowo tzw. grupy NEET należy pamiętać, że **celem tych projektów może być zarówno aktywizacja zawodowa jak i edukacyjna, a przede wszystkim społeczna**. Uczestnictwo w projekcie jest istotnym etapem w procesie określania predyspozycji, wartości, priorytetów, pracy na zasobach, określania celów, prowadzenia procesu zmiany, a element ponadnarodowej mobilności zawodowej może być istotnym etapem budowania pozytywnego autowizerunku, usamodzielniania się, odzyskiwania wiary we własne możliwości czy trwałej zmiany zachowań, postaw i na nowo wytyczenia sobie przez klienta celów. **Tym samym największe znaczenie mają działania przygotowawcze do mobilności oraz ewaluacja po pobycie z mobilności**. Zaprezentowano nam dobrą praktykę w oparciu o doświadczenia projektu „Fit w Europie”.

„Projekt „Fit w Europie”, którego realizatorem było mki - Mainzer Kompetenz Initiativen e.V. prowadzi oba te moduły **z dala od miejsca zamieszkania uczestników, w schronisku młodzieżowym, w grupie maksymalnie ośmiu osób. Faza przygotowawcza trwa pięć dni, a faza ewaluacji – trzy dni**. W opisie projektu wyraźnie podkreślone zostały zalety takiej metody”.³

Seminarium przygotowawcze

Niezbędnymi warunkami dla prawidłowego przeprowadzenia **seminarium przygotowawczego** jest odniesienie do pracy oraz praca trenera, jego wewnętrzne nastawienie. Chodzi o zbudowanie zaufania u uczestnika, stworzenie poczucia bezpieczeństwa ale i poczucia równości. Ważne, by uczestnika traktować poważnie, po partnersku, wykazywać zainteresowanie indywidualną sytuacją życiową uczestnika. Podczas 5-dniowego seminarium w fazie przygotowawczej głównie pracuje się na budowaniu motywacji i wiary we własne możliwości u uczestników. Wszystko ma temu służyć: zaangażowanie i empatia prowadzącego, przemyślany program integracyjny, oderwanie uczestnika od miejsca zamieszkania i od problemów codzienności, dobrze dobrane narzędzia i ćwiczenia. Bardzo istotną rolę pełni pomieszczenie, w którym prowadzone jest seminarium.

Powinno być zaaranżowane tak, aby wzbudzało ciekawość: zdjęcia miejsc, do których trafią uczestnicy, mieszkań, w których będą przez kolejne kilka tygodni, zakładów, w których odbywać się będzie praktyka, atrakcji turystycznych w kraju przyjmującym itp. Dobrze jest posiłkować się (w miarę posiadania) pracami wykonanymi przez uczestników poprzednich projektów mobilności, np. wyłożyć przewodniki i ewentualnie pamiętniki poprzednich uczestników, aby nowi kandydaci mogli korzystać z doświadczeń swoich kolegów. Na tym etapie niezwykle istotne jest zbudowanie zespołu, budowanie poczucia wspólnoty, bo przecież kolejnych kilka tygodni spędzą ze sobą, z dala od domu, w nowym wymiarze kulturowym. W tym celu moż-

2 <http://fit-in-europe.eu>

3 <http://fit-in-europe.eu>

na zaproponować wspólne gotowanie, jedzenie, przygotowanie wspólnej wycieczki czy zaprojektowanie wspólnego wieczoru. Istotą pracy w tym bloku jest danie uczestnikom poczucia, że każdy jest ważny.

Obok tych treści warsztaty są przestrzenią na poruszenie następujących tematów:

- określenie własnych mocnych stron, nazwanie własnych potencjałów
- interwencja w sytuacji kryzysowej
- radzenie sobie z lękami i troskami
- wypracowanie własnych strategii w opracowywaniu nowych wzorców zachowania
- struktury wsparcia w grupie, w rodzinie albo wśród przyjaciół
- określenie osobistych, celów, do których należy / uczestnik chce dążyć podczas wyjazdu za granicę
- nazywanie potrzeb i oczekiwań - ogólne oczekiwania związane z praktyką

Przygotowuje się także uczestników do spotkania się z inną kulturą, kulturą pracy, spędzania czasu, norm i zwyczajów panujących w danym kraju. W tej części odbywa się przygotowanie do przekroczenia granic.

W tej części ma miejsce m.in.:

- animacja językowa
- prezentacja kraju docelowego
- informacje nt. życia i utrzymanie za granicą

Niezwykle istotny z punktu widzenia kilkutygodniowego pobytu na stażu za granicą, który wiąże się z wkraczaniem na ścieżkę samodzielności ale też identyfikowania się z grupą, jej celami i wartościami jest moduł „Samodzielne prowadzenie gospodarstwa domowego” (sprzątanie, gotowanie, zarządzanie budżetem, zakupy).

W ramach treningów, wzmacniane są także kompetencje miękkie, co stanowi niezwykle ważny czynnik dla pracodawców, uczestniczących jako strona przyjmująca na praktykę. Pracodawcy oczekują, że uczestnicy mobilności dołączą do zespołów pracowniczych, że będą gotowi na nową kulturę pracy, że będą otwarci na rozwój w obszarze zawodowym i społecznym.

W celu przygotowania uczestników w obszarze aktywizacji społecznej przeprowadzane są:

- trening kompetencji społecznych - wzajemne relacje
- trening komunikacji i radzenia sobie w sytuacjach konfliktowych
- omówienie zobowiązań.

Niejednokrotnie dla uczestników jest to pierwszy dłuższy, pierwszy samodzielny wyjazd albo pierwszy wyjazd za granicę. Dlatego treści jak się przygotować do wyjazdu nie mogą zostać pominięte.

Omawia się więc m.in.:

- lista rzeczy do zapakowania
- planowanie wspólnego spędzania wolnego czasu (wybór miejsc do zwiedzania, atrakcje turystyczne, rozrywki)
- informacje o zakładach, w których realizowana będzie praktyka
- adresy narodowych instytucji kultury w kraju docelowym
- lista najważniejszych telefonów (osoby do kontaktu, infolinia, lekarz itp.)

Na tym etapie uczestnicy mają zajęcia z zakresu tworzenia pamiętnika „Jak pisać pamiętnik”, co będzie niezwykle istotną umiejętnością w dalszej części życia projektu i do czego prowadzący wrócą w ostatniej fazie projektu po powrocie z mobilności, ewaluacji.

Pierwsze wspólne 5-dniowe seminarium odbywa się jeszcze w kraju, dlatego warto pamiętać, że im bardziej realistycznie i autentycznie zaprezentowane zostanie to, co obce i nieznane, tym szybciej uda się pozbyć lęków i frustracji.

Z tego powodu partner niemiecki zaleca:

- *zorganizowanie konferencji na Skype z zespołem organizacji partnerskiej w kraju docelowym (włącznie w prezentacją zakładów, w których realizowana będzie praktyka)*
- *zaproszenie byłych uczestników i wysłuchanie ich opowieści*
- *zaproszenie doradcy zawodowego*
- *zaproszenie ekspertów (np. trenera interkulturowego)*

Seminarium ewaluacyjne

Organizowane jest zaraz po powrocie z mobilności, najpóźniej tydzień po powrocie. **Seminarium trwa trzy dni i odbywa się także poza miejscem zamieszkania.** Właściwie innowacją jest **seminarium ewaluacyjne** skierowane do grupy określonej na etapie rekrutacji jako młodzież bierna zawodowa czyli tzw. grupa NEET.

Seminarium to ma szczególne znaczenie jego celem jest **uświadomienie sobie nowo odkrytych, zdobytych i rozszerzonych dzięki pobytowi za granicą umiejętności, kompetencji, mocnych stron, talentów i wykorzystanie nowo odkrytych potencjałów do kształtowania dalszego życia.**

Uczestnicy wracają do pomieszczeń, w których spotkali się przed wyjazdem na 5-dniowym warsztacie przygotowującym do mobilności. W pomieszczeniu znajdują materiał nad którym pracowali przed wyjazdem oraz wszystkie materiały wypracowywane w trakcie mobilności, podczas spotkań z opiekunem. Tym razem w atmosferze bezpieczeństwa i z zasobami nowej, twórczej energii pracują nad przyszłością.

Wspólnie dokonują refleksji i budują strategię: **Jak mogę wykorzystać ten sukces jako bodziec do zmian w moim codziennym życiu?**

Podczas pracy odpowiadają na **pytania: Co przyszło łatwo? Co przyszło trudno? Od czego było to uzależnione? Co pomoże mi zrealizować moje plany?** Nazywają korzyści z posiadania pracy i bycia częścią zespołu pracowniczego, jakich doświadczyli dzięki mobilności oraz nazywają korzyści w poszukiwaniu zatrudnienia, zwiększone szanse na rynku pracy, odbywają też praktyczne ćwiczenia w „sprzedawaniu się” na rynku pracy. Planują konkretne kroki w podjęciu kształcenia zawodowego, podjęciu zatrudnienia.

Jest też czas i przestrzeń na to, aby każdy z uczestników dokonał porównania osobistych oczekiwań przed wyjazdem z faktycznymi doświadczeniami.

Ten etap pracy z uczestnikiem to także okazja do zaprezentowania swoich pamiętników, które przybrały różne formy, pisane, graficzne. Uczestnicy opowiadają o pobycie za granicą, dzieląc się swoimi osobistymi narracjami. To też moment wyjątkowy i odpowiedni, był pogratulować sobie sukcesu i wręczyć uczestnikom certyfikaty i zaświadczenia. Ale to nie koniec pracy z uczestnikiem. Czas po mobilności to intensywna praca z uczestnikiem. Opiekun zawiera z uczestnikiem porozumienie co do dalszej pracy aktywizacyjnej. Pisemnie określone zostają konkretne kroki do podjęcia w kolejnych tygodniach w zakresie kształcenia zawodowego lub pracy.

Koncepcja GRONE i metodologia pracy z uczestnikiem mobilności zakłada dużą intensyfikację pracy gru-

powej, tworzenie nowej jakości relacji międzyludzkich, budowania nowego „JA” uczestnika poprzez jasno określone cele, identyfikację z nimi, stałą asystę opiekuna, rozwiązywanie problemów a przede wszystkim dogłębne samopoznanie i budowanie na pozytywach.

Dobre praktyki niemieckiego partnera Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft gGmbH

Nasz drugi partner zaprezentował przykłady realizacji projektów mobilności ponadnarodowej skierowanych do osób młodych do 35 roku życia, finansowanych ze środków unijnych z Europejskiego Funduszu Społecznego, przeprowadzanych w konkursie IdA – Integracja przez wymianę. Projekt realizowany jest przez BSW na pograniczu polsko-czesko-niemieckim i ma tym samym szczególny wymiar, wymiar transgraniczny. Nazwa projektu „E-L-B-E” będąca nazwą rzeki Łaby, zawiera w sobie cele projektu:

E - Erfahren (doświadczać), L - Lernen (uczyć się), B - Begleiten (towarzyszyć), Erproben (próbować). Celem projektu jest podniesienie szans na zatrudnienie jak również integracja z rynkiem pracy poprzez nabycie praktycznych umiejętności zawodowych na europejskim rynku pracy

BSW kieruje swoją ofertę szczególnie do osób, które mają trudność w integracji z rynkiem pracy. W projekcie wspierane są osoby młode w szczególnej sytuacji na rynku pracy: nie posiadające wykształcenia ogólnego lub zawodowego, bez doświadczenia zawodowego, długotrwale bezrobotne, niepełnosprawne, zagrożone wykluczeniem społecznym, w trudnej sytuacji życiowej, np. matki czy ojcowie samodzielnie wychowujący dzieci. Mottem projektu jest **„Uczenie się przez działanie”**.

Wsparcie polega na intensywnej trójfazowej pracy z klientem, której celem jest przejście z bierności w aktywność. Odbywa się to dzięki mobilności transgranicznej i ponadnarodowej. BSW stawia sobie za cel usamodzielnienie uczestników, danie im poczucia sprawstwa, pokazanie gdzie tkwią potencjały i jak je wykorzystać. Całościowe wsparcie trwa zazwyczaj 6 miesięcy w podziale na 3 fazy: fazę przygotowawczą (faza nr 1), fazę mobilności / praktykę zagraniczną (faza nr 2), fazę utrwalającą (faza nr 3). Praktyka zagraniczna jest powiązana z indywidualnym przygotowaniem uczestnika do wzięcia udziału w mobilności (tzw. faza nr 1) oraz z indywidualną pracą po powrocie z mobilności (tzw. faza nr 3). Obie fazy (nr 1 i nr 3) odbywają się w Niemczech. Przy okazji fazy utrwalającej istotnym elementem jest integracja grupy celowej z pracą lub edukacją poprzez określoną współpracę pomiędzy regionalnymi instytucjami (urzędem pracy i zakładami pracy) oraz z instytucjami transgranicznymi. Cele jakie realizatorzy projektu stawiają sobie to wsparcie uczestnika, pobudzenie go do działania: rozwój fachowych i związanych z życiem zawodowym kompetencji, rozwój kompetencji językowych i wielokulturowych, zbieranie doświadczeń zawodowych, wspieranie i wzrost szans na zatrudnienie na lokalnym i transgranicznym rynku pracy, nabycie kompetencji społecznych, w szczególności radzenia sobie w nowych sytuacjach, radzenie sobie ze zmianą, współpraca. Istotnym, centralnym elementem jest mobilność. Praktyka zagraniczna trwa dwa miesiące i uczestnicy projektu są do niej przygotowywani indywidualnie i spotkania grupowo, w celu poznania siebie nawzajem, integracji, zbudowania klimatu grupy i przygotowania wielokulturowego. Natomiast **w fazie utrwalającej, po powrocie pracuje się uczestnikiem indywidualnie - coachingowo.**

Pierwsza faza trwa 2 miesiące i jest fazą przygotowania do mobilności. Następuje w niej poznanie dokładne każdego uczestnika, badanie kompetencji i profilowanie. Odbywa się to z wykorzystaniem narzędzi

np. assessment center (wielowymiarowy proces oceny kompetencji, w którym uczestnicy są obserwowani i oceniani przez zespół obiektywnych, kompetentnych mentorów), próbki rozmowy rekrutacyjnej, praca nad UWAŻNOSCIA, metody autorefleksyjne, praca w grupie, intensywna praca indywidualna z coachem, zwanym opiekunem. Dwa miesiące intensywnej, codziennej pracy, polegającej na łączeniu teorii z praktyką. **Uczestnicy stawiają sobie pytania: gdzie jestem? Co robię? Dokąd zmierzam?**

Spotykają się codziennie w godzinach 8.00-14.30 a plan zajęć wygląda następująco: rano – teoria, np. assessment center, pisanie listu motywacyjnego, po południu praktyka – uczenie przez działanie np. warsztaty gospodarstwa domowego, warsztaty stolarskie. Po dokonaniu diagnozy zawodowej i określeniu czego uczestnik chce nauczyć się poprzez praktykę zagraniczną BSW umożliwia także zajęcia w warsztatach zawodowych, w celu przyswojenia sobie pewnych niezbędnych zachowań, zapoznania z otoczeniem pracy, przygotowujące do praktyki zawodowej.

Uczestnicy są przygotowywani także do tego, że faza mobilności nie będzie miłym spędzeniem wolnego czasu, ale fazą nauki i doświadczania pracy a także fazą aktywności społecznej. Uczestnicy są więc przygotowywani do tego, że zadania dnia codziennego stają się wymaganymi sytuacjami o szczególnym znaczeniu, w których następuje rozwój różnego rodzaju kompetencji, np. zarządzanie finansami własnymi, planowanie zachowań i działanie zgodnie z założonymi celami, zarządzanie emocjami, kontrola postępowania i zachowań, samorganizacja do pracy i pracy w zespole. Uczy się ich także jak efektywnie wykorzystać czas wolny i jak skorzystać z możliwości poznania innej kultury. Dlatego jeszcze w kraju w fazie przygotowawczej nasz partner realizuje także kurs językowy wraz z treningiem interkulturowym, kurs gotowania, warsztat interpersonalny a jego integralną częścią są narzędzia: Diagram i Collage, a także proponuje wycieczkę po Dreźnie, żeby nauczyć uczestników wspólnego spędzania czasu czy orientacji w mieście.

Po tej fazie mentor musi odpowiedzieć sobie na pytanie: jak dobrze znam uczestników, których wyślę za granicę ?

Druga faza – faza mobilności to 8 tygodniowa praktyka u pracodawcy i czas wolny. To czas intensywnej zmiany, zmiany nawyków, wchodzenia w nową rolę - rolę pracownika, praktykanta, funkcjonowanie w nowym rytmie dnia - np. 8-godzinne dnia pracy, wchodzenia w nowe środowiska, zespoły pracownicze, dostosowywanie się do panujących reguł, poznawanie nowej kultury pracy a także czas identyfikowania się z nowym miejscem zamieszkania, przyjmowanie i wypełnianie w praktyce obowiązków dnia codziennego, takich jak: sprzątanie mieszkania, robienie zakupów, gotowanie. Od intensywności i różnorodności pierwszej fazy zależy jak uczestnicy poradzą sobie z tymi wyzwaniami. **Szczegółowość sytuacji wynika z przebywania w nowym wymiarze kulturowym i językowym, z dala od miejsca zamieszkania, w oderwaniu od swojego środowiska.**

To duża i wymagająca zmiana, która może być dla uczestników trudna. Ważne jest więc dostarczenie poczucia bezpieczeństwa i ciągle wzmacnianie uczestnika, monitorowanie jego sytuacji, rozwiązywanie rodzących się konfliktów, motywowanie do wytrwania w działaniu. To zadanie **mentora, który towarzyszy uczestnikom podczas mobilności. Mentor czuwa nad procesem, pracuje z uczestnikiem indywidualnie, ingerując w sytuacjach trudnych i dając wsparcie, spotyka się regularnie raz w tygodniu z grupą.**

Spotkania są niezwykle istotne. Specjalnie w tym celu wynajmowane są pomieszczenia, zaaranżowane przyjaźnie dla uczestników. To miejsce, z którym identyfikują się w trakcie trwania mobilności, gdzie przycho-

dają, żeby podzielić się swoimi osiągnięciami, żeby poradzić sobie z trudnościami. Takie miejsce wsparcia i relaksu, miejsce bezpieczne, gdzie przychodzi się z przyjemnością. Estetyka jest ważna, ale klimat tworzą ludzie. Na ścianie wisi tablica, tablica złotych myśli. Podczas spotkań grupowych z mentorem uczestnicy dostają zastrzyk motywacji, mentor zawiesza różne sentencje dotyczące samodzielności, dobra, pracy, wysiłku, kreatywności, współpracy. Niekiedy są to tylko hasła: punktualność, kreatywność, satysfakcja, dobre samopoczucie, komunikacja, kolega, zasady itd. W trakcie pobytu uczestnicy sami zapisują tablicę, dopisując poszczególne punkty, które uważają za potrzebne, nad którymi warto pracować, albo które opanowali już i są ich dumą i kolejną pozytywną informacją o nich samym i ich rozwoju. Są to np. uporządkowanie, autorefleksja, język.

Mentor pracuje na zasobach, jego rolą jest uchwycenie i unaocznienie każdemu uczestnikowi jaką pracę już wykonał, ile się nauczył, co potrafi, jaki jest ważny, silny, konsekwentny, pracowity itd. **Tasala spotkańto miejsce, w którym uczestnicy mają zobaczyć swój postęp.** Pracują też wspólnie nad prezentacjami, wykonują zdjęcia podczas pracy, w czasie wolnym. Zbierają „dowody” na swój rozwój. Mentor towarzyszy uczestnikom także w czasie wolnym, proponuje wycieczki krajoznawcze, wspólne przedsięwzięcia np. wieczór kulinarny czy wspólną zabawę. Każdy etap pracy jest dokumentowany i wizualizowany w sali wspólnych spotkań. To niezwykle istotny element **pracy nad motywacją.** Motywacja to paliwo do działania, tym paliwem jest uczestnik, który musi chcieć działać. W tej fazie uczestnicy są chwaleni, doceniani, nagradzani, tym buduje się ich poczucie własnej wartości i wzmacnia pozytywny wizerunek.

Trzecia faza, utrwalająca, która rozpoczyna się po powrocie to czas na bardzo zindywidualizowaną pracę z uczestnikiem. Jej celem jest wzmocnienie motywacji u uczestnika i przygotowanie go do wejścia na rynek pracy, jednym słowem wypracowanie strategii działania. Tu już nie ma spotkań grupowych, **uczestnik spotyka się indywidualnie z coachem.** To wypracowany i sprawdzony model pracy.

Dlaczego indywidualnie? Bo każdy uczestnik potrzebuje podjąć decyzję o sobie samym, przepracować niekiedy bardzo osobiste problemy. Każdy doświadczył w ramach mobilności czegoś, co teraz trzeba z nim przepracować. Podczas sesji coachingowych buduje się zaufanie i pracuje w procesie, dając tyle przestrzeni ile wymaga uczestnik i dobierając takie narzędzia, które w danym momencie są niezbędne. Każdy jest inny i szczególnie w tej fazie liczy się uważność i poszanowanie indywidualności klienta. Różny jest też proces rozwoju uczestników a faza ta kończy się wzięciem odpowiedzialności za swoje życie zawodowe i osobiste. **Wsparcie coachingowe jest intensywne, w ciągu 2 miesięcy to aż 30 godzin na uczestnika.**

Jedna z menterek opowiedziała o projekcie, który realizowany był dla matek samodzielnie wychowujących dzieci. „Uczestniczyłam w roli opiekuna - mentora w jednym z pierwszych projektów IdA jakie realizowało BSW. Napisaliśmy projekt aktywizujący matki samotnie wychowujące dzieci, kobiety, które nie były aktywne na rynku pracy i które nie za bardzo wiedziały czy chcą, czy potrafią, czy są gotowe na pracę. Projekt był długoterminowy, rozpisany na kilka lat. Założyliśmy zrekrutowanie 45 osób w tej trudnej sytuacji na rynku pracy, wiedząc, że poszczególne grupy może składać się maksymalnie z 8 osób. W pierwszej edycji projektu rozmowy przeszło 25 osób, ale tylko 8 osób się zdecydowało. Mieliśmy więc grupę. Mieliśmy też świadomość, że w tym projekcie będziemy pracować nie tylko z matkami, przygotowując je do mobilności i aktywności na rynku pracy, musieliśmy uwzględnić także dzieci, którym należało zapewnić opiekę podczas odbywania stażu przez matki. Nie od razu mieliśmy dużo chętnych. Odbyliśmy wiele spotkań rekrutacyjnych, ważna była rola urzędu pracy, który umawiał nas z potencjalnymi kandydatkami, ale nikt nie mógł ich zmusić albo dać skierowa-

nia do projektu. Decyzję musiały podjąć same. Najpierw dwie panie, które zdecydowały się od razu, inne musiały przemyśleć, żeby podjąć decyzję. Miały pytania: czy nadal będą dostawały zasiłek z Urzędu Pracy, czy muszą wyrejestrować się z urzędu, czy dzieci dostaną opiekę i w jakiej formie? Po zakończonej rekrutacji uczestniczki były z nami pół roku. Przez dwa miesiące intensywnie, codziennie pracowaliśmy z matkami, badając kompetencje, wzmacniając poczucie własnej wartości, ćwicząc różne zachowania, obserwując zachowania uczestniczek. Pytaliśmy: **1. Co do tej pory osiągnęłam w życiu? 2. Co chcę jeszcze osiągnąć? 3. Jak chcę do tego dojść?** Te trzy pytania przewijały się przez całe 6 miesięcy naszej pracy. Pracowaliśmy w pierwszej fazie bardzo dużo grupowo, a w piątki zawsze były zajęcia razem z dziećmi. Przygotowywaliśmy matki do godzenia życia zawodowego z osobistym, przygotowaliśmy matki do bycia w grupie, pomagania sobie, dzielenia się obowiązkami i przygotowaliśmy dzieci do wyjazdu. Najpierw je poznaliśmy a potem dopiero profilowaliśmy, pisaliśmy CV i wysyłaliśmy do zagranicznego partnera, który szukał im miejsc na odbycie praktyk. Dużo dyskutowaliśmy, czego oczekują same od siebie i od siebie wzajemnie. Odgrywaliśmy różne sytuacje i scenki związane z odpowiedzialnością, ćwiczyliśmy różne sytuacje, w których chcieliśmy uświadomić, że to uczestniczka ma być w centrum procesu. A potem wyjechaliśmy z nimi do Austrii, dużo było pracy. Praca nad tymi kompetencjami, które uczestniczka powinna mieć, a nie zawsze miała: nad punktualnością, otwartością, współpracą, umiejętnością planowania, zarządzaniem budżetem. To była intensywna praca ale zakończona sukcesem dla 82% uczestniczek. Po powrocie z każdą z uczestniczek pracowałam indywidualnie, miałam z nimi pewnego rodzaju porozumienie, działał tzw. związek emocjonalny, znałam ich problemy i potrzeby, ale znałam przede wszystkim ich mocne strony. Pracowałyśmy w klimacie zaufania i wiem, że to ta intensywna opieka, to indywidualne wsparcie otwiera drzwi do samodzielności. Odniosły sukces, a sukces to danie sobie szansy na działanie, nie zaślanianie się dzieckiem, że się nie da, to godzenie pracy z rolą matki, to podjęcie pracy, aktywne poszukiwanie pracy ale także rozpoczęcie edukacji w zawodzie, w którym odbywała się praktyka zagraniczna. Wiem, że bez mobilności, bez zmiany środowiska, bez doświadczenia, że można być i matką i pracownicą to by się nie zadziało”.⁴

Rozdział 3 — Wprowadzenie do międzykulturowości

W tym rozdziale chcemy zrobić krótkie wprowadzenie do międzykulturowości, która jest przedmiotem naszych szkoleń, szczególnie modułu II naszego narzędziownika. Celem proponowanego przez nas treningu międzykulturowego jest przygotowanie osób uczestniczących w projekcie mobilności do kontaktu z inną kulturą w kraju, w którym będą one odbywały praktykę. Przygotowanie to jest procesem, składającym się z następujących elementów:

- *zdobywanie kompetencji międzykulturowych,*
- *poznanie kultury i informacje realioznawcze o warunkach życia w kraju przyjmującym,*
- *przygotowanie językowe,*

1. Kompetencje międzykulturowe to:

- *akceptacja tego, że zachowanie ludzkie ulega wpływom kulturowym,*
- *zdolność do dostrzegania odmiennych kulturowo wzorów, bez wartościowania ich pozytywnie lub negatywnie,*
- *umiejętność identyfikowania własnych standardów kulturowych i oceny ich skutków podczas interakcji z inną kulturą (świadomość własnej kultury),*
- *poszerzanie wiedzy o różnicach kulturowych, identyfikowanie odpowiednich standardów kulturowych i zdolność do rozumienia tych, które obowiązują w innym środowisku kulturowym (świadomość innej kultury),*
- *przełamanie uprzedzeń, uniknięcie fałszywej/negatywnej oceny rzeczywistości,*
- *zdolność do rozumienia i poszanowania wzorów funkcjonujących w innych kulturach,*
- *umiejętność przejmowania wybranych standardów z innych kultur,*
- *umiejętność wyboru spośród opcji kulturowych na podstawie racjonalnych przesłanek i specyfiki sytuacji,*
- *zdolność do angażowania się w pozytywne kontakty i relacje z osobami pochodzącymi z innych kultur oraz umiejętność radzenia sobie z „konfliktami międzykulturowymi”,*

W tej części zawieramy podstawowe pojęcia teoretyczne, które mogą być przydatne do prowadzenia tego modułu.

Definicje kultury

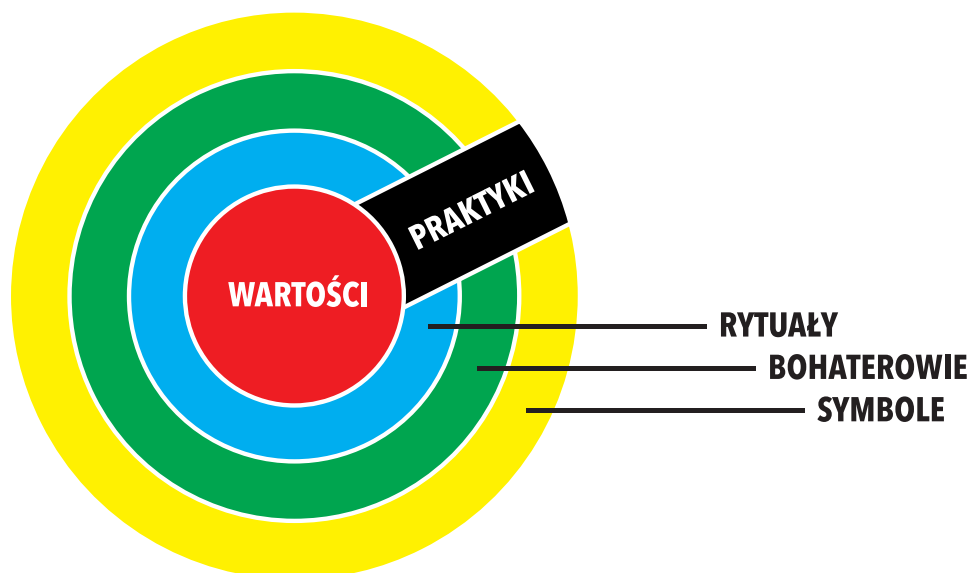
Kultura wg Aleksandra Thomasa - Kultura jest uniwersalnym, ale dla narodu, społeczeństwa, organizacji i grupy bardzo specyficznym systemem orientacji. System ten tworzą specyficzne symbole, przekazywane w danym społeczeństwie, grupie, itd. System ten wpływa na postrzeganie, myślenie, wartościowanie i działanie wszystkich członków i definiuje tym samym ich przynależność do społeczeństwa, organizacji lub grupy. Wymienione cechy kulturowe służą do zapewnienia nam „kulturowego rozeznania”. Poprzez ich uproszczenie zmniejszą kompleksowość. Te wzorce myślenia bardzo silnie kształtują oczekiwania, jakie mamy wobec ludzi (innych kultur).

Metafora kultury - Kultura to okulary, którymi widzimy świat i których nie widzimy już na własnym nosie.

Kultura wg Geerta Hofstede to oprogramowanie umysłu. Zgodnie z tą opinią kultura jest mentalnym zaprogramowaniem, którego doświadcza każdy członek danej wspólnoty, organizacji czy grupy i zgodnie z którym przypuszczalnie będzie konsekwentnie postępować.

Tak rozumiana kultura zawiera „codzienne i zwyczajne elementy życia: powitanie, jedzenie, okazywanie lub skrywanie emocji, dystans cielesny do drugiej osoby, miłość czy higiena osobista.” W celu wizualizacji tego faktu przytacza cebulę kultury.

