



inkubatorpomyslow.org.pl

PoMOSTy



Jak wzmocnić sprawczość i inne kompetencje społeczne wśród młodzieży oraz postawy mentorsko-liderskie kadry opiekuńczo-wychowawczej w pracy z młodzieżą

Poradnik



inkubatorpomyslow.org.pl

PoMOSTy

Jak wzmocnić sprawczość i inne kompetencje społeczne wśród młodzieży oraz postawy mentorsko-liderskie kadry opiekuńczo-wychowawczej w pracy z młodzieżą

Poradnik

Autorzy: Karina Cienciąła, Ludmiła Kruszewska

Redakcja i korekta: Urszula Drabińska

Zdjęcia: Karina Cienciąła

W poradniku została wykorzystana grafika ©Imaginaryparty
za pośrednictwem Canva.com

Projekt i skład: Kotbury, www.kotbury.pl

grudzień 2023

ISBN: 978-83-62590-86-5



Poradnik dostępny jest na licencji

[CC-BY 4.0 – Uznanie autorstwa 4.0 Międzynarodowa.](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Model opisany w tym poradniku przedstawia doświadczenie zdobyte podczas testowania innowacji społecznej „PoMOSTy”. Testowanie innowacji odbyło się w ramach projektu „Innowacje na ludzką miarę 2. Rozwój mikroinnowacji w temacie włączenia społecznego”, realizowanego przez Fundację Stocznia i miasto Gdynia i współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego.



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Spis treści

Od Autorek	5
1. Czym jest innowacja PoMOSTy?	6
2. Po co, czyli na jakie problemy odpowiada innowacja?	7
3. Do kogo jest skierowana innowacja?	7
4. Kto może ją wdrażać?	8
5. Zanim zaczniemy, czyli na co warto zwrócić uwagę na początku?	8
6. Jak krok po kroku wdrożyć innowację PoMOSTy?	10
6.1. Młodzież w Młodzieżowym Ośrodku Socjoterapii	11
6.2. Kadra opiekuńczo-wychowawcza MOS-u	15
6.3. Grupa lidarska	17
6.4. Jak celebrować zrealizowaną innowację? Wielka gala	22
7. Wnioski i wskazówki po pilotażu	22
8. Czy to działa, czyli jak innowacja pomaga odbiorcom?	23
9. Ile kosztuje innowacja PoMOSTy?	25
10. Kto za tym stoi, czyli o autorkach innowacji	26
11. Kontakt i więcej informacji	27

Załączniki. Scenariusze, koncepty i narzędzia

1. Młodzież z młodzieżowego ośrodka socjoterapii	30
1.1. Spotkanie informacyjno-promocyjne MOS-u „Jak budować PoMOSTy?”	30
1.2. Budujemy PoMOSTy – moduł I	34
1.3. Budujemy PoMOSTy – moduł II	36
1.4. Budujemy PoMOSTy – moduł III	38
1.5. Budujemy PoMOSTy – moduł IV	41
1.6. Budujemy PoMOSTy – moduł V	44

2.	Grupa lidarska	46
2.1.	Regulamin	46
2.2.	Plan działania	48
2.3.	Weryfikacja formalna	51
2.4.	Głosowanie	52
3.	Kadra opiekuńczo-wychowawcza	54
3.1.	Spotkanie informacyjno-promocyjne dla kadry – „Filary PoMOSu”	54
3.2.	Warsztaty coachingowo-wzmacniające nr 1: Rozpoczęcie podróży – załoga na pokład	56
3.3.	Warsztaty coachingowo-wzmacniające nr 2: Wyznaczanie celu	59
3.4.	Warsztaty coachingowo-wzmacniające nr 3: Wartości, samowspółczucie, uważność	62
3.5.	Warsztaty coachingowo-wzmacniające nr 4: Wartości i archetypy	66
3.6.	Warsztaty coachingowo-wzmacniające nr 5: Uważność, zasoby, bariery	69
3.7.	Warsztaty coachingowo-wzmacniające nr 6: Wyznaczam swój azymut i „Kung Fu Panda”	71
4.	Wzory materiałów	73
4.1.	Formularz zgłoszeniowy	73
4.2.	Opinia grupy lidarskiej	74
4.3.	Przykład karty do głosowania	75
4.4.	Przykład ogłoszenia wyników wyborów	76

Od Auterek

W testowaniu innowacji PoMOSTy wzięła udział społeczność Młodzieżowego Ośrodka Socjoterapii nr 8 Warszawa – Radość. Jesteście świetnym dowodem na to, że stworzenie bezpiecznych warunków do rozwoju uruchamia w Was moce kreatywności i sprawczości. Szczególne podziękowania kierujemy do Pani Beaty Kuchniewskiej, dyrektorki, za odwagę, zaufanie i otwartość na zmianę, której istotą jest właśnie innowacja. Wyrazy wdzięczności kierujemy również do Pani Justyny Bojarskiej – wychowawczynie za jej entuzjazm, zaangażowanie i ogrom wsparcia podczas testowania PoMOSTów. Dziękujemy za wspólną rozwojową podróż!

1. Czym jest innowacja PoMOSTy?

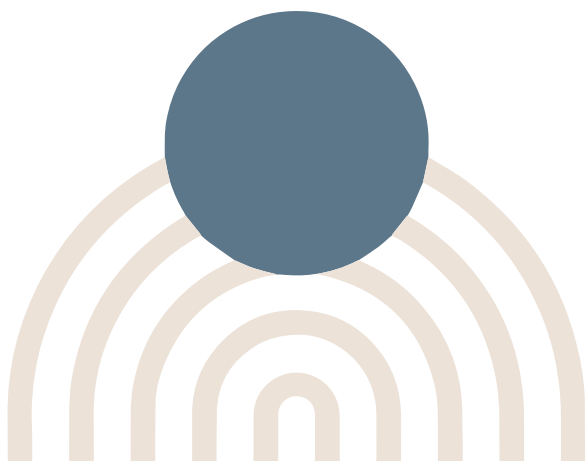
PoMOSTy to opracowany przez Ludmiłę Kruszewską i Karinę Cieniałę innowacyjny sposób pracy z młodzieżą, która z uwagi na ograniczone poczucie bezpieczeństwa przejawia zachowania utrudniające jej funkcjonowanie społeczne w grupie rówieśniczej i szkole. Istotą tego podejścia jest wprowadzenie w społeczności młodzieżowego ośrodka socjoterapii (MOS) budżetu partycypacyjnego, ale nie tylko jego.

Dzięki temu wychowankowie mogą mieć realny wpływ na rozdysponowanie środków pieniężnych. Proces zakłada zgłaszanie pomysłów na aktywności, zajęcia w MOS-ie czy też udoskonalenia w infrastrukturze ośrodka.

Towarzyszące procesowi rozwojowe warsztaty dla młodzieży pozwalają pobudzać wyobraźnię, kreatywność i nieszablonowe myślenie w generowaniu pomysłów i dodatkowo pogłębiają wiedzę o samych sobie jako części większej społeczności, mającej wpływ na przestrzeń wspólną.

PoMOSTy to także wsparcie coachingowo-wytchnieniowe dla kadry nauczycielsko-wychowawczej ośrodka, oparte na czterech filarach odporności psychicznej: znajomości własnych potrzeb, budowaniu dobrostanu, świadomości zasobów i odpuszczaniu rozumianym jako samowspółczucie. Grupa leaderska, sprawująca funkcję monitorującą proces wyboru projektów do realizacji, zostaje zaopatrzona w niezbędną wiedzę o budżecie partycypacyjnym oraz narzędzia rozwijania umiejętności komunikacyjnych.

Dzięki dwóm kanałom wsparcia – równolegle prowadzonym warsztatom dla młodzieży i kadry – wzmacniany jest PoMOST relacji, zaufania, dialogu i współpracy mentorsko-liderskiej pomiędzy obiema grupami.



2. Po co, czyli na jakie problemy odpowiada innowacja?

PoMOSTy są próbą praktycznego zmierzenia się z co najmniej kilkoma problemami. Wychowankowie i wychowanki MOS-ów:

- to dzieci i młodzież, której trudne doświadczenia życiowe przeszkadzają we wzrastającym funkcjonowaniu społecznym w domu rodzinnym, w szkole i grupie rówieśniczej,
- często zmagają się z zaniżoną samooceną,
- mają często ograniczone poczucie bezpieczeństwa i idące za tym problemy z nawiązywaniem relacji interpersonalnych.

Z kolei kadra MOS-ów boryka się z wyczerpaniem emocjonalnym, negatywnym postrzeganiem niewłaściwych zachowań podopiecznych oraz poczuciem deficytu kompetencji, spadkiem zapału i energii do podejmowanych nowych działań (poczuciem bezradności), obniżeniem zadowolenia z osiągnięć zawodowych oraz depersonalizacją – obojętnością wobec swoich wychowanków i wychowanek oraz przedmiotowym ich traktowaniem.

3. Do kogo jest skierowana innowacja?

- Wychowankowie i wychowanki młodzieżowych ośrodków socjoterapii.
- Podopieczni i podopieczne świetlic środowiskowych.
- Uczniowie i uczennice szkół publicznych, społecznych, prywatnych.
- Kadra młodzieżowych ośrodków socjoterapii.
- Opiekunowie i opiekunki w świetlicach środowiskowych.
- Nauczyciele i nauczycielki oraz pedagodzy i pedagożki.

4. Kto może ją wdrażać?

- Młodzieżowe ośrodki socjoterapii.
- Organizacje społeczne i inne instytucje zajmujące się wspieraniem młodzieży mierzącej się z trudnymi sytuacjami.
- Świetlice środowiskowe.
- Szkoły publiczne, społeczne i prywatne.

5. Zanim zaczniemy, czyli na co warto zwrócić uwagę na początku?

Innowacja PoMOSTy, a co za tym idzie – proces wdrażania budżetu społeczności MOS-u, może być dla młodzieży ważnym doświadczeniem rozwijającym kompetencje obywatelskie. Istotne jest zaczęcie procesu od zapoznania uczestników z wartościami budżetu partycypacyjnego, nazwanego na potrzeby innowacji budżetem społeczności.

Transparentność

Konieczne jest, aby wszyscy wychowankowie i wychowanki ośrodka mieli dostęp do ustalonego przez grupę liderką regulaminu budżetu społeczności. Powinien być on umieszczony w dostępnym dla każdego miejscu i napisany w przystępnej formie. W kontekście klarowności przekazu warto upewnić się, czy pojęcia związane z budżetem społeczności i przebiegiem procesu są dla wszystkich jasne. Propozycją innowatorek są wykonywane odręcznie przez młodzież plakaty. Transparentność dotyczy również kryteriów rekrutacji oraz wybranego składu grupy liderkiej.

Równość

Równość jest istotną wartością, o której nie można zapomnieć na żadnym z etapów realizacji budżetu społeczności. Dotyczy ona równych praw każdego członka lub członkini bez względu na pełnioną funkcję, wiek czy też płeć. Wszystkie głosy oddane w trakcie wyborów mają taką samą wartość.

Powszechność

Uwzględnienie zasady powszechności w przebiegu ustalania budżetu społeczności można zawrzeć w pytaniach: Kogo jako pomysłodawcy i pomysłodawczynię projektu włączamy w realizację wyżej wymienionego budżetu? Na jakich zasadach i z jaką odpowiedzialnością się to wiąże?

W przypadku pilotażu w realizację zaangażowano całą społeczność szkolną. Oczywiście założenie to nie było realizowane na jednakowym poziomie aktywności oraz odpowiedzialności członków i członkiń społeczności ośrodka. Każdy uczeń i uczennica mieli możliwość zgłoszenia się na cykl warsztatów, w których udział dawał możliwość zgłoszenia projektu do budżetu społeczności MOS-u.

Dobrowolność

Całe przedsięwzięcie ma sens tylko, kiedy założymy, że udział w nim jest dobrowolny. Warto, aby motywacja uczestników i uczestniczek do udziału wypływała z zaciekawienia tematem, a nie była motywowana czynnikami zewnętrznymi, takimi jak na przykład ocena z zachowania.

6. Jak krok po kroku wdrożyć innowację PoMOSTy?

PoMOSTy zakładają działania z trzema grupami:

- z wychowankami i wychowankami MOS-ów,
- z grupą liderką – będącą pomostem łączącym młodzież i dorosłych,
- z kadrą nauczycielsko-wychowawczą.

Zanim rozpoczniemy wdrażanie PoMOSTów, należy:

- określić kwotę budżetu społeczności MOS-u (budżetu partycypacyjnego), jakim dysponujemy,
- zadbać o zróżnicowany skład oraz optymalną liczbę uczestników i uczestniczek w poszczególnych grupach,
- zarezerwować salę na spotkania w MOS-ie, a dla kadry poza ośrodkiem,
- zaplanować ramy czasowe całego przedsięwzięcia, z uwzględnieniem dni wolnych, wycieczek, ferii.

Dzięki informacjom zawartym w poradniku można sprawnie przeprowadzić warsztaty wdrażania budżetu partycypacyjnego, warsztaty z grupą liderką oraz cykl warsztatów wzmacniająco-coachingowych z kadrą. Poradnik ten powinien być jednak traktowany jako mapa, która nadaje kierunek działaniom, a nie sztywny szablon.

Warto pamiętać, że każdy program rozwojowy powinien być zaprojektowany w odpowiedzi na potrzeby uczestników i uczestniczek oraz specyfikę grupy.

Opisane w poradniku metody pracy tworzą zbiór różnorodnych opcji, którymi można umiejętnie żonglować według potrzeb przy opracowywaniu warsztatów. Autorki w czasie pilotażu innowacji korzystały z takich modeli pracy jak: miniwykład, praca samodzielna, praca w parach i grupach, praca z metaforą, storytelling, design thinking, elementy mindfulness oraz elementy improwizacji. Aby wzmocnić atrakcyjność formy i siłę przekazu, używały różnych narzędzi, takich jak kości opowieści (np. „Story Cubes”), fotografie, karty metafor (np. „Fory dla metafor”, „Dixit”), gra „Emocje”, coachingowa gra planszowa „Heros Navigares – Podróż bohatera”, karty sentencji, kartony, kolorowe czasopisma, kredki, mazaki, zabawki z Kinder Niespodzianek, puzzle do gry „Memory”, a nawet olejki eteryczne i cisza. Innowatorki zachęcają do eksperymentowania na tym polu.

Podczas pilotażu innowacji sprawdziło się łączenie dwóch poziomów zróżnicowania pracy, np. racjonalnej analizy, refleksji i wnioskowania przyczynowo-skutkowego z pracą z ruchem, symboliką, rysunkiem i wizualizacją – pobudza to aktywność obydwu półkul mózgowych i przynosi zaskakujące efekty uczestnikom i uczestniczkom.

6.1. Młodzież w Młodzieżowym Ośrodku Socjoterapii

Promocja innowacji w MOS-ie – spotkania informacyjne dla młodzieży

Pierwszym krokiem jest zadbanie o to, aby informacja o planowanych działaniach dotarła do jak największej liczby potencjalnie zainteresowanych osób ze społeczności MOS-u. Zwiększa to szansę zaangażowania w innowację takich wychowanków, którzy zazwyczaj nie biorą udziału w dodatkowych aktywnościach, z uwagi na nieśmiałość, wycofanie społeczne lub występujące trudności w zachowaniu.

Podczas spotkania informacyjnego warto w przystępny sposób opisać tematykę innowacji i zadbać o to, aby wyjaśnić bardziej zawiłe terminy, takie jak partycypacja, innowacja oraz budżet. Do tego celu wykorzystać można proste grafiki na flipchartach oraz ćwiczenia w mniejszych podgrupach. W trakcie warsztatu można przeprowadzić kilka gier i ćwiczeń, które zarysują klimat i sposób prowadzenia kolejnych spotkań. Dzięki temu młodzież może zapoznać się z atmosferą działania oraz dowiedzieć się, na co się decydują, jeśli zapiszą się na cykl warsztatów. Istotne jest też omówienie zasad, którymi się kierujemy od rozpoczęcia aż do momentu ukończenia innowacji.