Model kultury jako cebuli według Hofstede



Symbole - z zewnątrz najpierw widoczne i zauważalne słowa, gesty, kolory, obiekty.

Przemiany tych symboli są duże (globalizacja, naśladownictwo)

Bohaterowie - wzory o wysoce poważanych właściwościach i jakościach służących tożsamości (era multimedialna)

Rytuały – zbiorowe wzorce zachowań: powitanie, okazywanie szacunku, rutyny rozmów, pogawędka, ceremonie społeczne i religijne (etykieta sytuacyjna)

Wartości – zasadnicze nastawienie do życia, orientacja życia. Wcześniej nabyte nieświadomie, później zmienialne.

Praktyki – przenikają przez warstwy symboli, bohaterów i rytuałów.

Dla zewnętrznych obserwatorów widoczne bezpośrednio w oparciu o zachowanie osób.

Według teorii Edward T. Halla kultura jest jak góra lodowa – składa się z widocznej i niewidocznej części. Widoczne manifestacje kultury są jak czubek góry lodowej. Tymczasem ukryta pod wodą część stanowi fundamenty widocznych manifestacji. Najważniejszymi elementami kultury są te, ukryte pod powierzchnia codzienności. Możemy je nazwać wartościami, czyli preferencją jednych rozwiązań nad innymi.



Zjawiska i procesy występujące na styku kultur

Obawy, oczekiwania i nieporozumienia. Spotkanie dwojga ludzi z różnych kultur skłania ich do interpretacji zachowania drugiej osoby w oparciu o własne wartości i normy, co może być przyczyną **nieporozumień**. Musimy być świadomi, że każde nasze słowo i każdy nasz gest może być całkowicie inaczej zinterpretowany przez kogoś z innego kręgu kulturowego. My widzimy nasze środowisko, inne osoby wokół nas, nas samych przez okulary naszego własnego ukształtowania kulturowego. I tak robią to też nasi partnerzy z innych kultur. Według Alexandra Thomasa standardy kultury to centralne właściwości danej kultury, służące jako system orientacji dla postrzegania, myślenia, działania. Zapewniają one członkom danej kultury orientację dla własnego zachowania i umożliwiają decyzję, jakie zachowanie należy uważać za normalne, typowe, jeszcze do zaakceptowania względnie jakie zachowania należy odrzucić. Standardy kultury składają się z centralnej normy i zakresu tolerancji. Norma podaje wartość idealną, zakres tolerancji obejmuje akceptowalne odchylenia od wartości normy.

Wzajemne stereotypy, uprzedzenia i wyobrażenia o innych

Stereotyp (z gr.: *stereos* – sztywny, *zastygły*; *typos* – obraz, forma, typ, wzorzec) to generalizacja odnosząca się do grupy, w ramach której identyczne charakterystyki zostają przypisane wszystkim bez wyjątku jej członkom, niezależnie od rzeczywistych różnic między nimi. Jest standaryzowanym mentalnym obrazem, dzielonym przez członków pewnej grupy. Raz sformułowane stereotypy są odporne na zmianę pod wpływem nowej informacji.

Cechy stereotypu:

- *trwały, trudny do zmiany, sztywny*
- *uproszczony, często niezgodny z rzeczywistością*
- *uogólniony*
- *dziedziczony kulturowo*
- *automatycznie wzbudzany*
- *nieweryfikowalny doświadczalnie (wyjątki często potwierdzają regułę)*
- *mamy przeświadczenie, że jest prawdziwy*
- *oporny na niezgodne z nim informacje*

Funkcje i sposób działania stereotypów:

- *ułatwiają funkcjonowanie – dają gotowe wzorce myślenia i zachowania*
- *porządkują świat*
- *oszczędzają nam „wysiłku poznawczego”*
- *wzmacniają tożsamość grupową – dają poczucie przynależności i bezpieczeństwa*
- *ograniczają nasze doświadczenie i rozwój*
- *często są krzywdzące*
- *powodują, że łatwo nami manipulować, ponieważ nie sprawdzamy napływających do nas informacji*
- *kierując się nim, możemy zacząć funkcjonować w nieprawdziwej rzeczywistości*
- *usprawiedliwiają nasze zachowania*

Stereotypy są komponentem poznawczym (co myślę?), zaś **uprzedzenia** komponentem emocjonalnym (co czuję?). Mimo, że uprzedzenie może wyzwalać zarówno uczucia negatywne, jak i pozytywne, to psychologowie społeczni (i ludzie w ogóle) rezerwują słowo uprzedzenie jedynie do negatywnej postawy wobec innych. Dokładnie zaś, uprzedzenie jest definiowane jako wroga bądź negatywna postawa wobec osób w wyróżnionej grupie, oparta wyłącznie na tym, że są one jej członkami. Uprzedzenia karmią się stereotypami dotyczącymi jednostek lub grup. Psychologowie i socjologowie wiedzą, że uprzedzeń łatwo się nauczyć i że dzieci skłaniają się do podtrzymywania tych samych tendencyjnych postaw, co ich rodzice. U podstaw uprzedzeń stoi:

- *strach przed obcym i nieznanym*
- *niewiedza*
- *socjalizacja/wychowanie*
- *skłonność do dzielenia osób na grupy:*
 - *Jedna to swoi (MY), pozostałe – obcy (ONI)*
 - *„Swoich” cenimy wyżej niż „obcych”*

Każdy człowiek ma uprzedzenia i tworzy stereotypy, ponieważ nikt nie jest w stanie przepracować całego wachlarza bodźców i informacji docierających do nas z otoczenia. Właściwym problemem nie jest stereotypizowanie, jako konieczny mechanizm ludzkiej egzystencji, lecz jego nierozumne stosowanie. W obchodzeniu się z tym zjawiskiem ważne jest byśmy:

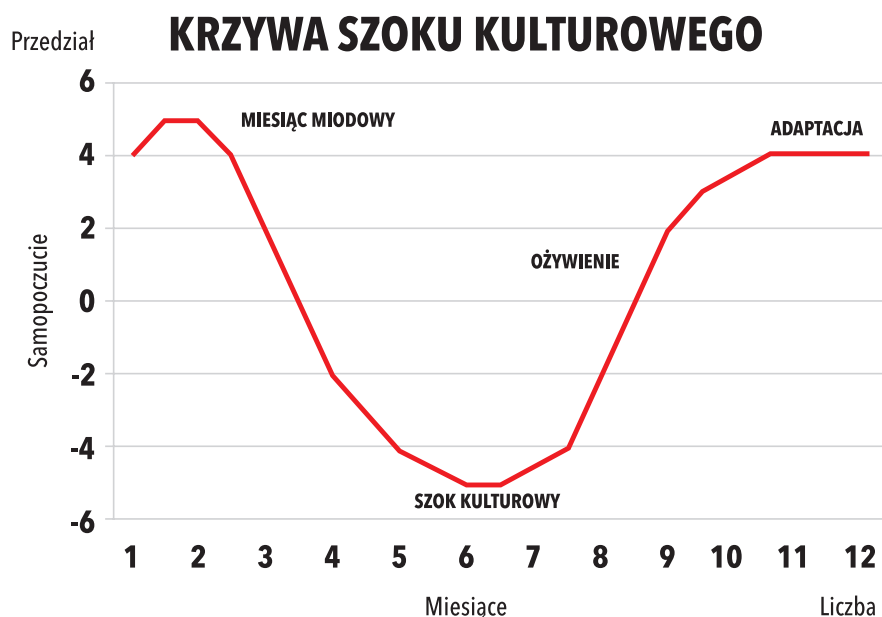
- *byli tego świadomi*
- *opisywali, a nie oceniali*
- *dokładnie obserwowali*
- *traktowali stereotypy jak pierwsze lepsze przypuszczenia*
- *byli gotowi dokonywać modyfikacji*

Stres akulturacyjny

Kiedy ludzie przeprowadzają się do innego kręgu kulturowego, zabierają ze sobą swoje wartości, normy i zachowania. W nowym kraju wkraczają w inny, nowy system kulturowy, co może zaowocować szeregiem nowych emocji i reakcji, które nazywane są stresem akulturacyjnym (kiedyś szokiem kulturowym). Im pobyt w nowym kraju jest dłuższy, i jeśli dodatkowo stawiamy sobie trudne zadania i ważne cele do realizacji albo stawia je przed nami życie, tym prawdopodobieństwo doświadczenia silnego stresu akulturacyjnego może być większe.

Co zatem dzieje się, kiedy zmieniamy środowisko kulturowe? Według Michaela Winkelmana stres akulturacyjny to wielopłaszczyznowe zjawisko będące rezultatem licznych stresorów pojawiających się na kilku poziomach: fizycznym, poznawczym, psychologicznym i społecznym. Człowiek w nowym środowisku wystawiony jest na działanie ogromnej liczby nowych bodźców fizycznych – inny klimat, więcej lub mniej światła, inna wilgotność powietrza, nowe dźwięki, inny smak wody i potraw. Ciało jest bez przerwy bombardowane nowymi, nieznanymi bodźcami, co może zaowocować zmęczeniem, bólem głowy czy dolegliwościami żołądkowymi. Dodatkowo mózg, przeładowany nowymi wrażeniami i informacjami oraz koniecznością ciągłego przetwarzania, ciągłego analizowania sytuacji i wyciągania wniosków, interpretowania języka werbalnego i niewerbalnego oraz kontekstu społecznych komunikacji, też jest przemęczony. Ta zmiana z automatycznego, nieświadomego i bez wysiłkowego funkcjonowanie we własnej kulturze ma funkcjonowanie wymagające wysiłku i ciągłej kon-

centracji jest niezwykle męczące i może skutkować fizycznym, psychicznym i emocjonalnym kryzysem. Zmianie ulega też funkcjonowanie człowieka w społecznej sieci powiązań, zmienia się jego rola społeczna. W swoim kraju był ekspertem kulturowym, a w nowej kulturze staje się nierozumiejącym kontekstu dzieckiem, które jest zależne od innych, zadaje pytania o najprostsze sprawy, prosi o pomoc w codziennych sytuacjach, musi uczyć się zasad na nowo. Funkcjonowanie psychologiczne człowieka, jego samoocena, tożsamość, poczucie dobrostanu i zadowolenia z życia są ściśle powiązane z jego funkcjonowaniem w danym systemie kulturowym. Utrata kontaktu z tym systemem prowadzi do poczucia dezorientacji, zagubienie i nieadekwatności.



Istnieje kilka modeli stresu akulturacyjnego, poniżej przedstawiamy jeden z nich:

MIESIĄC MIODOWY (inaczej: faza turystyczna) jest to etap fascynacji nową kulturą. Jesteśmy wówczas zazwyczaj grzeczni i uprzejmi dla napotykanym „obcych”, w których niemal wszystko nas zachwyca. Jeżeli nasz wyjazd jest na tyle krótki, że kończy się na tym etapie, doświadczamy wyłącznie miłych stron podróży, wracamy do domu z pozytywnym obrazem kraju nas goszczącego oraz jego mieszkańców i tak też się o nich wypowiadamy.

FAZA SZOKU KULTUROWEGO, na tym etapie zaczynamy borykać się z prawdziwymi warunkami życia na obczyźnie, co powoduje bardzo silne reakcje stresowe. W wyniku tego mogą pojawić się wrogi i agresywne zachowania w stosunku do kraju goszczącego. Bardzo duży wpływ na tę sytuację mają kłopoty językowe. Za złe samopoczucie i frustracje osoby przechodzące ten etap obwiniają zazwyczaj swoich gospodarzy, których postrzegają stereotypowo szukając wsparcia w rodakach i znajomych spoza kultury jawiącej się w tym momencie jako „wroga”.

FAZA OŻYWIENIA, ten etap wiąże się z poprawą ogólnego stanu osoby wyjeżdżającej. Znajomość języka jest coraz lepsza, powraca też utracona na poprzednim etapie wiara w siebie i możliwość poradzenia sobie nawet w najtrudniejszych sytuacjach bez wsparcia ze strony innych. Wciąż oczywiście pojawiają się pewne trudności, radzimy sobie jednak z nimi, czujemy się silniejsi, wraca nam dobry nastrój, poprawia się też nasza opinia o gospodarzach.

FAZA DOPASOWANIA ma miejsce wówczas, gdy zaczynamy akceptować obyczaje kraju goszczącego, jego wartości, normy, obyczaje i odbieramy je po prostu jako inny sposób życia, co nie znaczy że gorszy.

Znikają irracjonalne lęki, stajemy się pewnymi siebie, efektywnie działającymi ludźmi. Jeśli na tym etapie zdecydujemy się powrócić do ojczyzny, możemy nawet tęsknić za krajem, który opuściliśmy.

2. Kultura i informacje realioznawcze o warunkach życia w kraju przyjmującym

Nie ma tu oczywiście recepty na przedstawienie kultury kraju, do którego uczestnicy projektu mobilności się wybierają, możemy podzielić się kilkoma wskazówkami, które mogą być pomocne przy przygotowywaniu tej części. Ważne jest, aby wywołać pozytywne nastawienie do nowego kraju, wskazywać na podobieństwa z krajem ojczystym, ale także wskazać na różnice w zwyczajach i wyjaśniać je. Prezentując kraj przyjmujący można oprzeć się na znaczeniu polityczno-gospodarczym danego kraju (aktualne lub historycznie), opisać więzi gospodarcze między krajem ojczystym i przyjmującym, więzi w obszarze międzyludzkim, pozytywne aspekty kultury, język, kuchnię, zwyczaje, geografę i klimat oraz interesujące z punktu widzenia uczestnika informacje (ceny produktów, zwyczaje w środowisku zawodowym, sposoby spędzania wolnego czasu). Każdy kraj można przedstawić w interesujący sposób i przygotować interesujące zajęcia w oparciu o filmy, muzykę, quizy, wspólne gotowanie.

3. Przygotowanie językowe,

Znajomość języków obcych jest pierwszym kluczem do porozumiewania się z przedstawicielami innych krajów i kultur. Pozwala na poruszanie się po płaszczyźnie porozumienia werbalnego. Jednak na styku kultur komunikacja niewerbalna i kontekstowa ma jeszcze większe znaczenie. W zależności od podzielanych wartości i powielanych skryptów kulturowych każdy komunikat może mieć inne znaczenie. Bariery językowe i odczuwany brak spójności w sferze werbalnej i niewerbalnej komunikatu są bardzo częstymi przyczynami nieporozumień i konfliktów. Przed przygotowaniem kursu językowego dla danej grupy osób wybierających się na projekt mobilności należy zastanowić się jak będziemy uczyć danego języka oraz czego dokładnie będziemy uczyć oraz jak dostosujemy kurs do możliwości kognitywnych grupy. Najważniejsze cele kursu w zakresie funkcji językowych dla osób dopiero poznających dany język to:

- *powitanie, pożegnanie, przedstawienie się*
- *złożenie zamówienia w restauracji (autentyczne materiały)*
- *zrobienie zakupów*
- *zapytanie o drogę (autentyczne materiały)*
- *przekazanie informacji o stanie zdrowia*
- *zakomunikowanie braków, usterek w miejscu zamieszkania*
- *słownictwo i wyrażenia związane z konkretnym miejscem praktyki*

W zakresie sprawności językowej cele kursu powinny koncentrować się na sprawności rozumienia ze słuchu i sprawności mówienia. Sprawność pisania, znajomość reguł gramatycznych i sprawność czytania w przypadku krótkookresowego pobytu za granicą mogą zejść na dalszy plan.

Doświadczenie partnerów ponadnarodowych, którzy realizowali już wielokrotnie projekty mobilności, podpowiada, że poziom znajomości języka nie wpływa na pomyślne zakończenie okresu mobilności. Najważniejsza jest chęć do podejmowania komunikacji gdyż dzisiejsze możliwości techniczne rekompensują brak znajomości języka.

Kurs językowy powinien być przede wszystkim zachętą do podejmowania komunikacji.

Rozdział 4 — Narzędzia do wykorzystania w pracy z klientem mobilności

W tym rozdziale dostarczamy Państwu narzędzia w postaci sprawdzonych ćwiczeń, do wykorzystania w realizacji projektów mobilności ponadnarodowej. Jednocześnie każdy moduł może stanowić inspirację do pracy z klientem w obszarach wzmocnienia potencjału, samopoznania, motywacji, przygotowania do wejścia na rynek pracy i innych, niezależnie od tego czy przygotowujecie Państwo klienta do aktywności na europejskim, transgranicznym, regionalnym czy lokalnym rynku pracy. Wszystkie ćwiczenia zostały dostarczone nam przez partnerów ponadnarodowych w trakcie szkoleń dla multiplikatorów.

4.1 Moduł:

Rekrutacja, samopoznanie i budowanie zespołu – ćwiczenia

Ćwiczenie: **Planowanie piątkowego wieczoru**

Ćwiczenie: **Pokaz swoje umiejętności**

Ćwiczenie: **Wspólnota mieszkaniowa**

Ćwiczenie: **Kim jestem**

Ćwiczenie: **Czym są konflikty**

Ćwiczenie: **Wartości**

Ćwiczenie: **Collage**

Ćwiczenie: **Dziennikarz**

Ćwiczenie: **Wspólne gotowanie**

Ćwiczenie: **Koło obszarów życia**

4.2 Moduł:

Trening międzykulturowy

Ćwiczenie: **Kto był za granicą**

Ćwiczenie: **Jaka jest ta osoba**

Ćwiczenie: **Cytryny**

Ćwiczenie: **Stereotypy**

Ćwiczenie: **Derdianie**

Ćwiczenie: **Spotkanie kultur**

Ćwiczenie: **Collage kulturowy**

Ćwiczenie: **Gra w karty + Karty do gry**

Ćwiczenie: **Piosenka w języku obcym**

4.3 Moduł:

Motywacja i mentoring

Ćwiczenie: **Prezentowanie siebie i innych**

Ćwiczenie: **List pochwalny**

Ćwiczenie: **Przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej**

Ćwiczenie: **Dlaczego mam zabrać właśnie Ciebie**

Ćwiczenie: **Wyspa**

Ćwiczenie: **Jedno zdanie**

Ćwiczenie: **Zegar**

Ćwiczenie: **Wieża**

Ćwiczenie: **Jak sobie poradzisz**

Ćwiczenie: **Plan „Ja”**

Ćwiczenie: **Mapa marzeń**

4.4 Ewaluacja

Ćwiczenie: **Wyspa**

Ćwiczenie: Planowanie piątkowego wieczoru



Czas: 45 minut



Cele: wprowadzenie do tematyki budowania zespołu, przyjmowanych ról w grupie, ćwiczenie dot. umiejętności współpracy, umiejętności podejmowania decyzji, prowadzenia dyskusji, negocjowania, przekonywania, zarządzania budżetem, organizacji wolnego czasu.



Potrzebne materiały: duża sala, aktualny repertuar kin, aktualny program telewizyjny, papier flipchartowy, mazaki, opcjonalnie papierowe pieniądze



Przebieg krok po kroku. Prowadzący dzieli uczestników na małe 3-4 osobowe grupy, wyznacza też dla każdej grupy obserwatora. Prowadzący wprowadza uczestników w treść zadania, podając zadanie jakie mają do wykonania. Uczestnicy mają spędzić wspólnie weekend, ich zadaniem jest zaplanowanie piątkowego wieczoru. Uczestnicy mają do wyboru albo spędzić ten wieczór w domu przed telewizorem albo wspólnie wyjść do kina. Dostają do dyspozycji 100 zł, aktualne repertuar kina oraz program telewizyjny. Zadaniem grupy jest zdecydowanie co grupa będzie robić w piątkowy wieczór, rozplanowanie budżetu na co wydadzą otrzymane 100 zł, rozplanowanie harmonogramu dnia a także przypisać każdemu członkowi grupy jakieś zadanie do wykonania. Grupa ma 15-20 minut czasu na podjęcie decyzji i opracowanie planu piątkowego wieczoru. Po zaplanowaniu wieczoru grupa musi spisać na karcie swój plan i każdy członek grupy podpisuje wspólnie wypracowany plan. Grupa wyznacza też osobę, która zaprezentuje wyniki pracy. Obserwatorzy obserwują pracę grup. Zwracają uwagę na dynamikę pracy, na zaangażowanie poszczególnych osób, na sposób wypracowania porozumienia.

Po zakończonym zadaniu grupa opowiada:

- *Na co się zdecydowała?*
- *Jak podejmowała decyzje?*
- *Co było najtrudniejsze?*
- *Co było najłatwiejsze?*

Następnie obserwator opowiada:

- *Jakie były role w grupie?*
- *Jaka była dynamika w grupie?*
- *Jakie umiejętności były potrzebne i dlaczego?*
- *Czy czegoś brakowało w pracy grupy / czy grupa o czymś zapomniała?*

Prowadzący zadaje pytanie podsumowujące:

- *Czy grupa miała wspólny cel – jak do niego doszła?*
- *Jakie podjęła działania – co było niezbędne do określenia?*
- *Jakie miała trudności? I jak sobie z nimi poradziła?*
- *Jakie podjęła kroki?*
- *Jaka była wartość dodana?*



Pytania do omówienia:

- *Czego ważnego dowiedzieliście/łyście się z tego ćwiczenia?*
- *Jakie role w waszym zespole zauważyliście? Jakie role znacie?*
- *Jak przebiega spójna komunikacja?*
- *Jakie cechy były?*

Prowadzący podsumowując wprowadza pojęcia zespołu, grupy, ról w grupie.

II wersja ćwiczenia

Aby uwzględnić element międzykulturowości i przygotowania do mobilności ćwiczenie można zmodyfikować dając grupom polecenie, by wyobraziły sobie, że już są za granicą. Dostają kieszonkowe (w Euro lub w walucie kraju w którym przebywają), w wysokości 20 Euro. Zadaniem uczestników jest zaplanowanie piątkowego wieczoru z dostępnym budżetem. Aby znaleźć odpowiednią ofertę spędzania wolnego czasu mają do dyspozycji Internet. Muszą sprawdzić ile kosztują bilety wstępu, jak dotrzeć do miejsca, które wybiorą, a jeśli zdecydują się na pozostanie w domu, jaką propozycję telewizyjną wybiorą. Jak w podstawowej wersji ćwiczenia grupa wypracowuje wspólne stanowiska, obserwator towarzyszy podczas całego ćwiczenia. Potem następuje omówienie. Ćwiczenie jest niezwykle istotne w kontekście budowania relacji w grupie, dyskusji nt. bycia częścią grupy, utożsamiania się z nią i prawa do zachowywania swojej autonomii. Podczas omówienia należy zwrócić uwagę na ważność każdej z ról grupowych, uzasadniając w jakich sytuacjach które cechy mogą stać się najbardziej pożądane. Ćwiczenie to przygotowuje do spędzania wspólnie czasu z poszanowaniem potrzeb każdej z osób oraz gospodarowania budżetem.

Ćwiczenie: Pokaż swoje umiejętności



Czas: 30-40 minut



Cele: omówienie jakie są umiejętności i dlaczego posiadanie umiejętności miękkich, społecznych, jest istotne, wskazanie w jakich sytuacjach są one pożądane np. przez pracodawców, zdefiniowanie, co oznaczają poszczególne umiejętności i w jakich sytuacjach mają zastosowanie, określenie przez uczestników jakie posiadają umiejętności miękkie i podanie przykładów.



Potrzebne materiały: karta pracy, długopis



Przebieg krok po kroku. Prowadzący wprowadza temat umiejętności. Pyta uczestników jakie znają umiejętności, uczestnicy pracują burzą mózgow, każdy pomysł jest zapisywany na tablicy flichartowej. Następnie prowadzący podaje definicję umiejętności tzw. twardych i miękkich, np. w takiej formie:

Dobrze wiedzieć: Umiejętności twarde: ang. **Hard Skills** - oznaczają takie umiejętności, które możesz potwierdzić za pomocą certyfikatów, świadectw itp. To takie umiejętności, których np. nauczyłeś się w szkole podczas zajęć i masz na to potwierdzenie. To tzw. umiejętności zawodowe. Umiejętności miękkie: ang. **Soft Skills** – oznaczają kompetencje społeczne albo umiejętności społeczne. Są to umiejętności współżycia społecznego, dobrego działania z innymi i dobrego postępowania samego ze sobą. Następnie wraz uczestnikami zaznacza, które z podanych i zapisanych na tablicy należą do umiejętności zawodowych, a które do społecznych. Następnym krokiem jest praca indywidualna – każdy uczestnik odpowiada sobie na pytanie: Jakie masz umiejętności, co cię wyróżnia? Prowadzący podaje kilka przykładów kluczowych umiejętności społecznych:

- umiejętność rozwiązywania konfliktów
- umiejętność komunikacji
- poczucie odpowiedzialności
- empatia
- niezawodność (możliwość polegania na tobie)
- zdolności organizacyjne
- wiara w siebie / zaufanie do siebie
- umiejętność pracy w grupie
- gotowość do pomocy
- samodzielność
- kreatywność

Prowadzący prosi, aby uczestnicy zastanowili się nad dwiema kwestiami: Jakie umiejętności miękkie do ciebie pasują? Gdzie w życiu codziennym pokazujesz swoje umiejętności? Aby to zrobić wyraż jakie masz umiejętności na podstawie przykładów.

Uczestnicy podają przykłady.

Kolejnym krokiem jest praca z podanymi przykładami sytuacji, w których występują różnego rodzaju umiejętności społeczne. Prowadzący dzieli grupę na 2-3 osobowe zespoły i prosi aby przeczytali sytuacje i wskazali jakie umiejętności społeczne z nich wynikają. Każda grupa dostaje kartę pracy.



Pytania do omówienia:

- Czego dowiedziałeś się z tego ćwiczenia?
- Jak wam się pracowało?
- Dlaczego tak ważne jest popieranie konkretnymi przykładami umiejętności społecznych?
- Czy umiejętności społeczne da się wypracować?
- Które umiejętności posiadasz, nad którymi musisz jeszcze pracować?
- Które z umiejętności społecznych są cenione przez pracodawcę i dlaczego?

4.1 Moduł: Rekrutacja, samopoznanie i budowanie zespołu – ćwiczenia

Karta pracy

Poniższe zdania pochodzą z dokumentów aplikacyjnych. Przeczytaj je i zdecyduj: jakie umiejętności miękkie zostały opisane w przykładach. (możliwa jest większa ilość umiejętności niż jedna).

Razem ze swoją grupą teatralną „Players” wystawiliśmy już dwa przedstawienia
W naszej szkole angażuję się w projekt „Mediator”
Praca w naszej gazecie szkolnej przysparza wiele radości
Z zachwytem przewodniczę sekcji „Trening drużyn dziecięcych” w naszym klubie sportowym
Od roku angażuję się jako przewodniczący komitetu szkolnego, reprezentując moich kolegów i koleżanki przed gronem pedagogicznym
Angażuję się od dwóch lat w firmie uczniowskiej „Sprzedaż na przerwie”
Moja praktyka w domu seniora „Widok na morze” pokazała mi, że chętnie pracuję i obchodzę się z ludźmi

Ćwiczenie: Wspólnota mieszkaniowa



Czas: 30-45 minut



Cele: budowanie zespołu, integracja grupy, dyskusja nad potrzebami jednostki a potrzebami grupy, wartościami jednostki a wartościami grupy, nauka podziału obowiązków i zadań, budowanie zespołu, a role zespołowe, nauka negocjacji i argumentowania, dochodzenie do wspólnego rozwiązania, ćwiczenie umiejętności społecznych.



Potrzebne materiały: sala wyposażona w duże stoły, makieta mieszkania (dla każdej z grup, mieszkanie wyposażone w taką ilość pokoi ile jest osób, pokoje różnej wielkości, jeden lub dwa ze szczególnymi wygodami, np. komputer, albo dostęp do Internetu, albo balkon, brak pokoju dodatkowego na przestrzeń wspólną), klocki symbolizujące poszczególne meble (lub karteczki z napisami jaki to mebel). Karta obserwacji – karta oceny umiejętności społecznych.



Przebieg krok po kroku: Prowadzący dzieli grupę na mniejsze 4-5 osobowe zespoły. Wyznacza także po jednym obserwatorem na grupę. Każdy zespół dostaje zestaw: makietę mieszkania i zestaw mebli (klocki lub karteczki z opisanymi sprzętami). Prowadzący prosi uczestników, aby wyobrazili sobie, że ich grupa chce wprowadzić się do wspólnego mieszkania. Do dyspozycji mają wiele przedmiotów (większych i mniejszych) niezbędnych do umeblowania mieszkania a także jeden duży telewizor. Wszystkie pokoje, przedmioty, meble oraz telewizor a także zadania związane ze wspólnym mieszkaniem np. sprzątnie muszą zostać podzielone pomiędzy członków grupy możliwie jak najbardziej sprawiedliwie.

Zadania dla zespołów:

- Podzielcie między sobą najpierw pokoje
- Następnie podzielcie między sobą meble i niezbędne przedmioty
- Kolejnym krokiem jest ustalenie kto będzie dbał o czystość kuchni, łazienki i toalety.
Każdy jest dodatkowo odpowiedzialny za czystość w swoim pokoju.
Nie możliwe jest zatrudnienie osoby sprzątającej, dlatego to zadanie musicie podzielić pomiędzy członkami grupy.
- Stwórzcie kartę, na której zapiszecie ustalenia.
- Stwórzcie dokument, w którym wszyscy uczestnicy grupy poświadczą podpisem, że zgadzają się z ustaleniami.
- Wytypujcie jedną osobę ze swojej grupy, która zaprezentuje rezultaty waszej pracy pozostałym grupom.

Obserwatorzy obserwują pracę swojej grupy i poszczególnych osób oraz notują informacje/ obserwacje dot. umiejętności społecznych poszczególnych uczestników.



Pytania do omówienia:

- Jak wam się pracowało?
- Jak następował proces podejmowania decyzji?
- Czy uwidoczniły się znaczące role w zespole?
- Który z elementów wywoływał najwięcej dyskusji?

4.1 Moduł: Rekrutacja, samopoznanie i budowanie zespołu – ćwiczenia

- *W jaki sposób wyrażaliście swoje potrzeby?*
- *Co było pomocne w wykonaniu tego zadania?*
- *Czy były jakieś obszary w których nie doszliście do porozumienia?*
- *Czy zadbałście o atmosferę i dobre samopoczucie każdego członka zespołu? Jak?*

Na pytania odpowiadają najpierw pracujący w zespołach a następnie obserwator. Wspólne omówienie z wykorzystaniem karty oceny umiejętności społecznych.

Prowadzący zwraca uwagę na to, że tworząc zespół spotykamy wiele różnych osobowości, każdy z nas jest różny a jednak zespół ma wspólne zadanie i cel. Zwraca uwagę na to jak ważne jest pozwolenie na zachowanie swojej różnorodności oraz prawa do prywatności. Każda z cech, z ról jakie pełnia poszczególne osoby w zespole jest ważna i można ją skutecznie wykorzystać do stworzenia wspólnoty. To rola lidera, który wiedząc jaki cel przyświeca grupie i wiedząc jakim wachlarzem różnorodności dysponuje potrafi tak motywować i argumentować, że każda z osób czuje się potrzebna i ważna. Ważne jest wskazanie na niezbędne umiejętności społeczne, jak je ćwiczyć, jak nad nimi pracować. Ćwiczenie niezwykle istotne z punktu widzenia przygotowywania się do rzeczywistego spędzenia wspólnie 8 tygodni podczas mobilności.

Karta oceny umiejętności społecznych:

1. Identyfikacja z zadaniem wspólna praca nad rozwiązaniem zadania,
podsuwanie nowych pomysłów/ rozwiązań

Aktywna rola Nieaktywna rola

2. Identyfikacja z grupą

Postawa MY Postawa JA

3. Umiejętność przyjmowania krytyki

Konstruktywnie Destrukcyjnie

4. Przyswojenie i zachowanie reguł wzajemnej komunikacji

Udaje się zawsze Udaje się rzadko

Ćwiczenie: Kim jestem?

Lodołamacz na zapoznanie się uczestników oraz w celu rozpoczęcia animacji językowej.
Wskazanie na różnorodność i tożsamość cech.



Czas: 30 minut



- Cele:**
- Poznanie imion
 - Stworzenie dobrej atmosfery do dalszej pracy
 - Wszyscy uczestnicy czują się swobodnie
 - Wykorzystanie także jako ćwiczenie na animację językową



Potrzebne materiały: Dla każdego uczestnika/-zki należy przygotować jeden obrazek/zdjęcie, które wizualizuje jakąś osobę przy pracy. Zdjęcia osób podczas wykonywania różnych czynności w pracy.



Przebieg krok po kroku: Uczestnicy odwracają się do prowadzącego. Każdemu z uczestników należy przypiąć do pleców obraz, którego uczestnik nie może wcześniej zobaczyć, ani dowiedzieć się jakiej treści jest ten obrazek. Trener instruuje uczestników, żeby poprosili innych o opisanie czynności, którą wizualizuje obraz z ich pleców. Osobie objaśniającej nie wolno użyć tego konkretnego sformułowania, określenia, może natomiast zrobić to w formie opisowej. Opisanie czynności powinno odbyć się w sposób umożliwiający odgadnięcie jaki obrazek ma na plecach uczestnik. Jeśli uczestnik nie jest w stanie zgadnąć czynności jaką wizualizuje obrazek na jego plecach, powinien zmienić partnera opisującego jego czynność, aż do momentu odgadnięcia czynności. Jeśli natomiast uczestnik odgadnął zobrazowaną czynność, należy odpiąć obrazek z pleców, napisać na tym imię uczestnika, przenieść kartę na klatkę piersiową i zamienić się rolami. Tym razem druga osoba z pary opisuje czynność, którą jego współ rozmówca ma przyklejoną do pleców.



Omówienie ćwiczenia: Prowadzący zadaje pytanie jak pracowało się w tym ćwiczeniu? Dlaczego jednym udało się zgadnąć szybciej innym przychodziło to z trudnością? Na co należy zwrócić uwagę przy tym ćwiczeniu? Bardzo ważne w tym ćwiczeniu jest jaką wiedzę nt. danego zawodu mają uczestnicy. Ćwiczenie to jest dobrym punktem do dyskusji nt. tego jak postrzegamy poszczególne zawody, skąd czerpiemy wiedzę, czy zawsze to co wiemy, jest wystarczające lub zgodne z prawdą? Pełna wiedza nt. konkretnego zawodu potrzebna nam jest, aby wiedzieć jakie predyspozycje, jakie umiejętności są wymagane do jego wykonywania, w jakim środowisku będziemy pracować, jak ten zawód jest postrzegany przez innych. To ćwiczenie to też dobre przygotowanie do praktyki w danym zawodzie a także dobra zabawa integracyjna.

Warianty ćwiczenia: Ćwiczenie może też zostać zastosowane jako animacja językowa, w taki sposób, że dopuszcza się aby osoby mówiące innymi językami opisywały czynności bez konkretnego nazywania ich, z wykorzystaniem mowy ciała.

Ćwiczenie: Czym są konflikty?



Czas: 30 minut (decyzja 15 minut, dyskusja 15 minut)



Cele: Wieloznaczne sytuacje dnia codziennego można postrzegać z bardzo różnych perspektyw. To, co dla jednego jest konfliktem i doprowadza go do wyjścia z siebie, dla innych jest sytuacją zupełnie normalną i bezproblemową. Tym ćwiczeniem badamy zabarwienie konfliktowości lub bezkonfliktowości sytuacji codziennych, a także uczymy się akceptacji innych stanowisk i zapatrywań.



Potrzebne materiały: gruby papier / taśmy z grubego papieru, karty z napisami „konflikt”, „brak konfliktu”, „nierozstrzygnięte”, kartki z opisem sytuacji konfliktowych.



Przebieg krok po kroku: Prowadzący prosi aby podzielić podłogę taśmami z grubego papieru na trzy równych wymiarów prostokąty. W lewym polu należy położyć kartę z napisem „konflikt”, w polu środkowym „nierozstrzygnięte”, w prawym kartę z napisem „brak konfliktu”. Następnie dopasować pola do wielkości pomieszczenia. Zadanie zostaje wyjaśnione ustnie, tak długo odpowiadając na wątpliwości, aż wszystkie zostaną rozwiązane. Trener wyjaśnia na jednym z przykładów, czym jest konflikt. Można go przedstawić także za pomocą scenki odgrywanej przez młodzież.

Scenariusz zadania:

- Uczestnicy mają za zadanie zdecydować, czy dana sytuacja jest postrzegana jako konflikt czy nie lub czy nie potrafią podjąć decyzji w tej sprawie.
- Po dokonaniu decyzji uczestnicy każdorazowo stają na podłodze na właściwym/wybranym przez siebie polu „konflikt”, „brak konfliktu”, „nierozstrzygnięte”. Przedyskutujcie krótko ich decyzję.
- Na koniec dyskusja nt. jakie sytuacje konfliktowe były najtrudniejsze do zakwalifikowania.

Sytuacje konfliktowe:

Sytuacja 1 — Dwie osobnie uczestniczą w dyskusji grupowej, lecz odwracają się od grupy i rozmawiają po rosyjsku. Przez pozostałych uczestników dyskusji nie są do niej włączani. Czy dla Ciebie byłaby to sytuacja konfliktowa, gdybyś był członkiem grupy?

Sytuacja 2 — Podczas treningu rekrutacyjnego Yunus uczy się odgrywać rozmowę kwalifikacyjną w scenie rodzajowej. Ponieważ w rzeczywistości oczekuje go w najbliższym czasie rozmowa kwalifikacyjna, bardzo chce odgrywać rolę kandydata do pracy. Już kilkakrotnie to robił. Teraz inni uczestnicy Andrej i Tanja chcą przynajmniej raz mieć możliwość odegrać rolę osoby ubiegającej się o pracę. Ale Yunus obstaje przy tym, że chce ćwiczyć sam. Czy dla Ciebie byłby to konflikt, gdybyś był Tanją lub Andrejem?

Sytuacja 3 — Dwóch młodych uczestników gra podczas przerwy na jedynym komputerze, który znajduje się w pomieszczeniu. Dwaj inni siedzą obok i czekają, aż też będą mogli rozpocząć grę. Jednak dwaj pierwsi gracze nie chcą dopuścić nikogo innego do komputera. Wczuj się w rolę dwóch oczekujących na swoją kolej. Czy dla nich to sytuacja konfliktowa?

Sytuacja 4 — Chritina i Ania są przyjaciółkami. Christina jest niemiecką muzułmanką. Kiedy razem robią zakupy Ania kupuje sobie smażoną kiełbaskę i je ze smakiem. Czy dla Christiny to jakiś konflikt?

Sytuacja 5 — Jennifer i Gosia idą do kawiarni, po to, by jak zwykle spotkać się ze swoimi przyjaciółkami. Inne dziewczęta już tam są. Ledwo co Jennifer i Gosia dosiadły się do stołu, obie zapalają papierosa. W związku z tym klika niepalących koleżanek przesiadło się do innego stołu. Czy dla Ciebie byłaby to sytuacja konfliktowa?

Sytuacja 6 — Christina poznała Yunusa podczas kursu i uważa, że jest on bardzo miły. Ostatniego dnia kursu powiedziała mu, że także po skończeniu kursu chętnie by się z nim widywała. Yunus odpowiedział, żeby nie robiła sobie nadziei, bo on woli chłopców. Czy to jest dla Christiny sytuacja konfliktowa?



Omówienie ćwiczenia: Każda sytuacja u każdego z nas wywołuje inne reakcje, w zależności od różnych czynników, np. czy sami przeżyliśmy podobną sytuację, czy możemy zidentyfikować się z którąś z postaci. Niezwykle istotne jest uświadomienie sobie, że każdy z nas inaczej też zareagowałby w danej sytuacji. Jest to uwarunkowane często cechami osobowościowymi a także wzorcami zachowań w jakich wzrastaliśmy. Dyskusja nt. konfliktów oraz tego jak sobie z nimi radzić, jak je rozwiązywać.

Ćwiczenie: Wartości



Czas: 30 minut



Cele: nazwanie wartości, zdefiniowanie czym są wartości - wartości jednostki, a wartości grupowe.



Potrzebne materiały: karta z wartościami



Przebieg krok po kroku: Każdy uczestnik otrzymuje kartę z wartościami. Jego zadaniem jest stworzenie własnej hierarchii wartości i zanotowanie na karcie. Zaczyna od najważniejszej wartości. Do każdej wartości przyporządkuje punkty (o 1 do 13). W miejsce puste może wpisać wartość, której brakuje a jest dla niego ważna. Następnie ta część zadania jest ukończona, robimy ćwiczenie grupowo. Trener zapisuje na karcie flipchartowej poszczególne wartości i przy każdej wartości indywidualne punkty, przyznane przez każdego z uczestników a następnie zlicza wartość dla całej grupy i tworzy grupowy system hierarchii wartości.



Pytania do omówienia:

- *Popatrz na hierarchię wartości grupy i porównaj ją ze swoją.*
- *Gdzie są twoje wartości, czy hierarchia jest podobna? Czy ważne dla ciebie wartości są też ważne dla innych?*
- *Jak sobie z tym poradzisz, gdy dla grupy jest coś ważne a dla ciebie nie? Albo odwrotnie?*
- *Czy masz tylko dwie możliwości zachowania się – albo to zaakceptujesz i zrezygnujesz ze swoich zasad, albo nie?*
- *A jeśli coś jest dla mnie ważne, to na ile się z tym identyfikuję i walczę o zachowanie prawa do tych wartości, na ile są one ważne, na ile mogę z nich zrezygnować a z których wartości nie mogę, nie chcę zrezygnować?*
- *Czy mogę przekonać innych do moich wartości?*
- *Co dla ciebie z punktu widzenia mobilności oznaczają te wartości?*
- *Jakie wartości są dla ciebie ważne za granicą?*
- *Czy potrafisz akceptować zdanie innych, czy potrafisz dostosować się do zdania większości?*

To ćwiczenie jest ważne, aby zastanowić się nad swoimi wartościami, nad tym czy jestem człowiekiem grupy czy indywidualistą. Im więcej twoich zasad zgadza się z zasadami grupy, tym lepiej. Większa jest wtedy możliwość spotkania się, odnalezienia w grupie. Niekiedy różnice w wyznawanych wartościach prowadzą do konfliktu, powstają problemy na tym tle. Do ćwiczenia można wrócić w III fazie projektu i porównać, czy mobilność, pobyt z grupą zmienił hierarchię wartości. Dyskusja nt. stałości, zmienności systemu wartości.

Karta wartości:

Skromność	Dyscyplina
Więzy rodzinne	Gościnność
Gotowość do pomocy	
Szacunek / respekt wobec innych	Samodzielność
Inicjatywa własna	Uczciwość
Zaangażowanie / gotowość do bycia wydajnym	Dobre wykształcenie
Równouprawnienie kobiet i mężczyzn	Religia
Pewność siebie	Ochrona środowiska

Ćwiczenie: Collage



Czas: 45 minut



Cele: samopoznanie, autoprezentacja, informacja zwrotna co widzą inni, jak mogą cię odbierać?
Co twój collage mówi o tobie?



Potrzebne materiały: duża karta flipchartowa dla każdego uczestnika (format A1), kolorowe gazety, klej, nożyczki



Przebieg krok po kroku: Każdy uczestnik pracuje indywidualnie. Prowadzący daje następujące polecenie: W ciągu 15 minut można przejrzeć czasopisma/ gazety i wyciąć/ wyrwać z nich obrazy/zdjęcia/ rysunki, które opisują twoją osobowość (skłonności, upodobania, zainteresowania, potrzeby). Zrób to spontanicznie, bez dłuższego zastanawiania się. Następnie proszę nakleć ten materiał na plakat w formacie A1. Kolejnym krokiem jest praca w trójkach. Prowadzący prosi, aby uczestnicy dobrali się trójkami. Dwie osoby z „trójki” charakteryzują collage trzeciej osoby, bez interperetowania jej osobowości, tylko poprzez opis dynamiki collagu, jak go odbierają (smutny, radosny, dynamiczny itd.). Następuje kolejny etap ćwiczenia, teraz autor collagu interperetuje swoją pracę i mówi co z wypowiedzi poprzedników jest zgodne, a co niezgodne w treści z jego intencji przekazu. W podsumowaniu prowadzący ukierunkowuje uczestnika/autora collagu w jakich zawodach może wykorzystać swoje predyspozycje, umiejętności, zainteresowania.

Omówienie:



Prowadzący zadaje 4 pytania:

- *Jaki jest plakat?*
- *Co przedstawia?*
- *Czym się interesuje osoba, która wykonała plakat?*
- *Kim mogłaby być ta osoba z zawodu?*

To ćwiczenie przeprowadza się z uczestnikami na początku, w pierwszym tygodniu zajęć. W collagu zawartych jest bardzo dużo informacji o uczestniku, collage daje możliwość porównania tego, co uczestnik mówi i deklaruje z tym, co wizualizuje i przedstawia na swój temat. Możemy zweryfikować spójność wypowiedzi werbalnej i niewerbalnej. To właśnie język obrazu, metafora czy mowa niewerbalna są bardziej miarodajne i dają nam pełniejszy obraz osoby, niż słowa. Wypracowany collage zachowywany jest do dokumentacji uczestnika. Do tego materiału wraca się w trzeciej fazie projektu, jest on też podstawą do dalszej pracy z klientem.

Ćwiczenie: Dziennikarz

Lodołamacz na zapoznanie się uczestników oraz w celu rozpoczęcia dyskusji nt. ról, zadań oraz pozytywnego postrzegania siebie i swojej wyjątkowości. Wskazanie na różnorodność i tożsamość cech.



Czas: 30 minut (w zależności od wielkości grupy)



Cele:

- *Poznanie uczestników*
- *Stworzenie dobrej atmosfery do dalszej pracy*
- *Uświadomienie uczestnikom, że wszyscy są wyjątkowi, każdy czymś się wyróżnia*
- *Wykorzystanie także jako ćwiczenie na dyskusje nt. możliwości, motywacji*



Potrzebne materiały: Dla każdego uczestnika/-czki należy przygotować czystą kartkę (z grubszego papieru, w formacie A4) na wizytówkę, mazaki, flipchart z zapisanymi pytaniami.



Przebieg krok po kroku: Każdy uczestnik dostaje od prowadzącego czystą kartkę i pisaka. Z karty należy zrobić wizytówkę, napisać na niej imię i postawić przed sobą na stole. Następnie prowadzący kojarzy uczestników w pary, tak aby w parach nie było osób, które wcześniej się znały. Dobrani w pary uczestnicy dostają informację, że są dziennikarzami, którzy przeprowadzą ze swoimi współrozmówcami wywiad. Każdy w parze jest dziennikarzem i udzielającym wywiadu. Prowadzący daje każdej parze 6 minut czasu (po 3 minuty na osobę). Następnie zapisuje na tablicy flipchartowej pytania, które będą przedmiotem wywiadu.

- *Kim jesteś?*
- *Co robisz?*
- *W czym jesteś mistrzem?*

Uczestnicy dobierają się w pary, znajdują sobie wygodne do rozmowy miejsce i przeprowadzają wywiad. Po zakończonym wywiadzie uczestnicy- dziennikarze mają za zadanie zaprezentować swojego współrozmówcę.



Omówienie ćwiczenia:

Prowadzący pyta uczestników jak im się rozmawiało, w której roli czuli się lepiej (dziennikarza czy rozmówcy)? Pyta czy coś ich ograniczało, które z pytań stwarzało problem i dlaczego? Pyta też czy dobrze im się słuchało o sobie po zakończonym wywiadzie? Czy dziennikarz zapamiętał wszystko? Czy chcieliby coś jeszcze dodać?

Ćwiczenie niczego nie narzuca, pytania są tylko hasłami, nie ograniczają ani tematycznie rozmowy ani nie sugerują w jakim kierunku powinna pójść rozmowa. To często rozmawiający narzucają sobie pewien kontekst sytuacyjny. Trudność sprawia także nazwanie swojej wyjątkowości, swojego mistrzostwa. Najczęściej uczestnicy boją się wielkich słów i uważają, że mistrzostwo jest zarezerwowane tylko dla nielicznych. Warto podczas omawiania ćwiczenia zwrócić uwagę na to, jak trudno nam się o sobie mówić, że wolelibyśmy żeby to inni w nas to „coś” zauważyli. Niestety oddanie innym pola, aby mówili o nas nie zawsze jest dobrym rozwiązaniem. Informacje przekazane przez drugą osobę często pozbawione są już zabarwienia emocjonalnego, niekiedy też nie są pełną informacją. Dużo zależy od nas samych co i w jaki sposób przekazaliśmy drugiej osobie, ale także na ile ta druga osoba jest uważnym słuchaczem. Istotne przesłanie, że sami jesteśmy odpowiedzialni za to jak będziemy zaprezentowani.

Ćwiczenie: Wspólne gotowanie



Czas: 4 godziny (jeśli możliwe cały dzień)



Cel: integracja uczestników, praca grupowa, podziału zadań, przygotowanie warsztatu pracy, spotkanie z kulturą stołu, przekazanie informacji kulturo- i realizmowoczych o kraju w którym odbędzie się mobilność, o zwyczajach, o kulturze, w tym kulturze stołu, spotkania się, nauka podstawowych słówek.



Potrzebne materiały: kuchnia szkoleniowa z wyposażeniem, talerze, stół, garnki, serwetki, przepis w języku obcym, słowniki, produkty spożywcze



Przebieg krok po kroku: uczestnicy spotykają się w kuchni szkoleniowej. Ich zadaniem będzie poznanie kultury w tym kultury kulinarnej kraju, do którego wyjeżdżają i wspólna praca. Pierwsza część to pogadanka z uczestnikami. Najpierw prowadzący pyta uczestników co wiedzą o kraju, jakie mają skojarzenia, co wiedzą nt. ludzi, kuchni, zwyczajów, muzyki. Uczestnicy mówią o stereotypach, pozytywach. Prowadzący pyta czy wiedza co typowego króluje na stołach w domach w tym kraju. Po burzy mózgów (każda odpowiedź jest cenna!) prowadzący przedstawi krótką prezentację nt. kraju. Kolejny etap to wspólne gotowanie. Uczestnicy dostają od prowadzącego przepis w języku obcym, w tle gra muzyka (w języku kraju docelowego). Prowadzący przygotował już produkty, są na nich przyklejane karteczki z nazwami w języku obcym. Na ścianie wiszą kartki z obrazkami i podanym zwrotem, np. gotować, mieszać, solić, talerz, nóż, filiżanka itd. W tej części ćwiczenia uczestnicy oswiają się ze słownictwem w formie zabawy. Dostają przepis – w języku obcym! Muszą go zrozumieć, do dyspozycji są słowniki.

Gotowanie trwa ok. 2 godzin.

Uczestnicy sami dzielą między sobą czynności, sami tłumaczą przepis. Trener nie pomaga, jego zadaniem jest obserwacja zachowań w grupie. Po przygotowaniu posiłku wszyscy nakrywają do stołu a potem wspólnie spożywają przygotowany posiłek i opowiadają jak im się pracowało, Mówią jak widzieli swoje zaangażowanie, jak się czuli pracując. Następnie trener, który pełnił rolę obserwatora mówi jak ich pracę postrzega z zewnątrz. Trener daje pozytywną informację zwrotną, W tle gra muzyka, na ekranie pojawia się prezentacja miejsc atrakcyjnych turystycznie i kulturalnie, które niebawem uczestnicy będą mogli odwiedzić. W trakcie jedzenia uczestnicy ćwiczą także zwroty grzecznościowe w języku obcym: jak smakuje? Poproszę dokładkę. Dziękuję. Itd.



Pytanie do omówienia:

- *Jak ci się pracowało?*
- *W jakiej roli najszybciej się odnalazłeś?*
- *Co było przyjemne a co nie w tej pracy?*
- *Czego się nauczyłeś?*
- *Jak reagujesz na nowości?*

Omawiając ćwiczenie zwróćcie uwagę na gotowość uczestników na nowe, otwartość na nieznanne? Zwróćcie uwagę na cały proces pracy? Nie tylko wykonanie zadania, ale zadbanie o warsztat pracy, o atmosferę, o siebie nawzajem jest istotny w pracy. Zwróćcie uwagę na to, że każdy jest ważny, ma do zaproponowania coś unikalnego, wyjątkowego. Podkreście też, że poznawanie innej kultury ma różne oblicza: język, muzyka, kuchnia - te elementy, które jesteśmy w stanie zaobserwować, których możemy doświadczyć, które widzimy. To ćwiczenie to też wstęp do bloku nt. międzykulturowości.

Ćwiczenie: Koło obszarów życia



Czas: 20 minut



Cele: Nazwanie zasobów, praca na zasobach. Zastanowienie się nad najważniejszymi obszarami w życiu, które obszary są pełne, są zabezpieczone, w których czują się bezpiecznie, co sprawia to bezpieczeństwo, kto/co ma wpływ na poszczególne obszary. Uświadomienie sobie nad czym muszę pracować, co jest moją słabością.



Potrzebne materiały: karta z kołem obszarów



Przebieg krok po kroku: każdy uczestnik dostaje kartę z obszarami życia, pięć z nich jest nazwanych, jeden jest nienazwany. Ten obszar to obszar własny uczestnika, może go nazwać dowolnie. Ten szósty obszar ma wskazać co jeszcze ma znaczenie dla uczestnika. Na kole uczestnik zaznacza na jakim poziomie dany obszar jest zabezpieczony, jak się w każdym z poszczególnych obszarów czuje, kto/co ma istotny wpływ na spełnienie lub niespełnienie w tym obszarze. Obszar szósty, tzn. własny, to może być obszar, z którym uczestnik jeszcze sobie nie poradził, jeszcze nad nim pracuje, albo obszar który na dziś jest poza nim, na który on nie ma wpływu ale sam obszar wpływa na uczestnika. Prowadzący może podczas tego ćwiczenia puścić jakąś relaksacyjną muzykę.

Sześć obszarów życia



Pytania do omówienia:

- Co jest dla mnie ważne? W co wierzę?
- Gdzie się obecnie znajduję?
- Dokąd chcę dojść?
- Kto mnie wspiera?
- Co mnie motywuje?
- Który obszar mojego życia muszę wzmocnić? Czy mam wsparcie?
- Co mogę wzmocnić, co mogę rozwinąć, z czym się uporać dzięki mobilności?

Omawiając to ćwiczenie warto zwrócić uwagę uczestnika na to, jak ważne są motywy naszych działań. Można omówić hierarchię Masłowa pokazując na schemacie piramidy, jaki musi być porządek działania, co po kolei trzeba zabezpieczyć, żeby móc przejść dalej, dalej się rozwijać. Jeśli klient nazwie swoje zasoby będziemy pracować na nich i nad ich rozwojem, będzie to wyjściowa to budowania pozytywnego poczucia własnej wartości u klienta. Jeśli nazwie obszary z deficytami, jest to obszar do pracy z klientem, do wzmocnienia. Bardzo duże znaczenie ma szósty obszar, ten nienazwany, pod nim kryć mogą się albo moce albo słabości klienta.

Ćwiczenie: Kto był za granicą



Czas: 20-30 min w zależności od wielkości grupy



Cele: wprowadzenie do tematyki kontaktu z inną kulturą, poznanie i odwołanie się do osobistych doświadczeń grupy



Potrzebne materiały: duża sala, taśma malarska do zaznaczenia skali na podłodze



Przebieg krok po kroku:

Osoba prowadząca zadaje grupie pytania:

- *Kto był kiedyś za granicą?*
- *Ile razy byłeś/byłaś za granicą?*

Grupa odpowiadając na pytania ustawia się po różnych stronach sali. Osoby, które były kiedyś za granicą stają po jednej stronie, ci którzy nie byli, po drugiej. Osoby, które były za granicą ustawiają się w kolejności od najmniejszej do największej liczby pobytów zagranicznych.

Osoba prowadząca dopytuje:

- *Gdzie to było, w jakich krajach?*
- *Dlaczego tam byłeś/-łaś? jakie miałeś motywacje?*
- *Jak było? jak się tam czułeś/łaś? Jak wspominasz to doświadczenie?*

Osoba prowadząca prowadzi dyskusję na temat różnych doświadczeń, różnych perspektyw w zależności od opisanych sytuacji, czasu pobytu, celu pobytu, motywacji.

Osoba prowadząca zadaje kolejne pytanie:

- *Wyjeżdżając za granicę na ile chciałbyś/łabyś żeby inni zaakceptowali ciebie takim jakim/jaką jesteś?*

Osoba prowadząca zaznacza na podłodze skalę akceptacji od 10%, 50%, 100%, osoby uczestniczące stają przy odpowiednich wartościach w ilu procentach chciałyby być zaakceptowane. Osoba prowadząca dopytuje dlaczego taki wybór, prosi o argumentację.

Osoba prowadząca zadaje dodatkowe pytanie:

- *Na ile Ty jesteś w stanie się zmienić/ dostosować do nowego otoczenia, nowej sytuacji w nowym kraju?*

Ponownie osoby uczestniczące stają przy odpowiednich wartościach na tej samej skali na podłodze. Osoba prowadząca dopytuje dlaczego taka decyzja, skąd się wzięła taka odpowiedź, prosi o argumentację.



Pytania do mówienia:

- *Czego ważnego dowiedzieliście/łyście się z tego ćwiczenia?*
- *Jak reagują osoby wyjeżdżające za granicę, od czego to może zależeć?*
- *Jak mogą reagować osoby spotykające w swoim kraju obcokrajowca, od czego to może zależeć?*
- *Jakie z tego wypływają wnioski dla Was do wykorzystania w Waszym przyszłym wyjeździe za granicę?*

Ćwiczenie: Jaka jest ta osoba



Czas: 20-30 min w zależności od wielkości grupy



Cele: Refleksja na temat postrzegania siebie i innych osób,



Potrzebne materiały: długopisy, małe karteczki - po kilka dla każdej osoby uczestniczącej,



Przebieg krok po kroku: Każda osoba uczestnicząca dostaje kilka karteczek, na których powinna każdej osobie z grupy (lub co najmniej 5 osobom, przy zbyt licznej grupie) napisać zgodnie z własną obserwacją:

- Jesteś
- Informacja ta powinna być wyrażona za pomocą przymiotnika, a karteczki powinny być wręczone odpowiednim osobom.
- Każda osoba uczestnicząca ma czas na przeczytanie wszystkich karteczek, które dostała i zastanowienie się na ile zapisane przymiotniki, czyli to co inne osoby o niej myślą, jest zgodne z prawdą.

Osoby chętne mogą podzielić się swoimi przykładami, przeczytać przymiotniki, którymi zostały opisane i odpowiedzieć na pytania osoby prowadzącej:

- Jak to odebrałeś/łaś, że ktoś tak o tobie myśli?
- Co poczułeś/łaś czytając to?
- Czy to się zgadza z Twoim wyobrażeniem o sobie?
- Co cię zastanowiło w tym określeniu?



Pytania do omówienia:

- Jakie było dla Was to ćwiczenie?
- Jakie to uczucie opowiadać o innych ludziach, określać ich za pomocą przymiotników?
- Jak Wam było, kiedy musieliście opisywać, oceniać inne osoby?
- Jaki, mniej więcej procent opisów na karteczkach zgadzał się z tym jak Wy myślicie o sobie?
- Jak myślicie dlaczego tak było? co z tego wynika?
- W jaki sposób wyrabiamy sobie opinię o innych osobach, skąd czerpiemy wiedzę na ich temat? co nami kieruje? (obserwacja gestów, barwy głosu, wyglądu, innych informacji, naszych wcześniejszych założeń, wcześniejszych doświadczeń?)
- Co przychodzi nam łatwiej – sformułowanie opinii o kimś innym czy o sobie samym?
- Co to dla nas oznacza, gdy wyjeżdżamy za granicę? jak będą nas oceniać osoby z innego kraju, jak my będziemy je oceniać? na jakiej podstawie? Czy te oceny będą słuszne? Czy możemy poprzestać na pierwszym wrażeniu? Co robić, aby nie poprzestać na pierwszym wrażeniu?

Ćwiczenie: Stereotypy



Czas: 20-30 min w zależności od wielkości grupy



Cele: uświadomienie sobie własnych i społecznych sympatii i uprzedzeń w odniesieniu do różnych narodowości, refleksja nad zjawiskiem stereotypu, analiza wpływu stereotypów na nasze życie i relacje z innymi ludźmi.



Potrzebne materiały: karta pracy, kartki z wydrukowaną tabelką dla każdej osoby uczestniczącej, długopisy



Przebieg krok po kroku: Osoba prowadząca rozdaje osobom uczestniczącym tabelkę do wypełnienia, aby każda osoba zaznaczyła, które z podanych cech według niej dotyczą podanych narodowości. Następnie osoby uczestniczące powinny dobrać się w pary i przedyskutować swoje opinie oraz dojść do wspólnego rozwiązania, ustalić wspólną odpowiedź (dyskutując, argumentując). Osoba prowadząca prosi kilka par o zaprezentowanie swojego rozwiązania (nie komentując nic na razie, osoby uczestniczące powinny w tej części czuć, że mają swobodę wypowiedzenia swoich opinii).