Warto wspomnieć o zasadach dotyczących budżetu społeczności MOS-u, wspomnianych w poprzednim rozdziale (transparentność, równość, powszechność, dobrowolność), a także o zasadach dotyczących pracy w grupie, które obowiązują podczas kolejnych warsztatów. Cenne będzie także omówienie korzyści, jakie wiążą się z udziałem w projekcie.

Warto pamiętać, aby przekazać uczniom i uczennicom, że ich zaangażowanie w powstawanie projektów może mieć realny wpływ na społeczność ośrodka. Ważne, aby nakreślić, z czym wiąże się ich rola w innowacji i w jaki sposób mogą wziąć udział w cyklu warsztatów dla młodzieży lub grupy liderkiej. Dokładne scenariusze przykładowych ćwiczeń znajdują się w scenariuszach w drugiej części poradnika.

Rekrutacja wychowanków do udziału w innowacji

Rekrutacja powinna być otwarta i transparentna. Warto, aby to uczniowie i uczennice samodzielnie podjęli decyzję o udziale w warsztatach.

Może to wpłynąć na różnorodność grupy i zaktywizowanie osób mniej zaangażowanych.

Dobłą praktyką jest poproszenie uczniów i uczennic o zapisanie się na listę tuż po zakończeniu spotkania informacyjnego. W ten sposób można trafić do większej liczby potencjalnych chętnych, którzy niejako pod wpływem pierwszego wrażenia zdecydują się wziąć udział w całym cyklu warsztatów.



Warsztaty

Każde warsztaty powinny mieć podobny schemat działania, który da uczestnikom i uczestniczkom poczucie bezpieczeństwa, a prowadzącym może ułatwić projektowanie scenariuszy spotkań. Dobrze, żeby warsztaty były prowadzone przez dwie osoby, które mogą uzupełniać się merytorycznie i dzielić obowiązkami.

W pilotażu każdy z warsztatów rozpoczynał się „rundką”, podczas której uczestnicy i uczestniczki mówili, w jakim są nastroju i jakie są ich potrzeby

danego dnia. Był to cenny komunikat od grupy, który pomógł na bieżąco wprowadzać drobne modyfikacje w planie zajęć. Po „rundce” przeprowadzane były dwa, trzy ćwiczenia, które pomagały pobudzić kreatywność uczestników i uczestniczek. W tym punkcie warto skorzystać z gier z elementami design thinking, które wspierają w poszukiwaniu mniej oczywistych rozwiązań.

Sprawdzają się też zadania, które wymagają współpracy, a czasem zdrowego współzawodnictwa. W tego rodzaju ćwiczeniach warto pytać uczestników i uczestniczki warsztatu o ich osobiste odczucia. Wspomaga to ich kompetencje w komunikacji i skłania do refleksji o działaniu w zespole.

Kolejnym istotnym elementem jest **przeprowadzenie zajęć w atrakcyjny i przystępny sposób.**

Jeśli koncentrujemy się na przyjmowaniu i dawaniu informacji zwrotnej do zgłaszanych pomysłów, to warto wprowadzić takie ćwiczenia, które wymagają innego myślenia niż „czarno-białe” czy też uwzględnienia potrzeb różnych grup – potencjalnych odbiorców i odbiorczyń wygranego projektu.

Warto pamiętać, aby scenariusz zajęć nie był zbyt wymagający i aby możliwe było utrzymanie koncentracji w grupie. Warto zadbać o wprowadzenie energizerów – ćwiczeń aktywizujących, których przykłady znajdują się w scenariuszach warsztatów.

Cykl warsztatów dla młodzieży MOS-u objął około pięciu spotkań w dwugodzinnych blokach lekcyjnych.

Generowanie pomysłów

Na tym etapie istotne jest wzmocnienie uczestników i uczestniczek warsztatów. Z doświadczenia innowatorek wynika, że wśród osób biorących udział w warsztatach, zwłaszcza w tym momencie, może pojawić się nieśmiałość oraz brak wiary we własną sprawczość. Warto zadbać o potrzeby każdego z osobna. W pilotażu innowacji młodzież miała różne interesujące pomysły: od zakupów sprzętu sportowego przez założenie sklepiku szkolnego po modernizację boiska, sali komputerowej i świetlicy.

Warto pamiętać, że nie każdy będzie w stanie opowiedzieć się o swoim pomysle na forum grupy. Dla części uczestników i uczestniczek trudnością może być z kolei doprecyzowanie pomysłu. Warto poświęcić czas w trakcie warsztatu zarówno na pracę indywidualną, jak i pracę w grupie.

Spisywanie pomysłów

Podczas spisywania pomysłów przydatne są przygotowane wcześniej formularze. Można rozdać je uczestnikom i uczestniczkom podczas warsztatu. Język oraz strona graficzna formularzy powinny przyciągać uwagę, być atrakcyjne, ale przede wszystkim czytelne. Spisywanie pomysłów warto rozpocząć w momencie, kiedy młodzież ma już klarowną wizję swojego pomysłu. Przydatne może być wykorzystanie wniosków z ćwiczenia Walta Disneya (opisanego w scenariuszach, w module III części „Budujemy PoMOSTy”), w którym uczniowie i uczennice mają szansę poddać swoje pomysły analizie z różnych perspektyw.

Warto pamiętać, aby formularze były krótkie i zachęcające uczestników i uczestniczki do wypełniania ich treściami, które potem ułatwią tworzenie plakatów.

Konsultacje indywidualne

Jest to istotna część całego procesu, zwłaszcza jeśli na warsztatach zabrakło czasu na doprecyzowanie pomysłów lub pojawiły się trudności przy uzupełnianiu formularzy. Można zaproponować konsultacje indywidualne na obydwu etapach w zależności od dostępności prowadzących i potrzeb uczestników oraz uczestniczek warsztatów. Prowadzący powinni być wsparciem dla młodzieży w wyszukaniu niezbędnych materiałów do realizacji zgłaszanych pomysłów oraz przygotowania ich kosztorysu. Konsultacje indywidualne mogą być pomocne dla uczestników i uczestniczek nieobecnych na spotkaniu na temat generowania pomysłów lub podczas wypełniania formularzy.

Promocja projektów do budżetu społeczności MOS-u

W przypadku pilotażu stworzenie plakatów (poza formularzem) było koniecznym warunkiem zgłoszenia projektu. Warto rozpocząć tworzenie plakatów tuż po wypełnieniu formularzy i zadbać o to, aby plakaty były rozwieszane w widocznych i dostępnych miejscach ośrodka. Istotnym



elementem promocji, zorganizowanym w pilotażu przez grupę liderką była prezentacja projektów przez ich autorów i autorki na spotkaniu społeczności. W miarę możliwości można urozmaicić któryś z warsztatów o ćwiczenia, które oswoją i przygotowują młodzież do wystąpień publicznych.

6.2. Kadra opiekuńczo-wychowawcza MOS-u

Promocja projektu wśród kadry MOS-u – spotkanie informacyjne

Na spotkaniu informacyjno-promocyjnym warto zaprezentować kadrze MOS-u idee, wartości i etapy innowacji społecznej oraz ofertę wsparcia rozwojowego dla kadry, przygotowaną z myślą o potrzebach danej placówki.

Warto pamiętać, aby przed rozpoczęciem działania zrobić wywiad środowiskowy na temat potrzeb, problemów i oczekiwań, z jakimi mierzy się konkretny MOS. Ważne jest, aby opowiedzieć kadrze o tym, jak przebiegło spotkanie z młodzieżą z MOS-u i na czym polegało, oraz przybliżyć im konstrukcję budżetu partycypacyjnego, ścieżkę jego wprowadzania oraz korzyści, jakie płyną dla każdej z grup uczestniczących w projekcie. Spotkanie może mieć formę wykładowo-warsztatową, która przybliży angażujący charakter całego projektu oraz sposób współpracy. Kadra powinna mieć możliwość wyrażenia swoich potrzeb i oczekiwań względem projektu. Zebrane informacje można wykorzystać w trakcie spotkań z opiekunami, które będą miały na celu zainteresowanie udziałem osoby spośród kadry opiekuńczo-wychowawczej.

Cykl warsztatów wzmacniająco-coachingowych

Innowatorki proponują, aby cykl warsztatów wzmacniająco-coachingowych dla kadry nauczycielsko-wychowawczej MOS-u objął około sześciu spotkań w trzygodzinnych blokach. W miarę możliwości spotkania powinny być realizowane poza MOS-em, w przestrzeni sprzyjającej wytchnieniowemu charakterowi całego cyklu. Warto, aby spotkania z kadrą prowadzone były średnio co dwa, trzy tygodnie, tak aby zachować ciągłość całego procesu. Przy projektowaniu modułów uwzględnić należy potrzeby uczestniczek i uczestników, które zostały przedstawione podczas spotkania informacyjno-promocyjnego.

Dwuetapowy cykl warsztatów

W pierwszym etapie – adekwatnie do potrzeb i oczekiwań – należy skupić się na zbudowaniu poczucia bezpieczeństwa i zaufania w grupie. Taka atmosfera ułatwia dzielenie się swoimi doświadczeniami i niejednokrotnie trudnymi historiami, zarówno z obszaru zawodowego,



jak i osobistego. Kadra MOS-u z uwagi na stres i obciążenie dużą odpowiedzialnością jest grupą szczególnie zagrożoną wypaleniem zawodowym. Dlatego warto podjąć działania nad stworzeniem przyjaznego środowiska i wyposażeniem uczestników i uczestniczek w narzędzia, które umożliwią im wzajemną pomoc – na kształt grupy wsparcia. Swobodna przestrzeń do rozmów na temat trudności i barier, z jakimi zmagają się w codziennej pracy, jest jedną z największych wartości tego procesu.

W czasie pilotażu innowatorki pierwsze 15–20 minut spotkań przeznaczały na luźne rozmowy przy herbacie i małym poczęstunku. Taki swobodny czas pomagał spokojnie osadzić się w kontekście warsztatów po całym dniu intensywnej pracy.

Cykl warsztatów jest okazją do budowania odporności psychicznej, której cztery elementy stanowią równocześnie cztery filary PoMOSTu. Są to: potrzeby, dobrostan, zasoby i odpuszczenie, czyli samowspółczucie.

Schemat spotkań oparty był w pilotażu na grze coachingowej „Heros Navigares – Podróż bohatera”, która wykorzystuje wiele różnych metod pracy grupowej i indywidualnej, pracę z metaforą, ukrytą w kartach, słowach i archetypach oraz ćwiczenia manualne. Gra jest narzędziem opcjonalnym, warto jednak wykorzystać w pracy siłę metafory, która dobrze działa na wyobraźnię.

Najważniejsze podczas konstruowania całego cyklu jest, aby podczas realizacji poszczególnych spotkań odpowiadać na potrzeby uczestników

i uczestniczek przy jednoczesnym wyposażaniu ich w wiedzę i umiejętności wzmacniania odporności psychicznej. Niezbędnym elementem każdego spotkania są również ćwiczenia skupiania się na tym, co jest istotne, „tu i teraz”. Pomagają one zrozumieć znaczenie prowadzenia spokojnego oraz harmonijnego dialogu wewnętrznego z samym sobą.

Warto pamiętać, że coachingowe narzędzia stosowane podczas spotkań mają na celu wsparcie uczestników oraz uczestniczek w poszerzeniu perspektywy i samoświadomości, autentycznym wyrażaniu emocji z poszanowaniem granic innych, wzajemnej wymianie i kompatybilności zasobów oraz zapoznawaniu się dynamiką zmiany.

W drugim etapie warto poświęcić czas refleksji nad procesem zwiększania samodzielności wychowanków – odnieść się do korzyści i zagrożeń związanych z oddawaniem sprawczości młodym ludziom i budowaniem pomostu między dyrektywnym a mentorsko-liderskim podejściem wychowawczym, które sprzyja młodzieży w odzyskiwaniu kontroli nad własnym życiem. Przydatne może być zapoznanie się z teorią przywództwa sytuacyjnego Kena Blancharda oraz metodą job craftingu i przeniesienie ich elementów na kontekst opiekuńczo-wychowawczy. Jako studium przypadku podczas pilotażu innowatorkom posłużyła lekka i żartobliwa opowieść o nabywaniu umiejętności i wiedzy przy zmiennej motywacji przez sympatyczną pandę Po z bajki „Kung Fu Panda”. W ten sposób użycie humoru może pomóc w przekazywaniu trudniejszych treści.

6.3. Grupa liderska

Rekrutacja do grupy liderskiej

Podczas spotkania informacyjnego dla społeczności MOS-u należy przedstawić rolę grupy liderskiej w całym procesie warsztatowym oraz omówić zadania, które będzie wykonywać.

Rekrutacja powinna mieć formułę otwartego naboru, a jej kryteria powinny być jak najbardziej precyzyjne i dostosowane do potrzeb i możliwości grupy.

W przypadku pilotażu osoby chętne do dołączenia do grupy liderskiej proszone były o wysłanie filmiku – wizytówki, zawierającej odpowiedzi na następujące pytania:

- Jakie jest twoje imię lub ksywa oraz jakie są twoje zainteresowania?
- Gdybyś miał(a) opisać siebie za pomocą gadżetu, który oddaje twoje cechy, to co by to było?

- Dlaczego chcesz być w grupie leaderskiej lub dlaczego mamy wybrać właśnie siebie?
- Istotne jest, aby w kryteriach określić długość filmu i ostateczny termin wysłania zgłoszenia.

Skład grupy leaderskiej powinien zapewnić uczniom i uczennicom równowagę względem osób dorosłych. W procesie edukacji młodzież nie ma wielu okazji do współpracy na równych prawach z gronem nauczycielskim. Taka eksperymentalna formuła wymaga od prowadzących dużej uważności w monitorowaniu procesu grupowego.

W przypadku pilotażu do grupy leaderskiej trafiło dwóch uczniów, jedna uczennica, nauczycielka, nauczyciel oraz jedna osoba z administracji. Innowatorki sugerują, żeby zwiększyć proporcję uczennic i uczniów tak, aby to młodzież mogła wziąć większą odpowiedzialność za przebieg całego procesu.

Warsztaty

Już na początku, podczas ustalania terminów warsztatów, warto zaplanować cały cykl spotkań tak, aby odbywały się regularnie, co pozytywnie wpłynie na frekwencję grupy. W przypadku warsztatów dla grupy leaderskiej ważne jest, aby znaleźć termin dogodny dla wszystkich trzech grup: młodzieży, kadry nauczycielsko-wychowawczej i pracownika bądź pracownicy administracyjnej. Podczas pilotażu przeprowadzono cztery warsztaty po trzy godziny każdy. Formuła warsztatów przypominała tę ze spotkań z wychowankami i uwzględniała rundkę rozpoczynającą spotkanie, zadania rozgrzewkowe, część merytoryczną związaną z tematem spotkania oraz przerwywniki pozwalające złapać nową energię.

Stworzenie regulaminu i harmonogramu działań

Na pierwszym spotkaniu, poza stworzeniem kontraktu współpracy (zasady obowiązujące w danej grupie, które warto wdrożyć już na samym początku), dobrze, żeby powstał też regulamin budżetu społeczności MOS-u.

Kilka wskazówek, które mogą pomóc w stworzeniu przejrzystego regulaminu:

■ KTO?

Kto może zgłaszać projekty? Ile osób maksymalnie może liczyć grupa składająca projekt? Czy można pracować nad projektem indywidualnie?

■ CO?