Pytania do omówienia:

- Czy trudno było dość do porozumienia w parach? dlaczego tak/nie?
- Czym się kierowaliście podejmując decyzje?
- Skąd czerpaliście informacje o tych narodowościach?
- W jaki sposób powstają tego typu opinie? czym one są?
- Co to jest stereotyp? (można odwołać się do definicji zawartej w części teoretycznej tego rozdziału)

- Czy stereotypy są potrzebne w naszym codziennym życiu? jakie są funkcje stereotypów?
- Jaki wpływ mają stereotypy na osoby, które ich używają w życiu, a jaki na osoby wobec których są używane?
(w tej części można grupę podzielić na 2 zespoły, aby każdy zespół odpowiedział na jedno z tych pytań i zaprezentował drugiemu zespołowi, który może jeszcze dodać swoje spostrzeżenia i doświadczenia)
- Co można zrobić ze swoimi stereotypami w kontakcie z osobami z innego kraju podczas pobytu za granicą?
- Osoba prowadząca powinna uświadomić osobom uczestniczącym, że nikt nie jest wolny od stereotypów.

Ważne jest, aby je sobie uświadamiać, zrozumieć powody ich występowania i podejmować działania, które mogą pomóc w zmianie postaw, ponieważ stereotypy nie powinny determinować naszych zachowań i postrzegania innych.

Karta Pracy

Niemcy	Anglicy	Włosi	Polacy	
				... lubią dzieci
				... są oszczędni
				... są uporządkowani
				... potrafią dobrze gotować
				... są kreatywni
				... nie są punktualni
				... piją dużo piwa
				... dopuszczają się przestępstw kryminalnych
				... są pilni
				... mają dużo dzieci
				... kochają papieża
				... są czysti

Ćwiczenie: **Derdianie, gra symulacyjna**



Czas: 1,5 godziny do 2 godzin, włącznie z podsumowaniem



Cele: doświadczenie sytuacji spotkania kultur, podniesienie świadomości dotyczącej różnic kulturowych i ich konsekwencji, wprowadzenie w tematykę komunikacji międzykulturowej, zainicjowanie dyskusji na temat jak sobie radzić z różnicami kulturowymi,



Potrzebne materiały: mocny papier (tektura), klej, nożyczki, linijka, ołówek, opis gry dla Derdian i inżynierów; dwie sale, minimum 12 osób uczestniczących



Przebieg krok po kroku: Po wprowadzeniu w metodę gier symulacyjnych i wyjaśnieniu potrzeby wcielenia się w konkretną opisaną rolę oraz ustaleniu, że wszystkie osoby są na to gotowe (gdyby któraś z osób nie wyraził gotowości do wzięcia udziału w grze może zostać obserwatorem i robić notatki z przebiegu ćwiczenia), osoby uczestniczące zostają w dowolny sposób podzielone na dwie grupy. Każda z grup dostaje opis swojej roli i potrzebne materiały i jedna z grup udaje się do drugiej sali. Obie grupy najpierw uważnie czytają instrukcję, osoba prowadząca sprawdza, czy wszystko jest jasne i grupy dostają 10 minut na przygotowanie się do swojej roli. Następuje interakcja między grupami z sali Derdian zgodnie z opisem czasu w instrukcji dla inżynierów: 15 min na przygotowanie, 3 minutowa wizyta 2 inżynierów w Derdii, 10 minut na obmyślenie strategii przez inżynierów, 25 na naukę budowy mostu. Podczas trwania interakcji osoba prowadząca powinna zachęcać osoby uczestniczące do nowych spotkań, zmiany rozmówców, podejmowania kolejnych prób porozumienia się. Jeśli istnieje obserwator/ka powinien przysłuchiwać się rozmowom, obserwować komunikację niewerbalną w obu grupach i zapisywać swoje spostrzeżenia. Interakcja między grupami powinna zakończyć się kiedy aktywność obu grup się znacznie obniży, nawet jeśli nie przekroczy ustalonych 25 minut. Następnie osoba prowadząca zachęca, by najpierw w oddzielnych grupach inżynierów i Derdian omówić ćwiczenie w ciągu 10 minut. Zadaniem obu grup jest odpowiedź (zapisana markerem na dużych arkuszach papieru) na dwa pytania:

- *Jacy oni są?*
- *Jak się czułem/am: na początku, w trakcie i na końcu symulacji?*

Należy podkreślić, że nie chodzi o wypracowanie wspólnego stanowiska grupy, ale o zebranie doświadczeń każdego uczestnika. Przed ponownym spotkaniem grup osoba prowadząca prosi, by w każdej grupie została wybrana osoba lub osoby, które zaprezentują doświadczenia uczestników, i aby bez prośby osoby prowadzącej, nikt nie opowiadał o instrukcjach, jakie zostały podane na czas symulacji.

Na forum całej grupy zaprosz przedstawicieli obu grup do zaprezentowania swojej pracy według następującego schematu:

- *Derdianie prezentują swoje odpowiedzi*
- *Inżynierowie prezentują swoje odpowiedzi*
- *Derdianie ujawniają zasady swojej kultury*
- *Inżynierowie ujawniają swoje instrukcje*

4.2 Moduł: Trening międzykulturowy

Osoba prowadząca zachęca do ujawnienia intencji i przyczyn obu zachowań (w odróżnieniu od interpretacji nadanych w odpowiedziach grup)



Pytania do omówienia:

- Jak się czuliście podczas gry symulacyjnej?
- Co myślicie na temat przebiegu procesu budowy mostu?
- Czy był moment kiedy poczuliście się źle, niepewnie, pozbawieni zainteresowania etc., jeśli tak to dlaczego?
- Jak myślicie, jakie są cechy charakterystyczne dla innych kultur?
- Co Wam się nasuwa, kiedy patrzycie na porównanie intencji, przyczyn i kulturowych znaczeń zachowań z ich interpretacją przez drugą grupę?
- Jaka jest różnica między faktami, odczuciami i interpretacją?
- Jakie trudności w komunikacji międzykulturowej zachodziły w tej symulacji?
- Z czego one wynikały? jak można sobie z nimi poradzić?
- Jakie są korzyści płynące z posiadania wiedzy i umiejętności międzykulturowych na podstawie przebiegu i omówienia symulacji?
- Czy widzicie jakiś związek pomiędzy grą symulacyjną a rzeczywistością?
- Jakie znacie przykłady podobnych sytuacji, które zdarzyły się Wam w rzeczywistości, jak się wtedy zachowaliście, a jak zachowalibyście się teraz?
- Czego możemy nauczyć się z tej symulacji? – rezultaty zapisujemy na flipcharcie

Instrukcje dla Derdian

Sytuacja: mieszkacie w kraju zwanym Derdia. Od najbliższego miasta, w którym jest targ, odgradza Waszą wioskę głęboka dolina. Aby dotrzeć do targu, musicie wędrować przez dwa dni. Jeśli nad doliną byłby most, moglibyście dostać się tam w ciągu 5 godzin.

Rząd Derdii zawarł umowę z firmą zagraniczną, która ma wysłać do Was fachowców, by nauczyli Was, jak zbudować most. Ludzie z Waszej wioski będą później pierwszymi inżynierami w Derdii. Po zbudowaniu tego pierwszego mostu z zagranicznymi fachowcami, będziecie w stanie wybudować mosty w całej Derdii, aby ułatwić życie innym jej mieszkańcom.

Most zostanie zbudowany z papieru, a do tego celu użyjecie ołówków, linijek, nożyczek i kleju. Znacie te materiały i narzędzia, ale nie znacie technik budowy.

Zachowania społeczne: Derdianie mają zwyczaj dotykać swych rozmówców. Ich system komunikowania się nie działałby bez dotykania. Brak kontaktu fizycznego podczas rozmowy uważa się za bardzo niegrzeczne zachowanie. Nie musi to jednak być bezpośredni kontakt z wszystkimi – jeśli Derdianin chce dołączyć do grupy, po prostu trzyma się jednej osoby, a grupa natychmiast włącza go do rozmowy.

Bardzo ważne jest również odpowiednie powitanie, jeśli nawet jedynie mija się drugą osobę. Tradycyjnym powitaniem jest pocałunek w ramię. Osoba, która rozpoczyna powitanie, całuje drugą osobę w prawe ramię, a następnie druga osoba całuje pierwszą w lewe ramię. Wszelkie inne formy powitania uważa się za zniewagę! Największą możliwą zniewagą w Derdii jest powitalny uścisk dłoni. Jeżeli Derdianin czuje się znieważony, ponieważ rozmówca nie powitał go w odpowiedni sposób bądź go nie dotknął, okazuje to głośnym krzykiem.

4.2 Moduł: Trening międzykulturowy

Derdianie nie używają słowa „Nie”. Zawsze mówią „Tak”, choć gdy mają na myśli „Nie”, słowu „Tak” towarzyszą energicznie skinięcia głową (co powinniście dobrze przećwiczyć).

Dotyk jest dla Derdian równie ważny w pracy. Narzędzia są przypisane do płci: nożyczki są dla mężczyzn, a ołówek i linijka dla kobiet. Mężczyźni nigdy nie dotykają ołówka czy linijki. To samo dotyczy kobiet i nożyczek (ma to silny związek z religią Derdian).

Derdianie lubią towarzystwo, a więc lubią także cudzoziemców. Są jednak również bardzo dumni ze swego narodu i swej kultury. Wiedzą, że nigdy nie będą w stanie sami wybudować mostu. Nie uważają jednak obcej kultury i edukacji za coś lepszego. Po prostu nie znają się akurat na budowie mostów. Oczekują, że cudzoziemcy przyjmą ich kulturę. Jednak w związku z tym, że ich zachowania są dla nich czymś zupełnie naturalnym, nie potrafią wyjaśnić ich fachowcom (ta sprawa jest BARDZO istotna).

Derdianin nigdy nie nawiąże kontaktu z innym mężczyzną, jeśli nie zostanie mu przedstawiony przez kobietę, przy czym nie ma znaczenia, czy ta kobieta jest Derdianką czy nie.

Instrukcje dla inżynierów:

Jesteście grupą inżynierów z różnych krajów, którzy pracują dla międzynarodowej firmy budowlanej. Wasza firma właśnie podpisała z rządem Derrdii bardzo ważny kontrakt, w którym zobowiązała się do tego, że nauczy Derrdian, jak zbudować most. Zgodnie z podpisanym kontraktem bardzo ważne jest przestrzeganie uzgodnionych terminów, inaczej bowiem kontrakt zostanie unieważniony, a Wy zostaniecie bez pracy. Rząd Derrdii jest bardzo zainteresowany tym projektem, który jest finansowany przez Unię Europejską. Derrdia to kraj bardzo górzysty; jest tam wiele kanionów i głębokich dolin, ale nie ma w ogóle mostów. Dlatego Derrdianie muszą wędrować ze swych wiosek wiele dni, by dotrzeć na targ w głównym mieście. Szacuje się, że gdyby istniał most, Derrdianie mogliby pokonywać tę trasę jedynie w ciągu 5 godzin.

W związku z tym, że w Derrdii jest wiele kanionów i rzek, nie możecie po prostu postawić mostu i wyjechać. Będziecie musieli przygotować Derrdian tak, by w przyszłości potrafili sami budować mosty.

Najpierw musicie dokładnie przeczytać te instrukcje i wspólnie ustalić, jak zamierzacie budować most. Po upływie 15 minut dwóch członków Waszego zespołu będzie mogło pójść na 3 minuty do wioski Derrdian, w której ma być budowany most (m.in. po to, by sprawdzić warunki naturalne i materialne, nawiązać kontakt z Derrdianami itp.). Następnie będziecie mieli 10 minut na przeanalizowanie ich sprawozdania i dokończenie przygotowań.

Po tych przygotowaniach cały zespół inżynierów wyjedzie do Derrdii, by nauczyć Derrdian, jak zbudować most. Most Ten most będzie symbolizowany przez most papierowy, łączący dwa krzesła lub stoły odległe od siebie o około 80 cm. Konstrukcja musi być stabilna. Po zakończeniu prac most musi utrzymać ciężar filiżanki do kawy.

Poszczególnych elementów mostu nie można po prostu wyciąć, a następnie założyć w Derrdii, ponieważ wówczas Derrdianie nie wiedzieliby, jak mają zarobić to sami. Muszą poznać wszystkie etapy budowy. Każdy element należy narysować za pomocą ołówka i linijki, a następnie wyciąć nożyczkami. Most zostanie wykonany z papieru/tektury. Do planowania i budowy możecie użyć papieru, kleju, nożyczek, linijki, ołówków.

Czas na szkolenie Derrdian to 25 minut.

Ćwiczenie: Spotkanie kultur



Czas: 1,5 godziny



Cele: Doświadczenie sytuacji kontaktu z inną kulturą, podniesienie świadomości dotyczącej różnic kulturowych i ich konsekwencji, zainicjowanie dyskusji na temat jak sobie radzić z różnicami kulturowymi,



Potrzebne materiały: tektura, nożyczki, papier kolorowy, bibuła, linijki, klej, sznurek, coś drobnego do jedzenia (chipsy, chrupki, bakalie) na kilku talerzykach, instrukcje dla grup, pytania dla obserwatorów.



Przebieg krok po kroku:

Losowo dzielimy osoby uczestniczące na 2 podgrupy. Każda z nich otrzymuje kartki ze swoimi rolami i ma 20 minut na przygotowanie się według wskazówek umieszczonych na kartkach. Zachowania i role opisane w instrukcjach powinny to być przećwiczone bardzo dokładnie. Po przygotowaniu grupy spotykają się i zachowują się wobec siebie zgodnie z instrukcjami. Spotkanie powinno trwać tak długo, jak długo zachodzą interakcje między obiema grupami i przedstawiciele obu grup są aktywni. Wariant dodatkowy - jeżeli można na tę metodę poświęcić więcej czasu: po pierwszym spotkaniu grupy rozchodzą się i osoby uczestniczące w swoich grupach omawiają co się wydarzyło, co zaobserwowały, jakie zachowania i jakie to wywoływało w nich emocje oraz mogą jeszcze raz przemyśleć swoje przygotowanie, czy coś by zmieniły, spróbowały czegoś nowego, innego. Po tym krótkim omówieniu i przygotowaniu może dojść do ponownego spotkania grup. W przypadku bardzo licznej grupy można wyznaczyć kilku obserwatorów, którzy będą obserwowali przebieg symulacji notując sobie odpowiedzi na następujące pytania:

- *W jaki sposób różne osoby ćwiczą swoją kulturę?*
- *Jak zachowywały się osoby z obu grup, jakie strategie stosowały?*
- *Jakie główne problemy osoby z obu grup napotkały w kontakcie z inną kulturą?*



Pytania do omówienia:

Przed ujawnieniem szczegółów poleceń obu grup i ich opisów

- *Jak się czułeś/aś podczas gry symulacyjnej w różnych jej momentach?*
- *Jak reagowałeś (jakimi emocjami) na konkretne zachowania drugiej grupy?*
- *Co myślisz na temat przebiegu spotkania?*

Do członków i członkiń wyprawy etnograficznej:

- *Czy osiągnęliście swój cel?*
- *Jeżeli tak, to dzięki czemu?*
- *Jeżeli nie, to dlaczego?*
- *Co zaobserwowaliście, jak opisałibyście badaną przez Was grupę i jej kulturę?*

Do członków i członkiń grupy badanej:

- *Jak myślicie kim byli przybysze, po co przyjechali?*

Komentarz obserwatorów, którzy odpowiadają na zadane wcześniej pytania.

4.2 Moduł: Trening międzykulturowy

Teraz obie grupy ujawniają swoje instrukcje i zasady

- *Co Wam się nasuwa, kiedy patrzycie na porównanie kulturowych znaczeń zachowań z ich interpretacją przez drugą grupę?*
- *Jaka jest różnica między faktami, odczuciami i interpretacją?*
- *Jakie trudności w komunikacji międzykulturowej zachodziły w tej symulacji?*
- *Z czego one wynikały? jak można sobie z nimi poradzić?*
- *Jakie są korzyści płynące z posiadania wiedzy i umiejętności międzykulturowych na podstawie przebiegu i omówienia symulacji?*
- *Czy widzicie jakiś związek pomiędzy grą symulacyjną a rzeczywistością?*
- *Jakie znacie przykłady podobnych sytuacji, które zdarzyły się Wam w rzeczywistości, jak się wtedy zachowaliście, a jak zachowalibyście się teraz?*
- *Czego możemy nauczyć się z tej symulacji? – rezultaty zapisujemy na flipcharcie*
- *Jak myślicie, jakie są cechy charakterystyczne dla danej kultury? Co to jest kultura?*
(*Co widzimy a co interpretujemy i dlaczego? – można posłużyć się tu modelem kultury jako góry lodowej*)

Instrukcje dla grupy Matki Ziemi

1. Jesteście członkami i członkiniami grupy, która czci Matkę – Ziemię;
grupa ta wierzy, że jest ona początkiem wszystkiego, pierwotną siłą i źródłem życia
2. Kobieta jest symbolem Ziemi ponieważ daje życie – z tego powodu jest uważana za błogosławioną i ma wyższą pozycję społeczną niż mężczyzna
3. Mężczyzna jest postrzegany jako „nieczysty”, dlatego nie wolno mu dotykać ziemi.
Musi zawsze chodzić w butach, podczas gdy kobieta chodzi na boso
4. Mężczyzna musi siedzieć na krześle i nie może trzymać stóp na ziemi; kobieta siedzi zawsze na ziemi i w ten sposób pozostaje z nią zawsze w kontakcie
5. Mężczyzna ma zabronione dotykanie pokarmu i jest karmiony przez kobietę, która (jako błogosławiona i czysta) może jeść sama
6. Członkowie grupy mogą normalnie rozmawiać tylko między sobą i w swojej siedzibie.
W kontakcie z obcymi komunikują się poprzez dźwięk „frrr-frrr”.
7. Grupa ochrania swą siedzibę; nikt obcy nie może tam wejść
8. Grupa jest pokojowa; kiedy napotyka obcych, wita ich serdecznie i gości zgodnie z zasadami plemiennymi:
 - *Wszyscy mężczyźni powinni zostać posadzeni na krzesłach*
 - *Kobiety karmią mężczyzn i zachęcają ich towarzyszy, aby posilały się same*
 - *Kobiety obcych muszą zdjąć buty, aby doświadczyły błogosławionego kontaktu z ziemią*
 - *Wasza grupa musi znaleźć pomiędzy obcymi kobietę z największą stopą; ona jest najbardziej błogosławiona i można ją zaprosić, aby obejrzała siedzibę grupy*

Instrukcja dla wyprawy etnograficznej:

Jesteście członkami i członkiniami wyprawy etnograficznej do nieznannej krainy. Główny naukowiec jest zarazem szefem ekspedycji. Jest rok 2018, lecz jest bardzo prawdopodobne, że na terenie tej nieznannej krainy wciąż znajdują się zagubione grupy etniczne, które nie zostały jeszcze odkryte przez Europejczyków. Wasza ekspedycja ma za zadanie to sprawdzić. Nie macie żadnych bliższych informacji o tych grupach – dotychczas nie miały one prawdopodobnie żadnego kontaktu z „kulturą zachodnią”. Ekspedycja ma charakter pokojowy; w przypadku spotkania tych ludzi starajcie się powitać ich serdecznie. Spróbujcie przygotować się na takie spotkanie. Waszym zadaniem jest przygotować się jak najlepiej do wyprawy – przygotować narzędzia badawcze, przygotować się merytorycznie - zastanowić się, jak będziecie poznawać nową kulturę, jak będziecie się zachowywać, jak chcecie uniknąć zagrożeń związanych z pobytem w nowym miejscu i w spotkaniu z „Innym”. Podczas wyprawy waszym zadaniem jest poznać jak najlepiej kulturę tych grup i zgromadzić wszystkie informacje o nich

Ćwiczenie: Collage kulturowy



Czas: 45 minut



Cele: Określenie kultura często utożsamiane jest z pojęciem kultury narodowej. Jest jednak wielu młodych, którzy nie mają żadnego bezpośredniego, codziennego skojarzenia z kulturą swojego kraju. Celem tego ćwiczenia jest rozpoznanie indywidualnie przeżywanych kultur, a także poszerzenie dzięki temu wyobrażenia pojęcia kultury. To ćwiczenie daje młodzieży możliwość stworzenia swojego własnego collage, aby wizualizować własne tło kulturowe.



Potrzebne materiały: Osoby uczestniczące przynoszą własne, pasujące do nich, osobiste obrazy, zdjęcia, wycinki z gazet i magazynów, mapy, plakietki, symbole i inne materiały nadające się do zrobienia collage. Można też przygotować stopy gazet i czasopism oraz dostęp do internetu i drukarki, żeby można było poszukiwać dalszych obrazów. Pisaki. Dla każdej osoby uczestniczącej dwa kwadraty z papieru (wielkość: 25 cm x 25 cm, różnych kolorów), z dziurkami w każdym rogu. Sznurek lub tasiemka do zawieszenia.



Przebieg krok po kroku: Zachęćcie młodzież do przeprowadzenia tego ćwiczenia. Dawajcie wskazówki, zachęcajcie młodzież sugestiami, szczególnie gdy młodzież sama nie ma pomysłów na wykonanie ćwiczenia. Uczestnicy mogą wykorzystać wszystkie materiały (przyniesione, znalezione, przygotowane na sali szkoleniowej przez trenera). Wszystko można przyklejać. Również surfowanie w Internecie daje nowe inspiracje. Osoby uczestniczące wybierają najpierw kwadrat w kolorze, który im najbardziej odpowiada. Mają 35 minut, żeby zaprojektować swój osobisty kwadrat, aby pokazać swoje tło kulturowe oraz żeby wyrazić swoje obecne uczucia za pomocą zgromadzonych i dostępnych materiałów. Kwadrat powinien być jak najbardziej indywidualny. Kwadrat ma zobrazować to, co jest dla każdej osoby ważne. Następnie osoby uczestniczące tworzą ze wszystkich kwadratów patchwork, łącząc je tasiemką/sznurkiem przeplatany przez dziurki w kwadratach oraz wieszając swój patchwork na ścianie.



Pytania do omówienia:

- *Jak opisałibyście swoją kulturę?*
- *Po co się zastanawiać czym jest Wasza kultura? do czego to może być pomocne?*

Ćwiczenie: Gra w karty

(na podstawie scenariusza „Každy z nas jest wyjątkowy”, Anna Walczak, Fundacja Edukacji Międzykulturowej)



Czas: 45-60 min



Cele: Metaforyczne doświadczenie kontaktu z kulturą o innych od naszej zasadach, refleksja nad mechanizmami radzenia sobie w takiej sytuacji,



Potrzebne materiały: losy w czterech kolorach, 4 stoły, krzesła, , instrukcje gry dla 4 grup (załącznik 1), karty do gry (załącznik 2); minimalna liczba osób uczestniczących to 16



Przebieg krok po kroku: Wprowadzenie i podział na grupy: Osoba prowadząca wprowadza osoby uczestniczące w temat ćwiczenia, jakim będą różnice między ludźmi i grupami oraz umiejętność odnalezienia się w nowej grupie. Następnie dzieli grupę na 4 mniejsze zespoły, proponując ciągnięcie kolorowych losów. Karciany zawrót głowy: Osoba prowadząca zaprasza grupę do nietuzinkowej gry w karty. Rozdaje zespołom talie 24 kart oraz instrukcje. Aby w pełni wykorzystać potencjał gry dobrze jest przeprowadzić co najmniej trzy rundy. Osoba prowadząca obserwuje przebieg gry i robi sobie notatki. W przypadku zbyt dużej grupy można wyznaczyć obserwatorów, którzy także notują sobie zaobserwowane zachowania osób grających w poszczególnych rundach.

OPIS GRY

Karty: W talii powinny znajdować się 24 karty. Na każdej z nich widnieje zarys postaci, która ma na głowie inne nakrycie głowy (beret, pióropusz, cylinder, sombrero, kapelusz kowboja, turban). Nakrycia są kolorowe, jednak zarys dziecka jest pokolorowany jednolicie na żółto, pomarańczowo, zielono lub niebiesko.

W ten sposób talia zawiera dokładnie:

- 4 karty z beretem (1 żółta, 1 pomarańczowa, 1 zielona, 1 niebieska)
- 4 karty z pióropuszem (1 żółta, 1 pomarańczowa, 1 zielona, 1 niebieska)
- 4 karty z cylindrem (1 żółta, 1 pomarańczowa, 1 zielona, 1 niebieska)
- 4 karty z sombrero (1 żółta, 1 pomarańczowa, 1 zielona, 1 niebieska)
- 4 karty z kapeluszem kowboja (1 żółta, 1 pomarańczowa, 1 zielona, 1 niebieska)
- 4 karty z turbanem (1 żółta, 1 pomarańczowa, 1 zielona, 1 niebieska)

Do gry potrzebne będą 4 talie kart – po jednej dla każdej z grup.

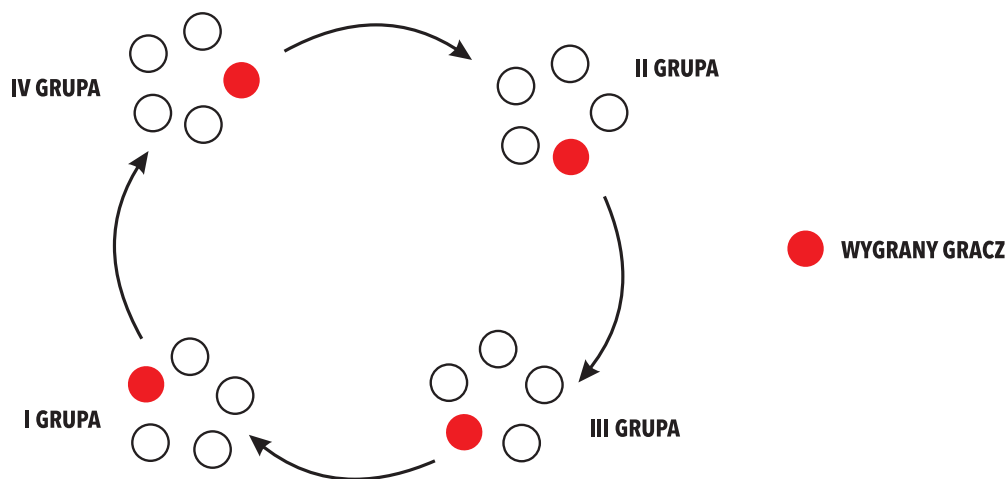
Zasady: Każda z grup dostanie inne zasady gry. Ważne, by każda z grup zasiadła w innym rogu sali; tak, aby nie mogły one podejrzeć jak przebiega gra w innych drużynach.

Przebieg gry:

1. Każda z 4 grup dostaje taką samą talię kart. Osoby uczestniczące tasują je i rozdają między graczy.
2. Gra polega na pozbyciu się wszystkich kart w jak najkrótszym czasie. Warto jednak nałożyć limit czasu na etap przygotowania oraz każdą z rund, aby zabawa przebiegała sprawnie.
3. Każda z grup powinna zdecydować, od kogo zacznie.
4. Każda osoba po kolei kładzie na środku stołu jedną z kart. Robi to zgodnie z wręczonymi grupie zasadami.
5. Osoba prowadząca prosi, żeby każda grupa zapoznała się z instrukcjami i przeprowadziła grę próbną.
6. Kiedy wszyscy poznają już zasady, należy przejść do gry właściwej, która będzie się odbywać bez słów (można sobie pomagać jedynie gestami) i, na którą będzie nie więcej niż 3 minuty. Po upływie tego czasu wszyscy sprawdzają, kto ma najmniej kart, a więc tym samym, kto wygrał w danej drużynie.
7. Osoba prowadząca prosi wszystkich wygranych o przejście do innej drużyny.
Będą oni przemieszczać się zgodnie z ruchem wskazówek zegara (schemat na rysunku poniżej).
8. Po rotacji wygranych graczy należy powtórzyć grę. Ponownie drużyny nie będą grać dłużej niż 3 minuty i nie będą używać słów, a na końcu wyłonią zwycięzców.

Etapy gry – podsumowanie:

- I – podział osób uczestniczących na 4 grupy i rozdanie talii kart
- II – zapoznanie z zasadami gry i gra próbna
- III – gra właściwa I runda i przejście wygranych graczy do kolejnych drużyn (3 minuty)
- IV – gra właściwa II runda i przejście wygranych do kolejnych drużyn
- V – gra właściwa III runda



Pytania do omówienia:

- Jak Wam się grało w tę grę?
- Jak gra potoczyła się w pierwszej, a jak w drugiej rundzie i kolejnych?
- Czy pojawiły się jakieś trudności? Jeśli tak, jakie?
- Jak czuły się osoby, które zmieniały drużyny?
- Czy osoby, które zmieniły drużyny szybko zrozumiały nowe zasady?
- Czy trudno je było zastosować?
- Czy osoby, które przyjęły do siebie nowego gracza zrozumiały, że gra on według innych zasad?
Jak wtedy zareagowały? Jakie uczucia im towarzyszyły?
- Czym były zasady gry w odniesieniu do realnej sytuacji?

4.2 Moduł: Trening międzykulturowy

- Czym było przemieszczenie się do nowych grup?
- Czy podobna sytuacja mogłaby się nam zdarzyć, gdybyśmy przenieśli się do innej pracy lub pojechali do innego miasta lub kraju?
- Co możemy wtedy czuć i myśleć?
- Jak wtedy zareagować? Co może zrobić grupa, by nowa osoba dobrze się w niej poczuła i miała szansę poczuć się jej członkiem?
- Wyjeżdżając za granicę na ile chciałbyś/łabyś żeby inni zaakceptowali ciebie takim jakim/jaką jesteś?
- Na ile Ty jesteś w stanie się zmienić/ dostosować do nowego otoczenia, nowej sytuacji w nowym kraju?

Załącznik 1

I GRUPA

1. Dostaliście talię 24 kart. Potasujcie je i rozdajcie między sobą.
Jeśli nie wyjdzie po równo dla każdego, nie przejmujcie się tym.
2. Zdecydujcie, kto zacznie grę pierwszy.
3. Będziecie po kolei kłaść na środku stołu każdy jedną ze swoich kart.
Trzeba to jednak robić zgodnie z zasadami:
 - kładziemy karty zgodnie z kolorem i niezależnie od nakrycia głowy widniejącego na karcie (np. żółtą kartę na żółtą, zieloną na zieloną)
 - jeśli posiadamy kartę w odpowiednim kolorze, musimy ją położyć
 - jeśli nie posiadamy odpowiedniej karty, puszczamy kolejkę
 - kartę z beretem można położyć na każdą inną kartę
 - kto położy kartę z turbanem zabiera wszystkie karty
 - wszyscy gracze powinni widzieć nawzajem swoje karty
4. Gra polega na pozbyciu się wszystkich kart. Kto zrobi to, jako pierwszy, wygrywa.

II GRUPA

1. Dostaliście talię 24 kart. Potasujcie je i rozdajcie między sobą.
Jeśli nie wyjdzie po równo dla każdego, nie przejmujcie się tym.
2. Zdecydujcie, kto zacznie grę pierwszy.
3. Będziecie po kolei kłaść na środku stołu każdy jedną ze swoich kart.
Trzeba to jednak robić zgodnie z zasadami:
 - kładziemy karty zgodnie z kolorem i niezależnie od nakrycia głowy widniejącego na karcie (np. żółtą kartę na żółtą, zieloną na zieloną)
 - jeśli posiadamy kartę w odpowiednim kolorze, musimy ją położyć
 - jeśli nie posiadamy odpowiedniej karty, puszczamy kolejkę
 - kartę z beretem można położyć na każdą inną kartę
 - kto położy kartę z turbanem zabiera wszystkie karty
 - wszyscy gracze powinni widzieć nawzajem swoje karty
4. Gra polega na pozbyciu się wszystkich kart. Kto zrobi to, jako pierwszy, wygrywa.

III GRUPA

1. Dostaliście talię 24 kart. Potasujcie je i rozdajcie między sobą.
Jeśli nie wyjdzie po równo dla każdego, nie przejmujcie się tym.
2. Zdecydujcie, kto zacznie grę pierwszy.
3. Będziecie po kolei kłaść na środku stołu każdą jedną ze swoich kart.

Trzeba to jednak robić zgodnie z zasadami:

- *kładziemy karty zgodnie z kolorem i niezależnie od nakrycia głowy widniejącego na karcie (np. żółtą kartę na żółtą, zieloną na zieloną)*
- *jeśli posiadamy kartę w odpowiednim kolorze, musimy ją położyć*
- *jeśli nie posiadamy odpowiedniej karty, puszczamy kolejkę*
- *kartę z beretem można położyć na każdą inną kartę*
- *kto położy kartę z turbanem zabiera wszystkie karty*
- *wszyscy gracze powinni widzieć nawzajem swoje karty*

4. Gra polega na pozbyciu się wszystkich kart. Kto zrobi to, jako pierwszy, wygrywa.

IV GRUPA

1. Dostaliście talię 24 kart. Potasujcie je i rozdajcie między sobą.
Jeśli nie wyjdzie po równo dla każdego, nie przejmujcie się tym.
2. Zdecydujcie, kto zacznie grę pierwszy.
3. Będziecie po kolei kłaść na środku stołu każdą jedną ze swoich kart.






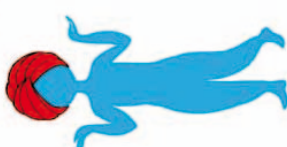

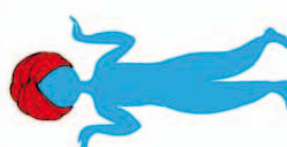
















Trzeba to jednak robić zgodnie z zasadami:

- *kładziemy karty zgodnie z kolorem i niezależnie od nakrycia głowy widniejącego na karcie (np. żółtą kartę na żółtą, zieloną na zieloną)*
- *jeśli posiadamy kartę w odpowiednim kolorze, musimy ją położyć*
- *jeśli nie posiadamy odpowiedniej karty, puszczamy kolejkę*
- *kartę z beretem można położyć na każdą inną kartę*
- *kto położy kartę z turbanem zabiera wszystkie karty*
- *wszyscy gracze powinni widzieć nawzajem swoje karty*

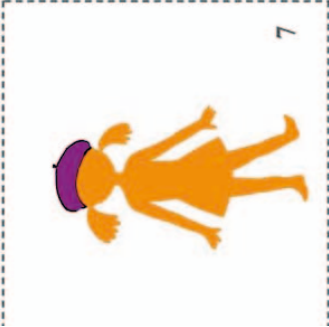
4. Gra polega na pozbyciu się wszystkich kart. Kto zrobi to, jako pierwszy, wygrywa.

Załącznik 2 — KOLOROWE KARTY DO GRY

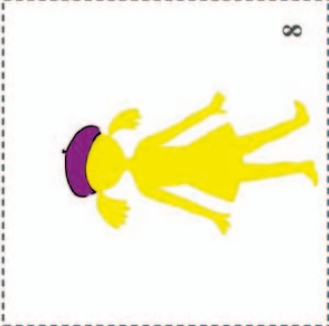


 <p>1</p>	 <p>13</p>	 <p>25</p>	 <p>37</p>
 <p>2</p>	 <p>14</p>	 <p>26</p>	 <p>38</p>
 <p>3</p>	 <p>15</p>	 <p>27</p>	 <p>39</p>
 <p>4</p>	 <p>16</p>	 <p>28</p>	 <p>40</p>
 <p>5</p>	 <p>17</p>	 <p>29</p>	 <p>41</p>
 <p>6</p>	 <p>18</p>	 <p>30</p>	 <p>42</p>





7



8



9



10



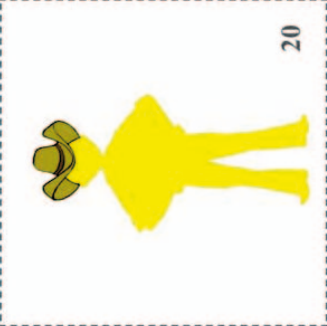
11



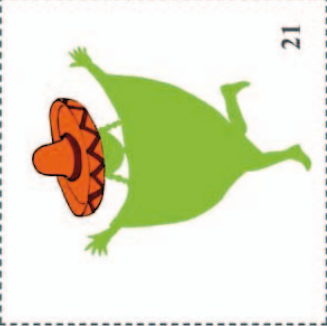
12



19



20



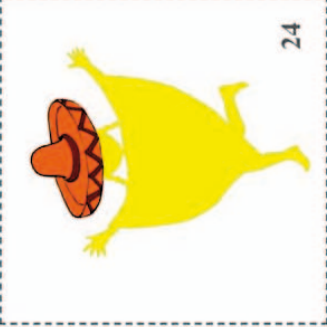
21



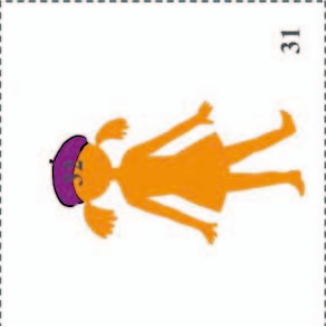
22



23



24



31



32



33



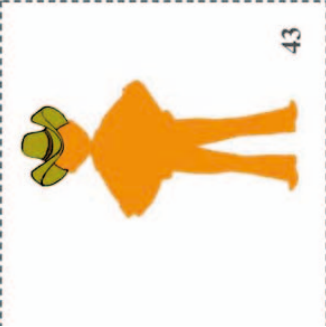
34



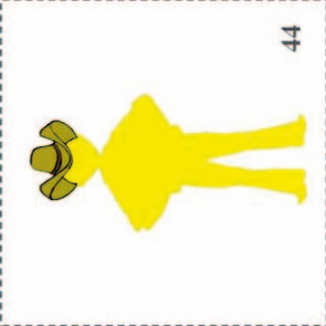
35



36



43



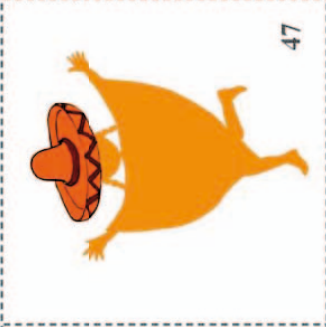
44



45



46



47



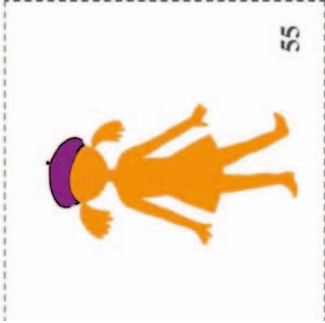
48



49	50	51	52	53	54
61	62	63	64	65	66
73	74	75	76	77	78
85	86	87	88	89	90







55



56



57



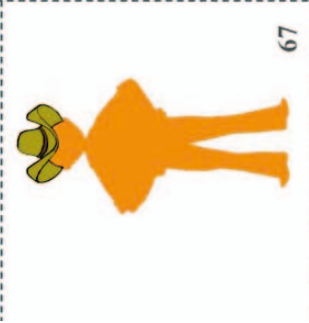
58



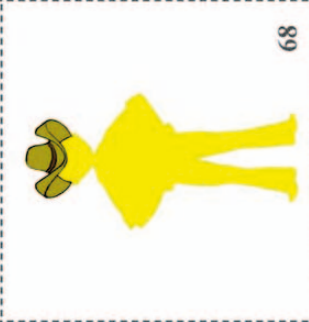
59



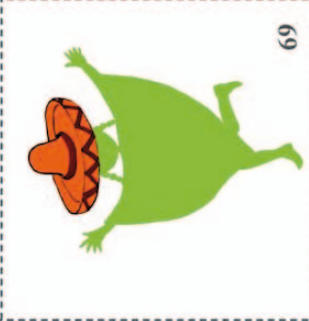
60



67



68



69



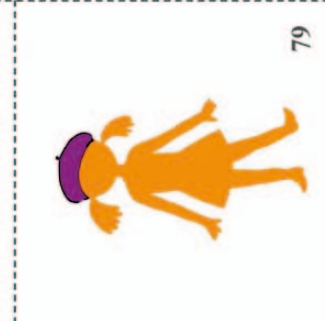
70



71



72



79



80



81



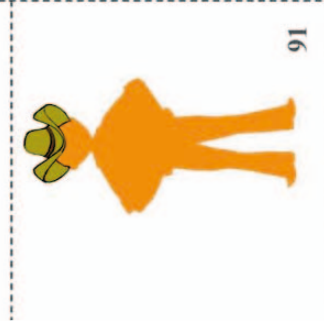
82



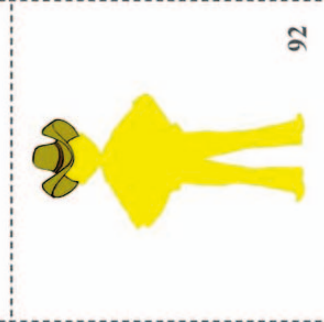
83



84



91



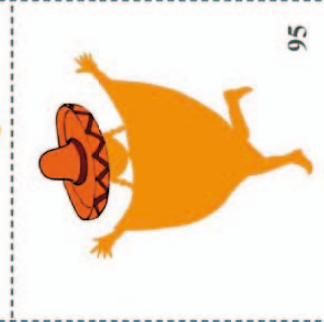
92



93



94



95



96



Ćwiczenie: Piosenka w języku obcym



Czas: 15min



Cele: Ćwiczenie sprawności językowej w zakresie rozumienia ze słuchu w nowym języku obcym



Potrzebne materiały: głośniki, komputer lub telefon z dostępem do internetu (youtube), karteczki z charakterystycznymi słowami w języku obcym pojawiającymi się w tekście piosenki



Przebieg krok po kroku: Osoba prowadząca przygotowuje znaną, melodyjną, łatwo wpadającą w ucho piosenkę w języku kraju, do którego osoby uczestniczące wybierają się w ramach mobilności, musi to być piosenka z wyraźnym i łatwym do wysłuchania tekstem. Osoba prowadząca wybiera powtarzające się słowa i przygotowuje je na małych karteczkach (po jednym słowie na karteczce), po kilka słów dla każdej osoby uczestniczącej. Rozdaje karteczki i tłumaczy znaczenie słów na nich zapisanych, po czym puszcza głośno piosenkę po raz pierwszy w celu zapoznania się z nią grupy. Następnym zadaniem grupy przy następnym słuchaniu tej samej piosenki jest podnoszenie odpowiedniej karteczki za każdym razem, kiedy dana osoba usłyszy swoje słowo w tekście piosenki. Może to być trudne za pierwszym razem, więc można odsłuchać piosenkę dodatkowo 2 albo 3 razy. Osoba prowadząca opowiada o czym jest cały tekst piosenki.



Pytania do mówienia:

- *Czy było to dla Was łatwe czy trudne ćwiczenie? Dlaczego?*
- *Co pomagało, co przeszkadzało w tym ćwiczeniu?*
- *Czy zapamiętaliście/łyście swoje słowa w języku obcym?*
- *Jaka jest waga umiejętności rozumienia ze słuchu w przygotowaniu do mobilności ponadnarodowej?*

Ćwiczenie: Prezentowanie siebie przed innymi



Czas: Czas trwania przy 10 uczestnikach to 50 minut (przygotowanie prezentacji 10 minut, prezentacja na osobę 3 minuty, dyskusja rezultatów 10 minut, dwóch trenerów).



Cele: W tym ćwiczeniu prezentowane są efekty dotychczasowej pracy, Młodzież powinna zaprezentować przed grupą wypracowane przez siebie tło kulturowe. Jest to jednocześnie prezentacja swoich mocnych stron i pozytywów. To ćwiczenie pobudza także umiejętność „pewności siebie podczas wystąpienia publicznego” oraz umiejętność „pozytywnego przedstawienia”, które młodzieży będą przydatne podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Dodatkowo młodzież może doświadczyć, że dobre poczucie się w grupie można kształtować, szczególnie gdy konfrontuje się je intensywnie z cechami oraz kulturami innych członków grupy.



Potrzebne materiały: Jako materiał wykorzystuje się collage z ćwiczenia „Collage kulturowy”, karty pracy, duże kartki (np. flipchartowe), grube pisaki, tablica flipchartowa lub korkowa, pinezki lub taśma klejąca.



Przebieg krok po kroku:

Wyjaśnijcie zadanie najpierw ustnie. Dla wieku młodych uczestników trudnością jest formułowanie i prezentowanie swoich mocnych stron. Zachęćcie uczestników do reklamowania siebie. Jako materiał pomocniczy rozdajcie kartę pracy. Uczestnicy dostają także polecenie, aby ocenili wspólnie z kolegą/koleżanką prezentację za pomocą karty obserwacji.

Scenariusz zadania:

- *Macie 10 minut na przygotowanie prezentacji swoich kwadratów kulturowych innym członkom grupy, wybierzcie formę w jakiej to zrobicie.*
- *Następnie w ciągu 3 minut zaprezentujcie siebie, wykorzystując efekty pracy z innych ćwiczeń.*

Prezentacja: Opanuj stres i zaprezentuj się przed grupą najlepiej jak potrafisz. Masz na to 3 minuty, wykorzystaj je maksymalnie. Pomyśl o tym, że każdy uczestnik grupy także będzie się prezentował.

Dyskusja: Przedyskutujcie w grupie prezentacje, macie na to 10 minut i zanotujcie to, co mogliście zaobserwować.

Przeprowadzenie obserwacji:

Podczas tego ćwiczenia w centrum uwagi są następujące kryteria obserwacji: „samoświadomość” oraz „umiejętność przedstawienia materiału”.

Czy uczestnicy są w stanie zaprezentować się przed grupą pozytywnie jako świadomi siebie? Czy posiadli podstawową umiejętność dobrej prezentacji? Czy wzbudzili w grupie/ w audytorium zainteresowanie i czy utrzymali uwagę grupy?

Propozycja notatek obserwacyjnych/cech obserwacji:

- *Uczestnik mówi powoli, głośno, wyraźnie.*
- *Uczestnik utrzymuje kontakt wzrokowy z audytorium.*
- *Uczestnik uśmiecha się do publiczności.*
- *Uczestnik pozostaje spokojny i opanowany*
- *Uczestnik nie zaprzecza sobie, tylko pozostaje sobą.*
- *Widać jego/jej słabości/błędy.*
- *Odnosi się w treści do kulturowej identyfikacji.*
- *Uczestnik na początku przedstawia temat i merytoryczny zakres prezentacji.*
- *Wykorzystuje wizualne pomoce na tablicy korkowej lub flipchartowej.*
- *Używa obrazowych przykładów.*
- *Pod koniec prezentacji podsumowuje ją jednym/dwoma zdaniami.*
- *Dziękuje po zakończonej prezentacji za uwagę i zaprasza do zadawania pytań.*

Obserwujcie podczas prezentacji wszystkie zachowania i zmiany uczestników i zanotujcie swoje obserwacje możliwie wiarygodnie. Przekażcie informację na ile wyraziste były poszczególne zachowania (++ oznacza bardzo wyraziste, + oznacza wyraziste, - oznacza mało wyraziste, -- wyjątkowo słabo wyraziste)

Weźcie pod uwagę, że macie na obserwacje tyle czasu, ile trwa prezentacja, 3 minuty. Podzielcie się swoimi obserwacjami na koniec ćwiczenia, kiedy możecie zastanowić się w spokoju i podsumować swoje obserwacje. Zanotujcie także to, na to zwróciliście uwagę podczas własnej prezentacji.



Pytania do omówienia:

- *W połączeniu z prezentacjami trenerzy prowadzą z grupą dyskusję. Pomocne będą pytania:*
- *Jak się czułeś prezentując się przed grupą? Co było łatwe? Co przychodziło ci z trudnością?*
- *Czego dowiedzieliście się nowego o członkach grupy?*
- *Czego nauczyliście się dzięki ćwiczeniu?*

4.3 Moduł: Motywacja i mentoring

Karta obserwacji: (przykład)

Sekwencje działania:		
M = uczestnik coś MÓWI R= uczestnik coś ROBI		
Kryteria obserwacji:		
S=samoświadomość P=umiejętność prezentacji		
Poszczególne sekwencje działania:		Ocena:
Przykład 1:		
Imię: Jan		
R: mówi do tablicy		P -
R: prezentacja trwa 1,5 minuty		P -
M: przedstawia fakty		S ++
Przykład :		
Imię: Maria		
R: mówi do prowadzących/trenerów		P +
R: mówi płynnie		P ++
R: prezentacja trwa dokładnie 3 minuty		P ++
M: przedstawia narodową drużynę piłkarską		S +

Ankieta oceny: (przykład)

Imię: Olga	
Samoświadomość	Częściowo jeszcze podenerwowana podczas mówienia Nie ma kontaktu z audytorium Szczery wobec siebie samego Nazywa także swoje słabości
Umiejętność prezentacji	Mimo przygotowania słaba technika prezentacji Nie wszystkie treści zostały poruszone Nieczytelna struktura Mało przykładów/ brak przykładów Brak podsumowania na koniec prezentacji Mimo wszystko żywiłowo z wykorzystaniem pomocy wizualnych Dobre przygotowanie

Ćwiczenie: List pochwalny



Czas: 30 minut



Cele: Wartości, życzenia, cele. Umiejętność pozytywnego postrzegania siebie.



Potrzebne materiały: kartki A4, długopisy



Przebieg krok po kroku:

Prowadzący przekazuje uczestnikom taką instrukcję:

Wyobraź sobie, że są twoje 90. urodziny. Kogo byś zaprosił/-a (ca najmniej 3 osoby). Nie ma znaczenia czy goście, których masz na myśli jeszcze żyją czy zmarli. Napisz proszę z perspektywy każdego zaproszonego gościa mowę o sobie samym. Twoi goście zapewne zechcą wyrazić wyłącznie pozytywne wydarzenia w Twoim życiu. Na przykład wspomną o tym, co wyjątkowo dobrze robiłeś i co osiągnąłeś w życiu. A także o tym, jakim jesteś/byłeś człowiekiem, co było dla Ciebie szczególnie ważne w życiu i prawdopodobnie o wielu jeszcze innych tematach.



Pytania do omówienia:

- *Co sprawiło ci trudność?*
- *Czego potrzebowałeś/-as żeby dobrze poczuć się w tym ćwiczeniu?*
- *Co ono ci uświadomiło?*
- *Kim są dla ciebie osoby, które zaprosiłeś?*
- *Czemu było/ nie było ci łatwo pisać o swoich pozytywach?*
- *Czy chciałeś podzielić się treścią swojego listu? Dlaczego?*
- *Jakie informacje przeważają? Czegoś zabrakło?*

Ćwiczenie: Przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej



Czas: 1 godz.



Cel: przygotowanie uczestnika do pracy z ofertą pracy, zbieranie informacji o firmie oraz zbieranie informacji o sobie, odpowiedni dobór argumentów i swoich zasobów do wymagań pracodawcy



Potrzebne materiały: karta „Informacja o firmie”, karta „ Przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej”, aktualne oferty pracy



Przebieg krok po kroku:

Prowadzący wprowadza uczestników w świat ofert pracy. Pyta w jaki sposób czytają oferty, na co zwracają uwagę, jak pracują z oferta przygotowując się do aplikowania o pracę.

Następnie uczestnicy są podzieleni na 2-3 osobowe zespoły i każdy zespół dostaje inną ofertę pracy.

Zadaniem zespołów jest zapoznanie się z ofertą pracy i opowiedzenie o niej na forum, czego dotyczy, czego się dowiedzieli z oferty. Następnie dostają kartę „Informacja o firmie” i muszą odpowiedzieć na zamieszczone w niej pytania. Po tym etapie omawiają na forum.

Kolejnym krokiem jest praca indywidualna - praca z kartą „Przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej”. Z jednej strony każdy uczestnik wypisuje wymagania jakie stawia pracodawca a potem swoje argumenty na te oczekiwania, tzn. podaje informacje , popiera przykładami.



Pytania do omówienia:

- *Co nowego było w takiej propozycji pracy nad ofertą pracy?*
- *Czego więcej możesz dowiedzieć się o ofercie analizując w taki sposób ofertę pracy?*
- *Czy zawsze jesteś w stanie znaleźć odpowiedni argument?*
- *Jak powinno się argumentować?*

Niekiedy przeglądając oferty pracy wydaje nam się, że nic dla nas odpowiedniego nie ma, że nie spełniamy kryteriów wyboru. Dopiero po wnikliwej analizie możemy zauważyć, że często posiadamy oczekiwane cechy i umiejętności. Potrzeba ważności i wnikliwej analizy swoich zasobów. Ważne jest podawanie przykładów, z których pracodawca może stworzyć sobie pełniejszy obraz naszego profilu zawodowego, wskazując w których obszarach są one odpowiedzią na wymagania pracodawcy. Idąc na spotkanie z pracodawcą warto także dowiedzieć się więcej o firmie, pracodawcy, misji, zadaniach, po to by przekonać pracodawcę, że chcemy dołączyć do jego zespołu i wiemy dlaczego oraz żeby samemu być pewnym, że chcemy być częścią tej firmy.

Karta pracy / Informacja o firmie

Informacje o firmie		
Wiadomości ogólne	<i>Jaka jest wielkość firmy? Ile osób zatrudnia? Jaki jest adres i telefon firmy?</i>	
Typ działalności, misja	<i>Jaki typ działalności prowadzi firma? Jaka jest jej misja i sposoby realizacji?</i>	
Struktura wewnętrzna firmy	<i>Jakie są kluczowe pionery/działy/ stanowiska?</i>	
Strategia firmy	<i>Jaka jest krótko- i długoterminowa strategia firmy?</i>	
Kultura organizacji	<i>Co wiadomo na temat kultury organizacji?</i>	
Miejsce na rynku	<i>Jaką pozycję na rynku krajowym lub zagranicznym ma firma?</i>	
Prognozy i perspektywy	<i>Jakie są perspektywy dla firmy w przyszłości? czy firma się rozwija? Jeśli tak, jakie są kierunki rozwoju?</i>	
PR	<i>Jakie informacje można znaleźć o firmie w mediach?</i>	
Polityka personalna	<i>Jaka jest polityka personalna firmy? Jakie są możliwości rozwoju? Awansu? Jaka jest rotacja pracowników?</i>	
Inne		

4.3 Moduł: Motywacja i mentoring

Karta pracy / Przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej

<i>Wymagania</i>	<i>Moje argumenty</i>

Ćwiczenie: Dlaczego mam zabrać właśnie siebie?



Czas: 30 minut



Cel: ćwiczenie na skuteczną autoprezentację, wyznaczanie i osiąganie celów, prezentowanie swoich mocnych stron, argumentowanie, negocjowanie.



Potrzebne materiały: 2 prowadzących



Przebieg: krok po kroku:

Polecenie do każdego uczestnika: Pomyśl o jakimś wymarzonym zawodzie, który chciałbyś wykonywać (niezależnie od tego czy masz kompetencje, czy nie) nie ograniczaj się. Napisz go na kartce.

Następnie dzielimy uczestników na 2 grupy (zespoły 5 osobowe + 1 obserwator, który podejmuje decyzje).

Polecenie dla grupy: wyjeżdżacie na bezludną wyspę, przekonaj, że twój zawód jest najbardziej potrzebny.

Dlaczego mam zabrać właśnie siebie na bezludną wyspę? Jedna osoba musi zostać wyeliminowana.

- *Obserwator nic nie mówi, nie zadaje pytań.*
- *Pierwszy etap: uczestnik podaje argumenty*
- *Drugi etap: uczestnicy piszą na kartkach kogo typują, że powinien zostać wyeliminowany*
- *Etap trzeci: obserwator podaje swoją decyzję*



Pytania do omówienia:

- *Jak potrafię argumentować?*
- *Jak przedstawić siebie?*
- *Co może przekonać innych?*
- *Czy włączyliście o siebie?*
- *Czy ktoś się poddał?*
- *Kiedy przychodzi fala zwątpienia, co wtedy robisz?*

Nie zawsze oczywiste rozwiązania są właściwe. W tym ćwiczeniu uczymy się przekonywać siebie i innych o słuszności swoich wyborów. Uzasadniamy potrzebę bycia częścią wyprawy. Musimy być twórczy, widzieć możliwie szeroko zastosowanie różnych swoich cech, kompetencji, umiejętności. Czy sama jestem przekonana do swoich racji? Kiedy jestem w stanie „porwać” innych?

Ćwiczenie: Wyspa



Czas: 30 minut



Cel: budowanie zespołu, postrzeganie siebie, proces podejmowania decyzji, współpraca, role w grupie, sprawna komunikacja, osiągnięcie celów, argumentowanie



Potrzebne materiały: dla każdej grupy: kartki z rolami dla każdej osoby



Przebieg krok po kroku:

Każdy z uczestników otrzymuje kartkę ze swoją nową rolą. Prowadzący wprowadza uczestników w treść ćwiczenia: Znajdujecie się w schronie. Nastąpił wybuch bomby nuklearnej i mamy ograniczoną ilość pożywienia. Jest nas 10 osób, a pożywienia i wody starczy dla 8. Trzeba wyeliminować dwie osoby spośród grupy. W grupie są: poeta, generał, stary ogrodnik, chora psychicznie kobieta, psycholog – narzeczony chorej psychicznie, dziewczynka, skrzypek, inżynier chemii, emerytowany lekarz podstawowej opieki zdrowotnej, nauczyciel.

Macie 20 minut na podjęcie decyzji i 10 minut na przedstawienie sposobu podejmowania decyzji.



Pytania do omówienia:

- *Jak wam się pracowało?*
- *Jak pracowała grupa? Czy każdy był zaangażowany?*
- *Jak dochodziliście do koncepcji rozwiązania?*
- *Co utrudniało pracę?*
- *Czy zadanie wydawało się być trudne? Łatwe? co okazało się w trakcie pracy?*
- *Co było czynnikiem motywującym?*
- *Jakie role uwidoczniły się w grupie?*
- *Kto wpływał na grupę?*
- *Czy łatwo było podjąć decyzję?*
- *Jaki był proces podejmowania decyzji?*
- *Jak się czujecie z tym rozwiązaniem?*
- *Jak bardzo wczuliście się w role?*

Niekiedy tak bardzo utożsamiamy się z instrukcją, poleceniem do wykonania, że zapominamy o swojej wolnej woli, o tym, że rozwiązania mogą być zupełnie inne i nie tak skomplikowane. Jak reaguję jako grupa, jak jako jednostka? Co biorę pod uwagę podejmując decyzję na rzecz grupy?

Ćwiczenie: Jedno zdanie



Czas: 20 minut



Cel wyróżnić się na wstępie, ćwiczenie na kreatywność, przełamywanie schematów, pokazanie cech, postawy, wyjście poza schemat.



Potrzebne materiały: dwa pomieszczenia, jedna sala wyposażona w stół konferencyjny i krzesła



Przebieg krok po kroku:

Dzielimy grupę na dwie podgrupy. Pierwsza podgrupa składa się z max. 4 osób – KOMISJA REKRUTACYJNA. Druga podgrupa to kandydaci do pracy.

Polecenie dla kandydatów:

Wchodzisz do sali, w której za stołem prezydialnym siedzi komisja rekrutacyjna.

Twoim zadaniem jest powiedzenie zdania: „chciałabym u Państwa pracować”

Polecenie dla komisji:

Członkowie komisji nie inicjują przebiegu spotkania, nie dają pierwszego sygnału, obserwują i reagują zgodnie z przebiegiem spotkania.

Uczestnicy po kolei wchodzą do sali i stają przed komisją wygłaszając zdanie: „Chciałbym/ chciałabym u Państwa pracować”. Następnie wychodzą z sali i po kolei wchodzi każdy uczestnik. Potem następuje omówienie, jak czuły się poszczególne osoby, jak z boku wyglądają takie zachowania? Na co trzeba zwrócić uwagę?



Pytania do omówienia:

- *Jak ci się podobało to ćwiczenie?*
- *Jak myślisz po co ono było?*
- *Czego się dowiedziałeś o osobie?*
- *Czy masz poczucie, że dobrze wykorzystałeś swój czas?*
- *Jak się przygotować do spotkania z pracodawcą?*
- *Czy da się to zaplanować?*
- *Co wpływa jako czynnik stresogenny?*
- *Czy reakcje komisji mogą być pomocne czy utrudniające? Kiedy? Jakie?*

Przebieg ćwiczenia zależy od uczestników, to w jaki sposób zareagują na daną sytuację jak ją zainicjują, jak zmierza się z zadaniem zależy od ich kreatywności. Niektórzy wchodzą, albo nawet po otwarciu drzwi stają przy drzwiach i szybko wypowiadają to jedno zdanie i wychodzą. Niektórzy wchodzą, przedstawiają się i czekają na reakcję komisji. Niektórzy pewnie podchodzą do komisji, podają rękę i opowiadają o sobie a to: „jedno zdanie” wykorzystują do podsumowania swojego spotkania. Wszystko w naszych rękach. Wrażenie jakie zrobimy, tzw. pierwsze wrażenie, na długo pozostaje jako nasza wizytówka. Warto nad tym popracować.

Ćwiczenie: Zegar



Czas: 40 minut



Cel: planowanie dnia z uwzględnieniem różnych sytuacji życiowych, organizacja czasu, podział, obowiązki, planowanie, postrzeganie ról



Potrzebne materiały: dla każdej grupy: kartki z opisem sytuacji, Karty flipchartowe z narysowanym zegarem, mazaki



Przebieg krok po kroku:

Uczestnicy są podzieleni na małe 3-4 osobowe grupy. Każda z grup dostaje kartkę z opisaną sytuacją. Zadanie polega na zaplanowaniu dnia dla tego osoby, z uwzględnieniem specyfiki jej sytuacji. Następnie grupa wizualizuje zapisując propozycję dnia i podziału obowiązków i wyznacza jedną osobę, która zaprezentuje na forum efekty pracy.