Jakie projekty można zgłaszać? Czy projekt powinien być realizowany na terenie ośrodka, czy może obejmować działania poza ośrodkiem?

■ DLA KOGO?

Dla kogo przeznaczony jest projekt? Czy uwzględni on całą społeczność MOS-u? Czy projekt może być kierowany tylko do poszczególnych grupy w ośrodku?

■ JAK?

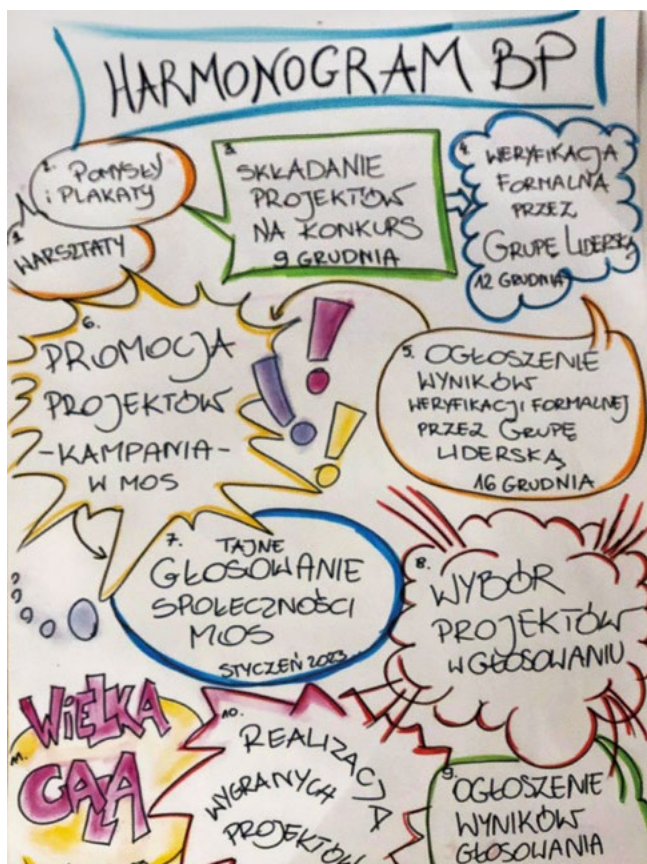
Jak zgłosić projekt i w jaki sposób powinien zostać wypełniony formularz zgłoszeniowy? W jaki sposób przebiega weryfikacja projektów?



Gotowy regulamin należy umieścić w dostępnym i widocznym miejscu w MOS-ie. Język w regulaminie powinien być zrozumiały również dla młodszych dzieci.

Harmonogram działań budżetu społeczności MOS-u trzeba dostosować do możliwości czasowych osób składających projekty oraz grupy liderkiej i upewnić się, że etapy działania określone w regulaminie są możliwe do realizacji w czasie.

Pomocne może okazać się wykorzystanie strategii planowania wstecz według Kurta Vonneguta (opisanej w scenariuszach, w module III części poświęconej grupie liderkiej).



Weryfikacja projektów

Wskazanie projektów, które zostaną dopuszczone do powszechnych wyborów społeczności MOS-u, to jeden z kluczowych momentów procesu. Na ten krok należy zaplanować wystarczającą ilość czasu, umożliwi to rzetelne sprawdzenie zgodności wniosków z regulaminem i pozwoli ocenić składane projekty sprawiedliwie i bezstronnie. Jeśli któryś z projektów nie spełnia wyznaczonych w regulaminie kryteriów, można dać autorom możliwość poprawienia formularza zgłoszeniowego lub uzupełnienia luk w wyznaczonym terminie (taką ewentualność dobrze wcześniej uwzględnić w regulaminie). Sposób selekcji może wpłynąć na odbiór innowacji w społeczności MOS-u, dlatego warto zastanowić się, za pomocą jakich dróg lub mediów komunikować o weryfikacji projektów i podjętej decyzji. Należy pamiętać, że złożenie pomysłu zapewne wiązało się z dużym wysiłkiem i odwagą autorów, i zadbać, aby w informacji zwrotnej (w przypadku ewentualnych poprawek do formularza zgłoszeniowego) docenić wkład osoby, która złożyła projekt.



Organizacja ogólnodostępnych wyborów projektów na budżet

Na tym etapie zaangażowana będzie cała społeczność, która zadecyduje o wyborze projektu, i ta decyzja powinna być podjęta w sposób świadomy. Przed rozpoczęciem głosowania można przypomnieć tytuły projektów i omówić je w kilku słowach, a także opowiedzieć o zasadach głosowania. Udział w wyborach jest dobrowolny i każda osoba oddaje taką samą liczbę głosów. W pilotażu innowacji zwycięskim pomysłem okazał się projekt na organizację sklepiku w MOS-ie. Wybory wzbudziły dużo entuzjazmu jako ważne wydarzenie w życiu społeczności.

Warto pamiętać, że dla grupy liderkiej organizacja wyborów może być wyzwaniem, dlatego warto dokonać podziału ról i obowiązków.

Ogłoszenie wyników i realizacja zwycięskich projektów

Ostatnim zadaniem, po wyłonieniu zwycięskiego projektu, będzie powiadomienie zwycięzcy o jego wygranej, a następnie przekazanie tej informacji całej społeczności. Zwycięzcę można na przykład zaprosić na spotkanie grupy liderkiej i wręczyć dyplom. Spotkanie może być też okazją do rozmowy nad dalszymi krokami do wdrożenia projektu.

Warto pamiętać, aby podobnie jak przy weryfikacji projektów docenić osoby, których pomysły nie zajęły pierwszego miejsca. Warto chociaż słownie docenić wysiłek i pracę pozostałych uczestników procesu.

6.4. Jak celebrować zrealizowaną innowację?

Wielka gala

W świętowanie zrealizowania innowacji można włączyć całą społeczność. Autorki proponują, aby ostatnie spotkanie było momentem zatrzymania, celebracją podróży oraz docenieniem włożonych wysiłków i starań wszystkich uczestniczek i uczestników, a także aby miało kreatywną formę.

W pilotażu podczas podsumowania przypomniano najpierw wszystkie zrealizowane działania, złożone projekty, pogratulowano wytrwałości, odwagi i kreatywności wychowankom MOS-u, a następnie zaproszono wszystkich obecnych do zabaw teambuildingowych. Gry kooperacyjne sprawiły dużo radości i satysfakcji. Na zakończenie całego procesu warsztatowego zaproponowano kadrze MOS-u pracę z kolażem. Miała ona skłonić do refleksji, przemyśleń i odkrywania filarów własnej tożsamości. Motywem przewodnim warsztatu może być np. wizja kolejnego roku zawodowo-prywatnego, stworzona z wykorzystaniem japońskiego konceptu ikigai, czyli budowania życia i pracy wokół poczucia sensu.

Warto pamiętać, że celebrowanie to też czas na podzielenie się przemyśleniami i doświadczeniami, a także wspólne przyjrzenie się zmianie, która zaszła w poszczególnych grupach uczestników i uczestniczek na poziomie wiedzy, umiejętności i zachowania. Warto wspólnie zastanowić się, jak te wszystkie elementy wpłyną na kolejne kroki i działania wychowanków i kadry.

7. Wnioski i wskazówki po pilotażu

Na podstawie doświadczeń zgromadzonych w trakcie pilotażu innowacji wydaje się, że PoMOSTy mogą być wdrażane w trzech wersjach, w zależności od potrzeb i potencjału finansowo-personalnego, jakim dysponuje instytucja.

Wersja pełna: realizacja innowacji na wszystkich trzech płaszczyznach – praca z młodzieżą, grupą liderką i kadrą opiekuńczo-wychowawczą. Elementem dopełniającym proces i wyróżniającym go jest objęcie kadry pełnym wsparciem coachingowo-wytchnieniowym.

Wersja pośrednia: realizacja innowacji na wszystkich trzech płaszczyznach – praca z młodzieżą, grupą liderką i kadrą opiekuńczo-wychowawczą, ale liczba warsztatów dla kadry ogranicza się do jednego lub dwóch spotkań

poruszających tematykę przywództwa sytuacyjnego i poznania zalet mentoringu.

Wersja podstawowa: realizacja innowacji funkcjonuje tylko na płaszczyźnie pracy z młodzieżą i grupą liderką, która spełnia główny cel innowacji – wprowadzenie budżetu partycypacyjnego, wzmocnienie poczucia wpływu, sprawczości i kompetencji komunikacyjnych oraz współpracę przedstawicieli i przedstawicielek kadry w ramach grupy liderkiej.

O czym warto szczególnie pamiętać?

Z perspektywy budowania PoMOSTów szczególnie ważne jest, aby:

- zadbać o zapał i entuzjazm przy wdrażaniu całego przedsięwzięcia,
- zapewnić środki finansowe na realizację zwycięskich projektów,
- zorganizować kilka spotkań informacyjnych z udziałem mniejszej grupy wychowanków i wychowanek,
- prowadzić regularne spotkania w odstępie dwóch tygodni dla wychowanków i wychowanek, comiesięczne spotkania z grupą liderką i codwutygodniowe spotkania coachingowo-wytchnieniowe dla kadry,
- zadbać o to, by w grupie liderkiej przeważali wychowankowie i wychowanki; większa liczba dzieci i młodzieży wzmacnia ich głos i poczucie sprawczości dzięki podejmowanym decyzjom,
- zorganizować kampanię promującą projekty w ramach budżetu partycypacyjnego,
- prowadzić warsztaty dla młodzieży w tandemie,
- różnicować i uatrakcyjnić metody pracy.

8. Czy to działa, czyli jak innowacja pomaga odbiorcom?

PoMOSTy, których zaletą jest praca na zasobach i potencjale młodzieży, w dłuższej perspektywie pozytywnie wzmacniają oddziaływanie wychowawcze. Przyczyniają się do wyposażania wychowanków i wychowanek MOS-ów w narzędzia, które ułatwią im funkcjonowanie w dorosłym życiu jako osoby samodzielne, świadome swoich mocnych stron, wierzące w siebie oraz swój wpływ na własne życie i otaczającą rzeczywistość.

Aby rzeczywiście młodzież mogła osiągnąć taką dojrzałość, potrzebna jest oczywiście wieloletnia praca opiekuńczo-wychowawcza, a nie pojedyncze wsparcie. Niemniej jednak realizacja PoMOSTów pokazała, jak wiele korzystnych doświadczeń wniosły one do życia całej społeczności MOS-u.

Dla młodzieży to proces rozwojowy, który umożliwia im:

- zaangażowanie się w takim stopniu, by do końca zrealizować zadania, których się podjęli „od marzenia do spełnienia – od pomysłu do realizacji” – udział w warsztatach, przygotowanie projektów, organizacja wyborów, realizacja projektów;
- uzyskanie poczucia, że mają wpływ na otaczającą ich rzeczywistość;
- uzyskanie poczucia odpowiedzialności za ośrodek i pozostałych wychowanków i wychowanki;
- uzyskanie poczucia, że poprzez zaangażowanie i działanie są w stanie poradzić sobie z wymagającym wyzwaniem, jakim jest realizacja całego procesu głosowania (grupa lidarska) lub przygotowanie pojedynczego projektu (wnioskodawcy);
- współpracę z innymi w sposób efektywny i w atmosferze życzliwości;
- lepsze rozumienie i nazywanie swoich emocji;
- opowiadanie o sobie poprzez pryzmat swoich mocnych stron.

Oni dzięki temu mają namacalny dowód, że są jeszcze inni ludzie, że są inne działania, w których tak się funkcjonuje. To jest taka chwila, kiedy mogą zobaczyć, że jest coś innego do wyboru. Takie działania zewnętrzne są bardzo wspierające dla całego procesu terapeutycznego.

wychowawczyni w MOS-ie

Dla kadry MOS-u to proces wytchnieniowy, który pozwolił jej:

- stworzyć bezpieczną przestrzeń wymiany doświadczeń i refleksji,
- uwolnić się od ciężaru emocjonalnego i rozładować napięcia,
- poznać narzędzia pomocne w zapobieganiu wypaleniu zawodowemu,
- poznać narzędzia poszerzające perspektywę, tj. myślenie pytaniami, myślenie o potrzebach, zasobach, pracę z metaforą,
- poznać lidarsko-mentorski styl zarządzania i wdrożyć wybrane elementy w swojej praktyce zawodowej.

To jest w ogóle trafione, bo ludzie pracujący w takich miejscach bardzo potrzebują wsparcia. Takiego czasu na nawet głupie zabawy, na jakieś odprężenie, właśnie na wgląd w siebie. To jest dla mnie bardzo ważne, bo jesteśmy zaniedbani pod tym względem.
wychowawczyni w MOS-ie

PoMOSTy mogą skutecznie wspierać proces rozwijania samoregulacji emocji i zachowań, który odbywa się w placówkach takich jak młodzieżowe ośrodki socjoterapii.

9. Ile kosztuje innowacja PoMOSTy?

Przeprowadzenie warsztatów w pełnej wersji wymaga środków na:

- realizację pomysłu, który wygra, np. 5000 zł,
- materiały papierniczo-plastyczne, gry i narzędzia wykorzystywane na zajęciach,
- poczęstunki dla uczestników i uczestniczek,
- wynajęcie sali na warsztaty dla kadry ośrodka,
- wynagrodzenie doświadczonych osób prowadzących warsztaty.

W przypadku prowadzenia warsztatów w pełnej wersji miesięczny koszt wynosił ok. 4000 zł. Projekt trwał 6 miesięcy.

Oczywiście są to koszty szacunkowe i mogą ulec zmianie w zależności od zasobów personalno-materialnych, jakimi dysponuje dana placówka lub z jakich może skorzystać (np. bezpłatna sala, materiały warsztatowe).

10. Kto za tym stoi, czyli o autorkach innowacji



Ludmiła Kruszewska – pomysłodawczyni innowacji PoMOSTy, animatorka kultury, pracowniczka młodzieżowa, absolwentka sztuk społecznych (2021) oraz kulturoznawstwa (2018) na Uniwersytecie Warszawskim. W pracy bliska jest jej idea zaangażowania do działania grup lokalnych, młodzieży oraz społeczności zagrożonych wykluczeniem. Zależy jej, aby to od społeczności wychodził impuls tworzenia i mówienia o sobie swoim własnym głosem. Obecnie pracuje na warszawskiej Pradze z dziewczynami pochodzącymi z trudnych środowisk.

Karina Cienciała – psycholożka, trenerka rozwoju osobistego, coachyca, innowatorka. Od wielu lat towarzyszy młodym ludziom w procesie dorastania i rozwoju. Wierzy, że odzyskiwanie sprawczości i decyzyjności zaczyna się od wzmacniania poczucia własnej wartości, a każda zmiana od akceptacji. Istotą jej podejścia do rozwoju jest budowanie motywacji i zaangażowania poprzez odkrywanie swoich wartości, potrzeb i możliwości. Jej doświadczenie we wspieraniu osób narażonych lub dotkniętych wypaleniem zawodowym, szczególnie wśród osób wykonujących pracę skoncentrowaną na niesieniu pomocy innym, zaskutkowało wyposażeniem innowacji również w narzędzia budowania odporności psychicznej dla kadry opiekuńczo-wychowawczej.

11. Kontakt i więcej informacji

Ludmiła Kruszewska

+48 513 291 742

milkakruszewska@gmail.com

Karina Cienciała

+48 531 712 288

karina.cienciala@gmail.com

Maria Lewandowska-Woźniak

Inkubator pomysłów prowadzony przez Fundację Stocznia

innowacje@stocznia.org.pl

(22) 378 39 73

Więcej informacji znajduje się na stronie:

<https://inkubatorpomyslow.org.pl/innowacja/pomosty>.

Załączniki.

Scenariusze, koncepty i narzędzia

1. Młodzież z młodzieżowego ośrodka socjoterapii

1.1. Spotkanie informacyjno-promocyjne MOS-u „Jak budować PoMOSTy?”

Czas trwania:

3 h

Cele:

- zainteresowanie uczestników i uczestniczek,
- zachęcenie do czynnego udziału w innowacji,
- zbudowanie atmosfery bezpieczeństwa,
- zaprezentowanie idei, etapów innowacji.

Narzędzia:

- laptop, wi-fi, rzutnik, filmik z YouTube'a o budżecie partycypacyjnym: <https://www.youtube.com/watch?v=vzn5AZwW-E8&t=63s>,
- materiały dla trenerek i trenerów, uczestniczek oraz uczestników, lista obecności,
- flipcharty, długopisy, podkładki, mazaki, markery, kredki, plastelina, karty coachingowe.

Przebieg spotkania

1. Prezentacja trenerek – powitanie, przedstawienie się i tematu szkolenia

Trenerzy bądź trenerki witają się i przedstawiają w kontekście swojego doświadczenia związanego ze współpracą z młodzieżą, pracą metaforą, design thinkingiem i innowacjami społecznymi.

Prezentacja odpowiada na takie pytania jak: Po co tu jesteśmy? Co będziemy robić? Jaka jest nasza rola? Jaka jest rola uczennic i uczniów?

2. Energizer – wyliczanka „1, 2, 3 – słowo, dźwięk, gest” (praca w parach)

Osoba A i B stoją naprzeciwko siebie i liczą naprzemiennie do trzech.

Po kilku próbach zastępują słowo „jeden” innym słowem, np. „pies”, ale dalej

wyliczają „dwa” i „trzy”. Po kilku próbach zastępują również słowo „dwa” jakimś wymyślonym gestem, np. obrotem w prawo i dalej wypowiadają „trzy”. Po kolejnych próbach zastępują również i słowo „trzy” dźwiękiem, np. „brrrrr”, czyli ostatecznie osoba A mówi „pies”, osoba B wykonuje obrót w prawo, osoba A wydaje dźwięk „brrrrr”, a wtedy osoba B mówi słowo „pies” itd.

3. Ćwiczenie „Muzeum Korkociągów” (burza mózgów, praca w grupach)

Trenerka bądź trener łączy uczestniczki i uczestników w mniejsze grupy (odliczają oni do trzech lub korzystają z kolorowych karteczek). Następnie mówi: „Zapewne niewielu z was wie, że we Lwowie istnieje Muzeum Słoniny, w Nowym Delhi Muzeum Toalet, a w angielskim Leeds Muzeum Psich Obroży. Wymyślcie kilka nowych, nieistniejących jeszcze muzeów. Które z nich najbardziej chcielibyście odwiedzić?”.

Przykłady:

- Muzeum Uczniowskich Ściąg,
- Muzeum Rysunków Powstałych Wtedy, Gdy Człowiek Się Nudzi,
- Muzeum Korkociągów.

Dodatkowe pomysły:

- W grupach, w których uczestnicy wymyślali muzeum, mają za zadanie stworzyć historię o nim na podstawie wybranego przedmiotu. Każda z osób przekazuje go dalej, wymawiając tylko jedno słowo, które się z nim kojarzy, i w taki sposób generowana jest cała historia. Przedmiot należy traktować, jak gdyby parzył, więc nie można go za długo trzymać w rękach.
- Jeżeli jest taka możliwość i chęć ze strony uczestniczek i uczestników, to prosimy reprezentantów grup o wyjście na środek i ułożenie wspólnej historii.

4. Ćwiczenie „Innowacja” (burza mózgów)

Trener lub trenerka lub uczestniczki i uczestników o podawanie skojarzeń, związanych ze słowem „innowacja”. Następnie zapisuje je na flipcharcie lub dużym arkuszu papieru. Podaje również propozycje skojarzeń na karteczkach samoprzylepnych. Uczestnicy eliminują te, które wydają im się najbardziej niepasujące do prawidłowej definicji.

5. Ćwiczenie „Budujemy miasto” (partycypacja, praca w grupach)

Przy użyciu karteczek samoprzylepnych trenerzy prezentują mechanizm dotyczący sprawczości mieszkańców w mieście. Uczestnicy mogą zostać w tych samych grupach. Ich kolejnym zadaniem jest zaproponowanie rozwiązań, które uczynią poszczególne dzielnice bardziej atrakcyjnymi. Trenerka bądź trener opowiada bajkową historyjkę o królu lub burmistrzu miasta, który oddał pulę pieniędzy mieszkańcom. Każda z grup otrzymuje temat przewodni i docelowych odbiorców, którym są służyć mają ulepszenia.

Przykład: Zaniedbany skwer przy zbiegu ulic, gdzie mieszczą się domki jednorodzinne.

Odpowiedzi: Plac zabaw, siłownia plenerowa, ogród społecznościowy i wiele innych miejsc mniej schematycznych. W trakcie zadania trenerzy koordynują i wspomagają pracę w grupach. Proszą, aby uczestnicy zastanowili się nad tym, dlaczego takie rozwiązania są ważne dla grupy odbiorców.

6. Ćwiczenie „Partycypacja – krzyżówka” (burza mózgów)

Uczestnicy losują i odgadują hasła.

7. Ćwiczenie „Co by było gdyby?” (rzucanie piłką)

Trener lub trenerka zaprasza grupę do myślenia poza schematami i puszczenia wodzy fantazji. Uczestnik bądź uczestniczka rzuca do drugiej osoby piłkę lub maskotkę, zadając pytanie zaczynające się od: „Co by było, gdyby...?”. Rozpocząć może trener, rzucając piłkę z pytaniem: „Co by było, gdyby wiosna w Polsce trwała 8 miesięcy?”.

Przykłady pytań uczestników:

- Co by było, gdyby każdy człowiek umiał grać na skrzypcach?
- Co by było, gdyby zlikwidowano prawo jazdy?

Osoba, która złapała piłkę, stara się kreatywnie odpowiedzieć na pytanie, po czym rzuca ją dalej, zadając kolejne pytanie.

Alternatywna wersja: Kolejni uczestnicy zadają pytania, a zadaniem całej grupy jest przeanalizowanie, co stałoby się, gdyby miała miejsce określona sytuacja.

8. Prezentacja etapów innowacji:

- rekrutacja uczestników i uczestniczek do 3 grup,
- powołanie grupy lidarskiej i stworzenie regulaminu,

- warsztaty: generowanie pomysłów, pisanie i składanie projektów,
- weryfikacja projektów przez grupę liderką,
- promocja projektów,
- głosowanie społeczności i wybór projektów,
- ogłoszenie wyników i realizacja zwycięskich projektów,
- spotkanie podsumowujące.

9. Prezentacja dotycząca zasad współpracy i dołączenia do projektu:

- trzy grupy odbiorców (młodzież, kadra, grupa liderka),
- równość, transparentność, powszechność, dobrowolność,
- sposób rekrutacji: filmik zgłoszeniowy – wideowizytówka zawierająca imię kandydata lub kandydatki, zainteresowania, opis (np. za pomocą gadżetu) i odpowiedź na pytanie: „Dlaczego chcesz być w grupie liderka i dlaczego mamy wybrać właśnie ciebie?”. Długość filmiku nie powinna przekraczać jednej minuty. Należy także określić termin i sposób przyjmowania zgłoszeń.

10. Podsumowanie

Na YouTube znaleźć można filmy, które pokazują, jak taki projekt przebiegał w innych szkołach, na przykład „Szkolne budżety partycypacyjne” fundacji SocLab.

11. Runda końcowa

Podsumowanie szkolenia – co się komu podobało na spotkaniu?

1.2. Budujemy PoMOSTy – moduł I

Czas trwania:

3 h

Cele:

- zbudowanie bezpieczeństwa i zaufania w grupie,
- zaciekawienie uczestników oraz uczestniczek,
- zawiązanie i budowanie grupy,
- pogłębienie wiedzy o sobie,
- integracja grupy,
- zrozumienie i oswojenie terminu „budżet”,
- planowanie wydatków i uzasadnienie planowanych zakupów (co? dlaczego? po co?),
- pobudzenie wyobraźni i kreatywności,
- łamanie schematów i trening szarych komórek.

Przebieg spotkania

1. Wprowadzenie – „Poznajmy się lepiej” (krąg)

Uczestnicy i uczestniczki wybierają jedną z przygotowanych przez trenerów lub trenerki zabawek z Kinder Niespodzianek i przedstawiają się według przedstawionego na flipcharcie schematu:

- Moje imię...
- Co ma wspólnego ze mną wybrany przeze mnie gadżet?
- Ostatnio oglądałem, czytałem lub słuchałem...

2. Praca w parach

Uczestnicy i uczestniczki wymieniają pasującą do nich cechę na pierwszą literę swojego imienia oraz wymyślają gest, który by ją pokazał.

3. Ćwiczenie „Bingo”

Uczestnicy dostają wydrukowaną na kartkach tabelkę do wypełnienia. Poszczególne pola w tabeli zawierają cechy lub przymioty osób. Zadaniem uczestników i uczestniczek jest znalezienie osób, które pasuje do opisu znajdującego się w poszczególnych polach. Gdy tak się stanie, wpisują

imię tej osoby na danym polu. Wygrywa ten, kto wypełni wszystkie pola w karcie zadania.

5. Zasady współpracy (20 min)

Celem jest ustalenie wspólnych zasad, które będą obowiązywać przez wszystkie spotkania, np. o słuchaniu się wzajemnie, niekrytykowaniu. Należy omówić potrzeby uczestników i uczestniczek (np. częstotliwość przerw) i określić cele spotkań.

Trenerzy lub trenerki łączą uczestniczki i uczestników w trzy grupy. Uczestnicy na karteczkach samoprzylepnych wymyślają zasady i przyklejają je na flipcharcie, a następnie są one wspólnie omawiane.

6. Oswojenie z terminem „budżet”

- Zabawa w „Gdyby...” – „Gdybym miał(a) tysiąc, dwa tysiące, trzy tysiące złotych..., kupił(a)bym...”. Rozmowa: Dlaczego akurat to chciałbym kupić? W jakim celu? Do jakich innych celów byłoby to przydatne? Kto mógłby z tego korzystać?
- Co trzeba zrobić, żeby zorganizować wycieczkę lub imprezę karnawałową? – Uczestnicy i uczestniczki opracowują plan działania.

7. Zakończenie – „Czego nowego dowiedziałem bądź dowiedziałam się o sobie?”

Uczestnicy piszą swoje odpowiedzi na karteczkach, a następnie czytają je na forum i przyklejają na flipcharcie (np. do wcześniej przygotowanego drzewa).

8. Ewaluacja zajęć ex post

1.3. Budujemy PoMOSTy – moduł II

Czas trwania:

2 h

Cel:

Pomysły na budżet – praca na zasobach, generowanie pomysłów.

Przebieg spotkania

1. Rundka

Uczestniczki i uczestnicy wybierają kostki opowieści „Story Cubes” i odpowiadają na krótkie pytanie: „Z czym dziś zaczynasz ten dzień?”. Dzielią się kilkoma słowami o tym, z jaką emocją zaczęli dzień. Kostka stanowi inspirację.

2. Komunikacja plus praca zespołowa

- Rozgrzewka – storytelling – jeden wyraz lub jedno zdanie (z kostki) – historyjka.
- Budowa z klocków Lego – w grupach.

Prowadzący wznosi konstrukcję z klocków i stawia ją na środku pomieszczenia. Kilkuosobowe grupy muszą zrobić replikę tej konstrukcji, ale tylko jedna osoba z każdej grupy może podchodzić, by spojrzeć na nią z bliska i przekazać informację swojej grupie. Wygrywa zespół, który najbardziej odwzoruje pierwotną budowlę. Omówienie ćwiczenia: co było łatwe, trudne, co poszło dobrze, co mogłoby pójść lepiej?

3. Miniwykład: Kilka zdań o komunikacji werbalnej i niewerbalnej

4. Inspiracja: Spacer badawczy po MOS-ie (w wyobraźni lub na żywo)

Pytania:

- W jakich miejscach w MOS-ie najczęściej przebywacie i dlaczego?
- Co i kiedy tam robicie?
- Co sprawia, że lubicie to miejsce?
- Czego wam brakuje w szkole?

- Dlaczego nie lubicie innych miejsc?
- Kiedy spędzacie czas w takich miejscach?
- Co sprawia, że nie lubicie tych miejsc?
- Co należałoby zmienić?

5. Design thinking – łamanie schematów, kreatywne myślenie – zastosowanie przedmiotu do celów innych niż założone

W tym ćwiczeniu bierze się pod lupę trzy przedmioty codziennego użytku i próbuje znaleźć dla nich pięć zupełnie innych funkcji niż te, które spełniają zazwyczaj. Przykładowy zestaw przedmiotów: spinacz, guma do żucia, ołówek, miotła, patelnia.

6. Planowanie budżetu (15–20 min, praca w grupach)

Generowanie pomysłów na to, jak wykorzystać 2500 zł, np. aranżacja wnętrza, sprzęt sportowy itd. Można w tym celu wykorzystać kolorowe gazety i czasopisma.

7. Mapa pomysłów i marzeń

Spisywanie na bieżąco na flipcharcie lub tablicy pomysłów przybliża do wygenerowania lepszych pomysłów na budżet społeczności.

8. Zasoby – mapa skarbów

Uczestnicy starają się zebrać na jednej kartce jak najwięcej swoich umiejętności, talentów, cech, które posłużą do dalszej wyprawy.

9. Ćwiczenie na koniec: „Czego nowego dowiedziałem się o sobie?”

Uczestnicy i uczestniczki piszą odpowiedzi na karteczkach samoprzylepnych, a następnie czytają je na forum i przyklejają na flipcharcie lub tablicy z narysowaną walizką. Walizka symbolizuje zbiór zasobów uczestników oraz uczestniczek.

10. Ewaluacja ex post zajęć

Uczestnicy i uczestniczki oceniają spotkanie za pomocą samoprzylepnych kropek – mogą je przyklejać na skali lub korzystać z większej liczby kropek w zależności od stopnia swojego zadowolenia.

1.4. Budujemy PoMOSTy – moduł III

Czas trwania:

3 h

Cele:

- szukanie mocnych stron i tego, co jest naszą siłą,
- kształtowanie pomysłów na budżet,
- przemyślenie swoich pomysłów w różny sposób – jak Walt Disney w swoich pokojach: marzyciela, krytyka i realisty.

Przebieg spotkania

1. Rundka „Z jaką emocją zaczynam?”

Prowadzący niczym maskę pokazuje swoją emocję, z którą zaczął dany dzień. Następnie przekazuje ją kolejnej osobie i w trakcie przekręcania głowy pokazuje kolejnej osobie swoją emocję. Na koniec wszyscy strzäsają wszystkie emocje: z ręki, nogi, całego ciała i odliczają do pięciu.

2. Ćwiczenie „Jakim jestem zwierzęciem?”

Uczestnicy i uczestniczki otrzymują kartki, na których rysują zwierzę, z którym najbardziej się utożsamiają pod względem cech charakteru. Dzieci odkładają kartki na środek, mieszają je i losują. Na wylosowanych kartkach wypisują wszystkie cechy, które według nich mają przedstawione na rysunkach zwierzęta (mają być to wyłącznie cechy pozytywne). Dzieci kolejno odczytują cechy, pokazują rysunki i odgadują, kto jest autorem.

3. Ćwiczenie „Słoń”

Uczestnicy i uczestniczki wybierają swoje zwierzę. Siedząc w kole, każdy wymyśla nazwę zwierzęcia i gest, którego będzie używał do przedstawienia się. Gra polega na wywoływaniu się wzajemnie. Cała grupa dwukrotnie uderza w kolana, a potem klaszcze, w tym czasie jedna osoba do rytmu przedstawia się i wywołuje kolejną osobę, pokazując jej gest – i tak w kółko. Jest to gra na refleks, koncentrację i zapamiętywanie.