Sytuacja 1: bezrobotna kobieta, 2 dzieci, mąż pracujący, od 7.00- 19.00, 1 dziecko uczęszcza do przedszkola, drugie do szkoły.

Sytuacja 2: pracujące małżeństwo, 1 dziecko w wieku 8 lat, niepełnosprawna babcia pod opieką

Sytuacja 3: pracująca kobieta, mężczyzna bezrobotny, babcia, która opiekuje się dziećmi, 2 dzieci w wieku przedszkolnym.

Uczestnicy w swoich grupach pracują nad planami dnia. Następnie prezentują innym grupom efekty pracy. Kolejnym etapem jest zaplanowanie indywidualnie swojego dnia, z uwzględnieniem czasu wolnego.



Pytania do omówienia:

- *Jak wam się pracowało?*
- *Jak pracowała grupa? Czy każdy był zaangażowany?*
- *Skąd czerpaliście wiedzę o tym jak wygląda dzień poszczególnych osób?*
- *Co utrudniało pracę?*
- *Czy zadanie wydawało się być trudne? Łatwe? co okazało się w trakcie pracy?*
- *Czego się nauczyliście?*
- *Jakie role uwidoczniły się w grupie?*
- *Kto wpływał na grupę?*
- *Czy łatwo było podjąć decyzję?*
- *Jaki był proces podejmowania decyzji?*
- *Czego was nauczyło to ćwiczenie?*

Ćwiczenie: Wieża



Czas: 20 minut



Cel: prezentacja, budowanie zespołu, postrzeganie siebie, dawanie przestrzeni innym, współpraca, sprawna komunikacja, osiągnięcie celów.



Potrzebne materiały: dla każdej grupy: 30 kartek, 20 spinaczy, nożyczki, 1 klej, 1 filiżanka



Przebieg krok po kroku:

Dzielimy uczestników na grupy (max. 4 osobowe), w każdej dodatkowo wyznaczamy także obserwatora. Każda grupa dostaje to samo polecenie – zbudowanie z wykorzystaniem dostępnych materiałów wieży o wysokości 30 cm. Czas na wykonanie zadania to 5 minut. Po zbudowaniu wieży należy sprawdzić jej stabilność, stawiając na jej szczycie filiżankę kawy. Po zakończonym zadaniu następuje omówienie. Najpierw omawiają członkowie grupy a potem obserwator.



Pytania do omówienia:

- *Jak wam się pracowało?*
- *Jak pracowała grupa? Czy każdy był zaangażowany?*
- *Jak dochodziliście do koncepcji rozwiązania?*
- *Co utrudniało pracę?*
- *Czy zadanie wydawało się być trudne? Łatwe? co okazało się w trakcie pracy?*
- *Jak wpływa na nas brak konkretniejszej instrukcji?*
- *Co było czynnikiem motywującym?*
- *Jakie role uwidoczniły się w grupie?*

Niekiedy coś, co mamy wykonać wydaje nam się bardzo proste, wręcz banalne a okazuje się, że wymaga włożenia dużego zaangażowania i precyzji a także pomysłowości. Słuchanie siebie nawzajem, uwzględnianie pomysłów innych zbliża nas do rozwiązania. Często też oczekujemy konkretnych rozwiązań, albo jednego słusznego. Ważne jest, aby dochodzić do rozwiązań na ścieżce doświadczenia, dać sobie też prawo do zabawy podczas pracy. Ważną kwestią są ludzie, ich postawy, zachowania i role które przyjmą.

Ćwiczenie: Jak sobie poradzisz?



Czas: 30 minut



Cel: Ćwiczenie na skuteczną komunikację niewerbalną, radzenie sobie w trudnych sytuacjach, kreatywność.



Potrzebne materiały: dla każdej z grup opis scenki



Przebieg krok po kroku:

Dzielimy grupę na podgrupy (po 3-4 osoby w grupie).

Każda z grup otrzymuje jedną scenkę do przygotowania, którą prezentuje bez użycia słów.

Scenka 1:

Zapytaj o drogę do bankomatu na Węgrzech

Scenka2:

Ktoś ciągle spóźnia się do pracy, teraz ma to miejsce trzy dni z rzędu. Jak powiesz: cieszę się, że jesteś punktualny.

Scenka 3:

Recepcja: turysta opuszcza pokój hotelowy, zostawił klucz w recepcji a potem wraca, bo zapomniał ładowarki z pokoju. Prosi recepcjonistę o klucz – niewerbalnie.

Każda scenka musi zostać zaprezentowana bez użycia słów. Poszczególne grupy prezentują na forum a inne zgadują jaki jest przekaz.



Pytania do omówienia:

- *Jak radzisz sobie w trudnych sytuacjach?*
- *Co w tej pracy sprawiało ci trudność?*
- *Jak tworzyliście pomysł na scenariusz i formę wyrazu?*
- *Nad jakimi formami wyrazu dyskutowaliście? Dlaczego zdecydowaliście się właśnie na tą?*
- *Czego nauczyło cie to ćwiczenie?*

Podczas pobytu za granicą mieliście okazję doświadczyć sytuacji w których trzeba było wykazać się kreatywnością, wyjść poza swoje kody językowe (werbalne i niewerbalne), aby osiągnąć cel czyli komunikację.

Ćwiczenie: Plan „JA”



Czas: 1 godzina



Cel: określenie w jakie historie, przeżycia, zasoby (umiejętności, deficyty) przekonania są wyposażeni uczestnicy, z jakiego środowiska pochodzą i jak one ich kształtowały, co było ważne, jakie wartości, jakie przekonania, jak okazywano emocje, uczucia, jakie cele stawiano. Ustalenie jaki to ma wpływ na dzisiejszą postawę uczestnika, na miejsce w którym uczestnik jest dziś. Jak uczestnik planuje swoją przyszłość.



Potrzebne materiały: karty DIXID lub inne karty najlepiej metaforyczne - mogą być zamiast kart obrazki z gazet



Przebieg krok po kroku:

Uczestnicy wybierają z rozłożonych kart DIXID po 2 karty. Ponieważ są to karty metaforyczne, prowadzący wprowadza do tematu pojęcie metafory (metafora inaczej przenośnia, poprzez zestawienie różnych kontekstów, prowadzi do powstawania nowych sposobów patrzenia).

Pierwsza karta symbolizuje / opisuje sytuację w jakiej dziś jest uczestnik, jak się czuje z czym się zmagają, co wie o sobie, jego tu i teraz: kim jest, jakie stawia sobie cele, jakie ma słabości, z czym walczy, co realizuje, co przeniósł ze swojego otoczenia do swojego życia. Albo od czego się odcina.

Druga karta symbolizuje / opisuje uczestnika za rok, kim chciałby być, w jakiej sytuacji widzi siebie, co planuje. Uczestnik pokazuje kartę najpierw całej grupie. To karta osobista „tu teraz” – kim dzisiaj jestem/gdzie się dziś znajduję. Najpierw każdy z grupy może powiedzieć swoją interpretację do tej karty. Dopiero potem właściciel karty opowiada dlaczego ją wybrał.

Następnie uczestnik pokazuje drugą kartę – kartę przyszłości. Sam opowiada o swojej karcie, dlaczego ją wybrał, co w niej do niego przemówiło? Czy inni uczestnicy z grupy chcieliby coś dodać do tego obrazu?

Następnym krokiem jest pytanie prowadzącego: co zrobisz, żeby twoja karta przyszłości się urealniła.

Kolejnym etapem ćwiczenia jest zrobienie przez każdego uczestnika planu działania na najbliższy rok.



Omówienie:

Rozmawiamy z uczestnikami jak ważną rolę pełni środowisko/ rodzina, gdzie dostajemy wzorce, autorytety a może antyautorytety. Zwracamy uwagę na to, że niektóre nasze umiejętności ale też zachowania i cechy są nabyte, podpatrzone, „wysrane” z mlekiem matki. Analizujemy które z umiejętności przydają nam się w dorosłym życiu, co wiemy o sobie, dzięki wiedzy o swoich korzeniach. Rozmawiamy o doświadczeniach /zasobach/obciążeniach z jakimi wchodzimy w świat. Rozmawiamy o roli dobrego komunikatu, przekazu, „posagu”. Planujemy przyszłość i ścieżkę działania do zrealizowania.

Ćwiczenie: Mapa marzeń



Czas: 30 minut



Cel: stworzenie własnej mapy marzeń, planowanie, pozwalanie sobie na kreatywne spojrzenie na swoją przyszłość, umiejętność określania celu i planu działań



Potrzebne materiały: karta flipchartowa, gazety, klej, nożyczki, pisaki, kolorowe kredki



Przebieg krok po kroku:

Uczestnicy pracują indywidualnie z wykorzystaniem materiałów.

Polecenie: stwórz swoją mapę marzeń/mocnych stron odnosząc się do podanych kategorii

<p>BOGACTWO</p>	<p>SUKCES i SŁAWA</p>	<p>ZWIĄZKI i MIŁOŚĆ</p>
<p>RODZINA i ZDROWIE</p>	<p>JA</p>	<p>KREATYWNOŚĆ TWÓRCZOŚĆ</p>
<p>DUCHOWOŚĆ i WIEDZA</p>	<p>KARIERA</p>	<p>PRZYJACIELE i PODRÓŻE</p>

Po wykonanym ćwiczeniu każdy rozwiesza swój flipchart, tworząc galerię map marzeń. Każdy uczestnik może podejść, pooglądać, ma też możliwość spotkać się z autorem i zapytać o szczegóły.



Omówienie:

- *Jaki masz plan na siebie?*
- *Czy twoje marzenia są realne do osiągnięcia?*
- *Czy wiesz jak je osiągnąć?*
- *Czy jest ktoś, kto cię będzie wspierał?*
- *Co cię zbliży do urzeczywistnienia się planu marzeń?*
- *Po co marzymy?*
- *Czy marzenia się spełniają?*

Pamiętajcie, że marzenia spełniają się wtedy, kiedy:

- *są adekwatne i realne do osiągnięcia,*
- *robisz coś w kierunku ich realizacji,*
- *próbujesz pomimo błędów i chwilowych niepowodzeń,*
- *wizualizujesz proces dochodzenia do celu,*
- *powracasz do nich,*
- *mówisz o nich innym osobom,*
- *zapisujesz je,*
- *określasz realną datę ich realizacji,*
- *wyznaczasz sobie mniejsze kroki, które przybliżają cię do celu,*
- *zarządzasz swoim czasem, po to, aby mieć go na realizację planów,*
- *weryfikujesz je i sprawdzasz, czy nadal są aktualne i czy to, co robisz przybliży cię do celu.*

Ćwiczenie: Wyspa



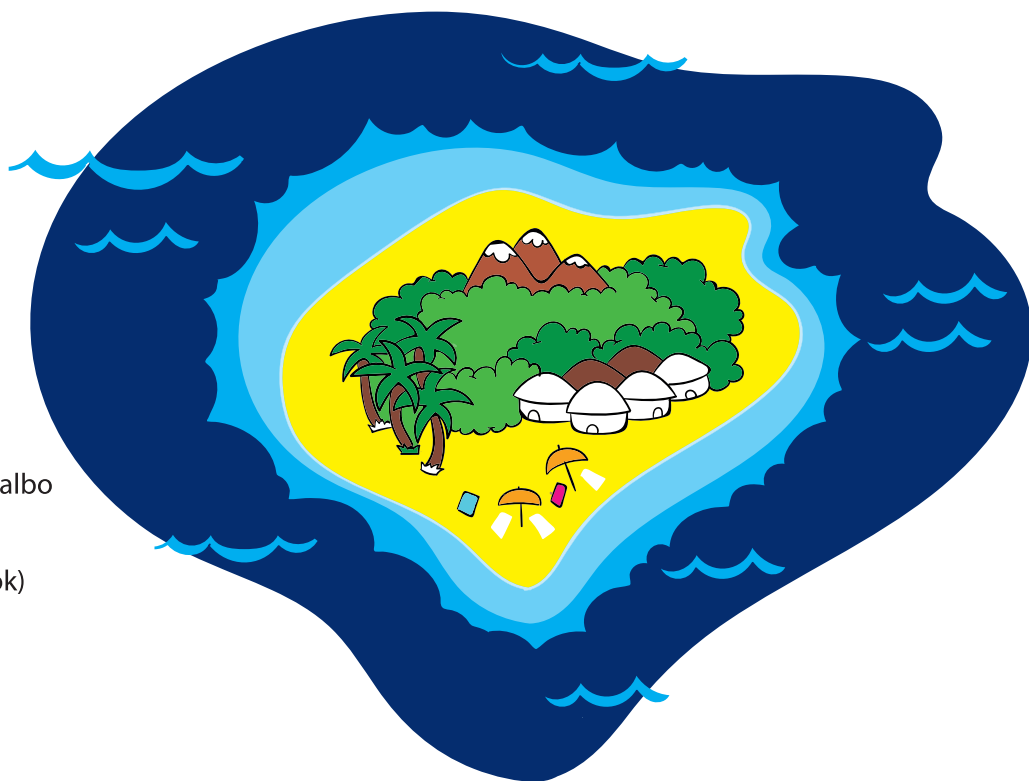
Czas: 20 min



Cele: Podsumowanie pewnego doświadczenia, może to być na podsumowanie pobytu na zagranicznej praktyce, albo podsumowanie odbytego szkolenia



Potrzebne materiały: duża kartka flipchartowa z narysowaną wyspą na morzu, kartki i długopisy,



Przebieg krok po kroku:

Osoba prowadząca rysuje albo pokazuje już narysowaną wyspę (jak na rysunku obok) i objaśnia metaforyczne znaczenie wyspy, mielizny i głębokiej wody.

Wyspa to część naszego doświadczenia (praktyki, szkolenia etc.), która wydaje nam się najbardziej konkretna, potrafimy powiedzieć czego konkretnie nauczyliśmy się, wiemy jak to zastosować, być może zbieramy już owoce z tej części, być może odkryliśmy jakiś skarb, coś nas bardzo ubogaciło i wiemy już co z tym skarbem zrobimy.

Mielizna to ta część naszego doświadczenia, co do której nie mamy jeszcze pewności, czujemy grunt pod nogami, ale część tego doświadczenia jeszcze nam umyka, jest płynna jak płytka i ciepła woda na mieliznie, nie boimy się tam zanurzyć, by wyciągać konkrety z dna, ale wymaga to od nas jeszcze trochę refleksji i wysiłku.

Głęboka woda to najmniej na ten moment konkretna część naszego doświadczenia, wiemy, że coś ważnego się wydarzyło, ale jeszcze tego nie przetrawiliśmy, to jeszcze jest za głęboko albo za daleko, pojawiają się fale, które nas od tego oddalają (albo przybliżają?), może dopłyniemy do tego później, potrzebujemy na to więcej czasu, refleksji, spokoju. Może potrzebujemy statku, koła ratunkowego, żeby tam dopłynąć.

Każda osoba w grupie zastanawia się co w jej doświadczeniu stanowi na ten moment wyspę, mieliznę, a co głęboką wodę. Można przerysować sobie rysunek lub po prostu wypisać 3 obszary wyniesione z doświadczenia, które jest ewaluowane. Osoby chętne dzielą się swoimi przemyśleniami i notatkami na forum grupy. Osoba prowadząca słucha, nie przerywa i nie komentuje.

Rozdział 5 — Praktyczne wskazówki realizacji projektów

Przygotowując instrukcję skutecznej realizacji projektów mobilności ponadnarodowej odpowiemy na kilka ważnych pytań. Jak realizować projekty mobilności ponadnarodowej? Dla kogo, w jakim celu i z kim je realizować? Jak budować partnerstwa ponadnarodowe i nimi zarządzać? Wreszcie jak przygotować kadrę do realizacji projektu?

Jak realizować projekty mobilności ponadnarodowej ?

Po pierwsze w stabilnym partnerstwie!

Po drugie zachowując trzy fazy projektu – przygotowanie do mobilności, mobilność i utrwalanie!

Po trzecie określając precyzyjnie grupę docelową!

Po czwarte dobierając odpowiednie narzędzia i metody pracy z uczestnikiem!

Po piąte zatrudniając profesjonalny personel do realizacji projektu zarówno koordynatora jak i mentorów!

Co oznacza stabilne partnerstwo?

Podstawą realizacji projektów mobilności ponadnarodowej jest stabilne partnerstwo instytucji. Partnerstwo zawierane jest pomiędzy instytucją krajową, zwaną instytucją wysyłającą (lub pośredniczącą pomiędzy uczestnikiem a pracodawcą) a instytucją przyjmującą (ponadnarodową), będącą partnerem ponadnarodowym w projekcie i jednocześnie instytucją organizującą pracodawców u których odbędzie się mobilność. Partnerstwo oznacza wspólną realizację działań, oparte musi być na zaufaniu. Zasadami budowania partnerstwa ponadnarodowego jest dobrowolność, równość partnerów, wspólne cele, odpowiedzialność i korzyści. Partnerstwo tworzą ludzie, opiera się ono przede wszystkim na zaufaniu, liczy się szczerłość i otwartość. Ważne są dobre kontakty interpersonalne. Sugeruje się wytypowanie konkretnej osoby odpowiedzialnej za kontakty ponadnarodowe oraz zadbanie, aby w nawiązywanie współpracy ponadnarodowej zaangażowana była osoba władająca językiem, który będzie językiem roboczym współpracy.

Do najważniejszych zasad budowania partnerstwa należą poszczególne etapy: **informacja, refleksja, decyzja, akcja czyli działanie oraz ocena.**

Na etapie informacji kluczowe wydaje się być poznanie samego partnera, jego struktury, otoczenia, warunków i obszarów pracy, jego motywacji i oczekiwań dot. korzyści wynikających ze współpracy, określenie zasobów i doświadczenia jakie partner posiada, w końcu ustalenie czy partnerstwo będzie zrównoważone, czyli czy będzie równy wkład, korzyści i zaangażowanie. Na etapie refleksji istotne jest określenie możliwości współpracy, wypracowanie schematu przyszłych wspólnych działań, tj. wspólne cele, działania możliwe do realizacji, harmonogram współpracy, a także dokonanie podziału zadań i zobowiązań poszczególnych stron. Istotne jest także wypracowanie systemu komunikacji, wyznaczenie osób odpowiedzialnych za współpracę i kontakty, a także omówienie kwestii budżetowych i przepływu środków. Etap decyzji zawiera kluczowe elementy takie jak: opis wspólnego przedsięwzięcia, z uwzględnieniem celów, planu, etapów działania, konkretny harmonogram zawierający podział zadań, w końcu przypisanie ról, ustalenie szczegółów koordynacji, monitoringu i oceny. Etap decyzji o współpracy w partnerstwie

kończy się formalnym podpisaniem umowy partnerskiej. Następuje etap działania. Do jego poprawnego przebiegu niezbędny jest monitoring oraz sprawny system komunikacji i przepływ informacji w partnerstwie nt. przebiegu projektu i stanu jego realizacji, wyników, osiągniętych rezultatów, sukcesów ale i też niepowodzeń. Wówczas można też skorygować niezadowolający rozwój wydarzeń. Etap piąty, oceny, jest ściśle powiązany z bieżącym monitorowaniem. Ocena jakości partnerstwa przekłada się także na możliwość otwarcia nowych perspektyw współpracy. Istotnymi obszarami, których nie można pominąć jest zarządzanie ryzykiem oraz zarządzanie konfliktem. Ryzyko jest wpisane w realizację każdego projektu, natomiast jego ponadnarodowy wymiar sprawia, że należy przewidzieć prawdopodobieństwo jego wystąpienia i skutki jakie może wywołać (pozytywne lub negatywne) głównie na podłożu różnic międzykulturowych. Dlatego **z punktu widzenia partnerstwa niezwykle istotne jest przygotowanie międzykulturowe partnerów, wiedza o kulturze pracy, o kontekstach w jakich funkcjonują poszczególni partnerzy, o czynnikach różnicujących kultury pod kątem organizacji pracy, czasu, budowania relacji, komunikacji.**

Planując współpracę ponadnarodową należy więc pamiętać o posiadanych zasobach ludzkich, możliwościach organizacyjnych, podziale zadań i ról, zapanowaniu działań, budżecie przeznaczonym na współpracę ponadnarodową i aspekcie wielokulturowym.

Na czym polegają trzy fazy projektu?

Faza pierwsza: rekrutacja, poznanie uczestnika, integracja grupowa, określenie profilu uczestnika, jego predyspozycji zawodowych i zasobów, praca przygotowująca do mobilności w tym trening międzykulturowy i kurs językowy, informacje realioznawcze nt. kraju docelowego, ustalenie celu uczestnika i planu działania, przygotowanie CV i listu motywacyjnego na potrzeby praktyki zagranicznej, matching czyli skojarzenie uczestnika z zakładem przyjmującym na praktyki. Spotkanie osobiste lub spotkanie on-line uczestników z przedstawicielem partnera ponadnarodowego.

Faza druga: mobilność - 8 tygodniowa praktyka/ staż u pracodawcy za granicą, zdobywanie doświadczenia zawodowego, nabywanie kompetencji miękkich oczekiwanych przez pracodawców, rozwój kompetencji międzykulturowych i językowych, praca z mentorem instytucji wysyłającej, wsparcie mentora z instytucji przyjmującej, czas wolny.

Faza trzecia: utrwalanie, praca motywacyjna z coachem/ mentorem w celu wykorzystania obudzonego u klienta potencjału i wykorzystania go w zakresie wejścia na rynek pracy, przygotowanie do podjęcia decyzji o podjęciu kształcenia lub pracy, przygotowanie dokumentów aplikacyjnych, pomoc w rozwiązywaniu kluczowych problemów, stanowiących przeszkodę w aktywności klienta, pośrednictwo pracy.

Kim jest grupa docelowa? Dla kogo realizujemy projekty mobilności?

To osoby młode w wieku 18-35 lat, nie pracujące, nie uczące się, bierne zawodowo, które przedwcześnie opuściły system edukacji, mają deficyty edukacyjne, długotrwale bezrobotne, zagrożone wykluczeniem społecznym, osoby z niepełnosprawnościami.

Mogą to być osoby młode bez wykształcenia lub bez doświadczenia zawodowego, absolwenci szkół i uczelni wyższych, którzy np. z powodu braku doświadczenia zawodowego nie weszli jeszcze na rynek pracy, młodzi rodzice powracający na rynek pracy, osoby, które opuściły zakłady poprawcze, schroniska dla nieletnich, młodzieżowe ośrodki wychowawcze, młodzieżowe ośrodki socjoterapii, pieczę zastępczą.

Projekty mobilności ponadnarodowej realizowane są dla tych wszystkich, którzy chcą zdobyć doświadczenie zawodowe za granicą, poznać siebie – własne aspiracje, dążenia, możliwości i uczy się przekraczać swoje ograniczenia.

Odpowiednie narzędzia pracy

W jaki sposób pracować z uczestnikiem projektów mobilności? Metody i narzędzia pracy to praca grupowa, warsztaty integracyjne, treningi interkulturowe, kurs językowy, profilowanie i określanie kompetencji, coaching, mentoring. Pracując z klientem stosujemy m.in.: wywiad, profilowanie, matching, assessment center, kontraktowanie, rozmowę, kwestionariusze, testy, pytania coachingowe, trening umiejętności społecznych, mediacje, scenki, case study, gry symulacyjne, symulację rozmowy kwalifikacyjnej, przeprowadzamy spotkania integracyjne, próbki pracy, praca indywidualna, staż.

Kadra do realizacji projektu

Gwarancją powodzenia projektu mobilności ponadnarodowej jest dobrze przygotowana kadra realizująca projekt. Zespół tworzą koordynator projektu i mentorzy, u obu partnerów krajowego i ponadnarodowego.

Koordynator to osoba kluczowa we współpracy pomiędzy instytucjami. Jakie zadanie ma koordynator?

Koordynator to menedżer projektu, osoba której podstawowym zadaniem jest realizacja procesu zarządzania – planowanie i podejmowanie decyzji, organizowanie, przewodzenie, motywowanie i kontrolowanie.

Koordynator jest odpowiedzialny za koordynowanie, realizację i monitorowanie przebiegu projektu pod kątem formalno-organizacyjnym. Odpowiada za właściwy przebieg całego projektu mobilności, za właściwą współpracę kadry tworzącej zespół realizujący projekt, czuwa nad formalnymi kwestiami związanymi z zakresem odpowiedzialności pomiędzy partnerami, odpowiednim systemem komunikacji pomiędzy partnerami, dobiera odpowiednie narzędzia i środki do efektywnej realizacji założonych celów. Ustala kwestie dot. harmonogramu, czyli czasowego planu realizacji zadań. Podejmuje środki zaradcze w przypadku problemów czy niepowodzeń. Koordynator „czuje” projekt, jest skoncentrowany na celach projektu i jego przebiegu ale ma też uważność wobec mentorów, wspierając ich w pracy z uczestnikiem, posiada kompetencje wielokulturowe, negocjacyjne i komunikacyjne niezbędne w pracy z partnerami ponadnarodowymi, posiada znajomość specyfiki grupy docelowej. Koordynator współpracuje, prowadzi bieżące kontakty, organizuje procedury i czuwa nad ich poprawnym przebiegiem, promuje działania w projekcie, uczestniczy w ważnych z punktu widzenia projektu spotkaniach, podejmuje decyzje, jasno i czytelnie je komunikuje.

Mentor / opiekun to osoba kluczowa we współpracy z uczestnikiem. Jakie zadania ma mentor?

Mentor to osoba, która od momentu rekrutacji pracuje z kandydatem do projektu i jest częścią zespołu projektowego, współpracując z mentorami, koordynatorami, także z mentorem/ opiekunem projektu partnera ponadnarodowego. Ma kontakt z pracodawcami uczestniczącymi w projekcie mobilności oraz innymi instytucjami wspierającymi realizację celów projektu. Mentor posiada kwalifikacje do pracy z ludźmi, ma wykształcenie z grupy zawodów społecznych (doradca zawodowy, psycholog, pedagog i pokrewne), ma doświadczenie w pracy z klientem (osobami młodymi i dorosłymi), w tym z klientem z grupy defaworyzowanej, zagrożonym bezrobociem czy wykluczeniem społecznym, pracuje grupowo jak i indywidualnie, zna język obcy, umożliwiający kontakt z mentorem partnera ponadnarodowego.

Zadania mentora w projekcie:

Prowadzi spotkania i rozmowy kwalifikacyjne. Diagnostuje i ocenia predyspozycje osobowościowe i zawodowe kandydatów, ocenia ich gotowość i motywację do mobilności. Dokonuje wyboru kandydatów, informuje o celach i przebiegu projektu, ocenia zdecydowanie i konsekwencje działania kandydatów, weryfikuje na ile dany kandydat jest świadomy z korzyści uczestnictwa w mobilności, czy będzie w stanie poradzić sobie z trudnościami, które mogą pojawić się w trakcie praktyki zagranicznej.

Po wyłonieniu uczestników mentor pracuje z nimi zarówno indywidualnie jak i grupowo.

W trakcie indywidualnych spotkań z uczestnikiem wypracowuje tzw. Indywidualny Plan Działania czy Rozwoju, w którym uwzględnione są indywidualne potrzeby i możliwości uczestnika. Dokument ten jest niezwykle istotny, gdyż jego założenia są realizowane w trakcie pobytu zagranicznego oraz po powrocie z mobilności. Mentor na bieżąco będzie weryfikował stopień realizacji IPD. Indywidualne spotkania to także przestrzeń na pracę nad wzmocnieniem poczucia własnej wartości i samodzielności u klienta, wzmacnianie motywacji do mobilności, zmiany sytuacji zawodowej i społecznej, umiejętności radzenia sobie z problemami, poszukiwania rozwiązań. Aby możliwie dobrze poznać klienta a przede wszystkim, żeby klient rozpoczął proces w kierunku pozytywnej zmiany mentor przeprowadza sesje doradcze, coachingowe.

Spotkania grupowe są poświęcone integracji grupy, przygotowaniu uczestników do wspólnego wyjazdu, do wspólnego przebywania w trakcie mobilności. To miejsce na trening interkulturowy, na trening budowania zespołu, przestrzeń na dyskusje nt. wartości, ról w grupie, osiągania celów. Podczas spotkań grupowych uczestnicy pracują m.in. z wykorzystaniem gier symulacyjnych, scenek rodzajowych a także na rzeczywistych case study, wyjeżdżają na warsztaty integracyjne, wycieczki. Odpowiednie dobranie metod i narzędzi do pracy to zadanie mentora, tak by przygotować uczestników do odbycia mobilności. Po realizacji działań mentor analizuje i ocenia czy dany uczestnik jest wystarczająco gotowy do wzięcia udziału w praktyce zagranicznej. Wówczas mentor instytucji wysyłającej wraz z mentorem partnera ponadnarodowego dokonuje tzw. matchingu, czyli odpowiedniego doboru uczestników do dostępnych miejsc stażowych i/lub odpowiedniego doboru miejsc stażowych do możliwości uczestników.

Przygotowuje z uczestnikiem CV i list motywacyjny i dostarcza go mentorowi zagranicznemu.

Mentor towarzyszy uczestnikowi podczas mobilności, częściowo będąc z nim na miejscu praktyki, częściowo monitorując sytuację każdego uczestnika poprzez intensywny kontakt z mentorem ponadnarodowym oraz kontaktując się z uczestnikami za pomocą maila, skypa czy telefonicznie. Szczególnie ważnym momentem są pierwsze tygodnie, stąd mentor przebywa przez ten okres w miejscu odbywania mobilności. Za granicą częściowo rolę opiekuna przejmuje mentor partnera ponadnarodowego. Na etapie wstępnym mentor zapoznaje uczestników z zasadami obowiązującymi w zakładzie pracy, wspólnie sformułowane zostają cele praktyki, określony zakres obowiązków i zadań a następnie podpisana umowa na realizację praktyki.

W trakcie realizacji praktyki mentor bierze udział w zebraniach załogi a także jego zadaniem jest prowadzenie rozmów z praktykantem w ustalonych terminach i co najważniejsze udzielanie informacji zwrotnej na temat postępów, osiągania celów, integracji z zespołem itp. Tym samym z uczestnikiem przez cały czas trwania mobilności pracuje się procesowo. Uczestnik zbiera informacje na temat swoich postępów, buduje poczucie wartości, wzmacnia zasoby i widzi celowość swoich działań. Mentor zarówno instytucji wysyłającej jak i instytucji ponadnarodowej podejmuje działania zaradcze w sytuacji niepowodzeń czy problemów. Ma w przypadku niepowodzeń zadbać o uczestnika i opracować z nim nową ścieżkę realizacji celów, dokonać obserwacji i oceny w jakim obszarze potrzebuje wsparcia i przepracowania problemu. Wówczas znów konieczna jest na miejscu obecność mentora

instytucji wysyłającej. Mentor monitoruje i analizuje przebieg mobilności pod kątem postępów uczestników i nabywania przez nich kompetencji zawodowych i społecznych.