4. Doprecyzowanie pomysłów – „Pokoje Walta Disneya”

Uczestnicy i uczestniczki opisują swój projekt z trzech różnych perspektyw. W tym celu można wydzielić w sali trzy miejsca, które będą oddzielnymi pokojami. W każdym z pokoiów patrzy się na projekty z innej, konkretnej

perspektywy. Te trzy pokoje to: niebieski (marzyciela), czerwony (krytyka) i zielony (realisty).

Tematy do dyskusji: Co, Po co? Dlaczego? Kiedy? Jaki budżet? Co trzeba kupić?



5. Zasoby – „Mamy mocne strony” – praca plastyczna „Mapa skarbów”

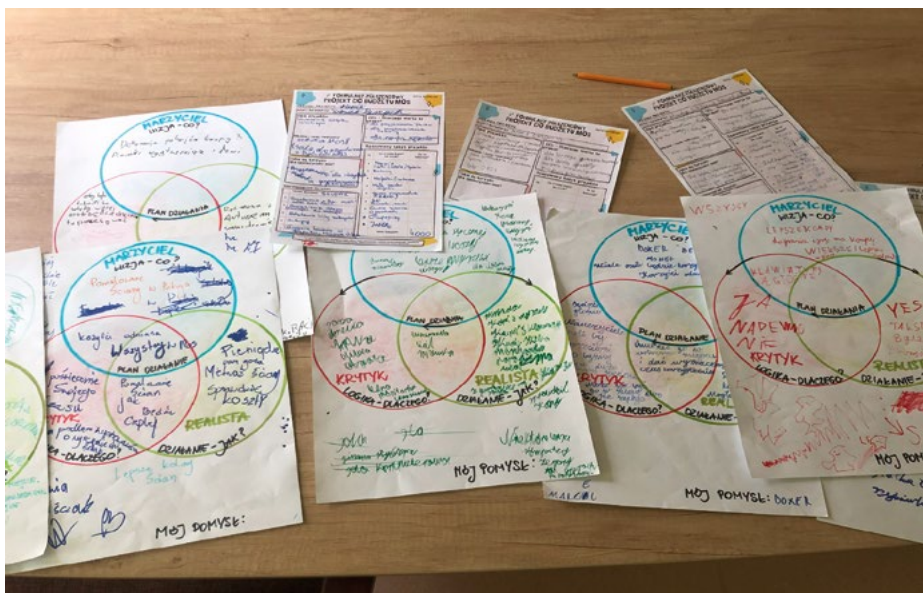
Kartkę o wymiarach A2 należy pociąć na puzzle, po jednym dla każdego z uczestników i uczestniczek. Na nich wypisują oni swoje mocne strony, umiejętności, talenty oraz cechy. Celem pracy jest pokazanie uczniom i uczniom, że każdy ma mocne strony, ale dopiero w połączeniu w jeden obraz tworzą one coś wielkiego – wspólną mapę skarbów.

Pytania do uczestników oraz uczestniczek:

- Co możecie powiedzieć na temat puzzli?
- Czy gdyby zabrakło jednego elementu, udało by się ułożyć mapę?
- Dlaczego puzzle są różnej wielkości?
- Który element według was jest najważniejszy? A może wszystkie są tak samo ważne? W jaki sposób udało się wam ułożyć układankę? Czy współpracowaliście ze sobą?

6. Ćwiczenie na koniec: „Czego nowego dowiedziałem się o sobie?”

Uczestnicy i uczestniczki piszą odpowiedzi na karteczkach samoprzylepnych, a następnie czytają je na forum i przyklejają do flipchartu (walizki).



1.5. Budujemy PoMOSTy – moduł IV

Czas trwania:

3 h

Cele:

- pobudzenie myślenia nieszablonowego,
- odczytanie regulaminu,
- rozpoczęcie pracy nad formularzami zgłoszeniowymi do budżetu MOS-u i plakatami promującymi pomysły.

Przebieg spotkania

1. Ćwiczenie „1 minuta uważności”

Trener lub trenerka prosi uczestników o stanięcie z nogami stabilnie przytwierdzonymi do podłogi albo siądnięcie w pozycji „motyla” – prosto, ale nie sztywno. Mają starać się myśleć tak, jakby ich głowy zostały odciążone od różnych spraw na tym świecie, a następnie położyć dłonie w taki sposób na nogach, aby uzyskać symetrię ciała. Przez kolejną minutę wszyscy skupiają się na oddychaniu.

Podczas tej minuty uczestnicy prawdopodobnie będą się rozpraszać. Trenerka bądź trener mogą zaproponować im, by pomyśleli o jakimś zaplanowanym spotkaniu, obiedzie, planach lub marzeniach. Rozpraszenie się jest zupełnie normalne i nie oznacza, że ktoś robi coś nie tak, jak trzeba. Sposobem na rozkojarzenie jest odczekanie, a następnie przywrócenie umysłu do skupienia się na oddechu.

Prowadząca lub prowadzący po przekazaniu powyższych wskazówek informują, że będą odmierzając minutę na zegarze, i zalecają uczestnikom nieodliczanie czasu w myślach. Ich zadaniem jest skupienie się na oddychaniu nosem. Mają wyobrazić sobie, jak powietrze wpływa przez ich nos, wypełnia płuca, a potem wypływa, i starać się oddychać miarowo i spokojnie. Mogą się przy tym uśmiechać.

Po wykonanych oddechach:

Gdy uczestnicy otworzą oczy, powinni pomyśleć, jak się czują. Może trochę bardziej dotlenieni, czujni, spokojniejsi? Trenerka lub trener mogą zaznaczyć, że im częściej będą to robić, tym lepsze będą efekty. Należy jednak pamiętać, żeby nie przedłużać tej minuty. W jednonminutowym

oddychaniu chodzi o to, by zobaczyć, że w szybkim tempie można zmienić swój stan umysłu. Można to robić w różnych miejscach – autobusie, kolejkę lub w trakcie jazdy pociągiem.

2. Rundka „Zmysły”

Ćwiczenie wykonywane jest z zamkniętymi oczami. Uczestnik lub uczestniczka wybierają z woreczka losowy zapach i mówią, z czym im się kojarzy i co im to daje dzisiejszego dnia. Odpowiadają na pytania:

- Co to za zapach?
- Z czym mi się kojarzy?
- W czym może mnie dziś on wesprzeć?

3. „Połącz kropki”

Na flipcharcie należy przygotować kilka zestawów wyrazów pogrupowanych w trzech kolumnach. Grupa zastanawia się, co łączy te trzy wyrazy.

Dla ułatwienia młodzież może korzystać z odpowiedzi na karteczkach powieszonych na ścianie jako małe koło ratunkowe:

graba	szufla	piątka	cześć / powitanie
park	ludzie	klasa	ławka
wózek	fura	maszyna	samochód
malarz	golibroda	włosie	pędzel
wypieki	okulary	flaming	róż

4. „Łańcuchy skojarzeń”

Uczestnicy i uczestniczki mają za zadanie poszukać połączeń pomiędzy przypadkowymi rzeczami i pojęciami oraz połączyć je łańcuchem skojarzeń zawierającym maksymalnie pięć słów. Przykłady:

- pogotowie – wypadek – poślizg – skórka – banan,
- pomarańcza – sok – lód – zima – śnieg.

Słowa, które można ze sobą połączyć: student – samolot, szafa – kino, kot – telefon, kobieta – walizka, patelnia – długopis.

5. Zadania dotyczące budżetu

Uczestnik lub uczestniczka odczytuje regulamin zatwierdzony przez grupę leaderską. Trenerzy rozkładają i przypominają zapiski z ćwiczenia „Trzy

pokoje Walta Disneya”. Następnie rozdają do wypełnienia formularze zgłoszeniowe projektów do budżetu MOS-u. Na podstawie formularzy uczestnicy przygotowują plakaty przedstawiające graficznie pomysł na konkurs.

6. Plakaty

Prowadzący rozdają kartony i materiały plastyczne oraz gazety i nagłówki – chmurki, które mają być umieszczone na plakatach.



7. Energizer „Bziuuuu”

Uczestnicy i uczestniczki zabawy stoją w kręgu, twarzą do siebie. Zabawa polega na reagowaniu na konkretne hasła i gesty, które będą komunikować poszczególne osoby.

Wypowiadając hasło „Bziuuuu” jedna z osób robi falę ręką i przekazuje ją do osoby stojącej po prawej lub po lewej stronie.

Mówiąc „autostrada”, osoba wskazuje dwoma rękami uczestnika bądź uczestniczkę zabawy z naprzeciwka i pokazuje rękami znak X. Następuje zmiana kierunku fali „bziuuuu”.

Osoba wypowiadająca słowo „wypadek” w zwolnionym tempie imituje, że „zderza się” z osobą z naprzeciwka.

Na hasło „piraci” wszyscy uczestnicy zmieniają swoje miejsca.

8. Ćwiczenia ewaluacyjne „Czego nowego dowiedziałem się o sobie?”

Uczestnicy i uczestnicy piszą odpowiedzi na karteczkach samoprzylepnych, a następnie czytają je na forum i przyklejają do flipchartu (walizki).

1.6. Budujemy PoMOSTy – moduł V

Czas trwania:

2 h

Cele:

- pobudzenie nieszablonowego myślenia,
- zapoznanie z regulaminem,
- zakończenie pracy nad plakatami i formularzami zgłoszeniowymi na projekty do budżetu MOS-u,
- poszerzenie wiedzy o swoich zasobach,
- podsumowanie warsztatów.

Przebieg spotkania

1. Rundka „Co się nie zgadza?”

Dzieci siedzą w okręgu. Uczestnicy i uczestniczki zabawy podają trzy informacje o sobie, w tym jedną nieprawdziwą. Osoba siedząca obok (zgodnie z ruchem wskazówek zegara) odgaduje, co było prawdą, a co nie.

2. Logo i hasło na plakat

Uczestniczki i uczestników myślą o swoich pomysłach i patrzą na przygotowane plakaty, następnie otrzymują polecenia:

- Wypisać pięć kluczowych wyrazów, dotyczących pomysłów na projekt.
- Wybrać ze skrzyni jeden przedmiot, który najbardziej kojarzy się autorom z ich pomysłem.
- Z przygotowanych gazet wybrać adekwatne nagłówki do swoich pomysłów.

Po wykonaniu ćwiczeń uczestnicy i uczestniczki mają za zadanie stworzyć hasła reklamujące ich pomysł oraz logo projektu.

3. Zadania dotyczące budżetu

Prowadzący przypominają regulamin budżetu społeczności i rozdają formularze zgłoszeniowe projektów do budżetu i dopisują nagłówki na podstawie formularzy.

Trenerzy lub trenerki rozdają kartony i materiały plastyczne, gazety oraz nagłówki. Dodatkowo każdy dostaje tzw. chmurki, które muszą

być umieszczone na plakatach. Uczestnicy i uczestniczki warsztatu kończą przygotowywanie plakatów. Na koniec umieszczają formularze zgłoszeniowe w zaklejonych kopertach, a następnie wrzucają do przygotowanej wcześniej „urny wyborczej”.

4. Ćwiczenie „1 minuta uważności” (zasoby i przekonania)

Trenerka lub trener zapowiada, że będzie odmierzała minutę na zegarze, prosi, by tak jak ostatnio uczestnicy i uczestniczki nie liczyli w myślach. Ich zadaniem jest skupienie się na oddychaniu nosem. Nos jest stworzony do oddychania, o czym często można zapomnieć. Uczestnicy mają spróbować zaobserwować powietrze wpływające przez ich nosy, wypełniające płuca, a potem z nich wypływające. Mają starać się oddychać miarowo i spokojnie.

Minutę skupiania się na oddechu rozpoczyna dzwoneczek. Osoby uczestniczące w ćwiczeniu mogą się uśmiechać.

Gdy otworzą już oczy, trener bądź trenerką zachęcają ich, by pomyśleli, jak się czują. Może trochę bardziej dotlenieni, trochę bardziej czujni, spokojniejsi? Im częściej ćwiczenie będzie powtarzane, tym lepsze będą efekty.

5. Ćwiczenie „Obrysowywanie dłoni”

Uczestnicy i uczestniczki obrysowują na kartonie swoje dłonie. Każdy palec symbolizuje jedną rzecz, np. samochód, owoc, kolor lub postać z bajki, a ta odzwierciedla cechę danej osoby. W miejscu palca wszyscy wpisują po jednej swojej mocnej stronie i na forum krótko o niej opowiadają. Możemy uczennicom i uczniom pomóc, zadając im odpowiednie pytania, np. „Co w sobie lubię?”, „Co mnie cechuje?”, „Co robię wyjątkowo dobrze?”.

6. Zakończenie – „Cenię cię za...”

Dzieci dostają po niebieskim długopisie i po dziewięć karteczek samoprzylepnych w kształcie ciasteczek. Każde dziecko pisze coś miłego o innej osobie i przykleja do przygotowanego dyplomu dla danej osoby.

7. Ćwiczenie ewaluacyjne na zakończenie – „Czego nowego dowiedziałem się o sobie?”

Zadanie jak w module IV.

2. Grupa lideraska

2.1. Regulamin

Czas trwania:

3 h

Cele:

- przypomnienie założeń projektu „PoMOSTy”,
- ustalenie zasad współpracy,
- opracowanie regulaminu budżetu,
- integracja grupy, stworzenie bezpiecznych warunków współpracy na zasadzie partnerstwa,
- trening komunikacji.

Przebieg spotkania

1. Ćwiczenie - rundka

Każdy z uczestników i każda z uczestniczek wybiera jedną zabawkę, z którą najbardziej się utożsamia. Następnie odpowiada na następujące pytania:

- Jak chcę, żeby się do niego zwracano?
- Co z nim lub nią wspólnego ma wybrana przez niego lub nią rzecz?
- Z jakiego powodu chce być w grupie lideraskiej?

2. Poznajmy się lepiej - „Kwiatek”

Uczestnicy i uczestniczki starają się dowiedzieć o sobie jak najwięcej i wypisują na pięciu płatkach narysowanego kwiatu elementy wspólne ze swoim rozmówcą oraz to, co ich różni. Trener lub trenerka traktuje ćwiczenie „Kwiatek” jako wstęp do części o różnorodności i podobieństwach.

3. Ustalenie zasad współpracy - partnerstwa

Trenerzy lub trenerki łączą uczestniczki i uczestników w trzy grupy (poprzez odliczenie do trzech), następnie piszą zasady współpracy na karteczkach samoprzylepnych i przyklejają na flipcharcie lub tablicy.

4. Trening sprytu, komunikacji i kreatywności dzięki storytelling i kościom opowieści

Uczestnicy i uczestniczki układają historyjki za pomocą „Story Cubes”.

Energizer: „Rycerz, smok, księżniczka” – gra analogiczna do gry „Papier, kamień, nożyce”. Uczestnicy i uczestniczki ustawieni zostają w dwa rzędy stojące naprzeciwko siebie. Każda grupa ustala figurę, którą zaprezentuje określonym gestem. Rycerz wygrywa ze smokiem, smok z księżniczką, księżniczka z rycerzem. Na hasło „start” obie grupy prezentują daną figurę. Gra trwa trzy rundy.

5. Tworzenie regulaminu budżetu

Trenerki lub trenerzy mają przygotowane na karteczkach główne punkty, które powinien zawierać regulamin. Uczestnicy i uczestniczki w grupach opracowują poszczególne działy regulaminu, a następnie odczytują je na forum. Wyznaczone zostają dwie osoby odpowiedzialne za spisanie regulaminu budżetu.