Po zakończeniu praktyki mentor przeprowadza rozmowę końcową z uczestnikiem oraz wydaje zaświadczenia o ukończeniu praktyki. W trakcie mobilności mentor odpowiada także za ofertę czasu wolnego,

Po powrocie z mobilności mentor nie przestaje pracować z uczestnikiem, wzmacnia jego motywację do aktywizacji zawodowej i społecznej, wspiera w rozwiązywaniu problemów, wykorzystuje sieć współpracy z innymi instytucjami, które mogą być pomocne w udzieleniu wsparcia. Dokonuje z uczestnikiem weryfikacji ścieżki założonych celów, analizuje i uaktualnia plan działań.

11 kroków czyli praktyczne wskazówki jak realizować projekty mobilności ponadnarodowej

Pierwszy krok to stworzenie strony internetowej

Dane dotyczące instytucji pośredniczącej i jej oferty:

- *Kim jesteśmy?*
- *Status prawny*
- *Od kiedy działamy?*
- *Ilość beneficjentów*
- *Określenie celów*
- *Grupa docelowa*
- *Koszty*
- *Organizacje partnerskie w kraju i za granicą*
- *Jak realizujemy nasze projekty wspierające mobilność?*
- *Publikacje*

Drugi krok dot. rekrutacji uczestników na pobyty zagraniczne

- *eventy informacyjne,*
- *ulotki, strona internetowa,*
- *wykorzystanie własnej sieci kontaktów,*
- *marketing szeptany,*
- *prasa, radio, telewizja,*
- *Urzędy Pracy,*
- *informowanie zakładów pracy,*
- *targi edukacyjne,*
- *organizacja happeningów,*
- *biura karier na wyższych uczelniach,*
- *reklama na innych portalach internetowych*

Trzeci krok – wybór odpowiedniego partnera w kraju docelowym

- *podział zadań pomiędzy partnerami*
- *określenie branż/profilu firm uczestniczących w procesie mobilności*

Źródło poszukiwań potencjalnego partnera?

- organizacje pozarządowe biorące udział w projektach międzynarodowych,
- kontakty prywatne,
- biura karier wyższych uczelni,
- organizacje kościelna za granicą,
- polecenia,
- miasta partnerskie,
- przypadek / szczęście,
- portale internetowe,
- ERASMUS, EURES, Euro Desk,
- spotkania i konferencje w ramach projektów międzynarodowych,
- partnerzy zagraniczni ze zrealizowanych w przeszłości projektów,
- kontakty z byłymi uczestnikami i zakładami, w których odbywali praktyki.

Transparentny proces rekrutacji

- główna odpowiedzialność za proces matching leży bądź to po stronie instytucji wysyłającej, bądź po stronie zainteresowanego praktyką, zależnie od indywidualnych założeń i ustaleń z partnerem zagranicznym.

Zadania instytucji pośredniczącej

- opracowanie profilu uczestnika z uwzględnieniem jego kompetencji personalny, zawodowych oraz poziomu znajomości języka obcego:
- osobista rozmowa kwalifikacyjna,
- test znajomości języka,
- wypełnienie kwestionariusza,
- dokumenty (CV, list intencyjny, list motywacyjny, ewentualne certyfikaty i zaświadczenia).

Zadania instytucji przyjmującej

- określenie wymagań zakładu, w którym będzie realizowana praktyka odnośnie kwalifikacji, cech osobowościowych, doświadczenia uczestnika
- skojarzenie uczestnika z zakładem pracy
- towarzyszenie podczas spotkań rekrutacyjnych z pracodawcami

Czwarty krok – ustalenie profilu uczestnika

- opracowanie profilu uczestnika z uwzględnieniem jego kompetencji personalny, zawodowych oraz poziomu znajomości języka obcego: osobista rozmowa kwalifikacyjna, test znajomości języka,
- wypełnienie kwestionariusza,
- dokumenty (CV, list intencyjny, list motywacyjny, ewentualne certyfikaty i zaświadczenia).

Piąty krok - Umowy / Porozumienia

Instytucja wysyłająca, praktykant i organizacja partnerska za granicą podpisują umowę zawierającą m.in.:

- *adres organizacji partnerskiej za granicą,*
- *adres zakładu, w którym będzie realizowana praktyka oraz dane osoby do kontaktu z ramienia zakładu,*
- *opis zadań realizowanych w ramach praktyki,*
- *cele praktyki,*
- *kwota stypendium,*
- *warunki ubezpieczenia (ubezpieczenie zdrowotne, ubezpieczenie kosztów leczenia za granicą, ubezpieczenie od odpowiedzialności cywilnej, ubezpieczenie kosztów rezygnacji z wyjazdu)*

Szósty krok - Wdrażanie systemu zarządzania w sytuacjach kryzysowych

Instytucja wysyłająca oraz partner zagraniczny:

- *informują uczestnika o systemie zarządzania w sytuacjach kryzysowych,*
- *umożliwiają zmianę miejsca odbywania praktyki w sytuacji kryzysowej,*
- *porozumiewają się w przypadku zmiany miejsca odbywania praktyki ze wszystkimi zaangażowanymi podmiotami.*

Formy kontaktu:

- *kompetentna osoba do kontaktu,*
- *osobisty opiekun / doradca,*
- *specjalna linia telefoniczna w nagłych wypadkach,*
- *ankiety dla pozyskiwania informacji zwrotnej.*

Krok siódmy - Przygotowanie praktyki zagranicznej

Organizując praktykę/ staż zagraniczny to instytucja wysyłająca musi zadbać o to, żeby przekazać przyszłemu praktykantowi wszystkie niezbędne informacje dotyczące m.in. poniższych tematów:

- *Ogólny przebieg praktyk*
- *Organizator praktyki*
- *Zakwaterowanie*
- *Wsparcie przy zorganizowaniu się w kraju docelowym*
- *Wiedza o kraju docelowym, kultura, zwyczaje, tradycje*
- *Lista miejsc, grup, spotkań itp. innych praktykantów zagranicznych*
- *Interkulturowe uczenie się*
- *Omówienie sposobów pogłębienia znajomości języka obcego*
- *Karta SIM operatora w kraju docelowym*
- *Ćwiczenia dla wzmocnienia kompetencji interkulturowych*
- *Komunikacja publiczna w kraju docelowym*
- *Informacje na temat zarządzania w sytuacjach kryzysowych*
- *Ubezpieczenia*
- *Plan podróży*
- *Koszty*
- *Lista najważniejszych adresów i telefonów*

Krok ósmy - Opieka w kraju docelowym

Następnym krokiem jest już mobilność. Przygotowanie i przeprowadzenie mobilności to przede wszystkim opieka. **Opiekę sprawuje zarówno instytucja wysyłająca jak i przyjmująca.**

Ważną rolę odgrywa mentor instytucji wysyłającej, który towarzyszy uczestnikowi podczas przynajmniej kilku tygodni trwania projektu, a niekiedy przez cały czas praktyki zagranicznej. Mentor, czyli opiekun zna uczestników, pracował z nimi intensywnie zarówno grupowo jak i indywidualnie, badając predyspozycje, oczekiwania, tworząc ścieżkę celów, wspierając pracę nad zasobami uczestnika. Towarzyszy uczestnikowi w przejściu do kolejnej fazy projektu, do mobilności. Jest też osobą najbardziej zorientowaną w jakim obszarze uczestnik może potrzebować wsparcia a swoją obecnością daje uczestnikom poczucie bezpieczeństwa. Na miejscu rolę opiekuna przejmują także instytucja przyjmująca. Do jej obowiązków należy przede wszystkim:

- odbiór uczestników z dworca / lotniska,
- pomoc w nagłych sytuacjach,
- działania w celu pogłębienia znajomości języka obcego,
- ogólny i interkulturowy program ramowy w pierwszym tygodniu 3 godz. dziennie nauki języka, od drugiego tygodnia – tygodniowo 3 godz. nauki języka,
- cotygodniowa wymiana doświadczeń,
- dostępność wsparcia 24 h

Na potrzeby realizacji tego zadania po stronie instytucji przyjmującej wyznaczona zostaje osoba mentora, który wspiera uczestnika.

Na wsparcie może też liczyć zakład pracy, w którym realizowana jest praktyka. Mentor jest wyznaczony jako osoba do kontaktów.

Krok dziewiąty - Potwierdzenie udziału i ocena wyników odbytej mobilności

Potwierdzenie udziału i ocena wyników odbytej mobilności odbywa się poprzez wydanie następujących dokumentów:

- EuroPass – Mobilność
- EuroPass – Certyfikat znajomości języka obcego
- zaświadczenie o ukończeniu praktyki z podaniem:
 - danych praktykanta,
 - danych zakładu pracy,
 - czasu realizacji praktyki,
 - obowiązków praktykanta,
 - kompetencji zawodowych,
 - kompetencji społecznych i interkulturowych.

Generalnie w dokumentach/ zaświadczeniach/ świadectwach przyjmuje się formę opisową, z której można wyczytać zasoby uczestnika, jego mocne strony, jego potencjał.

Krok dziesiąty - Ewaluacja pobytu zagranicznego

Jej celem jest wprowadzenie ewentualnych poprawek i modyfikacji do projektu (cele, realizacja, instrumenty) np.

- *szkolenia dla personelu,*
- *zmiany w grupie docelowej,*
- *realizacja projektu,*
- *miejsca realizacji praktyk,*
- *partnerzy,*
- *wizyty w organizacjach partnerskich w kraju docelowym.*

Także praktykant ocenia przebieg praktyki, skupiając się przede wszystkim na takich jej aspektach jak:

- *korzyści osobiste i zawodowe,*
- *kultura przedsiębiorstwa / atmosfera w miejscu pracy,*
- *wsparcie zawodowe / pedagogiczne w zakładzie pracy, w którym realizowana była praktyka,*
- *wsparcie instytucji wysyłającej i organizacji partnerskiej w kraju docelowym w odniesieniu do kwestii: organizacyjnych, dostępności, spektrum pomocy.*

Dokonuje także refleksji na temat pierwotnych motywów i oczekiwań oraz rzeczywiście osiągniętych celów.

Ewaluacja odbywa się na dwa sposoby, pierwszy to ankieta ewaluacyjna, która zawiera wszystkie istotne kwestie. Drugi to seminarium ewaluacyjne.

Krok jedenasty - Formułowanie porozumienia dot. celów

- *zawarcie z uczestnikiem w formie pisemnej porozumienia co do dalszej pracy aktywizacyjnej - w zakresie kształcenia zawodowego lub podjęcia pracy a także rozwiązywania problemów społecznych czy osobistych*
- *stworzenie planu działania*

Rozdział 6 — Instrukcja i rekomendacje do wdrożenia rozwiązania

Projekt „Partnerstwo instytucji rynku pracy na rzecz mobilności ponadnarodowej” był realizowany w ramach działań innowacyjnych w obszarze tematycznym innowacje społeczne i współpraca ponadnarodowa. Jego głównym celem było wypracowanie oraz wdrożenie nowych rozwiązań, powstałych we współpracy z partnerami ponadnarodowymi, i zwiększenie efektywności publicznych i prywatnych instytucji rynku pracy na Dolnym Śląsku w świadczeniu usług poradnictwa, poprzez stworzenie sieci współpracy instytucji i przygotowanie pracowników instytucji do realizacji projektów mobilności oraz do pracy z klientem planującym mobilność. Transferowanym rozwiązaniem są modele i narzędzia partnerów niemieckich używane w projektach mobilności ponadnarodowej dla grupy NEET.

Projekt przygotowany został z myślą o:

- *Użytkownikach: pracownikach instytucji rynku pracy multiplikatorach, osobach przygotowanych do szkoleń pracowników instytucji rynku pracy w obszarze realizacji projektów mobilności ponadnarodowej*
- *Użytkownikach: pracownikach instytucji rynku pracy trenerach/ doradcach, pracujących z klientami, wspierającymi ich w udziale w projektach mobilności ponadnarodowej*
- *Odbiorcach: klientach instytucji rynku pracy, planujących udział w projektach mobilności ponadnarodowej*

W wyniku realizacji projektu przeszkoliliśmy multiplikatorów, którzy odbyli w sumie **160 godzin szkoleń** dla doradców/multiplikatorów, zarówno u partnera ponadnarodowego i w Polsce, z czego **64 godz. u partnera ponadnarodowego a 96 podczas szkoleń w Polsce**. Szkolenia odbywały się w 3 modułach tematycznych:

- *Moduł 1: metody rekrutacji uczestników i przygotowanie do mobilności*
- *Moduł 2: przygotowanie międzykulturowe uczestników,*
- *Moduł 3: motywowanie i mentoring uczestników.*

Moduły były prowadzone każdorazowo przez partnerów ponadnarodowych, każde szkolenie trwało 16 godz. szkoleniowych. Na bazie poznanych treści eksperci przy udziale multiplikatorów wypracowali model szkoleniowy, skierowany do pracowników instytucji rynku pracy, na co dzień pracujących z klientem, zatrudnionych m.in. jako doradcy zawodowi, coachowie, mentorzy, doradcy klienta, pośrednicy pracy, specjaliści ds. rekrutacji. Osoby te posiadają wykształcenie, kwalifikacje i doświadczenie zawodowe do wykonywania wyżej wymienionych zadań. Aby pracować z klientem w obszarze mobilności niezbędne jest posiadanie kompetencji wielokulturowych oraz dobra znajomość specyfiki grupy docelowej (grupa NEET), w tym otwartość do pracy z klientem, empatia, uważność. Warunkiem koniecznym jest posiadanie odpowiedniego wykształcenia oraz co najmniej 2 letniego doświadczenia w pracy z klientem, w szczególności z grupą docelową.

Szkolenie dla kadry przygotowującej się do pracy z klientem planującym mobilność obejmuje 16 godz. szkoleniowych i podzielone jest na 3 moduły:

- *Moduł 1: metody rekrutacji i przygotowanie do mobilności uczestników,*
- *Moduł 2: przygotowanie międzykulturowe uczestników,*
- *Moduł 3: motywowanie i mentoring uczestników.*

Szkolenie prowadzone jest metodą pracy grupowej, z zastosowaniem mini wykładu, prezentacji, ćwiczeń indywidualnych, pracy w parach i pracy grupowej, z wykorzystaniem study case'ów, scenek rodzajowych i gier symulacyjnych, materiałów multimedialnych. Szkolenie prowadzone metodą pracy pary trenerskiej.

Główne profity z korzystania z narzędzia:

- *Podniesienie kompetencji doradczych pracowników publicznych i prywatnych instytucji rynku pracy*
- *Wzrost wiedzy pracowników instytucji rynku pracy z zakresu przebiegu działań mobilnościowych skierowanych do grupy NEET*
- *Wzrost wiedzy pracowników instytucji rynku pracy z zakresu budowania sieci i partnerstw ponadnarodowych w zakresie mobilności ponadnarodowej*
- *Wzrost wiedzy pracowników instytucji rynku pracy nt. projektów wykorzystujących mobilność ponadnarodową do aktywizacji społecznej i zawodowej klientów instytucji rynku pracy*
- *Doskonalenie warsztatu pracy poprzez rozwijanie kompetencji wielokulturowych*
- *Poprawa funkcjonowania instytucji rynku pracy w obszarze realizowania działań mobilnościowych*
- *Zwiększenie szansy na skuteczną aktywizację społeczną i zawodową klientów instytucji rynku pracy*
- *Przeszkolona kadra instytucji rynku pracy*
- *Gotowa sieć partnerska instytucji rynku pracy na rzecz projektów mobilności*

Główne profity z korzystania z wypracowanego produktu jakim jest podręcznik „Wspieranie kluczowych kompetencji na rynku pracy poprzez gotowość do mobilności – wdrażanie nowych metod projektów mobilności ponadnarodowej”:

- *Gotowe materiały szkoleniowe z trzech obszarów pracy z klientem: metody rekrutacji i przygotowanie do mobilności uczestników, przygotowanie międzykulturowe, motywowanie i mentoring uczestników*
- *Gotowy konspekt szkoleniowy do przeprowadzenia szkolenia dla pracowników instytucji rynku pracy*
- *Podnoszenie kompetencji międzykulturowych pracowników*
- *Motywowanie pracowników do dalszego samorozwoju*
- *Możliwość zaimplementowania produktu do innych obszarów szkoleniowych*

Aby skutecznie pracować z klientem w obszarze mobilności ponadnarodowej kadra instytucji rynku pracy powinna sama przejść ścieżkę tematyczną, ze szczególnym naciskiem na kompetencje wielokulturowe doradców.

Z klientem przygotowującym się do mobilności powinny pracować osoby, które:

- *są gotowe na zmiany*
- *są gotowe na przekraczanie w swojej pracy utartych schematów*
- *szukają innowacyjnych rozwiązań w zakresie aktywizacji społecznej i zawodowej*
- *są otwarte na pracę z wykorzystaniem innowacyjnych rozwiązań*
- *potrafią motywować do działania*
- *są przygotowane merytorycznie w zakresie prowadzenia zajęć z zakresu budowania zespołu, motywacji, podejmowania decyzji, gotowości do zmiany, rozwiązywania problemów*
- *mają odpowiednie wykształcenie (np. pedagog, psycholog doradca zawodowy, coach) uprawniające do pracy z klientem*
- *mają doświadczenie w opracowywaniu indywidualnych planów działania i pracy zgodnie z zaplanowaną ścieżką*

Zaproponowane narzędzie nie wymaga zmian legislacyjnych ani wprowadzania skomplikowanych procedur.

Do wdrożenia niezbędne jest zawiązanie partnerstwa, przede wszystkim partnerstwa ponadnarodowego z instytucją odpowiedzialną za zorganizowanie praktyk u zagranicznych pracodawców.

Publiczne instytucje rynku pracy, aby realizować projekty mobilności ponadnarodowej zawiązują partnerstwa krajowe z innymi instytucjami np. prywatnymi instytucjami rynku pracy, przedsiębiorstwami, uczelniami, organizacjami pozarządowymi. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2010 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy już dziś umożliwia publicznym służbom zatrudnienia nawiązywanie partnerstw i wspólną realizację projektów na rzecz klientów urzędów pracy. Po wnikliwej analizie i dyskusji z przedstawicielami publicznych służb zatrudnienia rekomenduje się aby instytucje reprezentujące publiczne instytucje rynku pracy występowały w projektach mobilności ponadnarodowej w roli partnerów, natomiast organizacje społeczne, pozarządowe czy przedsiębiorstwa pełniły rolę liderów, co pozwala na proponowanie klientom szerokiego wachlarza usług, w tym staży i praktyk zagranicznych, bez ograniczeń ustawowych.

Aby skutecznie realizować projekty mobilności ponadnarodowej instytucja w swoich zasobach musi posiadać przeszkoloną i przygotowaną do realizacji takich projektów kadrę. Zaadaptowanie metody wymaga zatrudnienia wykwalifikowanej kadry doradczej, wyszkolenia multiplikatorów oraz zapewnienie doradcom szkoleń z metody, a także możliwość przeprowadzania konsultacji z multiplikatorami.

Do wdrożenia niezbędne jest przeszkolenie kadry w wymiarze 16 godz. szkoleniowych. Do całościowego przeszkolenia kadry niezbędne jest natomiast przepracowanie trzech podstawowych modułów: 1) metody i narzędzia rekrutacji uczestników projektów mobilności i przygotowanie do mobilności, 2) przygotowanie interkulturowe, 3) motywacja i mentoring. 16 godzinne szkolenie bazuje na merytorycznej wiedzy doradczej pracowników instytucji a jego ideą przewodnią jest aspekt dot. wymiaru międzykulturowego. Szkolenie może być przeprowadzone przez multiplikatorów, przeszkolonych w ramach projektu. Każdy moduł może być potraktowany jako samodzielny, osobny moduł szkoleniowy i służyć do budowania oddzielnych warsztatów. Narzędzia

zaproponowane w wypracowanym produkcie mają na celu służyć wspieraniu kluczowych kompetencji na rynku pracy poprzez gotowość do mobilności, ale zostały przygotowane w sposób uniwersalny, umożliwiającą zastosowanie w codziennej praktyce doradczej pracowników instytucji rynku pracy.

Materiały szkoleniowe zawarte w poszczególnych modułach mogą być także wykorzystane do prowadzenia pracy doradczej z klientem, nie planującym uczestnictwa w projektach mobilności ponadnarodowej.

Rekomendacje w zakresie doskonalenia kadry instytucji rynku pracy w obszarze kompetencji wielokulturowych:

- *Rekomenduje się stałe doskonalenie kadry instytucji rynku pracy, w szczególności w zakresie kompetencji wielokulturowych i językowych.*
- *Rekomenduje się stałe doskonalenie kompetencji doradczych, coachingowych i mentorskich kadry instytucji rynku pracy*
- *Rekomenduje się tworzenie partnerstw instytucji rynku pracy w celu realizacji projektów mobilności ponadnarodowej*
- *Rekomenduje się doskonalenie kadry instytucji rynku pracy poprzez jej uczestniczenie w projektach mobilności ponadnarodowej w wizytach studyjnych, stażach zagranicznych jako odbiorcy tych projektów*
- *Rekomenduje się stworzenie sieci wymiany informacji i innowacyjnych narzędzi oraz projektów pomiędzy instytucjami a także stworzenie sieci współpracy kadry pracującej na rzecz klienta NEET*

Rekomendacje w zakresie wykorzystywania projektów mobilności ponadnarodowej w procesie aktywizacji społeczno-zawodowej grupy NEET

- *Rekomenduje się wykorzystywanie różnorodnych, odpowiednio dostosowanych do młodego człowieka metod i narzędzi aktywizacji społeczno-zawodowej.*
- *Rekomenduje się wykorzystywanie mobilności ponadnarodowej jako narzędzia do aktywizacji społeczno-zawodowej osób młodych. Rekomenduje się traktowanie mobilności ponadnarodowej jako narzędzia w pracy z młodym człowiekiem, która jest procesem. Każdy z elementów: samopoznanie, budowanie poczucia własnej wartości, rozwijanie kompetencji społecznych, nabywanie umiejętności wielokulturowych, umiejętności radzenia sobie w nowym środowisku, umiejętność dostosowywania się do zmian, nabywanie kompetencji społecznych, nabywanie kompetencji zawodowych, tworzenie planu działania, radzenie sobie informacją zwrotną, samoocena przyczyniają się do trwałej pozytywnej zmiany postawy.*
- *Rekomenduje się przeprowadzanie rekrutacji uczestników w kooperacji wielu instytucji, w tym publicznych służb zatrudnienia.*
- *Rekomenduje się położyć większy nacisk na rzetelną diagnozę problemów i potrzeb klientów, z uwzględnieniem sytuacji osobistej, rodzinnej, finansowej, zdrowotnej i prawnej klienta i dostosowanie wsparcia, w tym możliwości skorzystania z mobilności, z uwzględnieniem tych obszarów.*
- *Rekomenduje się skorzystanie z narzędzia jakim jest mobilność ponadnarodowa jako możliwość oderwania klienta od problemów środowiskowych i wykorzystanie tej ścieżki aktywizacji jako integracji przez wymianę.*
- *Rekomenduje się realizując projekty mobilności przygotowywanie oferty „skrojonej na miarę”, czyli zindywidualizowanej, odpowiadającej na potrzeby klienta, dostarczającej szerokiego wachlarza wsparcia.*

-
- *Rekomenduje się wsparcie mentorskie, coachingowe polegające na asystowaniu klientowi w procesie zmiany.*
 - *Rekomenduje się wykorzystywanie projektów mobilności ponadnarodowej jako narzędzia do uczenia się przez działanie i gotowość do zmiany.*
 - *Rekomenduje się traktowanie mobilności ponadnarodowej przede wszystkim jako szansy na zwiększenie przede wszystkim kompetencji miękkich, tj. społecznych, samooceny i umiejętności dopasowania się do realiów, a w drugiej kolejności jako zwiększenie kwalifikacji zawodowych.*
 - *Rekomenduje się tworzenie przez szkoły, uczelnie, instytucje społeczne, publiczne służby zatrudnienia, ośrodki pomocy społecznej i inne instytucje świadczące usługi dla osób młodych, baz absolwentów, baz klientów, którzy mogą być potencjalnymi odbiorcami projektów mobilności.*

Rozdział 7 — Scenariusz szkolenia dla pracowników instytucji rynku pracy, przygotowujących się do wdrażania projektów mobilności ponadnarodowej

Przygotowując szkolenie dla pracowników instytucji rynku pracy uwzględniliśmy potrzebę stworzenia odpowiednich warunków szkoleniowych i przeprowadzenie szkolenia z oderwaniem od pracy, w atmosferze bezpieczeństwa i umożliwiając integrację uczestników a także dając czas i przestrzeń na refleksję. Stąd szkolenie zaplanowane na 16 godzin szkoleniowych pierwszego dnia zawiera dwa pierwsze moduły, zaś drugi dzień poświęcony jest refleksjom, modułowi trzeciemu i ewaluacji. Projektując szkolenie powinniśmy uwzględnić fakt, że wszystkie trzy moduły osadzone są w problematyce przygotowania międzykulturowego, a tematyka międzykulturowości może być tematyką nową dla uczestników, dlatego trzeba jej będzie poświęcić więcej czasu i uważności. Grupa szkoleniowa nie powinna liczyć więcej niż 12 osób, a szkolenie prowadzone powinno być metodą pracy partnerskiej, przez dwóch przygotowanych do tego ekspertów, multiplikatorów. W naszym przypadku szkolenie prowadziły dwie ekspertki w projekcie „Partnerstwo instytucji rynku pracy na rzecz mobilności ponadnarodowej” ekspertka ds. partnerstw ponadnarodowych i międzykulturowości Anna Kudarewska oraz ekspertka ds. doradztwa zawodowego, rynku pracy i projektów aktywizacyjnych na rzecz grupy NEET Alicja Przepiórska.

Do przeprowadzenia szkolenia niezbędne są: wybór odpowiedniego miejsca szkoleniowego, dostosowanego do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, z dostępem do dwóch sąsiadujących ze sobą sal, wykorzystywanych na potrzeby przeprowadzenia ćwiczeń, sal z dostępem do światła dziennego, wyposażonych w rzutnik, laptop, głośniki, ekran, tablicę flipchartową oraz tablicę korkową. Dodatkowo potrzebne mazaki, pinezki, taśma malarska, kolorowe karteczki. Dla każdego uczestnika przygotować należy komplet materiałów (teczka, zeszyt, długopis, kartka na wizytówkę, komplet ćwiczeń).

Poniżej prezentujemy przykładowy program szkolenia:

Szkolenie dla pracowników instytucji rynku pracy „Wspieranie kluczowych kompetencji na rynku pracy poprzez gotowość do mobilności – wdrażanie nowych metod projektów mobilności ponadnarodowej”

I dzień

9.30-10.00	<i>runda zapoznawcza</i>
10.00-10.30	<i>krótki zarys projektu „Partnerstwo instytucji rynku pracy na rzecz rozwoju mobilności ponadnarodowej”</i>
10.30-13.00	<i>Warsztaty z zakresu I modułu: Rekrutacja, przygotowanie do współpracy</i>
13.00-14.00	<i>obiad</i>
14.00-18.00	<i>Warsztaty z zakresu II modułu: przygotowanie międzykulturowe</i>
18.00-18.30	<i>Podsumowanie I dnia szkolenia</i>
18.30	<i>Kolacja</i>

II dzień

9.00-9.30	<i>Refleksje po dwóch modułach</i>
9.30-12.30	<i>Warsztaty z zakresu III modułu: motywowanie uczestników po mobilności</i>
12.30-13.30	<i>obiad</i>
13.30-14.30	<i>Ewaluacja, podsumowanie szkolenia</i>

W pierwszej części szkolenia proponujemy następujące treści i ćwiczenia:

WSTĘP

Runda zapoznawcza

- *Kim jesteś?*
- *Co robisz?*
- *W czym jesteś mistrzem?*

O co chodzi z tą mobilnością? – prezentacja

- *Czym jest mobilność?*
- *Zastosowanie mobilności – gdzie spotykamy się z mobilnością?*
- *Korzyści mobilności?*

Propozycje ćwiczeń:

MODUŁ I - Rekrutacja, przygotowanie do współpracy

Celem tego modułu jest przygotowanie uczestników do:

- *współpracy, do zbudowania grupy, a potem zespołu*
- *do wspólnego mieszkania/ spędzania wolnego czasu*
- *poczucie bezpieczeństwa w grupie*
- *budowania pozytywnego wizerunku*
- *wzmacniania poczucia własnej wartości*
- *wyznaczania celów*

Proponowane ćwiczenia warsztatowe:

- *Ćwiczenie: Collage*
- *Ćwiczenie: Wspólnota mieszkaniowa*
- *Ćwiczenie: Planowanie wspólnego wieczoru*
- *Ćwiczenie: Pokaz swoje umiejętności*
- *Ćwiczenie: Wartości*

MODUŁ II - Przygotowanie do kontaktu z inną kulturą

Głównym celem tego modułu jest budowanie i pogłębianie kompetencji międzykulturowych poprzez proces refleksja nad następującymi pytaniami:

- *Dlaczego ludzie z innych kręgów kulturowych działają i zachowują w standardowych sytuacjach inaczej niż oczekujemy?*
- *Jakie znaczenia kryją się za tymi zachowaniami?*
- *Jakie stereotypy i uprzedzenia mamy my, a jakie osoby z innych krajów, z którymi będziemy mieć kontakt podczas mobilności?*
- *Jak kultura przekłada się na zachowania?*
- *Czym są sytuacje międzykulturowe i jak generalnie mogę się orientować w kontakcie z obcą kulturą i działać przy tym skutecznie?*
- *Jakiego dostosowania mogę oczekiwać od moich partnerów lub jak ja mam się dostosować?*
- *Co mogę zrobić w sytuacji konfliktów?*

Proponowane ćwiczenia warsztatowe:

- *Ćwiczenie: Kto był za granicą*
- *Ćwiczenie: Jaka jest ta osoba*
- *Ćwiczenie: Cytryny*
- *Ćwiczenie: Stereotypy*
- *Ćwiczenie: Derdanie lub ćwiczenie - Spotkanie kultur*
- *Ćwiczenie: Collage kulturowy*

Moduł III – praca na zasobach, motywacja do pracy nas sobą, do zmiany, przygotowanie do aktywnego poruszania się po rynku pracy

Głównym celem tego modułu jest przygotowanie uczestników do:

- *samodzielności zawodowo- społecznej*
- *samodzielności w podejmowaniu decyzji,*
- *odkrywania i pełnienia nowych ról,*
- *budowania swojego poczucia własnej wartości*

Celem tego spotkania jest sięgnięcie do zasobów, do pozytywnego obrazu, który każdy uczestnik zbudował dzięki mobilności.

- *Ćwiczenie: Komunikacja: wieża*
- *Ćwiczenie: Autoprezentacja: list pochwalny*
- *Ćwiczenie: Prezentowanie swoich mocnych stron, negocjowanie: wyspa*
- *Ćwiczenie: Wizualizacja swoich zasobów: mapa marzeń*
- *Ćwiczenie: Projekt ja w przyszłości: plan „Ja”*
- *Ćwiczenie: Komunikacja niewerbalna/ radzenie sobie w trudnych sytuacjach / kreatywność: Jak sobie poradzisz*
- *Ćwiczenie: Jedno zdanie*

Ewaluacja

- *Ćwiczenie: wyspa*

0 Autorkach

Anna Kudarewska, specjalistka ds. projektów edukacyjnych w Międzynarodowym Domu Spotkań Młodzieży Fundacji Krzyżowa dla Porozumienia Europejskiego, edukatorka pracująca z młodzieżą metodami edukacji pozaformalnej; w szkoleniach zajmuje się kwestiami kultury, wielokulturowości i międzykulturowości, stereotypami i uprzedzeniami. Z wykształcenia magister zarządzania, ukończyła studia podyplomowe w Wielkiej Brytanii o kierunku „Zarządzanie rozwojem globalnym”. Absolwentka Akademii Treningu Antydyskryminacyjnego Willi Decjusza w Krakowie w pracowni międzykulturowości oraz Specjalistycznej Szkoły Facylitacji Społecznej Towarzystwa Edukacji Antydyskryminacyjnej. Uczestniczka wolontariatów ponadnarodowych oraz pracownik projektów realizowanych w środowisku międzykulturowym m.in: w Angolii, Izraelu i Nigrze. Działająca na rzecz osób niepełnosprawnych i młodzieży. Pracowała w Domu Spotkań im. Angelusa Silesiusa jako koordynator projektów edukacyjnych i edukatorka.

Alicja Przepiórska, specjalistka ds. projektów unijnych w Fundacji „Krzyżowa” dla Porozumienia Europejskiego, doradca zawodowy, coach, trener, wykładowca akademicki. Filolog germański, absolwentka studiów podyplomowych „Socjologia stosowana i psychologia społeczna, polsko-niemieckich studiów „Administracja rządowa w Polsce i w Niemczech”, studiów podyplomowych „Migracje Międzynarodowe” oraz „Coaching”. Certyfikowany przez Komisję Europejską doradca EURES, Europejskich Służb Zatrudnienia, absolwentka szkoły trenerów Stowarzyszenia Konsultantów i Trenerów Zarządzania MATRIK. Posiada doświadczenie w pracy w międzynarodowym i międzykulturowym środowisku. Pracuje głównie w obszarze aktywizacji społecznej i zawodowej, z osobami młodymi i dorosłymi, planującymi karierę zawodową, bezrobotnymi, zagrożonymi wykluczeniem społecznym. Autorka projektów ponadnarodowych skierowanych do instytucji rynku pracy na rzecz wypracowania i zaimplementowania nowych metod aktywizujących grupę NEET: „Triathlon aktywizacyjny – młodzi w edukacji, zatrudnieniu, aktywizacji” i „Partnerstwo instytucji rynku pracy na rzecz mobilności ponadnarodowej”. Realizuje projekty aktywizujące osoby starsze jako koordynator i autor projektu „Tradycja łączy pokolenia” skierowanego do seniorów w celu aktywizacji osób w wieku 60 plus, budującego komunikację międzypokoleniową i aktywizującego seniorów społecznie i edukacyjnie. Aktywna jako specjalistka ds. rynku pracy i trener, szczególnie w zakresie komunikacji społecznej, międzykulturowej i międzypokoleniowej.

Załączniki

W tym miejscu prezentujemy Państwu kilka przykładów dokumentów do wykorzystania.

Załącznik nr 1 – Przykładowy certyfikat

Załącznik nr 2 – Porozumienie strategiczne

Załącznik nr 3 – Tygodniowy dziennik zajęć

Załącznik nr 4 – Umowa z partnerem ponadnarodowym

Załącznik nr 5 – Umowa z uczestnikiem

Załącznik nr 6 – Zaproszenie na spotkanie

Załącznik nr 7 – Ocena praktyki - karta przedsiębiorstwa

Załącznik nr 8 – Certyfikat

Załącznik nr 9 – Opinia nt. uczestnika

Świadectwo

Pani

urodzon dnia r. uczestniczyła w projekcie IdA- Integracja przez wymianę finansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Ministerstwa Pracy i Spraw Społecznych.

Projekt realizowany był w bsw Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft gGmbH.

Pani..... ukończyła w ramach projektu fazę wspierania mobilności w Salzburgu oraz praktykę w dyskoncie Netto w Bischofswerdzie.

Stawiane jej zadania realizowała w sposób zadowalający, a jakość jej pracy spełniała nasze oczekiwania.

Pani..... była otwarta na nowości, elastyczna i wykazywała szerokie zainteresowania. W pracy cechuje się dokładnością i starannością, jako osoba wzbudza zaufanie. Cechuje ją także wzorowe zachowanie wobec przełożonych i współpracowników.

Życzymy Pani
wszelkiej pomyślności i szczęścia w dalszym życiu.

.....
Koordynator ds. kształcenia

.....
Kierownik projektu

Certyfikat

udziału w projekcie IdA - Integracja przez wymianę

Pani

ur. dn.

uczestniczyła w okresie od do

w projekcie IdA- Integracja przez wymianę.

Treści:

- *ocena kompetencji*
- *określenie praktycznych umiejętności w laboratorium zawodowym*
- *praktyka w Austrii*
- *zastosowanie zdobytych umiejętności w trakcie okresu próbnego w zakładzie pracy*
- *trening poszukiwania pracy*

Bischofswerda,

Porozumienie strategiczne „Integracja przez wymianę”, Projekt E-L-B-E

Nazwisko, imię	Adres zamieszkania (kod pocztowy, miejscowość, ulica, nr domu / mieszkania)	Numer telefonu	
Data urodzenia	Numer klienta	Osoba do kontaktu	
Bezrobotny od	Ukończone szkoły	Doświadczenie zawodowe	
Problemy zdrowotne			
Szczególne umiejętności zawodowe	Praktyki zawodowe	Dotychczasowe działania w zakresie samodzielnego poszukiwania pracy	
Certyfikaty (np. operator wózków widłowych, spawacz itp.)	Zajęcia dodatkowe	Oczekiwania zawodowe	
Oczekiwania dot. czasu pracy (pełny etat, część etatu, ograniczenia w godzinach pracy)	Gotowość do mobilności (regionalnej / ponadregionalnej)	Prawo jazdy tak / nie	własny samochód tak / nie
Oczekiwania dot. wynagrodzenia (brutto/miesiąc)	Beneficjent ALG II od	Data	

Cele:

- *Poszukiwanie miejsca pracy (wraz z ubezpieczeniem) zgodnego z oczekiwaniami uczestnika*
- *Kontynuacja działań w zakresie samodzielnego poszukiwania pracy*
- *Praca nad usuwaniem istniejących przeszkód w znalezieniu pracy*
- *Poprawa jakości dokumentów aplikacyjnych*
- *Wsparcie w przygotowaniu się do rozmów kwalifikacyjnych*

Możliwości znalezienia pracy:

- *Referencje pracodawców*
- *Sposoby znalezienia odpowiedniego pracodawcy*
 - *strony internetowe przedsiębiorstw*
 - *skorzystanie z giełd pracy organizowanych przez Urzędy Pracy*
 - *internetowe giełdy pracy*
 - *prasa*
- *Rozbudowa i wykorzystanie osobistych kontaktów i informacji*
 - *byli pracodawcy i współpracownicy*
 - *krewni, znajomi, sąsiedzi*
 - *członkowie stowarzyszeń, drużyn sportowych i inne kontakty z sektora wolnego czasu*

Realizacja:**Przedstawienie i przebieg poszczególnych modułów:**

1	Opracowanie strategii i trening procesu ubiegania się o pracę	
2	Indywidualne poszukiwanie miejsca pracy / przygotowanie dokumentów aplikacyjnych	
3	Aktualne wymagania rynku pracy	
4	Mowa ciała i wygląd zewnętrzny	
5	Rozmowa kwalifikacyjna / trening prowadzenia rozmów telefonicznych	
6	Uświadomienie sobie i przewyciężanie własnych deficytów związanych z podjęciem pracy	

Przeszkody w znalezieniu pracy / możliwości ich przewyciężenia:

- ograniczenia zdrowotne	
- mobilność / elastyczność	
- ograniczenia w kwestii czasu pracy	

Notatki z rozmów:

Data	Treść	Uwagi

Numer działania

Dziennik zajęć dla działania: E-L-B-E grupa 5

Tydzień:

	Godz. lekcyjna	Przedmiot	Temat	Uwagi	Nieobecni	Spóźnieni	Podpis
poniedziałek	1						
	2						
	3						
	4						
	5						
	6						
	7						
	8						
wtorek	1						
	2						
	3						
	4						
	5						
	6						
	7						
	8						
środa	1						
	2						
	3						
	4						
	5						
	6						
	7						
	8						

Tytuł projektu

PONADNARODOWA UMOWA O WSPÓŁPRACY

zawarta pomiędzy:

partnerem narodowym:

Nazwa partnera

tel.: e-mail:

adres strony internetowej:

reprezentowanym przez: Dyrektora

a

partnerem ponadnarodowym

Nazwa partnera

tel.: e-mail:

adres strony internetowej:

reprezentowanym przez: Koordynatora

1. Profil partnera narodowego, cele projektu i okres realizacji:

Projekt ma za zadanie wnieść trwały wkład jako modelowe wykorzystanie transgranicznych działań wspierających mobilność. Zasadniczym celem projektu jest zwiększenie szans na znalezienie miejsca zatrudnienia dla bezrobotnych młodych dorosłych poprzez rozwój ich kompetencji.

Pozytywne skutki realizacji projektu, zarówno w jego krajowej, jak i zagranicznej części, powinny uzupełnić istniejące instrumenty przywracania uczestników na rynek pracy.

Planowane pobyty zagraniczne poszczególnych uczestników powinny być zorientowane na rozwój konkretnych kompetencji i doświadczeń, tak aby zapewnić im przewagę na rynku pracy w stosunku do innych poszukujących zatrudnienia. W regionie Saksonii funkcjonuje spora liczba przedsiębiorstw posiadających historycznie uwarunkowane powiązania z Polską. Poszukując pracowników preferują one osoby z doświadczeniem zdobytym za granicą oraz rozwiniętymi kompetencjami zawodowymi i interkulturowymi.

W trakcie realizacji projektu zamierzamy w sposób bezpośredni i mierzalny udzielić wsparcia grupie docelowej w osiągnięciu przez jej członków przewagi na rynku pracy i zwiększeniu szans na zdobycie zgodnego z kwalifikacjami i długotrwałego zatrudnienia.

Beneficjent dofinansowania i realizator projektu

.....

adres

reprezentowany przez: Dyrektora

Partner narodowy przygotowuje Uczestników do pobytu w kraju docelowym z wykorzystaniem własnej bazy lokalowej, organizuje we współpracy z partnerem ponadnarodowym 2-miesięczny etap realizacji projektu w kraju docelowym, udziela wsparcia Uczestnikom w trakcie pobytu w kraju docelowym i prowadzi ewaluację projektu po powrocie uczestników do Niemiec.

Partner narodowy przeprowadza nabór Uczestników do projektu spośród bezrobotnych młodych dorosłych w wieku od 18 do 35 roku życia. Dodatkowo określa i planuje działania skierowane do Uczestników po ich powrocie z pobytu w kraju docelowym, aż do podjęcia zatrudnienia.

Wszyscy narodowi i ponadnarodowi partnerzy projektu są ekspertami w zakresie rynku pracy i posiadają doświadczenie dotyczące wymian międzynarodowych i transferu wiedzy. W trakcie trwania projektu organizowane i prowadzone będą międzynarodowe spotkania, wizyty studyjne, warsztaty i konferencje.

Projekt realizowany będzie w okresie od do

2. Profil partnera ponadnarodowego w odniesieniu do planowanych działań

Institucja/Stowarzyszenie wspiera określone wyżej cele, zamierzenia i działania.

Institucja/Stowarzyszenie posiada doświadczenie w pracy z młodzieżą zagrożoną wykluczeniem, w pracy w ramach projektów Europejskiego Funduszu Społecznego oraz ściśle współpracuje z miejscowymi władzami samorządowymi. Przeprowadzone we współpracy z niemieckimi partnerami projekty w regionach przygranicznych były realizowane w ramach programów kształcenia ustawicznego oraz EFS.

3. Zadania

- *Wsparcie w przyswojeniu podstaw języka obcego i w zdobyciu kompetencji interkulturowych w odniesieniu do kraju docelowego i miejsca odbywania praktyki.*
- *Wsparcie w zagwarantowaniu zakwaterowania i utrzymania niemieckich Uczestników przez okres 2 miesięcy.*
- *Wspólne planowanie i wybór miejsc odbywania praktyki dla Uczestników.*
- *Przyjęcie, opieka i pożegnanie niemieckich Uczestników w okresie oddo*
- *Wsparcie logistyczne w kraju docelowym.*
- *Udział w spotkaniach na poziomie eksperckim służących wymianie doświadczeń.*
- *Udział w konferencjach podmiotów odgrywających rolę na rynku pracy oraz multiplikatorów w regionie przygranicznym,*
- *Udział w spotkaniach grupy docelowej służących wymianie doświadczeń w celu zwiększenia szans jej członków na zatrudnienie.*
- *Udział w procedurze składania wniosków do polskiego programu „POWER” (w ramach EFS).*
- *Przygotowanie polskich Uczestników do wyjazdu do Niemiec.*
- *Wsparcie i opieka nad polskimi Uczestnikami podczas ich pobytu w Niemczech.*

Podróże, zakwaterowanie i wyżywienie personelu zaangażowanego w realizację projektu nie generuje kosztów dla partnera zagranicznego.

Wszystkie podmioty zaangażowane w realizację projektu są zainteresowane międzynarodową wymianą know-how oraz wymianą doświadczeń w zakresie skutecznych i sprawdzonych sposobów integracji bezrobotnych młodych ludzi zagrożonych wykluczeniem na rynku pracy.

Co do zasady - za organizację, realizację i pobyt Uczestników w Polsce odpowiedzialny jest partner niemiecki, za organizację, realizację i pobyt Uczestników w Niemczech odpowiedzialny jest partner polski.

4. Organizacja, przebieg i finansowanie wymiany ekspertów zaangażowanych partnerów

W ramach programu IdA koszty wyjazdów zagranicznych (koszty przejazdu, noclegi, diety i inne koszty dodatkowe, jak np. opłaty parkingowe) podlegają refundacji w ramach dofinansowania ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, o ile zostaną uznane za zasadne i zaakceptowane przez instytucję finansującą.

5. Rozwiązanie umowy

Każdy z partnerów niniejszej umowy może ją rozwiązać z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, jeśli uzna, że nie jest w stanie wypełnić jej postanowień, pod warunkiem poinformowania wszystkich podmiotów zaangażowanych w realizację projektu.

Beneficjent dofinansowania ma prawo, w porozumieniu z do jednostronnego wypowiedzenia niniejszej umowy jednemu z partnerów ponadnarodowych z zachowaniem czterotygodniowego okresu wypowiedzenia, jeśli uzna, że partner ten nie wywiązuje się, bądź wywiązuje się w sposób niewystarczający z jej postanowień. Beneficjent dofinansowania zastrzega sobie również prawo do wypowiedzenia niniejszej umowy z innych istotnych powodów i na innych zasadach niż wymienione powyżej.

W przypadku wyłączenia z projektu jednego z partnerów ponadnarodowych jego roszczenia finansowe zostają ograniczone do zwrotu środków przeznaczonych na opiekę jego pracowników nad Uczestnikiem/Uczestnikami w kraju docelowym, maksymalnie do dnia rozwiązania umowy. Bez względu na wyłączenie z projektu jednego z partnerów ponadnarodowych, nie ulegają zmianie jego zobowiązania w zakresie sporządzenia i dostarczenia dokumentacji projektu i raportu zawierającego wszelkie działania, jakie zostały przez niego przeprowadzone.

W miejsce partnera ponadnarodowego wyłączonego z projektu może zostać wybrany, w porozumieniu z BMAS/BVA inny partner.

6. Postanowienia końcowe

Wszelkie zmiany i uzupełnienia niniejszej umowy oraz jej unieważnienie wymagają pod rygorem nieważności zachowania formy pisemnej. Również uchylenie tego wymogu wymaga formy pisemnej.

Spory związane z realizacją niniejszej umowy rozstrzygane będą przez sąd właściwy dla miasta Drezna.

Niniejsza ponadnarodowa umowa współpracy została sporządzona w języku niemieckim oraz języku urzędowym właściwym dla partnera ponadnarodowego (nazwa Instytucji/Stowarzyszenia).

Obie wersje językowe zostały uwierzytelnione co do treści.

Niniejsza umowa wchodzi w życie z dniem jej podpisania.

.....

miejsowość, data

.....

Dyrektor / Beneficjent dofinansowania

.....

miejsowość, data

.....

Koordinator / Partner ponadnarodowy

Umowa uczestnictwa w działaniu

w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Priorytet IdA - Integracja przez wymianę

Nazwa projektu

Niniejsza umowa ustala warunki współpracy pomiędzy:
realizatorem projektu i beneficjentem dofinansowania

Nazwa instytucji i adres

a

Uczestnikiem / Uczestniczką

....., ur. dnia:

zamieszkałym / -ą w:

nazywany, /-ą dalej „Uczestnikiem”.

Ustala się, co następuje:

1. Przedmiot umowy

Niniejsza umowa reguluje warunki współpracy pomiędzy stronami, jak również ich prawa i obowiązki w odniesieniu do ich udziału w określonym powyżej działaniu. Przedmiotem umowy jest udział w projekcie
..... wraz ze stanowiącym integralną część projektu pobytem zagranicznym w jednym z krajów docelowych: Polska, Czechy, Włochy lub Hiszpania.

W trakcie trwania projektu Uczestnik powinien zdobyć kompetencje społeczne i zawodowe w regionalnych przedsiębiorstwach, odpowiednio do przydziału dokonanego przez Urząd Pracy.

Strony zgodnie oświadczają, że zapoznały się i zgadzają się z treścią niniejszej umowy.

2. Okres trwania projektu

Projekt rozpoczyna się dnia ... i kończy dnia ... Niniejsza umowa zostaje zawartana ten okres. Pobyt za granicą stanowiący integralną część projektu obejmuje praktykę zawodową, trwającą przynajmniej 2 miesiące i odbywa się w terminach określonych harmonogramem.

3. Osoby do kontaktu

Imię i nazwisko tel.: tel. kom.:

Imię i nazwisko tel.: tel. kom.:

4. Obowiązki beneficjenta dofinansowania

Realizator projektu zobowiązuje się:

- *zgromadzić wszelkie informacje niezbędne do określenia, czy Uczestnik może skorzystać ze wsparcia w ramach projektu oraz do prawidłowego spełnienia warunków projektu;*
- *poinformować Uczestnika o fakcie finansowania projektu ze środków EFS oraz BMAS;*
- *gromadzić i przetwarzać dane osobowe Uczestnika niezbędne do realizacji projektu w sposób zgodny z zapisami przepisów o ochronie danych osobowych;*
- *poinformować Uczestnika o fakcie gromadzenia i przetwarzania danych osobowych oraz o przysługujących mu prawach w tym zakresie;*
- *podjąć działania niezbędne z punktu widzenia przygotowania, przeprowadzenia oraz prawidłowego przebiegu projektu;*
- *upewnić się, że podjęte zostały wszelkie działania w celu objęcia Uczestnika ubezpieczeniem społecznym na czas realizacji projektu;*
- *upewnić się, że podjęte zostały wszelkie działania w celu objęcia Uczestnika ubezpieczeniem kosztów leczenia (wraz z pomocą assistance) oraz ubezpieczeniem z tytułu odpowiedzialności cywilnej na czas realizacji projektu i w razie potrzeby pokryć koszty tych ubezpieczeń;*
- *udzielić pomocy Uczestnikowi w trakcie załatwiania wszelkich formalności związanych z uzyskaniem zgody na pobyt i pracę za granicą;*
- *świadczyć usługi, takie jak: nawiązanie kontaktu z przedsiębiorstwem, organizacja pobytu, zakwaterowania i wyżywienia. Szczególna staranność wymagana jest przy wyborze przedsiębiorstwa przyjmującego uczestnika, tak aby możliwa była w nim realizacja założeń projektu. Ponadto podczas wyboru miejsca pobytu / zakwaterowania należy mieć na uwadze optymalną asymilację Uczestnika w kraju docelowym;*
- *zapewnić Uczestnikowi możliwie najszersze wsparcie logistyczne.*

5. Obowiązki Uczestnika

Uczestnik zobowiązuje się:

- *systematycznie i aktywnie uczestniczyć w projekcie*
- *udostępnić kopie wszystkich dokumentów koniecznych do prawidłowej realizacji projektu;*
- *przestrzegać zasad panujących w zakładzie pracy, czasu pracy, obowiązujących przepisów i uregulowań prawnych w zakresie ochrony tajemnicy służbowej. W przypadku nieprzestrzegania tych zasad, zakład pracy*
- *zastrzega sobie prawo do zakończenia praktyki po uprzednim powiadomieniu stron;*
- *zrzec się na rzecz realizatora projektu wszelkich przysługujących mu form finansowania jego pobytu za granicą (diety itp.);*
- *uczestniczyć w procesie zbierania danych na początku projektu oraz 4 tygodnie po jego zakończeniu. Proces ten jest obowiązkowy i stanowi podstawę do udzielenia finansowania. Dane zebrane w trakcie projektu podlegają ochronie zgodnie z zapisami przepisów o ochronie danych osobowych. Z projektu wyłączone zostaną osoby, które nie udzielą odpowiedzi na wszystkie pytania w formularzu dot. danych osobowych.*

-
- w razie planowanych i nieplanowanych nieobecności na zajęciach, niezwłocznie informować Partnerów i złożyć pisemne wyjaśnienie przyczyn. Powyższe nie pozostaje w związku z obowiązkiem stawiennictwa w Urzędzie Pracy;
 - dbać w kraju docelowym o interesy realizatora projektu, pozostałych uczestników oraz wszystkich zaangażowanych podmiotów, jak również dbać o właściwe i adekwatne zachowanie.

6. Finansowanie

Projekt jest dofinansowany ze środków Ministerstwa Pracy i Spraw Społecznych oraz Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach priorytetu Integracja przez wymianę (IdA). Środki finansowe, o których mowa powyżej są przekazywane beneficjentowi dofinansowania przed rozpoczęciem realizacji projektu.

Beneficjent dofinansowania gwarantuje, że jest w posiadaniu ww. środków finansowych i że są one do dyspozycji Uczestnika. Uczestnik nie ponosi żadnych dodatkowych kosztów z wyjątkiem przeznaczonych na własne potrzeby. Pokrycie kosztów przejazdów w fazie przygotowawczej oraz fazy ewaluacji odbywa się z reguły poprzez wydanie Uczestnikowi biletów na przejazd środkami komunikacji publicznej.

W przypadku nieusprawiedliwionych nieobecności Uczestnik zobowiązany jest do proporcjonalnego zwrotu kosztów.

Uczestnik zobowiązany jest do zachowania i okazania kierownikowi projektu wszystkich dokumentów potwierdzających poniesione koszty (bilety na przejazd, bilety lotnicze, bilety wstępu itp.) W przypadku braku tych dokumentów, Uczestnik zobowiązany jest do zwrotu nieudokumentowanych kosztów.

7. Dokumenty / świadectwa

Uczestnik otrzymuje po zakończeniu projektu świadectwo (certyfikat), jak również dokument „EuroPass” poświadczający zrealizowane w trakcie trwania projektu treści kształcenia oraz prace wykonywane w czasie praktyki. W przypadku nieukończenia projektu Uczestnik otrzymuje zaświadczenie o uczestnictwie.

Warunkiem otrzymania ww. dokumentów jest złożenie w formie pisemnej raportu końcowego wg wzoru określonego przez kierownika projektu.

8. Wyłączenie odpowiedzialności

Strony zwalniają się wzajemnie z wszelkiej odpowiedzialności za szkody poniesione przez nie lub ich personel w trakcie realizacji projektu, o ile nie powstały w wyniku celowego działania lub zaniedbania drugiej strony lub jej personelu.

9. Rozwiązanie umowy

Strony mogą – po porozumieniu się z Urzędem pracy – rozwiązać niniejszą umowę w przypadku niezrealizowania jednego z istotnych zobowiązań w nim zawartych, niezależnie od skutków, jakie wynikają z przepisów prawa odnoszących się do niniejszej umowy.

Umowa zostanie rozwiązana również w przypadku podjęcia w okresie trwania projektu przez Uczestnika pracy objętej ubezpieczeniem społecznym. Dotyczy to także okresu przebywania Uczestnika w kraju docelowym.

Wypowiedzenie umowy powinno nastąpić w formie pisemnej.
Nieobecność Uczestnika nie oznacza rozwiązania umowy.

10. Stan prawny

W sprawach nieuregulowanych niniejszą umową zastosowanie mają przepisy prawa kraju związkowego, w którym siedzibę ma realizator projektu.

Spory związane z realizacją niniejszej umowy rozstrzygane będą przez sąd właściwy dla siedziby realizatora projektu.

11. Zmiany w umowie

Wszelkie zmiany w niniejszej umowie wymagają pod rygorem nieważności zachowania formy pisemnej z podpisami obu stron.

za realizatora projektu:

Miejscowość, dnia

Kierownik Działu Rozwoju i Projektów

Uczestnik:

Miejscowość, dnia

Podpis

Miejscowość, data

dot.: Pana / Pani udziału w projekcie

.....
.....

Szanowna Pani / Szanowny Panie,

bardzo dziękujemy za osobiste spotkanie na temat projektu,
które odbyło się w dniu r., podczas którego wyraziła Pani / wyraził Pan chęć uczest-
nictwa w tym projekcie.

Projekt finansowany jest w ramach priorytetu „IdA - Integracja przez wymianę” przez Ministerstwo Pracy
i Spraw Społecznych oraz Europejski Fundusz Społeczny. Poniżej znajdzie Pani / Pan bliższe informacje na
temat rozpoczęcia projektu:

Rozpoczęcie programu przygotowawczego: data godz.

Miejsce spotkania: adres

Cieszymy się na spotkanie z Panią / Panem, jak również na dalszą współpracę. Pragniemy także poinformo-
wać, że Pani / Pana doradca z ramienia Urzędu Pracy potwierdził już obecność.

Zapewniamy zwrot kosztów przejazdu.

W razie dodatkowych pytań jesteśmy do dyspozycji pod poniższymi numerami telefonów:

Pan tel.: tel. kom.:

Pani tel.: tel. kom.:

Z serdecznymi pozdrowieniami.

.....

Kierownik projektu

.....

Współpracownik projektu/Pedagog

Ocena praktyki przez zakład pracy

Ocena pracy dla:

Zakład pracy/ instruktor:

(nazwa zakładu pracy/ imię i nazwisko instruktora)

Czas trwania praktyki:

Czynności wykonywane podczas praktyki:

Pani/Pan

podczas praktyki był:

niezainteresowany, niezaangażowany

zainteresowany, zaangażowany

niepunctualny, niesolidny/ niesłowny

punctualny, solidny, słowny

niemiły, nieuprzejmy

miły, uprzejmy

uparty, niewspółpracujący

współpracujący, pomocny

wycofany, niepewny siebie

otwarty na innych, pewny siebie

uczy się bardzo długo

łatwo się uczy

niedokładny w pracy

pracuje bardzo precyzyjnie

pracuje bardzo powoli

pracuje płynnie i szybko

przerywa pracę

jest pilny i wytrwały

Inne uwagi, ogólna opinia:

.....
Miejscowość

.....
pieczętka

.....
Data

„IdA – INTEGRACJA PRZEZ WYMIANĘ

Projekt

Pan

urodzony:

wziął udział

**w ponadnarodowym projekcie finansowanym
ze środków EFS i Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej**

od do

w Niemczech i w Czechach.

Projekt zakończył z sukcesem.

Cel programu to podniesienie szans na zatrudnienie jak również integrację z rynkiem pracy poprzez praktyczne nabycie umiejętności zawodowych na europejskim rynku pracy.

Punktem centralnym mobilności ponadnarodowej był dwumiesięczny pobyt w ramach praktyki zagranicznej w Czeskiej Lipie w Czechach.

Przygotowanie językowe oraz realioznawcze było integralną częścią całego projektu i trwało w jego wszystkich 3 fazach.

Pan

uczestniczył i zakończył z powodzeniem 3 etapowy projekt mobilności ponadnarodowej

Krótką ocena uczestnika projektu mobilności

Data:

Uczestnik:

Pan urodzony w okresie od do r. brał udział w projekcie współfinansowanym przez Federalne Ministerstwo Pracy i Spraw Społecznych, w ramach programu „Integracja przez wymianę (IdA)”. Pan zakończył projekt z sukcesem. Celem programu jest podniesienie szans na zatrudnienie na lokalnym i regionalnym rynku pracy jak i integracja z europejskim rynkiem pracy, poprzez zdobycie praktycznych doświadczeń zawodowych w Unii Europejskiej. Centralnym punktem 6 miesięcznego projektu była dwumiesięczna mobilność ponadnarodowa, pobyt zagraniczny w Hiszpanii (Ronda) w okresie do Kształcenie językowe i realizacyjno-kulturowe było integralną częścią w trakcie trwania całego projektu.

W trakcie fazy przygotowawczej Pan przepracował wszystkie moduły w sposób zmotywowany oraz samodzielny. Zawsze był obecny i punktualny. Dzięki łatwemu przyswajaniu materiału Pan robił szybkie postępy językowe. Część praktyczna orientacji zawodowej odbyła się u lokalnego nadawcy telewizyjnego. Uczestnik był bardzo zadowolony z praktyki zawodowej. Powierzone mu zadania podejmował i realizował bezproblemowo, nabywając płynnie nową wiedzę i nowe kompetencje z zakresu zarządzania mediami. Pan aktywnie wykorzystywał liczne możliwości i włączał się w wszystkie aktywności. Ta zmotywowana postawa była widoczna i jeszcze wzmocniana podczas fazy utrwalającej. Uczestnik ubiegał się o kilka miejsc na odbycie praktycznej nauki zawodu w branży medialnej i obecnie oczekuje na wyniki swoich starań. Pan..... ma duże szanse na odnalezienie się na rynku pracy. Mamy nadzieję, że w swoich staraniach odniesie sukces i życzymy panu na jego drodze życiowej samych sukcesów.

.....
Kierownik projektu

.....
Opiekun w projekcie/ pedagog społeczny