6. Stworzenie listy zadań do wykonania na spotkaniach grupy lidzkiej

7. Wprowadzenie do metody Kurta Vonneguta

Kurt Vonnegut był pisarzem, który najpierw tworzył zakończenie swojej książki, a następnie rozmyślał, co musiałoby się zdarzyć, aby do niego doszło. Jego metodę można zastosować do realizacji celów i rozpocząć od wizji końca.

Metoda ma wiele wspólnego z planowaniem celów i kreowaniem przyszłości. To, w jaki sposób podchodzimy do określania naszych przyszłych działań, jest bardzo istotne. Rozpisanie po kolei, co musi się stać, żeby osiągnąć określony rezultat, jest dużo łatwiejsze, kiedy zacznie się od końca. Dobrze jest wiedzieć dokładnie, jakiego rezultatu się oczekuje.

8. Podsumowanie – „Co było dziś dla ciebie najważniejsze podczas tego spotkania?”

2.2. Plan działania

Czas trwania:

3 h

Cele:

- podsumowanie regulaminu i stworzenie harmonogramu działań,
- pogłębienie wiedzy o sobie,
- integracja grupy,
- trening komunikacji,
- wdrożenie narzędzia do planowania – strategii Vonneguta,
- łamanie schematów i trening szarych komórek.

Przebieg spotkania

1. Rundka – „Story Cubes” lub karty metafor

Uczestnicy i uczestniczki odpowiadają na pytania: „Z czym dziś zaczynam?”, „Co ma wspólnego z moimi emocjami wylosowana przeze mnie karta?”.

2. Przedstawienie planu działania i celów:

- praca nad sprytem, komunikacją i kreatywnością,
- omówienie strategii: jak i po co udzielać instrukcji,
- przeniesienie regulaminu na plakat,
- przypomnienie strategii Vonneguta,
- ułożenie harmonogramu działań.

3. Ćwiczenie „Węzeł gordyjski”

Grupa formułuje krąg. Uczestnicy i uczestniczki zamykają oczy, wyciągają ręce w przód i zbliżają się do środka kręgu, tak aby złapać się dłońmi. Następnie łapią się za ręce, przy czym jedna ręka danej osoby może łączyć się tylko z jedną ręką innej osoby. Każdy uczestnik i każda uczestniczka mają trzymać dwie ręce dwóch różnych osób. Kiedy wszyscy są już „połapani”, otwierają oczy i bez puszczenia rąk muszą wyplątać się z węzła, który stworzyli.

Sposoby przekazywania instrukcji – komunikacja

4. Ćwiczenie z origami „Lisek”

Wersja 1: Trener lub trenerka przekazuje ustnie instrukcję zrobienia konkretnego modelu origami na podstawowym poziomie. Uczestnicy wcześniej zostają poinformowani, że nie mogą zadawać żadnych pytań ani prosić o pomoc.

Wersja 2: Trenerka lub trener prezentuje gotowy już model origami na podstawowym poziomie (ten sam, co w poprzednim ćwiczeniu), rozdaje każdemu uczestnikowi i uczestniczce graficzną instrukcję wykonania modelu oraz ustnie instruuje, jak wykonać dany model. Uczestnicy wcześniej zostają poinformowani, że mogą zadawać pytania i prosić o pomoc.

5. Ćwiczenie – porównanie modeli wykonanych po udzieleniu instrukcji w wersji 1 i 2

6. Ćwiczenie – dyskusja „Co było wspierające, a co przeszkadzało w wykonywaniu instrukcji?”

Osoba prowadząca zapisuje na flipcharcie przemyślenia uczestników i uczestniczek w dwóch kolumnach.

7. Miniwykład

Trener bądź trenerka przedstawia model 5P udzielania instruktażu: pokaż cel, powiedz lub pokaż, pozwól przećwiczyć, pozwól pytać, podsumuj.

8. Dyskusja „Po co tworzymy regulamin?”

Jakie są jego znaczenie i wartość? Uczestnicy i uczestniczki podsumowują to, co zostało spisane.

9. Dymki na plakacie z regulaminem

- Kto może złożyć projekt?
- Co może być pomysłem?
- Projekty można składać pojedynczo lub w dwuosobowej grupie.
- Budżet to max. 5000 zł.
- W jaki sposób złożyć projekt? (Formularz i plakat).
- Do kiedy?
- Etapy wyboru (weryfikacja formalna: grupa leaderska, promocja, głosowanie).

- Kto może głosować?
- Termin wyborów.
- Wybór grupy monitorującej – godziny dyżurów, forma zgłaszania wątpliwości.

10. Energizer „Obróć papier”

Uczestnicy łączą się w pary i bez użycia rąk starają się obrócić kartkę papieru, na której stoją.

11. Storytelling – karty metafor

Historyjka chronologiczna – uczestnicy i uczestniczki losują karty, które stają się inspiracją do stworzenia opowieści. Pierwsza osoba wymyśla jedno zdanie, a każda kolejna nabudowuje treść historii. Przedtem jednak musi przytoczyć zdania wypowiedziane przez swoich poprzedników. Ostatnia osoba z kręgu opowiada całą historię.

Historyjka na wspak – uczestnicy i uczestniczki opowiadają tę samą historię, zaczynając od jej końca. Każda kolejna osoba opowiada o jedno zdanie mniej, co powoduje skupienie uwagi każdego obecnego na elemencie przyczynowo skutkowym opowieści i jest wstępem do kolejnego ćwiczenia.

12. Przypomnienie strategii Kurta Vonneguta (opisanej w poprzednim module)

13. Ćwiczenie „Harmonogram”

Uczestnicy zostają poproszeni o ułożenie metodą Vonneguta na linii czasu (taśmie przyklejonej do podłogi) w odpowiednim porządku chmurek z hasłami odpowiadającym określonym etapom harmonogramu.

Hasła na chmurkach to: realizacja projektów, ogłoszenie wyników głosowania, wybór projektów, głosowanie przez społeczność, promocja projektów, ogłoszenie wyników weryfikacji, weryfikacja projektów przez grupę leaderską, składanie projektów (plakatów i formularzy), wypełnianie formularzy zgłoszeniowych projektu do budżetu, tworzenie plakatów, opracowywanie pomysłów.

14. Energizer „Bziuu”

Ćwiczenie zostało opisane w module IV części „Budujemy PoMOSTy”.

15. Podsumowanie wykonanego zadania

2.3. Weryfikacja formalna

Czas trwania:

2 h

Cele:

- rozwiązanie dylematów,
- integracja grupy,
- trening komunikacji,
- łamanie schematów.

Przebieg spotkania

1. Powitanie – plan na dziś

2. Rundka ćwiczenia „Co się nie zgadza?”

Zadanie opisane w części „Budujemy PoMOSTy”, w module V.

3. Losowanie lidera grupy – kolorowe karteczki z worka

4. Odczytanie regulaminu w celu przypomnienia

5. Uroczyste otwarcie pudełka ze złożonymi wnioskami do budżetu

6. Weryfikacja formalna wniosków przez grupę liderką zgodnie z regulaminem (na podstawie gotowego formularza)

7. Spisanie protokołu z obrad grupy liderkiej

Formularz protokołu powinien zostać przygotowany wcześniej.

8. Przygotowanie plakatu (dostępnego dla całej społeczności) z wynikami obrad

9. Podsumowanie działania pracy w grupie

Uczestnicy i uczestniczki mówią o tym, co wydarzyło się na zajęciach oraz dało im największą satysfakcję i poczucie sprawczości. Reszta grupy daje „lajka”, mówiąc: „Dobra robota!” lub „Good job!”.

10. Kreatywność: Karty – hasło

Praca z kartami „Dixit” i archetypami. Trener lub trenerka rozrzuca karty obrazkiem do góry i podaje hasło, np. „radość”. Zadaniem uczestników i uczestniczek jest wybranie po jednej karcie, która według nich pasuje do hasła. Gdy każdy już ma swoją kartę, pokazują jej innym i opowiadają, dlaczego wybrali akurat tę kartę. Poza emocjami można też wykorzystać opis sytuacji, która może wywoływać emocje, np. „upadek”, „klasówka”, „kłótnia” itd.

2.4. Głosowanie

Czas trwania:

2 h

Cele:

- podsumowanie wyborów,
- podsumowanie warsztatów.

Przebieg spotkania

1. Rundka

Każdy losuje jedno z zadań przygotowanych na pociętych paskach papieru: „Marzę o...”, „Zasypiam, kiedy...”, „Mój najbardziej szalony pomysł...”, „W dzieciństwie moim marzeniem było zostać...”, „W moim magicznym świecie...”, „Moje największe zwycięstwo...”, „Dzień zaczynam od...”, Moja ostatnia wycieczka...”.

2. Ćwiczenie „Marzę o...”

Uczestnicy odpowiadają na wylosowane pytanie lub kończą zdanie znajdujące się na kartce.

3. Ćwiczenia – motywacja – karty metafor

Ćwiczenie jest wstępem do tematu motywacja. Trener lub trenerka pokazuje kilka obrazków z różnymi motywatorami (np. pieniędzmi, prestiżem, awansem, miłością, rywalizacją) i zadaje otwarte pytanie grupie: „Co waszym zdaniem motywuje ludzi do działania?”. Uczestniczki i uczestnicy nadają motywatorom liczby od 1 do 6, gdzie 1 ma największe znaczenie. Można to robić w parach lub w trójkach, a następnie porównać, co komu wyszło i podyskutować.

4. Ćwiczenie „Mapa” (praca w parach)

Jedna osoba widzi mapę i przekazuje informacje słownie drugiej osobie, która nie ma do niej dostępu. Druga stara się ją narysować na kartce z zamkniętymi oczami, bazując jedynie na przekazywanych ustnie informacjach.

5. Energizer „Jungle Speed”

Gra towarzyska „Jungle Speed”, która skupia się na spostrzegawczości i refleksie uczestników oraz uczestniczek. Można ją kupić w sklepach z grami.

6. Podsumowanie etapów od regulaminu do wyborów

Co się udało? Co było trudne? Co dało satysfakcję?

7. Podsumowanie warsztatów – „Pralka, walizka, kosz”

Należy przygotować obrazki tych trzech przedmiotów na kartce flipczartowej lub zwykle napisy oraz małe karteczki, na których każdy zapisuje swoje odczucia, a następnie umieszcza karteczkę w odpowiednim polu. W pralce pierze się to, co mogłoby być lepsze podczas wspólnej pracy, w walizce zabiera ze sobą to, co chcemy zachować w pamięci, a do kosza wyrzuca to, co nam się nie podobało.

8. Skarb

Trenerka lub trener przed warszatem ukrywają skarb w pomieszczeniu, w którym znajdują się uczestnicy i uczestniczki. Może to być np. cukierek. Warsztatowicze i warsztatowiczki zadają pytania zamknięte, na które prowadzący lub prowadząca odpowiadają jedynie „tak” lub „nie”.

9. Zakończenie – „Cenię ciebie za...”

Uczestniczki i uczestnicy siedzą w kręgu. Każda kolejna osoba mówi do swojego sąsiada (zgodnie z ruchem wskazówek zegara): „Cenię ciebie za...”.

Celem zabawy jest rozwijanie samoświadomości i wymiana pozytywnych odczuć z uczestnikami oraz uczestniczkami grupy, a także uczenie się przyjmowania miłych słów.

Prowadzący powinien zwrócić uwagę na to, w jaki sposób dzieci reagują, czy mówią np. „Dziękuję”, „To miłe z twojej strony”.

3. Kadra opiekuńczo-wychowawcza

Narzędzia:

Różne karty metafor („Fory dla metafory”, „Dixit”), flipacharty z przedstawionymi hasłowo treściami, „Story Cubes”, gra coachingowa „Heros Navigares – Podróż bohatera”, karteczki samoprzylepne, długopisy.

3.1. Spotkanie informacyjno-promocyjne dla kadry – „Filary PoMOSTu”

Czas trwania:

3 h

Cel:

- zaznajomienie kadry z ideą, wartościami, etapami innowacji społecznej,
- przedstawienie oferty wsparcia wzmacniająco-wytchnieniowego dla kadry oraz metod pracy,
- wstępne rozpoznanie potrzeb uczestniczek i uczestników,
- rekrutacja na warsztaty.

Przebieg spotkania

1. Geneza projektu – doświadczenia trenerów/trenerek

Czym się zajmują, dlaczego akurat MOS, jakie potrzeby wymagające wsparcia dostrzegły i co proponują.

2. Do kogo jest skierowana innowacja (trzy grupy)? Etapy projektu, wartości, filary (miniwykład)

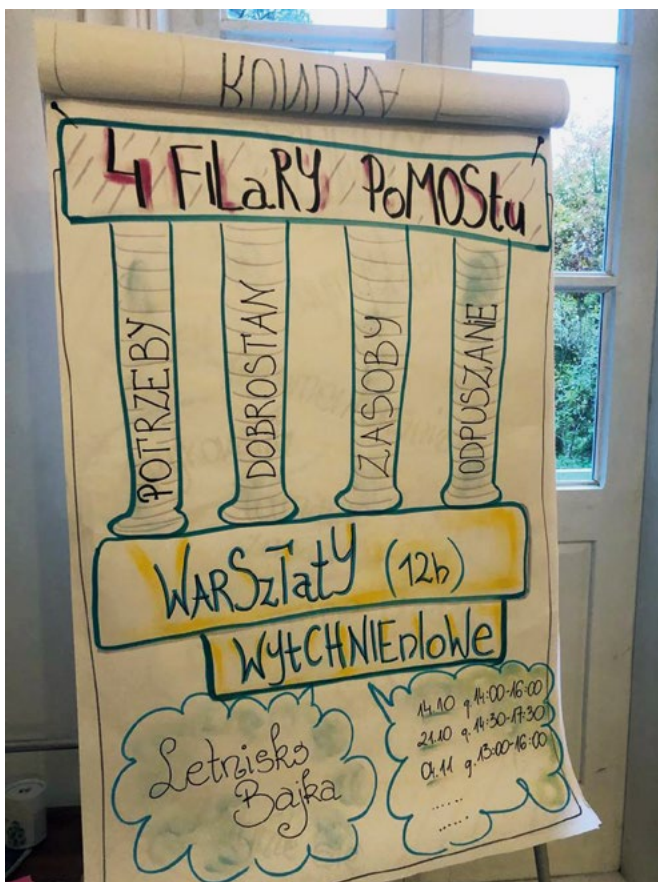
3. Prezentacja metod pracy:

- ćwiczenie z kartami metafor („Z jaką emocją dziś zaczynasz?”);

- ćwiczenie z kośćmi opowieści – storytelling („Pewnego razu w MOS-ie...” – kolejna osoba odpowiada zdanie);
- mindfulness (15-minutowa medytacja relaksacyjna – trening Jacobsona);
- improwizacja, np. koło wyzwań, podczas którego gracze stoją w kole, a jedna osoba jest w środku. Osoba w środku określa warunek – coś, co się ma, zrobiło lub może zrobić (np. „Zmień miejsce, jeśli kiedyś wyskoczyłeś(-aś) z samolotu; jeśli masz psa; jeśli masz niebieskie oczy”). Ci, którzy go spełniają, zmieniają miejsce w kole i wchodzą na miejsce osoby, która również odpowiedziała twierdząco. Na środku zawsze powinna zostać jedna osoba i ona wybiera kolejny temat.

4. Zakończenie

Uczestnicy i uczestniczki dostają karteczki samoprzylepne, na których każdy może napisać swoje potrzeby i oczekiwania względem nadchodzących warsztatów.



3.2. Warsztaty coachingowo-wzmacniające nr 1: Rozpoczęcie podróży – załoga na pokład

Narzędzia:

Zabawki z Kinder Niespodzianek, karty metafor, gra coachingowa „Heros Navigares – Podróż bohatera”, kości „Story Cubes”, kolorowe kartony A4, kredki, mazaki, brokat, naklejki, klej.

Czas trwania:

3 h

Cele:

- zbudowanie poczucia bezpieczeństwa w grupie i ustalenie partnerstwa na cały cykl spotkań,
- wprowadzenie w szczegółową tematykę cyklu,
- trening wdzięczności.

Przebieg spotkania

1. Przywitanie uczestniczek i uczestników i zaproszenie do wspólnej podróży

2. Rundka – ćwiczenie „Poznajmy się”

Prezentacja siebie poprzez wybrany gadżet lub zabawkę z Kinder Niespodzianki i według schematu pytań przedstawionych na flipcharcie:

- Jak chcesz, żeby się do Ciebie zwracano?
- Co ma wspólnego z Tobą wybrany przez Ciebie gadżet?
- Twoja cecha charakteru na pierwszą literę Twojego imienia?
- Jakie są Twoje oczekiwania względem cyklu spotkań?

3. Ćwiczenie – energizer

Może to być np. wylicznanka „1, 2, 3” opisana w części o spotkaniu informacyjno-promocyjnym dla wychowanków.

4. Miniwykład o:

- głównym celu cyklu warsztatów – wzmacnianiu odporności psychicznej na bazie czterech filarów budowania pomostu do siebie (potrzeb, dobrostanu, zasobów i odpuszczenia, czyli samowspółczucia),
- etapach poszczególnych spotkań – wspólnej podróży rozwojowej (wyznaczenie swojego celu, odkrycie potrzeb i wartości, praca z archetypami, wydobywanie wartości, diagnoza barier, opracowanie, poszukiwanie wsparcia, poznanie różnych strategii i opracowanie planu działania, celebrowanie i moja wizja),
- metodach pracy na spotkaniach – myślenie pytaniami, myślenie symbolami, siła metafory, burze mózgów, elementy design thinking, improwizacja, teoria zarządzania Blancharda, jednonominutowy manager, elementy mindfulness.

5. Ćwiczenie „Partnerstwo”

Ustalenie zasad współpracy na warsztatach. Prowadzący łączą uczestników w trzy grupy metodą wyliczanki do trzech. Następnie rozdają każdej grupie po jednym flipcharcie. Każdy z nich zawiera pytanie o potrzeby uczestniczek i uczestników w kontekście tworzenia bezpiecznych warunków do współpracy podczas zajęć z różnych perspektyw:

- Czego potrzebuję od samego siebie?
- Czego potrzebuję od grupy?
- Czego potrzebuję od trenerów, by czuć się bezpiecznie i miło na warsztatach?

Grupa wypisuje swoje pomysły, prezentuje je na forum i zaprasza do dyskusji. Po wyrażeniu akceptacji przez wszystkich uczestników i uczestniczki wypisują oni wspólnie zbiór potrzeb wszystkich trzech grup, co będzie stanowić jednocześnie zbiór zasad współpracy. Następnie wieszają go w widocznym miejscu.

6. Ćwiczenie – storytelling, karty metafor

Uczestnicy oraz uczestniczki tworzą historię, inspirując się znaczeniem wylosowanej przez siebie karty. Pierwsza osoba losuje kartę i wymyśla zdanie rozpoczynające opowieść, każda kolejna osoba, inspirując się swoją kartą, dopowiada kolejne zdanie. Ćwiczenie można przeprowadzić również w wariacie z jednym słowem lub powtarzaniem przez kolejne osoby wypowiedzianych wcześniej zdań.

7. Ćwiczenie „Laurka”

Uczestniczki i uczestnicy przygotowują dla siebie laurkę z okazji Dnia Edukacji Narodowej, pisząc na niej odpowiedzi na zadawane przez trenerkę bądź trenera pytania.

Zaczynają od: „Wspaniały(-a)”, „Droga(-i)” + (imię), a następnie odpowiadają na pytania lub uzupełniają zdania:

- Z czego jestem najbardziej dumna(-y)?
- Jakie wydarzenie minionego roku uznaję za kluczowe?
- Mam wdzięczność za...
- Komu chcę powiedzieć „dziękuję”?
- Za co mogę być wdzięczna(-y) sobie?
- W kolejnym roku otwieram się na...
- Chcę odpuścić z...
- Daję sobie przyzwolenie na...



8. Ćwiczenie „Dbam o siebie”

Rozmowa na temat tego, co to znaczy o siebie zadbać, jakie znaczenie ma dbanie o siebie, czym jest i jak je praktykować? Uczestnicy oraz uczestniczki przyklejają karteczki na flipcharcie ze swoimi sposobami i pomysłami na to jak, o siebie zadbać.

9. Podsumowanie spotkanie – rundka

Uczestnicy i uczestniczki jednym zdaniem dzielą się refleksją ze spotkania, dokończając zdanie: „Ze spotkania wychodzę...”. Ważne, aby pozostawić dobrowolność wypowiedziania się oraz nie wywoływać nikogo siłą do odpowiedzi.

3.3. Warsztaty coachingowo-wzmacniające nr 2: Wyznaczanie celu

Narzędzia:

Karty emocji, gra coachingowa „Heros Navigares – Podróż bohatera” lub praca na modelu TGROW.

Czas trwania:

3 h

Cele:

- integracja grupy,
- określenie obszaru, w którym uczestnicy oraz uczestniczki chcą dokonać zmiany – analiza potrzeb,
- praca z wizją i metaforą, praca nad rozpoznawaniem emocji,
- wyznaczenie celu całego cyklu warsztatów.

Przebieg spotkania

1. Rundka – ćwiczenie „Z jaką emocją zaczynasz dzisiejszy dzień?”

Uczestnicy i uczestniczki wybierają kartę odzwierciedlającą ich obecny stan emocjonalny. Opowiadają, jaka historia stoi za tą emocją. Na koniec wszyscy wstają i symbolicznie strzepują emocje, z jakimi przyszli, by móc w pełni być „tu i teraz”.

2. Ćwiczenie „10 kroków z własnymi emocjami” – trening rozpoznawania i nazywania

Trener lub trenerka w następującej kolejności czyta wszystkim polecenia do ćwiczenia:

- Wybierz emocję, której chcesz doświadczyć, np. smutek, podekscytowanie itd.
- Wybierz stan, który jest jego przeciwieństwem.
- Wybierz dwa przedmioty z otoczenia symbolizujące te stany.
- Ustaw dwa przedmioty na podłodze w odległości kilku kroków jeden od drugiego. To umowna odległość między stanem przyjemnym a nieprzyjemnym.

- Stań między nimi, przodem do przyjemnej emocji. Poczuj, czego doświadczasz po środku – między przyjemnym a nieprzyjemnym stanem. Jak reaguje twoje ciało? Co się z nim dzieje?
- Zrób krok do tyłu, w kierunku nieprzyjemnej emocji. Co czujesz? Jakie nowe doznania się pojawiły?
- Zrób teraz krok do przodu i wróć do poprzedniej pozycji na środku. Zrób kolejny krok w kierunku emocji przyjemnej. Jak się teraz czujesz? Co się dzieje z twoim ciałem? Co pojawiło się nowego?
- Zrób kolejny krok w kierunku przyjemnej emocji. Co czujesz? Co się dzieje z twoim ciałem? Rób kolejne kroki w kierunku przyjemnej emocji do momentu, aż do niej dotrzesz. Co się zmieniło, pojawiło? Jakie odczucie ci towarzyszy?
- Kiedy będziesz gotowy lub gotowa, wróć na środek. Stań w taki sposób, aby mieć symbole emocji po lewej i po prawej stronie. Możesz rozciągać ramiona na boki w ich kierunku. Jak się teraz czujesz, stojąc na środku? Jakie masz przemyślenia na temat tych emocji?
- Teraz usiądź wygodnie i zastanów się, co odkryłeś dzięki temu doświadczeniu.

3. Praca z wizją z wykorzystaniem kart metafor

Przykładowe ćwiczenie:

- Obszar: Zastanów się nad obszarem, w jakim chciał(a)byś dokonać zmiany?
- Wizja: Wyobraź sobie, że zmiana w tym obszarze już się dokonała. Co widzisz wokół siebie? Gdzie jesteś? Co robisz? Jak się czujesz? itd.
- Potrzeby: Jakie są trzy najbliższe twojemu sercu potrzeby najbardziej napędzające tę zmianę?



4. Energizer „Kurtyna”

Trenerka lub trener łączy uczestników i uczestniczki w dwa zespoły, a pomiędzy nimi rozwiesza np. koc, trzymany przez dwie osoby. Grupy ustawiają się w dwóch kolumnach – jedna osoba za drugą. Gdy kurtyna opada, każdy uczestnik i każda uczestniczka ma za zadanie wypowiedzieć imię osoby, którą widzi naprzeciwko siebie, i cechę przypisaną jej przez samą siebie na pierwszym spotkaniu, zaczynając się od litery imienia.

5. Praca z celem z wykorzystaniem kart metafor

Ćwiczenie ma pomóc wyznaczyć cel z pomocą np. modelu Smart lub Exact. Trenerka lub trener prosi, by osoby uczestniczące w zajęciach na podstawie dotychczasowych refleksji spróbowały określić, co jest ich celem w tym cykl warsztatów. Niech spróbują zapisać go jednym zdaniem.

6. Podsumowanie

Prowadzący lub prowadzący pyta uczestników i uczestniczki: Z jakim doświadczeniem kończysz dzisiejsze spotkanie?

3.4. Warsztaty coachingowo-wzmacniające nr 3: Wartości, samowspółczucie, uważność

Narzędzia:

karty wartości, karty metafor, karty z pytaniami i sentencjami.

Czas trwania:

3 h

Cele:

- szukanie wewnętrznego kompasu – praca na wartościach,
- rozwijanie samowspółczucia i uważności,
- praca na archetypach – identyfikowanie, znaczenie, symbolika, wskazówki,
- integracja grupy.

Przebieg spotkania

1. Rundka – ćwiczenie „Za czym tęskni moje serce?”

Uczestnicy oraz uczestniczki sami wymyślają odpowiedź na to pytanie lub losują kartę z metaforą zapraszającą do głębszej refleksji.

2. Miniwykład: „Samowspółczucie według teorii Kristin Neff”

Trzy komponenty samowspółczucia:

- życzliwość – postawa zrozumienia i życzliwości wobec samego siebie, bez osądzania (przeciwieństwo autokrytyki),
- wspólne człowieczeństwo – postrzeganie własnego cierpienia jako elementu natury ludzkiej (zamiast poczucia odizolowania),
- uważna akceptacja – świadomość własnych, osobistych doświadczeń i emocji oraz łączenie się z nimi bez nadmiernej identyfikacji, ale także bez unikania (przeciwieństwo nadmiernej identyfikacji).

3. Ćwiczenie mindfulness „Wokół serca”

Uczestnicy słuchają z zamkniętymi oczami puszczonego w tle utworu z dowolną uspokajającą muzyką. Następnie dzięki oddechowi uwalniają to, z czym przyszli na spotkanie. Spokojny wdech i wydech.

Czym jest serce?

Na podłodze leżą karty metafor. Trener lub trenerka pyta: „Gdybyś miał odzwierciedlić obrazem lub metaforą to, co dzieje się w twoim sercu, to którą fotografię byś wybrał lub wybrała?”. Uczestnicy wybierają kartę.

Osoba prowadząca zadaje kolejne pytania: Co widzisz? Jakie emocje? Jakie zapachy czujesz? Jakie wspomnienie uruchamia ci się, gdy patrzysz na to zdjęcie? Co ono dla ciebie symbolizuje? Czego w twoim sercu jest pod dostatkiem? Za czym ono tęskni? Czy jest w nim miejsce na czułość, troskę i życzliwość wobec siebie? W jaki sposób okazuje je sobie samemu? Co ma i chce mieć? Czego nie ma, a chce mieć? Co ma, a nie chce mieć? Czego nie ma i nie chce mieć? Co ma, a czego nie dostrzegają inni?

4. Ćwiczenie mindfulness (praca w parach)

Na podłodze leżą karty metafor – odsłonięte i zasłonięte – uczestnicy wybierają dwie dowolne karty. Osoba prowadząca ćwiczenie mówi, że w prawej karcie jest to, co zamyka samowspółczucie serca, a w lewej to, co je otwiera, i pyta uczestników i uczestniczki, co widzą, co te karty symbolizują. Rozmowy toczą się w parach. Jedna osoba opowiada o swoim sercu od trzech do pięciu minut, natomiast druga uważnie słucha. Słuchacz może dzielić się swoją perspektywą (faktami, opiniami, emocjami), potem następuje zmiana. Na koniec uczestnicy i uczestniczki wypisują skojarzenia na kartkach i układają wiadomość, wiersz, list bądź prośbę do swojego serca.

5. Ćwiczenie – uważne słuchanie (praca w grupach)

Uczestnicy zostają połączeni w dwie grupy: pierwsza wypisuje na karteczkach samoprzylepnych to, co w poprzednim ćwiczeniu ułatwiało im słuchanie, natomiast druga grupa to, co utrudniało im ten proces. Następnie obie grupy umieszczają swoje przemyślenia na flipcharcie lub tablicy.

Po umieszczeniu karteczek cała grupa wspólnie dyskutuje na temat umieszczonych na tablicy karteczek.

6. Ćwiczenie „Spacer z uważnością”

Uczestnicy i uczestniczki zostają zaproszeni na spacer, by zanurzyć się w przyrodzie i zrobić tylko jedno zdjęcie telefonem tego, co najbardziej współgra z daną osobą. Trener bądź trenerka zaprasza do pokazania swojego zdjęcia innym uczestniczkom i uczestnikom warsztatu i podzielenia się refleksjami o nim.

7. Ćwiczenie „Współczucie dla kochanej osoby i życzliwość wobec siebie”

Trenerka lub trener prowadzi uczestników przez to ćwiczenie. Prosi, by usiedli wygodnie i zamknęli oczy. Następnie zaczyna mówić:

Wyobraź sobie, że z każdym oddechem sięgasz swoimi uczuciami coraz dalej w kierunku ukochanej osoby. Podczas wydychania powietrza możesz wyobrazić sobie, że z twojego serca wypływa złote światło, w którym zawierają się wszystkie uczucia, które żywisz względem niej i które zmniejszają jej cierpienie, przynosząc pokój i dobrostan. Zauważaj jednocześnie, co się dzieje w twoim sercu oraz czego doznajesz w ciele. Możesz wyobrazić sobie, że kładziesz dłoń na ramieniu bądź ręce tej osoby i przekazujesz jej w ten sposób swoje uczucia.

Jednocześnie bezgłośnie powtórz zdania:

- Bądź bezpieczna(-y).
- Bądź dla siebie życzliwa(-y).
- Bądź spokojna(-y).
- Bądź zdrowa(-y).
- Bądź radosna(-y) i rozluźniona(-y).

A teraz dodaj do tego obrazu siebie. Zobacz się w nim i powiedz następujące zdania do siebie i wybranej istoty:

- Bądźmy bezpieczni(-e).
- Bądźmy dla siebie życzliwi(-e).
- Bądźmy spokojni(-e).
- Bądźmy zdrowi(-e).
- Bądźmy radośni (radosne) i rozluźnieni (rozluźnione).

Zwróć uwagę, jak się teraz czujesz. Cały czas myśl o sobie i o tej istocie, zwracając jednocześnie uwagę na to, co odczuwasz w sercu i w całym ciele. Czy twoje doznania się zmieniły? Czy nadal czujesz ciepło, otwartość i czułość? Co jeszcze się w tobie pojawiło? Czy któreś części ciała się nie spięły? Wielu z nas ma problem z okazywaniem sobie życzliwości. Zasługujesz na życzliwość i współczucie. Oba odczucia są ważnym doświadczeniem dla każdego z nas. Jeżeli czujesz się bezpiecznie, okaż sobie te uczucia i ciepło, którymi się dzieliłeś z wybraną przez siebie istotą. Wyobraź sobie, że obejmują cię one swoim zasięgiem.

Powiedz sobie:

- Bądź bezpieczna(-y).

- Bądź dla siebie życzliwa(-y).
- Bądź spokojna(-y).
- Bądź zdrowa(-y).
- Bądź radosna(-y) i rozluźniona(-y).

Zauważ, co odczuwasz w sercu i w całym ciele. Czy twoje doznania się zmieniły? Czy nadal czujesz ciepło, otwartość i czułość? Co jeszcze się w tobie pojawiło? Zwróć uwagę na dźwięki, które powstają, gdy robisz wdech i wydech. Weź pod uwagę także doznania, które temu towarzyszą.

Poruszaj palcami u rąk i stóp, a następnie powoli otwórz oczy.

Jak się czujesz? Czy twoje doznania się zmieniły w jakikolwiek sposób w twoim ciele i sercu? Czy nadal czujesz ciepło, otwartość i czułość? Co jeszcze się pojawiło?

9. Podsumowanie

Trenerka lub trener prosi uczestniczki i uczestników, aby jeszcze raz zamknęli oczy i w myślach powiedzieli sobie: „Cieszę się, że jesteś. Dziękuję. Kocham cię”.

3.5. Warsztaty coachingowo-wzmacniające nr 4: Wartości i archetypy

Narzędzia:

Karty wartości, karty metafor, karty z pytaniami, sentencjami, gra coachingowa „Heros Navigares – Podróż bohatera”, w tym test na archetypy.

Czas trwania:

3 h

Cel:

- szukanie wewnętrznego kompasu – praca na wartościach,
- rozwijanie samowspółczucia i uważności,
- praca na archetypach – identyfikowanie, znaczenie, symbolika, wskazówki,
- integracja grupy.

Przebieg spotkania

1. Rundka

Po kolei wszyscy odpowiadają na pytanie: „Za co jestem dziś wdzięczny bądź wdzięczna?”.

2. Ćwiczenie „Współczujące ja”

Trenerka lub trener proszą uczestników i uczestniczki o zamknięcie na chwilę oczu lub zmrużenie ich i patrzenie na podłogę przed sobą, a następnie o pomyślenie o sytuacji, która wywołuje w nich cierpienie. Mają wybrać taką, która ich przygnębia, ale nie przytłacza. Jeśli wykonują to ćwiczenie, naprawdę odczuwając dyskomfort, niech zwrócą uwagę na uczucia, które się w nich pojawiają. Niech przez moment z nimi zostaną.

Osoba prowadząca zachęca, by warsztatowicze i warsztatowiczki powiedzieli sobie:

- „W tej chwili cierpię”. Można też to zdanie przeformułować, aby było bliższe konkretnej osobie: „To stres”, „To boli”, „To nieprzyjemne”.
- „Cierpienie jest częścią życia” albo „Inni ludzie też tak czują”, „Nie jestem sam”, „Każdy zmaga się czasem z problemami”.

- „Jestem dla siebie życzliwy” lub „Ofiaruję sobie współczucie, którego potrzebuję”, „Uczę się siebie akceptować”, „Okazuję sobie miłość i troskę w taki sposób jak mój najlepszy przyjaciel, tak jak czuję i wiem, że potrzebuję”.
- Na koniec można dodać: „Jestem silna”, „Jestem spokojny”.

Przytulenie siebie lub pogłaskanie siebie wywołuje w mózgu taką samą reakcję neurochemiczną, do jakiej dochodzi, gdy kochają nas inni. Dotykanie siebie prowadzi do wytwarzania oksytocyny i kortyzolu. Trenerka lub trener zachęca osoby uczestniczące, by spróbowały zatem położyć rękę na sercu, delikatnie się przytulić lub głaskać swoją dłoń w trakcie tej przerwy na samowspółczucie.

3. Praca na wartościach z użyciem metafory

Na przykład karty wartości, zbiór wartości, koło wartości – w zależności od indywidualnych preferencji trenera i trenerki.

4. Miniwykład o znaczeniu wartości

Odkrywanie własnego systemu wartości w coachingu jest jednym z kluczowych procesów. To one kierują naszym zachowaniem i są podstawą podejmowanych przez nas decyzji. Potrafią zarówno motywować nas do działania, jak i stanowić hamulec w realizacji celów, które nie są z nimi zgodne. Wartości potrafią być źródłem bardzo silnych emocji. Stanowią wewnętrzny kompas, który wskazuje drogę w kłębowisku szans i możliwości.

5. Ćwiczenie „Rozsypanka wartości”

Uczestnicy oraz uczestniczki zostają poproszeni o wybranie dziesięciu najważniejszych wartości, którymi kierują się swoim życiem. Następnie spośród dziesięciu mają wybrać pięć najważniejszych, a ostatecznym celem jest wskazanie trzech.

6. Ćwiczenie w parach

Jedna osoba opowiada o swoich wartościach od trzech do pięciu minut, natomiast druga w tym czasie uważnie słucha. Potem następuje zmiana.

Pytania do uczestniczek i uczestników: Dlaczego wartości są takie ważne? W jaki sposób realizują je w codziennym życiu? Jakie znaczenie mają w kontekście celów przez nich wyznaczonych?

7. Miniwykład „Archetypy według Carla Gustava Junga”

Czym są? Jakie jest ich znaczenie? Jaką rolę odgrywają w naszym życiu? Balkony i piwnice archetypów. Czym jest archetyp dominujący, a czym cień?

8. Ćwiczenie – test na archetypy

Test wykonywany jest z wykorzystaniem elementu gry coachingowej „Heros Navigares – Podróż bohatera”. Dzięki niemu następuje identyfikacja dominujących archetypów i ich znaczenia oraz elementów wzmacniających i osłabiających, po czym następuje dyskusja.

9. Ćwiczenie – praca w parach: „Wartości a archetypy? Znaczenie i wpływ”

10. Podsumowanie

Czego nowego dowiedziałem bądź dowiedziałam się dziś o sobie?

3.6. Warsztaty coachingowo-wzmacniające nr 5: Uważność, zasoby, bariery

Narzędzia:

karty wartości, karty metafor, karty z pytaniami, sentencjami, gra coachingowa „Heros Navigares – Podróż bohatera”, mazaki, kartki, pastele, kredki, plastelina, worek z różnymi rzeczami, np. sznurkiem, durszlakiem, dziurkaczem, wazonikiem, śrubokrętem itp.

Czas trwania:

3 h

Cel:

- odkrywanie zasobów, identyfikowanie barier,
- rozwijanie samowspółczucia i uważności,
- integracja grupy.

Przebieg spotkania

1. Rundka

Uczestnicy oraz uczestniczki losują z worka gadżet i odpowiadają na pytanie: „Co już mam, co ułatwi mi osiągnięcie mojego celu (ustalonego na pierwszym spotkaniu)?”.

2. Energizer „Bziuu”

Ćwiczenie zostało opisane części „Budujemy PoMOSTy – moduł IV”.

3. Miniwykład i praca w grupach – zasoby

Trenerka lub trener przedstawia model zasobów, np. podzielony na cztery kategorie: zasoby fizyczne, intelektualne, emocjonalne i społeczne. Następnie łączy uczestników i uczestniczki adekwatnie w cztery grupy. Każda grupa ma za zadanie wypisać jak najwięcej zasobów w danej kategorii. Następnie poszczególne grupy prezentują swoją pracę, a pozostałe mogą dopisywać swoje pomysły do katalogu.

4. Ćwiczenie „Moja walizka zasobów”

Na podstawie powyższego ćwiczenia uczestnicy oraz uczestniczki zastanawiają się nad zasobami potrzebnymi im do osiągnięcia wyznaczonych celów. Które zasoby już posiadają? Których im brakuje, których chcieliby mieć więcej, a których mniej?

5. Energizer „Węzeł gordyjski”

Ćwiczenie zostało opisane w części poświęconej grupie liderkiej, w części 2.2.

6. Dyskusja „Znaczenie sieci społecznych kontaktów”

Jak wzmacniają nas, a jak osłabiają w podróży do celu kontakty społeczne? Gdzie i jak szukać towarzyszy, towarzyszek, sojuszników i sojuszniczek?

7. Ćwiczenie – praca w parach

Uważne słuchanie, pogłębianie opowieści pytaniami otwartymi, trening parafrazy. Uczestnicy w parach opowiadają sobie o swoich zasobach i barierach związanych z realizacją wyznaczonych przez siebie celów, natomiast druga osoba stara się zrozumieć perspektywę, okazać wsparcie i podzielić się swoim punktem widzenia.

8. Miniwykład „Przeszkody i bariery. Co stoi na drodze do realizacji celów?”

Krytyk wewnętrzny, lęk, perfekcjonizm, strach przed sukcesem – wizualizacja barier poprzez pracę manualną z użyciem materiałów plastycznych.

9. Zakończenie

Pytania do uczestniczek i uczestników: Co jest dla ciebie największą wartością twojej podróży? Jaką lekcję wyciągasz z tego doświadczenia dla siebie?

3.7. Warsztaty coachingowo-wzmacniające nr 6: Wyznaczam swój azymut i „Kung Fu Panda”

Narzędzia:

Karty metafor różnego rodzaju („Dixit”, „Fory dla metafory”, karty z gry „Heros Navigares – Podróż bohatera”, kostki „Story Cubes”, karteczki z potrzebami, flipchart z przygotowanymi hasłowo treściami, laptop, rzutnik, wi-fi, film „Kung Fu Panda”.

Czas trwania:

3 h

Cel:

- zapoznanie kadry nauczycielsko-wychowawczej z modelem przywództwa sytuacyjnego Kena Blancharda,
- zaproszenie do dyskusji, jakie elementy modelu można zaszczyć w środowisku takim jak MOS; jakie mogą być tego korzyści, a jakie straty,
- czego wymagać od kadry – oddawanie większej odpowiedzialności wychowankom; co sprzyja, a co jest barierą,
- podsumowanie.

Przebieg spotkania

1. Rundka

Każdy z uczestników i każda z uczestniczek losuje po jednej karcie „Dixit”, karcie emocji oraz kostce. Inspirując się wylosowanymi obrazami i symbolami, odpowiada na pytania:

- Z jaką emocją wchodzę w nowy rok?
- Jaką kompetencję lub umiejętność chcę rozwijać zawodowo, a jaką prywatnie?
- Która z moich wartości będzie mnie w tym wspierać?

2. Ćwiczenie w parach

Mój ulubiony nauczyciel lub najbardziej nielubiany nauczyciel – uczestnicy wypisują na karteczkach samoprzylepnych ich zachowania lub cechy, a następnie przyklejają je na flipcharcie.

3. Ćwiczenie „Zachowania dobrego menadżera i dobrego nauczyciela”

Uczestnicy i uczestniczki zestawiają wyróżnione przez siebie zachowania. Co je łączy, a co różni? – dyskusja wokół tematu.

4. Analiza przypadku

Model przywództwa sytuacyjnego Blancharda na podstawie filmu „Kung Fu Panda”. Pokaz fragmentów, omówienie etapów.

5. Miniwykład

Umiejętność delegowania zadań, czyli „Jednominutowy menedżer spotyka małpę” – film na YouTube.

6. Dyskusja

Jakie elementy modelu Blancharda można zaszcześcić w środowisku takim jak MOS? Jakie są korzyści i straty? Czego ten model wymaga od kadry? Oddawanie większej odpowiedzialności wychowankom – co temu sprzyja, a co jest barierą?

7. Zakończenie – podsumowanie cyklu

Co ze sobą zabieram w dalszą podróż? Uczestnicy dzielą się refleksjami z całego cyklu.

4. Wzory materiałów

4.1. Formularz zgłoszeniowy

FORMULARZ ZGŁOSZENIOWY DATA ZŁOŻENIA : _____
PROJEKT DO BUDŻETU MOS

NAZWA PROJEKTU : _____
autor/-ka/autorzy: _____

Opis projektu: _____
Miejsce i czas realizacji: _____

CEL - Dlaczego warto to zrobić? _____

Jakie są korzyści dla społeczności Mos? _____

Harmonogram działań:

	nazwa działania:
1	
2	
3	
4	
5	

Szacowany koszt projektu

lp.	Co trzeba kupić? Ile sztuk?	Ile to kosztuje?
1		
2		
3		
4		
5		
6		
Suma kosztów:		

Innowacja testowana w ramach projektu „Innowacje na świeżym powietrzu 2. Rozwój mikroinnowacji w ramach włączenia społecznego” realizowanego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego

4.2. Opinia grupy liderkiej

OPINIA GRUPY LIDERSKIEJ PROJEKTU DO BUDŻETU MOS

NAZWA PROJEKTU :
autor/autorzy:

data wpływu:
opis:

CEL:

Szacowany koszt projektu

lp.	Co trzeba kupić? Ile sztuk?	Ile to kosztuje?
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
5		
6		
Suma kosztów:		

Jakie są korzyści dla społeczności MOS?

Innowacja testowana w ramach projektu „Innowacje na ludzi, miarę 2. Rozwój mikroinwencji w temacie włączenia społecznego”, realizowanego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego

4.3. Przykład karty do głosowania



≡ KARTA DO GŁOSOWANIA W WYBORACH BUDŻETU MOS



w ramach projektu PoMOSy w dniu 09.01.2023r.

JAK GŁOSOWAĆ?

- Wybierz 3 projekty, które najbardziej Ci się podobają
- Oznacz je w kolejności 1, 2, 3 w jakiej chciałbyś, aby projekty wygrały i były realizowane.

KANDYDUJĄCE PROJEKTY

- BIEGOMANIA (zakup bieżni z ciężarkami)
- KOSMICZNE GRANIE (zakup klawiatur, monitorów, myszy, podkładek i gier na konsole)
- CHILLOUT (zakup pasków ledowych i puf)
- SKLEPIK (zakożenie sklepiku i zakup produktów)
- ALE BOJSKO ! (zakup bramek, siatki i kwiatów na odstraszanie kretów)

inicjatywa jestowana w ramach projektu „Inicjatywa na Ledzłą miarę z Rozwoju mikroinwacji w terenie włączona społeczna” realizowanego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego

4.4. Przykład ogłoszenia wyników wyborów

WYNIKI WYBORÓW BUDŻETU MOS

przeprowadzonych w ramach projektu PoMOSy w dniu 09.01.2023r.

W wyborach wzięto udział łącznie, co stanowi% całej społeczności MOS-u.

Każdy uczestnik głosowania mógł oddać 3 swoje głosy na wybrane projekty zaznaczając je na karcie wyborczej 1, 2, 3 systemem rankingowym. Wybory zostały przeprowadzone zgodnie z obowiązującym Regulaminem Budżetu MOS ustanowionym przez Grupę Liderką.

Projekty, na które głosowano uzyskały następującą liczbę głosów:

- BIEGOMANIA (zakup bieżni z ciężarkami)
- KOSMICZNE GRANIE (zakup klawiatur, monitorów, myszy, podkładek i gier na konsole)
- CHILLOUT (zakup pasków ledowych i puf)
- SKLEPIK (założenie sklepiku i zakup produktów)
- ALE BOJSKO ! (zakup bramek, siatki i kwiatów na odstraszenie kretów)

KOMISJA WYBORCZA W SKŁADZIE:

stanowi, że projekt, który uzyskał największą liczbę głosów to:

Inicjacja testowana w ramach projektu „Inicjacja na ludzką miarę z Rozwój mikroinowacji w temacie Włączenia Społecznego” realizowanego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego



inkubator pomysłów

Niecodzienne rozwiązania codziennych problemów



Laboratorium
Innowacji
Społecznych



Fundusze
Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



Rzeczpospolita
Polska

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny

