EQUAL

Muflon
PARTNERSTWO

Lider Partnerstwa "Muflon"

Fundacja "Merkury"
ul. Beethovena 10
58-300 Wałbrzych
tel. (+48.74) 666 22 00
fax (+48.74) 666 22 01

muflon@merkury.org.pl
www.muflon.org.pl

EFS
Europejski Fundusz Społeczny

Muflon
PARTNERSTWO

ŚCIEŻKA EDUKACYJNA
PROJEKTU „PARTNERSTWO MUFLON"
PORADNIK METODYCZNY

OPRACOWANIE:
Alicja Łukaszkiewicz
Bogusława Ułanowicz-Pęcherczyk

KONSULTACJA:
Prof. Alicja Szerląg

EQUAL

EFS
Europejski Fundusz Społeczny

Projekt ten został zrealizowany przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.
Przedmiot projektu może nie odzwierciedlać poglądów Unii Europejskiej lub Rządu Polskiego.

ŚCIEŻKA EDUKACYJNA

PROJEKTU „PARTNERSTWO MUFLON”

PORADNIK METODYCZNY

OPRACOWANIE:
ALICJA ŁUKASZKIEWICZ
BOGUSŁAWA UŁANOWICZ-PĘCHERCZYK

KONSULTACJA:
PROF. ALICJA SZERLĄG

SPIS TREŚCI

Wstęp 5

Rozdział 1. Założenia organizacyjno-programowe projektu „Partnerstwo MUFLON” 7
1.1 Cele 9
1.2 Charakterystyka uczestników projektu – beneficjentów 10
1.3 Czas trwania ścieżki edukacyjnej 1 i 2 cyklu projektu „Partnerstwo MUFLON” 12
1.4 Metodyka prowadzenia zajęć 13

Rozdział 2. Warsztat motywacyjny „Sztuka dokonywania zmian” 15
2.1 Cele 17
2.2 Moduł I – Budowanie zespołu 17
2.3 Moduł II – Umiejętności interpersonalne – wgląd w siebie 20
2.4 Moduł III – Budowanie pewności siebie w relacjach z grupą 24
2.5 Moduł IV – Stawianie i realizacja celów życiowych 27
2.6 Moduł V – Sztuka dokonywania zmian 29
2.7 Wskazówki do pracy dla prowadzących warsztaty motywacyjne 31

Rozdział 3. Przedsiębiorczość i szkolenia zawodowe 33
3.1 Przedsiębiorczość 35
3.2 Szkolenia zawodowe 37

Rozdział 4. Działania wspierające beneficjentów 39
4.1 Zakres i forma działań wspierających 41
4.2 Opieka zespołu wsparcia 41
4.3 Indywidualna i grupowa pomoc pedagogiczno-psychologiczna 43
4.4 Socjalne działania pomocowe 45
4.5 Doradcy zawodowi 46
4.6 Zajęcia integracyjne 46
4.7 Działania Regionalnego Ośrodka Wspierania Przedsiębiorczości Społecznej (ROWPS) ... 47

Rozdział 5. Podsumowanie 49
5.1 Sylwetka beneficjenta 51
5.2 Trener w relacji z beneficjentami 56
5.3 Organizacja procesu edukacyjnego 59

Rozdział 6. Wnioski 65

Rozdział 7. Załączniki 69
7.1 ZAŁĄCZNIK - Wizualizacja relaksacyjna „Czarodziej” 71
7.2 ZAŁĄCZNIK - Ćwiczenie symulacyjne „Wyspa” 71
7.3 ZAŁĄCZNIK - Wstęp do przedsiębiorczości 72
7.4 ZAŁĄCZNIK - Konspekt warsztatów z pracy zespołowej 76
7.5 ZAŁĄCZNIK - Warsztaty treningowe – Praca zespołowa 78
7.6 ZAŁĄCZNIK - Przedsiębiorczość zaawansowana: „Spółdzielnie socjalne – jak odnieść sukces w biznesie” 87
7.7 ZAŁĄCZNIK - Plan zajęć z treningu zachowań asertywnych 91
7.8 ZAŁĄCZNIK - Konspekt zajęć z rozwoju umiejętności społecznych 93

WSTĘP

Przełom XX i XXI wieku, to czas nie tylko transformacji, ale i postępu cywilizacyjnego, które istotnie zdynamizowały wszelkie wymiary funkcjonowania współczesnego człowieka. W sposób szczególny daje się je odczuć w płaszczyznach: ekonomicznej, politycznej czy kulturowej. Oprócz niekwestionowanych korzyści cywilizacyjnych, wygenerowane zostały niekorzystne zjawiska, które istotnie zdynamizowały egzystencjalność człowieka. Jednym z nich jest bezrobocie. Jego specyfika powoduje, iż osoby pozostające bez pracy, znajdując się w sytuacji dyskomfortowej, zazwyczaj psychologicznej jak i egzystencjalnej, muszą podjąć działania na rzecz poradzenia sobie z zaistniałą sytuacją. Ich codzienność pokazuje jednak, iż potrzebują profesjonalnego wsparcia w tym zakresie.

Taką ofertą był m.in. projekt „Partnerstwo MUFLON", który powstał w odpowiedzi na problemy doświadczane przez osoby bezrobotne. W szczególności projekt ten orientował się na wyposażenie tychże osób w kompetencje umożliwiające im konstruktywne radzenie sobie z sytuacją bezrobocia, a więc samopoznania i progresji w wymiarze osobowym, a także mobilności na rynku pracy.

Formułą, która umożliwiła realizację powyższych celów jest, zgodnie z założeniami projektu, spółdzielnia socjalna. Formuła ta została wykorzystana w pracy z bezrobotnymi w Wałbrzychu i Powiecie Wałbrzyskim w latach 2006-07. Nabyte doświadczenia stały się podstawą do opracowania niniejszego poradnika. Powstał on dzięki pracy wszystkich osób realizujących projekt, którym składamy serdeczne podziękowania, za pomoc w jego realizacji. Poradnik ten oddajemy do rąk czytelników z nadzieją, na wypracowanie skutecznych strategii pracy z osobami bezrobotnymi w polskich realiach politycznych, ekonomicznych i społecznych.

ROZDZIAŁ 1

ZAŁOŻENIA ORGANIZACYJNO – PROGRAMOWE PROJEKTU „PARTNERSTWO MUFLON”

1.1 CELE

Celem ogólnym projektu „Partnerstwo MUFLON" było wypracowanie oraz przebadanie modelu gospodarki społecznej, wykorzystującej specyficzne – lokalne uwarunkowania, wspierającego proces likwidacji dyskryminacji i nierówności na rynku pracy, na przykładzie regionu wałbrzyskiego.

W odniesieniu do celu ogólnego, najistotniejszymi zadaniami szczegółowymi, jakie postawiono przed realizatorami projektu „Partnerstwo MUFLON" były:

1. ***Udzielenie wsparcia i pomocy osobom pozostającym przez dłuższy okres czasu bez pracy, poprzez ich aktywizację zawodową, kulturową, społeczną, skutkującą między innymi utworzeniem spółdzielni socjalnej;***
2. ***Wypracowanie modelu pracy z osobami długotrwale bezrobotnymi, w obszarze działań indywidualnych oraz instytucjonalnych;***
3. ***Wypracowanie metod, technik, narzędzi pracy skutecznych w pracy z osobami długotrwale bezrobotnymi, w procesie dokonywania zmian.***

Zaprezentowane zadania wyznaczyły realizatorom projektu obszary, wokół których ogniskowały się ich działania. Pierwszy z nich, to praca z beneficjentami w zakresie rozwoju osobistego, społecznego i zawodowego. Drugi, to działania partnerów projektu, na rzecz powstania strategii pracy z beneficjentami, jako modelu dla zajmujących się problematyką wejścia środowisk dyskryminowanych na otwarty rynek pracy, poprzez zaangażowanie w działalność, w ramach przedsiębiorstw społecznych.

Przedstawione powyżej ustalenia egzemplifikują się w ścieżce edukacyjnej, która obejmuje działania bezpośrednio związane z bezrobotnymi (beneficjentami projektu).

Chcąc uczynić wskazaną formułę efektywną, konieczne było również określenie:

1. ***Formy organizacyjnej;***
2. ***Zakresu treści przekazywanych bezrobotnym (beneficjentom projektu);***
3. ***Spójności celów poszczególnych zadań;***
4. ***Metod, narzędzi stosowanych w pracy;***
5. ***Zakresu indywidualnej pomocy psychologiczno-pedagogicznej udzielanej beneficjentom oraz ich rodzinom;***
6. ***Zdobytych przez beneficjentów umiejętności;***
7. ***Skuteczności oddziaływań trenerów (sposobu przekazu, postrzegania grupy, plastyczności w pracy);***
8. ***Współpracy trenerów realizujących poszczególne zadania (planowanie, komunikacja pomiędzy trenerami, przekazywanie informacji, przekazywanie materiałów);***
9. ***Jakości materiałów edukacyjnych przekazywanych beneficjentom.***

W konsekwencji, rozważane powyżej zakresy oddziaływań zorientowanych na osoby bezrobotne, wyznaczyły proces ich aktywacji. Dlatego też zorientowano się na:

1. ***Warsztat motywacyjny;***
2. ***Szkolenie z wstępu do przedsiębiorczości;***
3. ***Warsztat „Wygrany zespół";***
4. ***Szkolenie z przedsiębiorczości zaawansowanej „Spółdzielnie socjalne – jak odnieść sukces w biznesie";***
5. ***Szkolenia zawodowe.***

Równocześnie realizowano działania wspierające:

1. *Opieka pracowników socjalnych, działających jako zespół wsparcia;*
2. *Indywidualna i grupowa pomoc psychologiczna;*
3. *Socjalne działania pomocowe;*
4. *Konsultacje z doradcami zawodowymi;*
5. *Warsztaty integracyjne;*
6. *Doradztwo Regionalnego Ośrodka Wspierania Przedsiębiorczości Społecznej (ROWPS).*

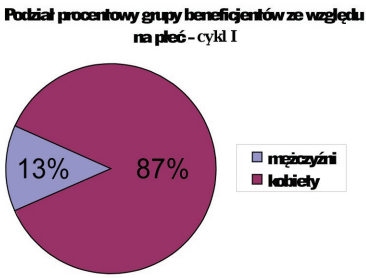
1.2 CHARAKTERYSTYKA UCZESTNIKÓW PROJEKTU – BENEFICJENTÓW

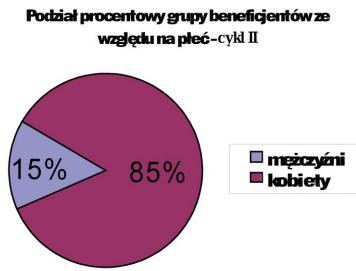
W wyniku dokonanego naboru, kontrakt w pierwszym cyklu projektu podpisało 30 beneficjentów, a w drugim cyklu projektu 26 beneficjentów.

Poniższe zestawienia prezentują charakterystykę beneficjentów pierwszego i drugiego cyklu:

1. *Ze względu na płeć:*

	I cykl	II cykl
Kobiety	86,67%	85,00%
Mężczyźni	13,33%	15,00%

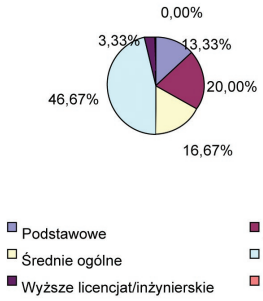




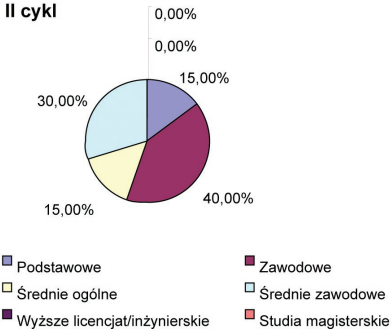
2. *Ze względu na wykształcenie:*

	I cykl	II cykl
Podstawowe	13,33%	15,00%
Zawodowe	20,00%	40,00%
Średnie ogólne	16,67%	15,00%
Średnie zawodowe	46,67%	30,00%
Wyższe licencjat/inżynierskie	3,33%	0,00%
Studia magisterskie	0,00%	0,00%

I cykl



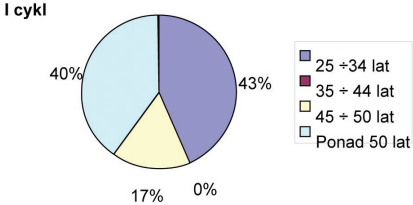
II cykl



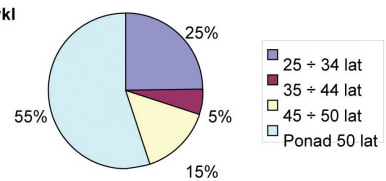
3. Ze względu na wiek:

	I cykl	II cykl
25 - 34 lat	43,33%	25,00%
35 - 44 lat	0,00%	5,00%
45 - 50 lat	16,67%	15,00%
ponad 50 lat	40,00%	55,00%

I cykl



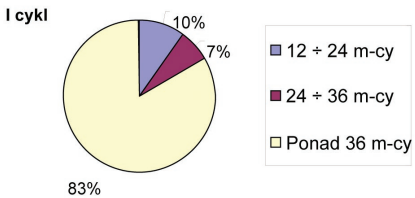
II cykl



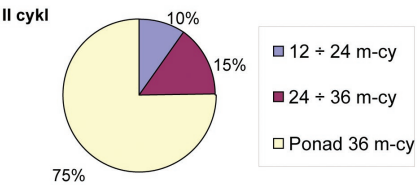
4. Ze względu na czas pozostawania bez pracy:

	I cykl	II cykl
12 - 24 miesięcy	10,00%	10,00%
24 - 36 miesięcy	6,67%	15,00%
ponad 36 miesięcy	83,33%	75,00%

I cykl



II cykl



Beneficjenci pochodzili z Wałbrzycha i Powiatu Wałbrzyskiego oraz z miasta Świdnica. Przewaga kobiet w projekcie, amplifikowała wybór kierunków kształcenia zawodowego (np. kosmetyczny, gastronomiczny). Fakt pozostawania większości beneficjentów bez pracy powyżej 36 miesięcy, sprawiał, iż grupy prezentowały dość niski poziom motywacji w zakresie aktywizacji zawodowej.

1.3 CZAS TRWANIA ŚCIEŻKI EDUKACYJNEJ 1 I 2 CYKLU PROJEKTU „PARTNERSTWO MUFLON"

Realizacja sześciomiesięcznej ścieżki edukacyjnej pierwszego cyklu projektu „Partnerstwa MUFLON":

1. ***Pięciodniowy warsztat motywacyjny;***
2. ***Szkolenie z zakresu przedsiębiorczości:***
   a) *wstęp do przedsiębiorczości – 4 dni,*
   b) *praca zespołowa - warsztat – 18 dni,*
   c) *przedsiębiorczość zaawansowana – 25 dni;*
3. ***Czteromiesięczne szkolenia zawodowe;***
4. ***Równocześnie prowadzone były działania zorientowane na wsparcie beneficjentów projektu:***
   a) *opieka pracowników socjalnych, działających jako zespół wsparcia,*
   b) *indywidualna i grupowa pomoc pedagogiczno-psychologiczna,*
   c) *Socjalne działania pomocowe (prowadzone przez Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Wałbrzychu),*
   d) *konsultacja z doradcami zawodowymi,*
   e) *warsztaty integracyjne,*
   f) *doradztwo Regionalnego Ośrodka Wspierania Przedsiębiorczości Społecznej (ROWPS).*

Etapy przebiegu sześciomiesięcznej ścieżki edukacyjnej drugiego cyklu:

1. ***Czterodniowy warsztat motywacyjny;***
2. ***Sześciodniowe szkolenie z asertywności;***
3. ***Piętnastodniowy warsztat z zakresu rozwoju umiejętności społecznych oraz w okresie jednego miesiąca wspólne zadania realizowane z pracownikami socjalnymi oraz doradcami zawodowymi;***
4. ***Szkolenia zawodowe w liczbie ok. 160 godzin (w zależności od wybranego tematu);***
5. ***W okresie dwóch miesięcy 157 godzin warsztatów z przedsiębiorczości wstępnej, budowania spółdzielni socjalnej oraz przedsiębiorczości zaawansowanej;***
6. ***Pięć zajęć wspierających beneficjentów w temacie tworzenie spółdzielni socjalnej;***
7. ***Cztery zajęcia aktywizacyjno-integracyjne realizowane pomiędzy zajęciami z przedsiębiorczości;***
8. ***Przez całą ścieżkę edukacyjną drugiego cyklu towarzyszyły beneficjentom działania pedagogiczno-psychologiczne.***

1.4 METODYKA PROWADZENIA ZAJĘĆ

Programy zajęć i warsztatów opracowywane były przez trenerów poszczególnych bloków tematycznych z uwzględnieniem specyfiki grupy: jej umiejętności, możliwości i potrzeb. Prowadzący korzystali z metod pracy bazujących na doświadczeniu oraz uczeniu się przez przeżywanie. Podczas zajęć wykorzystywano głównie formy aktywizujące beneficjentów. Stosowano:

- *technikę „burza mózgów" (grupa tworzy bank różnorodnych pomysłów, na który składają się pomysły jej członków),*
- *indywidualną pracę własną beneficjenta (przygotowanie przez uczestników prac indywidualnych),*
- *pracę w parach (przygotowanie oraz wykonanie określonego zadania w dwójkach, omówienie – sprecyzowanie wniosków),*
- *pracę w zespołach (przygotowanie oraz wykonanie zadania w zespołach, pokazanie i omówienie na forum),*
- *praca w całej grupie (przygotowanie wykonania zadania w całej grupie, omówienie, wyciągnięcie wniosków).*

W każdej z form proponowano zadania oparte na rozmowie, rysunku, muzyce, aktywności ruchowej, ćwiczeniach z zakresu dramy, ćwiczeniach parateatralnych.

Zastosowane w pracy z grupą formy interakcyjne stwarzały jej członkom możliwość aktywnego, osobistego zaangażowania, przekazania własnych doświadczeń, zaprezentowania ich na forum całej grupy oraz dokonania porównania przeżyć, odczuć i doświadczeń własnych z przeżyciami, odczuciami oraz doświadczeniami pozostałych członków grupy. Taki sposób pracy dostarczył beneficjentom poczucie bycia sprawczym podmiotem zajęć, co zdecydowanie polepszyło jakość pracy oraz jej skuteczność.

Trenerzy stosowali również metodę mini wykładów, podczas których treści teoretyczne ilustrowali przykładami z życia codziennego. Zwracali uwagę na jasność, czytelność komunikatów, ich znaczenie i przydatność dla beneficjentów.

Bloki tematyczne wprowadzano stopniowo, uwzględniając etap pracy na jakim znajduje się grupa, jej poziom bezpieczeństwa, gotowość do podejmowania zadań, komunikację w grupie, relacje pomiędzy uczestnikami a trenerami. Szczegółowy opis metod i narzędzi pracy, wykorzystywanych podczas pracy został zamieszczony przy kolejnych modułach.

ROZDZIAŁ 2

WARSZTAT MOTYWACYJNY „SZTUKA DOKONYWANIA ZMIAN”

„Największą sztuką naszego pokolenia jest odkrycie, że istoty ludzkie, zmieniając wewnętrzne nastawienie swych umysłów, mogą zmieniać zewnętrzne aspekty swojego życia”

William James

2.1 CELE

Naczelnym celem, realizowanego projektu było nabycie przez jego uczestników kompetencji kognitywnych i prakseologicznych skutkujących gotowością do dokonywania zmian, rozwijaniem osobowego potencjału twórczego i konstruktywną aktywnością w sytuacjach zadaniowych.

Tak zakreślony obszar stymulacji warunkował z kolei szczegółowe treści, przyjmujące postać celów bezpośrednio wyznaczających zakres podejmowanych, w stosunku do uczestników projektu, oddziaływań.

Cele szczegółowe:

1. ***Poznanie mechanizmów psychologicznego i społecznego funkcjonowania ludzi;***
2. ***Zdobywanie przez uczestników projektu umiejętności nawiązywania interakcji społecznych i konstruktywnej ich realizacji;***
3. ***Odkrywanie własnych możliwości w kontekście potencjału samorozwojowego oraz dostrzeganie czynników go stymulujących i ograniczających;***
4. ***Uświadamianie sobie przez uczestników projektu własnych mechanizmów obronnych oraz nabycie umiejętności radzenia sobie z nimi;***
5. ***Nabycie kompetencji do radzenia sobie w sytuacjach trudnych;***
6. ***Nabycie umiejętności stawiania sobie celów życiowych i skutecznej ich realizacji – kształtowanie poczucia mocy sprawczej w sytuacjach zadaniowych;***
7. ***Nabycie umiejętności wglądu w siebie, w sytuacje społeczne;***
8. ***Nabycie umiejętności współpracy z innymi oraz współdziałania w zespole.***

Warsztat motywacyjny „Sztuka dokonywania zmian" obejmował 32 godziny zajęciowe, które realizowane były w pięciu modułach.

I. ***Budowanie zespołu: 4 godziny;***
II. ***Umiejętności interpersonalne – wgląd w siebie: 8 godzin;***
III. ***Budowanie pewności siebie w relacjach z grupą: 8 godzin;***
IV. ***Stawianie i realizacja celów życiowych: 8 godzin.***
V. ***Sztuka dokonywania zmian: 4 godziny.***

2.2 Moduł I – Budowanie zespołu

Czas trwania – 4 godziny.

Cele realizacji modułu:

- *zapoznanie uczestników z celami i problematyką warsztatu oraz metodami pracy,*
- *integracja uczestników projektu.*

Metody pracy:

- *mini wykład,*
- *praca indywidualna,*
- *praca grupowa.*

Narzędzia/środki dydaktyczne:

- *flip chart,*
- *szary papier,*
- *małe karteczki,*
- *długopisy,*
- *flamastry,*
- *odtwarzacz CD,*
- *płyty.*

Przebieg zajęć:

1. ***Przywitanie uczestników.***
2. ***Prezentacja prowadzących.***
3. ***Prezentacja celów, tematyki oraz przebiegu warsztatów.***
4. ***Autoprezentacja uczestników – przygotowanie wizytówek.***
5. ***Mini wykład: Potrzeby – motywacja.***
6. ***Ćwiczenia integracyjne:***
   - *„Moje krzesło".*
   - *„Kto lubi to co ja?".*
   - *„Wspólny taniec integracyjny".*
7. ***Opracowanie kontraktu grupy.***
8. ***Zebranie oczekiwań uczestników na kolejne warsztaty.***
9. ***Podsumowanie zajęć.***

Przywitanie uczestników – trenerzy gratulują uczestnikom zakwalifikowania się do projektu „Partnerstwo MUFLON", prezentują jego cel oraz przebieg, ze szczególnym wskazaniem na korzyści jakie projekt może przynieść jego uczestnikom.

Prezentacja prowadzących – autoprezentacja trenerów, krótka ich charakterystyka.

Prezentacja celów, tematyki oraz przebiegu warsztatów – trenerzy przedstawiają uczestnikom cele warsztatów ich problematykę, prezentują przebieg zajęć oraz sposoby prowadzenia ćwiczeń. Odpowiadają na pytania uczestników we wskazanym zakresie.

Autoprezentacja uczestników - przygotowanie wizytówek – uczestnicy warsztatu wykonują wizytówki, umieszczając na nich swoje imię oraz pozytywny przymiot na swój temat np.: miła Anna.

Mini wykład – prowadzący warsztat wyjaśniają pojęcia: „potrzeby, motywacja" wskazując na wzajemne zależności między nimi.

Ćwiczenia integracyjne:

- ***„Moje krzesło"*** *– uczestnicy zabawy siedzą w kole. Trener przygotowuje dodatkowe krzesło. Zaprasza na nie (zwracając się po imieniu) uczestnika zabawy, który pozostawia wolne krzesło, na którym do tej pory siedział i przenosi się na krzesło obok trenera. W tym czasie osoby siedzące po obu stronach wolnego krzesła uderzając w nie wołają „Moje krzesło!". Osoba, która zrobiła to pierwsza, ma przywilej zapraszania kolejnego uczestnika.*
- ***„Kto lubi to co ja?"*** *– uczestnicy siedzą w kręgu. Osoba prowadząca zabawę stoi prosząc o powstanie osób, które tak jak ona lubią np. wiosnę, owoce, podróże itp. Osoby te mają za zadanie zamienić się miejscami, ale nie wolno siadać na sąsiadujących krzesłach. Prowadzący szuka dla siebie wolnego krzesła. Ktoś pozostaje na środku i zabawa trwa dalej.*

- *„Wspólny taniec integracyjny" – w rytm muzyki grupa modelowana przez trenera wykonuje wspólny taniec. Początkowo uczestnicy siedzą na krzesłach, następnie tańczą wspólnie w kole (figury dostosowuje się do rytmu muzyki np. uczestnicy klaszczą w dłonie, przytupują, trzymają się za ramiona itp.).*

Opracowanie kontraktu grupy – trener prowadzący warsztaty wyjaśnia konieczność stworzenia kontraktu grupy. Moderuje pracę w czterech podgrupach. Uczestnicy dostają 20 min. na przedyskutowanie tematu i przygotowanie propozycji. Prezentacja wypracowanego materiału na forum, stworzenie i przyjęcie kontraktu przez całą grupę (przyjęcie odbywa się poprzez kiwnięcie głową na tak) oraz podpisanie kontraktu.

Zebranie oczekiwań uczestników na kolejne warsztaty – trenerzy, prowadzący zajęcia, rozdają kartki, prosząc uczestników o zapisanie na nich potrzeb i oczekiwań na kolejne dni. Następnie kartki winny być przyklejone na dużej planszy i odczytane przez trenerów.

Podsumowanie zajęć – uczestnicy odpowiadają na pytania:

- *Czy oczekiwania, z którymi przyjechali, sprawdziły się?*
- *W jaki sposób wykonywane zadania wpłynęły na lepsze samopoczucie w grupie?*
- *Czego dowiedzieli się o innych i o sobie?*
- *Co sprawiało im szczególną trudność?*
- *Trenerzy dziękują za wspólną pracę.*

2.3 Moduł II – Umiejętności interpersonalne – wgląd w siebie

Czas trwania modułu – 8 godzin.

Cele realizacji modułu:

- *nabycie umiejętności wglądu w siebie, w sytuacje społeczne,*
- *poznanie mechanizmów funkcjonowania własnego i innych w obszarze psychologicznym i społecznym,*
- *poznanie skutecznych sposobów komunikowania się z innymi.*

Metody pracy:

- *mini wykład,*
- *praca indywidualna,*
- *praca w podgrupach,*
- *praca całej grupy.*

Narzędzia:

- *flip chart,*
- *karteczki małe i duże,*
- *długopisy,*
- *markery,*
- *kwestionariusze gotowości do zmian.*

Przebieg zajęć:

1. ***Krąg otwierający.***
2. ***Prezentacja celu i przebiegu zajęć.***
3. ***Ćwiczenia aktywizujące grupę:***
   - *„Ludzie do ludzi”,*
   - *„Fala”,*
   - *„Stop klatka”.*
4. ***Mini wykład: „Komunikacja – nie taki diabeł straszny”.***
5. ***Ćwiczenie: „Mój najciekawszy dzień”.***
6. ***Ćwiczenie: „Krótki wywiad”.***
7. ***Podsumowanie pierwszej części zajęć.***
8. ***Budowanie znaczenia słowa „komunikacja”.***
9. ***Ćwiczenie: „Herby”.***
10. ***Ćwiczenie: „Ludzik”.***
11. ***Podsumowanie zajęć.***

Krąg otwierający – trenerzy witają uczestników projektu w drugim dniu zajęć. Zbierają informacje o ich samopoczuciu (jak się masz, jak się czujesz, jaki masz nastrój itp.). Zadaniem trenerów jest również zebranie informacji związanych z oceną przez uczestników warunków bytowych w miejscu odbywania się warsztatów (warunki w pokojach, jedzenie, inne).

Prezentacja celu i przebiegu – grupa zostaje zapoznana z proponowanym tematem i przebiegiem drugiego dnia zajęć.

Ćwiczenia aktywizujące grupę:

- ***„Ludzie do ludzi"*** *– uczestnicy zajęć chodzą po sali treningowej. Na sygnał trenera spotykają się w losowych parach, witając się ze sobą kolanami, łokciami, dłońmi, plecami itp. Sygnałem rozpoczynającym kolejne przywitanie jest hasło: „ludzie do ludzi".*
- ***„Fala"*** *– uczestnicy stoją w kręgu, trzymając się za ręce. Na sygnał trenera uczestnicy w kolejności podnoszą ręce wybrzmiewając jednocześnie samogłoskę „u" – tworzą falę, która rozpoczyna się podniesionymi rękoma uczestnika nr 1, a kończy podniesieniem rąk przez ostatniego w kolejności. Podniesionym rękom towarzyszy dźwięk „a". Kolejne etapy to zabawa z wybrzmiewaniem samogłosek „a", „o", „i".*
- ***„Stop klatka"*** *– uczestnicy zabawy przemieszczają się po sali. Trener nadaje tempo poruszania się (szybko, wolno, bardzo szybko). Na hasło „stop klatka" wszyscy zatrzymują się w takim miejscu i w takiej pozie, w jakiej znajdują się w chwili usłyszenia hasła.*

Mini wykład: „Komunikacja - nie taki diabeł straszny" – tematem mini wykładu prezentowanego przez trenerów jest komunikacja, jej rodzaje, znaczenie w życiu człowieka, trudności z nią związane. Prowadzący ilustruje treści teoretyczne prostymi przykładami z życia codziennego. W czasie wykładu uczestnicy mają możliwość zadawania pytań.

Ćwiczenie: „Mój najciekawszy dzień" – uczestnicy dobierają się w pary. Na przemian opowiadają sobie o ciekawym dniu jaki zdarzył się im w życiu. Zadaniem osoby słuchającej jest bycie uważnym, zachęcającym pozawerbalnie do mówienia. Osoba mówiąca ma za zadanie zauważać sygnały motywujące ją do opowiadania. Kolejnym krokiem jest omówienie w parach przebiegu ćwiczenia według przykładowych pytań:

- *Jak przebiegała praca?*
- *Jakie pojawiały się emocje?*
- *Co ułatwiało, a co utrudniało przebieg spotkania?*

Następnie uczestnicy zajęć przygotowują wspólną listę czynników zakłócających przebieg rozmowy oraz listę czynników ją wspierających.

Ćwiczenie: „Krótki wywiad" – uczestnicy zajęć pracują w trzech podgrupach, w których przeprowadzany jest wywiad z osobą dobrowolnie zgłaszającą się do ćwiczenia. Osoba, z którą przeprowadzany jest wywiad, siedzi na wprost pozostałych członków podgrupy i odpowiada na zadawane jej pytania. Ćwiczenie przypomina konferencję prasową. Uczestnicy ćwiczenia mają prawo odmowy odpowiedzi, jeśli zadawane pytanie jest zbyt osobiste – trudne. Na zakończenie ćwiczenia uczestnicy wymieniają się doświadczeniami na forum całej grupy. Trenerzy moderują dyskusję pytaniami:

- *Jak to jest, kiedy siedzi się na środku?*
- *Jakie uczucia towarzyszyły uczestnikom?*
- *Jakie pytania były trudne? Itp.*
- *Czego dowiedzieli się o osobie, z którą przeprowadzono wywiad?*

Podsumowanie pierwszej części zajęć – przed przerwą uczestnicy, siedząc w kręgu dzielą się spostrzeżeniami z przebiegu zajęć. Trenerzy przygotowali pytania, prosząc uczestników o odpowiedź:

- *Czy i w jaki sposób zadania, które wykonali, sprawiły, iż uczestnicy lepiej poznali się?*
- *Co zaskoczyło uczestników?*
- *Co jest łatwiejsze – mówienie o sobie czy słuchanie innych?*
- *Czy uczestnicy zajęć potrafili zebrać informacje o partnerach? O co pytali? Czy uważnie słuchali?*
- *Co było przyjemne, a co trudne w wykonywanych zadaniach?*

Przerwa

Budowanie znaczenia słowa „komunikacja” – grupa dzieli się na trzy zespoły. Każdy z zespołów otrzymuje zadanie zaprezentowania pojęcia „komunikacja” w następujący sposób: hasło „komunikacja” rozpisane zostaje pionowo. Uczestnicy zajęć wpisują skojarzenia rozpoczynające się na daną literę a związane z komunikacją:

K – .....

O – np. otwartość, ...

M – .....

U – np.: uważność, ...

N – .....

I – .....

K – .....

A – .....

C – .....

J – .....

A – .....

Zespoły zbierają się na forum i prezentują wykonane zadanie. Uczestnicy zajęć wspólnie podkreślają najczęściej powtarzające się skojarzenia, wypisując je na flip-charcie. Podsumowując ćwiczenia, zastanawiają się nad:

1) *współpracą w zespołach,*
2) *jakie znaczenia nadają pojęciu „komunikacja”,*
3) *jak przekonywali innych do swoich pomysłów,*
4) *jak zespół wspólnie zrealizował zadanie.*

Ćwiczenie: „Herby”

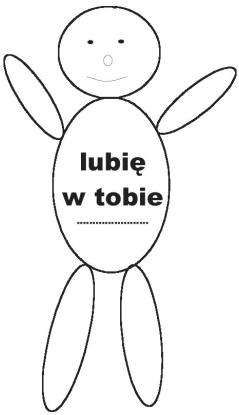
1. ***Trenerzy wspólnie wyjaśniają cel i przebieg pracy.***
2. ***Uczestnicy, na kartce formatu A3, mają przygotować swój herb. Kartkę dzielą na cztery części:***

3. ***W trzech pierwszych częściach przedstawiają zadany temat rysunkowo. W czwartej części wpisują pięć słów (zwrotów), które pragnęliby usłyszeć od osób bliskich, przyjaciół, w pracy itp.***

4. ***Po wykonaniu zadania, w czteroosobowych zespołach prezentują wykonane prace, dzieląc się z innymi tym, co dla nich ważne, jacy są, jak postrzegani są przez innych, jakie mają marzenia i jakie słowa mają dla nich znaczenie.***
5. ***W zespołach przygotowują wspólną listę słów (zwrotów) dla nich istotnych.***
6. ***Zespoły spotykają się na forum całej grupy prezentując przygotowane słowa, zwroty znaczące.***
7. ***Grupa tworzy listę słów (zwrotów) dla nich wspólnych.***
8. ***Podsumowanie zadania odbywa się na forum całej grupy:***
   - *czy zadanie było trudne, czy łatwe?*
   - *znaczenie zadania dla uczestników indywidualnie,*
   - *w czym są podobni, w czym się różnią?*
   - *jakimi wartościami kierują się w życiu?*
   - *jak czuli się, kiedy prezentowali swoje herby?*
   - *czy mówią ludziom to, co sami chcieliby usłyszeć?*

Ćwiczenie: „Ludzik"

1. ***Uczestnicy z kartki formatu A4 wydzierają „ludzika", podpisują swoim imieniem i pierwszą literą nazwiska.***
2. ***Wymieniając się ludzikami „każdy z każdym", wpisują sobie wzajemnie to co lubią (to co im się podoba) w spotkanej osobie. Na zakończenie zadania każdy z uczestników posiada ludzika z pozytywnymi informacjami o sobie.***
3. ***W całej grupie dzielą się swoimi odczuciami i spostrzeżeniami. Trenerzy stawiają przykładowe pytania:***
   - *Wybierz to, co jest bardzo miłe.*
   - *Wybierz to, co cię zaskoczyło.*
   - *Jak się teraz czujesz?*
   - *Jak ci się pracowało w parach?*



Podsumowanie zajęć

Uczestnicy dzielą się refleksjami z przebiegu pracy w całym dniu:

- *Jak przebiegała praca w podgrupach, całej grupie?*
- *Co sprawiało największą trudność?*
- *Czego dowiedzieli się o komunikacji?*
- *Jak czują się, kiedy występują przed grupą?*
- *Jak sobie radzą w relacjach z innymi?*
- *Inne refleksje.*

Trenerzy dziękują uczestnikom za całodzienną pracę.

2.4 Moduł III – Budowanie pewności siebie w relacjach z grupą

Czas trwania modułu – 8 godzin:

- *zajęcia dopołudniowe: 4 godziny,*
- *zajęcia popołudniowe: 4 godziny.*

Cele realizacji modułu:

- *Odkrywanie własnych mechanizmów obronnych oraz zdobywanie umiejętności radzenia sobie z nimi.*
- *Zdobycie umiejętności pozytywnej autoprezentacji.*
- *Zdobycie umiejętności radzenia sobie z „wewnętrznym krytykiem".*
- *Zdobycie umiejętności funkcjonowania w sytuacjach trudnych.*

Metody pracy:

- *mini wykład,*
- *praca indywidualna,*
- *praca w parach,*
- *praca w podgrupach (zespołach),*
- *praca w całej grupie (w plenum).*

Narzędzia:

- *flip chart,*
- *duże i małe kartki,*
- *flamastry,*
- *kredki,*
- *kleje, taśmy,*
- *przepaski na oczy.*

Przebieg zajęć:

1. ***Przywitanie uczestników.***
2. ***Prezentacja celów i przebiegu zajęć.***
3. ***Ćwiczenia zwiększające poziom energii i gotowości do pracy.***
4. ***Ćwiczenie „Lawa" – przekraczanie granic.***
5. ***Mini wykład: „Konstruktywna krytyka".***
6. ***Ćwiczenie: „Wewnętrzny krytyk".***
7. ***Ćwiczenie: „Morze zasobów".***
8. ***Techniki relaksacyjne.***
9. ***Podsumowanie dnia.***

Przywitanie uczestników – trenerzy witają uczestników i zadają pytanie: z jakimi uczuciami, myśleniem uczestnicy zaczynają kolejny dzień.

Zapoznanie grupy z tematyką i przebiegiem zajęć w trzecim dniu - grupa zostaje zapoznana z propozycją tematu i przebiegiem trzeciego dnia.

Ćwiczenia aktywizujące grupę:

- *podskoki,*
- *wymachy,*

- *przeciąganie się,*
- *od szeptu do krzyku – równoczesne wypowiadanie przez uczestników swoich imion.*

Ćwiczenie symulacyjne: „Droga przez lawę"

- *Uczestnicy zajęć dzielą się na dwa zespoły.*
- *Każdy zespół otrzymuje zadanie przejścia przez gorącą lawę po kamieniach (kurtki, krzesła, itp.).*
- *W każdym zespole są po dwie osoby niewidome (oczy zasłonięte opaską).*
- *Przechodząc w szeregu przez lawę, uczestnicy muszą pamiętać o tym, aby cały czas na każdym kamieniu była jedna stopa (nie można stanąć obok, bo lawa nas pochłonie).*
- *W trakcie wykonywania zadania, oba zespoły mają przeprowadzić w bezpieczny sposób osoby niewidome.*
- *Każdy zespół ma doprowadzić zadanie do końca.*
- *Wygrywa ten zespół, który wykona zadanie w krótszym czasie.*
- *Oba zespoły prezentują przyjętą strategię, omawiają wykonanie ćwiczenia, wskazują na trudności i działania prowadzące do sukcesu.*
- *Uczestnicy udzielają sobie informacji zwrotnych – jak mi się pracowało z tobą; co utrudniało a co pomagało we wspólnej pracy.*

Mini wykład: „Konstruktywna krytyka"

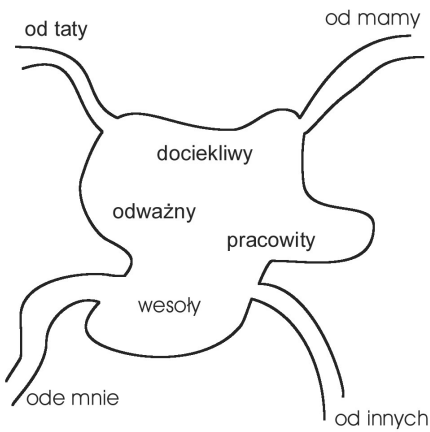
Tematem wykładu jest krytyka, jej rodzaje, cele oraz sposoby radzenia sobie z krytyką. Zamiana krytyki destrukcyjnej w konstruktywną. Trenerzy ilustrują treści teoretyczne prostymi przykładami zaczerpniętymi z życia codziennego. W czasie wykładu uczestnicy mają możliwość zadawania pytań.

Ćwiczenie „Wewnętrzny krytyk"

- *Trenerzy prezentują uczestnikom postać wewnętrznego krytyka (krytyczne głosy wewnętrzne), istniejącego w życiu każdego człowieka.*
- *Daje przykłady wewnętrznych komunikatów, wskazując na źródło ich pochodzenia.*
- *Uczestnicy zajęć rysują portret swojego wewnętrznego krytyka, podpisując go swoim imieniem. Na drugiej kartce wypisują komunikaty, które przekazuje*
- *Siedząc w kręgu, każdy z uczestników dorysowuje pozostałym coś, co może krytyka obłaskawić. Kartki przekazywane są na hasło trenera.*
- *Uczestnicy otrzymują zmieniony portret krytyka.*
- *W okręgu omawiają ćwiczenie:*
  a) *jak czuli się kiedy tworzyli portret krytyka,*
  b) *jakie uczucia – myśli pojawiły się, kiedy powrócił w zmienionej formie.*
- *W trzech zespołach uczestnicy pracują nad zamianą destrukcyjnych komunikatów krytycznych, wpisanych przez uczestnika, na konstruktywną krytykę.*
- *Zespoły prezentują przygotowany materiał na forum całej grupy.*
- *Podsumowanie zadania:*
  a) *Co sprawiło największą trudność?*
  b) *Jakie uczucia pojawiły się podczas wykonywania zadania?*
  c) *Jakich odkryć dokonali?*
  d) *Jak sobie radzą z wyrażaniem i przyjmowaniem krytyki?*

Ćwiczenie „Morze zasobów”

- *Każdy z uczestników przygotowuje dla pozostałych po dwie karteczki:*
  - *a) pierwsza zawiera cechę, która podoba mu się w obdarowanej osobie,*
  - *b) druga zawiera to, co w niej podziwia.*
- *Uczestnicy zbierają karteczki, naklejają je na arkusz brystolu tworząc morze zasobów.*
- *Każdy z uczestników przygotowuje indywidualne morze zasobów, korzystając z kolorów, symboli, tworząc własną koncepcję wrażenia estetycznego.*
- *Grupa przygotowuje wystawę zasobów.*
- *Podsumowanie zadania:*
  - *a) Jakie znaczenie miało zadanie dla poszczególnych uczestników?*
  - *b) Jakie uczucia i refleksje pojawiły się podczas wykonywania zadania?*
  - *c) Jakie jest źródło pochodzenia moich zasobów? (np. od taty, od mamy, od innych, ode mnie)*
  - *d) Co zaskoczyło uczestników podczas odczytywania kartek?*
  - *e) Co cenimy w innych?*



Techniki relaksacyjne

Trenerzy prezentują sposoby radzenia sobie w sytuacjach trudnych, związanych z ekspozycją społeczną, autoprezentacją:

- *ćwiczenia oddechowe,*
- *wizualizacja relaksacyjna „Czarodziej” (załącznik nr 7.1).*

Podsumowanie dnia

Uczestnicy zajęć dokonują przeglądu całości zadań, wybierając:

- *najtrudniejsze,*
- *angażujące emocjonalnie,*
- *przyjemne,*
- *najbardziej uczące.*

2.5 Moduł IV – Stawianie i realizacja celów życiowych

Czas trwania modułu – 8 godzin:

- *zajęcia dopołudniowe – 4 godziny,*
- *zajęcia popołudniowe – 4 godziny.*

Cele realizacji modułu:

- *nabycie umiejętności stawiania sobie celów życiowych oraz ich realizacji,*
- *zdobycie umiejętności współpracy z innymi w procesie realizacji własnych celów życiowych,*
- *doświadczenie stanu bycia sprawczym,*
- *zdobycie umiejętności omijania pułapek na drodze do realizacji zamierzeń,*
- *zdobycie umiejętności dokonywania wyborów.*

Metody pracy:

- *mini wykład,*
- *praca indywidualna,*
- *praca w parach,*
- *praca w podgrupach,*
- *praca w całej grupie.*

Narzędzia/środki dydaktyczne:

- *flip chart,*
- *kartki duże i małe,*
- *flamastry, markery, długopisy.*

Przebieg zajęć:

1. ***Przywitanie.***
2. ***Prezentacja celu i przebiegu zajęć.***
3. ***Ćwiczenia aktywizujące grupę.***
4. ***Ćwiczenie symulacyjne „Wyspa".***
5. ***Mini wykład: „Stawianie i realizacja celów – wychodzenie poza stereotypy".***
6. ***Wyznaczanie celów oraz symulacja ich realizacji.***
7. ***Ćwiczenie: „Wieża".***
8. ***Praca zespołowa: „Do sufitu".***
9. ***Podsumowanie zajęć.***

Przywitanie – trenerzy witają uczestników w czwartym dniu zajęć. Zbierają informacje o ich samopoczuciu, potrzebach.

Prezentacja celu i przebiegu zajęć – grupa zapoznaje się z proponowanym tematem i przebiegiem czwartego dnia zajęć.

Ćwiczenia aktywizujące grupę

- ***„Lustro"*** *– uczestnicy pracują w parach. Jedna osoba naśladuje ruchy, gesty, zachowania drugiej na zasadzie odbicia w lustrze.*
- ***„Domki i ludzie"*** *– uczestnicy dobierają się trójkami. Dwie osoby tworzą domek (trzymają się za ręce) dla trzeciej. W zabawie bierze udział osoba dodatkowa, której zadaniem jest modelowanie i zmiana struktury. Na jej hasło: „ludzie z domków", uczestnicy wychodzą*

i w szybkim tempie szukają sobie nowego domku. W tym czasie do zabawy włącza się osoba dodatkowa szukając sobie miejsca w domku. Za każdym razem jedna osoba pozostaje poza grą.

Ćwiczenie symulacyjne „Wyspa"

- *Uczestnicy gry podzieleni zostają na trzy zespoły.*
- *Trenerzy prezentują historię, która zdarzyła się na pewnym okręcie (załącznik nr 7.2).*
- *Każdy zespół przygotowuje listę piętnastu przedmiotów, które zabierze ze sobą z tonącego okrętu na bezludną wyspę.*
- *Trenerzy informują zespoły o tym, że szalupy ratunkowe pomieszczą tylko pięć przedmiotów. Zadaniem uczestników jest dokonanie kolejnego wyboru, tym razem pięciu przedmiotów z listy piętnastu przedmiotów sporządzonych wcześniej.*
- *Trenerzy uważnie obserwują przebieg pracy i na podstawie jej przebiegu wyłaniają:*
  a) *liderów,*
  b) *anty-liderów,*
  c) *pesymistów,*
  d) *optymistów,*
  e) *osoby niezaangażowane.*
- *Po dokonanym wyborze, każdy zespół dyskutuje o przebiegu realizacji zadania, koncentrując się na zachowaniach, działaniach wstrzymujących pracę, aktywizujących grupę, na momentach kryzysowych, sposobach radzenia sobie z konfliktami, celowości dokonywanych wyborów i ich argumentacji.*
- *Wybrane przez zespół osoby prezentują dokonany wybór oraz sposób pracy na forum całej grupy.*
- *Podsumowanie zadania. Uczestnicy odpowiadają na pytania dotyczące:*
  a) *sposobu dokonywania wyborów,*
  b) *współpracy w grupie,*
  c) *jak czuli się podczas wykonywania zadań,*
  d) *znaczenia zadania dla uczestników indywidualnych i dla całej grupy,*
  e) *jakie pojawiły się trudności,*
  f) *jakimi zasadami kierowali się w pracy,*
  g) *jak radzili sobie w sytuacjach konfliktów.*

Mini wykład: „Stawianie i realizacja celów – wychodzenie poza stereotypy"

Trenerzy prezentują temat, zwracając uwagę na realność celów, podział na krótko i długoterminowe, sposób realizacji – planowanie umiejscowione w czasie, środki, przy pomocy których zostaną zrealizowane, osób wspierających – tzw. zaplecza.

Uczestnicy zajęć podczas wykładu mają możliwość zadawania pytań.

Ćwiczenie: Wyznaczanie celów oraz symulacja ich realizacji

- *Uczestnicy zajęć na linii czasu umieszczają cele, które chcą zrealizować w ciągu:*
  a) *miesiąca,*
  b) *roku,*
  c) *pięciu lat.*
- *Uczestnicy opracowują sposoby realizacji celów (potrzeby, ograniczenia, możliwości).*
- *Uczestnicy tworzą pięcioosobowe zespoły, w których prezentują przygotowane prace.*

- *Uczestnicy podsumowują w grupie realizację zadania odpowiadając na pytania:*
  a) *jakie trudności napotykali formułując własne cele życiowe,*
  b) *czym kierowali się opracowując strategię realizacji celów,*
  c) *czego potrzebują aby postawione cele zostały zrealizowane.*

Ćwiczenie: „Wieża"

- *Uczestnicy zajęć dostają zadanie wykonania z gazet jak najwyższej wieży – technika i sposób realizacji dowolny.*
- *Po wykonaniu zadania trenerzy dokonują pomiaru. Wybierają trzy najwyższe.*
- *Uczestnicy prezentują strategię pracy.*

Ćwiczenie: „Do sufitu"

- *Uczestnicy zajęć dzielą się na 5 grup, których zadaniem jest zbudowanie z gazet wieży do sufitu.*
- *Po wykonaniu zadania zespoły prezentują jej wyniki.*
- *Podsumowując wyniki zabawy, uczestnicy odpowiadają na pytania:*
  a) *jakie mieli pomysły na wykonanie zadania,*
  b) *czy potrafili wyjść poza schemat,*
  c) *jakie napotykali trudności w pracy indywidualnej i zespołowej,*
  d) *jak pracowali w zespole.*

Podsumowanie zajęć

Uczestnicy podsumowują zajęcia odpowiadając na pytania:

- *czego nauczyłem(-am) się w dniu dzisiejszym,*
- *jakie zadanie było najtrudniejsze,*
- *czego potrzebuję aby zrealizować z sukcesem stawiane sobie cele.*

2.6 Moduł V – Sztuka dokonywania zmian

Czas trwania – 4 godziny.

Cel realizacji modułu – Zdobycie umiejętności dostrzegania własnych potrzeb, będących źródłem motywacji do zmian.

Metody pracy:

- *mini wykład,*
- *praca indywidualna,*
- *praca w podgrupach,*
- *praca w grupie.*

Narzędzia / środki dydaktyczne:

- *flip chart,*
- *kartki duże i małe,*
- *długopisy, flamastry,*
- *ankieta podsumowująca.*

Przebieg zajęć:

1.Przywitanie uczestników.

2.Przedstawienie celu i przebiegu zajęć.

3.Ćwiczenie aktywizujące grupę.

4.Mini wykład: „Zmiana – warunki konieczne”.

5.Ćwiczenie: „Moja zmiana”.

6.Ćwiczenie: „Drzewo zmian”.

7.Podsumowanie warsztatów.

Przywitanie uczestników – trenerzy witają w kręgu uczestników w piątym, ostatnim dniu zajęć. Proszą o informacje dotyczące samopoczucia, gotowości do pracy.

Przedstawienie celu i przebiegu zajęć – uczestnicy zapoznani zostają z propozycją celu i przebiegu zajęć.

Ćwiczenie aktywizujące grupę

- ***„Sieci”*** *– jeden z uczestników zajęć pełni rolę rybaka. Pozostali to rybki. Rybak ma za zadanie złowienie jak największej ilości ryb w chwili przechodzenia z jednej strony sali na drugą. Złowiona rybka przemienia się w kolejnego rybaka.*

Mini wykład: „Zmiana – warunki konieczne”

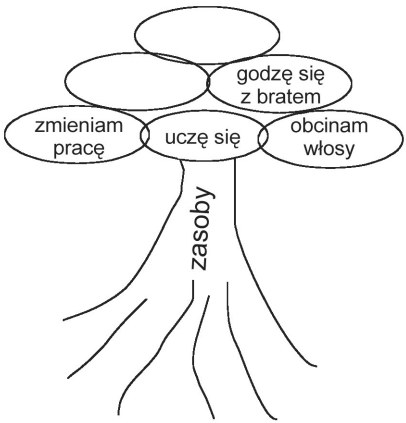
Trenerzy prezentują uczestnikom pojęcia: pragnienie, potrzeba, zmiana. Wskazują przy tym na zaistnienie warunków koniecznych do dokonania zmiany. Ilustrują temat przykładami z życia codziennego. W trakcie wykładu uczestnicy mają możliwość zadawania pytań dotyczących tematu.

Ćwiczenie: „Moja zmiana”

- *Uczestnicy zajęć wypełniają indywidualny kwestionariusz gotowości do zmian.*
- *Podsumowują kwestionariusz, interpretują wyniki.*
- *Dzielą się swoimi spostrzeżeniami w 5 podgrupach.*
- *Cała grupa ocenia swoją gotowość do zmian.*

Ćwiczenie: „Drzewo zmian”

- *Każdy z uczestników przygotowuje osobiste drzewo zmian.*
- *Prezentacja efektów pracy – wernisaż.*
- *Podsumowanie:*
  a) jakich zmian ludzie najczęściej potrzebują,
  b) jak dostrzegają możliwe efekty.



Podsumowanie:

- *Trenerzy proszą uczestników zajęć o wypełnienie ankiety ewaluacyjnej, podsumowującej cały cykl warsztatowy;*
- *Uczestnicy prezentują zdobyte doświadczenia, odczucia i emocje towarzyszące im w całym cyklu;*
- *Odpowiadają na pytania:*
  a) *czego się nauczyli i dowiedzieli o sobie i innych,*
  b) *jak pracowało im się w grupie;*
- *Trenerzy dziękują uczestnikom za udział w projekcie, przekazują swoje refleksje.*

2.7 WSKAZÓWKI DO PRACY DLA PROWADZĄCYCH WARSZTATY MOTYWACYJNE

Twórcy projektu „Partnerstwo MUFLON", formułując jego cele, zakładali reorientację postaw, przekonań oraz zachowań beneficjentów, tj. osób bezrobotnych. Pozytywna zmiana w obszarze stosunku do siebie, stosunku do otoczenia, skutkować miała założeniem spółdzielni socjalnej, tj. uzyskaniem pracy. Pierwszym znaczącym dla uczestników doświadczeniem był udział w pięciodniowym wyjazdowym warsztacie motywacyjnym. Jego zadaniem było wyposażenie uczestników w podstawowe kompetencje z zakresu komunikacji, dostrzegania własnych potrzeb, możliwości jako źródła inspiracji i motywacji do zmian.

Istotnym jest, aby przystępując do pracy trenerzy wzięli pod uwagę sytuację życiową, w jakiej znajdują się beneficjenci oraz wynikające z niej trudności i ograniczenia:

1. ***Udział w pięciodniowym wyjazdowym szkoleniu dezorganizuje życie rodzinne, pojawiać może się niepokój oraz wiele pytań:***
   - *jak poradzi sobie rodzina,*
   - *czy dzieci będą pod dobrą opieką,*
   - *jakie szkody i trudności mogą się pojawić w związku z moją tak długą nieobecnością,*
   - *czy jestem w stanie wytrwać pięć dni poza domem.*
2. ***U uczestników może pojawić się, znacznie utrudniający pracę, strach a nawet lęk związany z nową sytuacją społeczną:***
   - *pobyt poza domem,*
   - *praca w grupie,*
   - *niezrozumienie zadań stawianych przed uczestnikiem warsztatów.*
3. ***Ograniczeniem, a zarazem trudnością, może okazać się także brak umiejętności komunikowania się z otoczeniem:***
   - *wyrażania swoich obaw,*
   - *wyrażania swoich potrzeb,*
   - *wyrażania własnego zdania,*
   - *umiejętności stawiania granic,*
   - *umiejętności wyrażania konstruktywnej krytyki,*
   - *radzenia sobie z sytuacją, w której jest się krytykowanym.*
4. ***Wcześniejsze, często przykre, doświadczenia związane z dotychczasowymi kontaktami z różnego rodzaju instytucjami.***
5. ***Wielokrotne niepowodzenia w poszukiwaniu pracy.***
6. ***Nieufność wobec otoczenia oraz nowych osób.***
7. ***Występowanie złożonych mechanizmów obronnych (tj. opór, intelektualizowanie, unikanie, prześmiewanie).***
8. ***Trudna sytuacja życiowa (brak środków do życia, alkohol w rodzinie, przemoc, itp.).***
9. ***Brak samodzielności.***

10. ***Nieumiejętność, często niechęć, do podejmowania odpowiedzialności za siebie, za swoją sytuację za losy rodziny.***
11. ***Inne trudności oraz ograniczenia, które pojawić się mogą podczas trwania warsztatów, to choroby, brak akceptacji partnera życiowego dla udziału beneficjenta w szkoleniu itp.***

Gruntowna diagnoza tych obszarów, zarówno indywidualna jak i diagnoza grupy jako zespołu, wzbogaci i ułatwi pracę trenera. Pozwoli na zwiększenie poczucia bezpieczeństwa beneficjentów, umożliwiając konstruktywne wykorzystanie proponowanych doświadczeń.

Znaczącym zadaniem podczas warsztatów motywacyjnych jest wypracowanie, przeanalizowanie oraz przyjęcie kontraktu grupowego. Jest on podstawowym narzędziem w pracy, do którego można się odwoływać w sytuacjach trudnych, w trakcie trwania warsztatów motywacyjnych. Z uwagi na różnorodność systemów wartości, sposobów funkcjonowania beneficjentów, ich przekonań oraz zasad jakimi posługują się w życiu, ważnym jest, aby kontrakt był precyzyjny, rzeczowy, wskazywał na momenty istotne w funkcjonowaniu grupy oraz pokazywał sposoby reagowania w przypadkach łamania kontraktu.

Zadanie budowania kontraktu winno zakończyć się wyrażeniem przez beneficjentów gotowości do jego przestrzegania, potwierdzonej własnoręcznym podpisem. Z uwagi na wcześniejsze doświadczenia życiowe beneficjentów, wysoki poziom niepokoju, istotną rolę w przebiegu procesu odgrywa doświadczenie, sposób pracy oraz postawa trenerów prowadzących. Według naszych doświadczeń, istotnymi czynnikami są tu:

- *postawa akceptacji (serdeczny osobisty stosunek do uczestników), budująca zaufanie oraz poczucie bezpieczeństwa,*
- *posługiwanie się jasnym, prostym komunikatem,*
- *odwoływanie się w pracy do przykładów z życia codziennego uczestników warsztatów,*
- *wyrażanie zainteresowania sytuacją życiową uczestników,*
- *cierpliwość, dostosowywanie dynamiki zajęć do możliwości i potrzeb uczestników,*
- *dostarczanie beneficjentom możliwości doświadczania własnej sprawczości – odpowiedni podział ról, zadań (zauważenie postępów w pracy),*
- *przekazywanie uczestnikom odpowiedzialności, np.: za czas rozpoczynania zajęć, przygotowanie sali, wykonania zadań itp.,*
- *dostarczanie możliwości bezpiecznego przekraczania granic własnej niemożności, zarówno na polu osobistym jak i społecznym – kreatywne rozwiązywanie trudności, znajdowanie rozwiązań, podejmowanie ryzyka związanego z nowymi sytuacjami,*
- *stosowanie w trakcie całego bloku wzmocnień pozytywnych,*
- *zwracanie uwagi na samopoczucie beneficjentów,*
- *elastyczność w pracy (dostosowywanie zadań, doświadczeń do możliwości, sytuacji w grupie),*
- *troska o warunki bytowe uczestników w miejscu pobytu podczas warsztatów (posiłki, pomieszczenia),*
- *szybkie reagowanie trenerów w pojawiających się sytuacjach konfliktowych – podjęcie roli mediatora.*

Proponując uczestnikom wyjazd, zadbać należy o transport, dogodne warunki bytowe w miejscu pobytu, niewielką odległość od domu rodzinnego. Każdy dzień warsztatów zakończony winien być ankietą ewaluacyjną, dającą trenerom możliwość oceny w zakresie przekroju zajęć, trudności, postępów.

Proponujemy również codzienne zajęcia relaksacyjne, trwające 30-45 minut, odbywające się po kolacji.

Wszystkie te działania obniżają poziom napięcia a w konsekwencji dają możliwość aktywnego udziału beneficjentów w programie, zwiększając jego skuteczność. Efektem działań organizatorów i trenerów będzie gotowość beneficjentów do udziału w dalszej części projektu.

ROZDZIAŁ 3

PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ I SZKOLENIA ZAWODOWE

3.1 PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ

Szkolenia z przedsiębiorczości, przygotowane i prowadzone przez trenerów partnera – ***heapmail*** Internet Solutions Spółkę z o.o., podzielono na trzy moduły:

1. ***Wstęp do przedsiębiorczości, celem którego było:***
   a) *dokonanie przez beneficjentów autoanalizy własnych możliwości w kontekście prowadzenia własnej działalności gospodarczej,*
   b) *rozbudzenie motywacji do podjęcia decyzji o założeniu własnej firmy oraz możliwości jej funkcjonowania w regionie,*
   c) *zdobycie umiejętności pracy w grupie.*

Tematyka zajęć dotyczyła:

- *sytuacji na rynku pracy,*
- *planowania kariery zawodowej,*
- *mitów i stereotypów związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej,*
- *diagnozy własnych umiejętności, poszukiwania motywacji,*
- *generowania pomysłów stawiania celów, spostrzegania zagrożeń.*

Szczegółowa tematyka oraz metody i techniki prowadzenia zajęć znajdują się w załączniku nr 7.3.

2. ***Praca zespołowa – warsztaty treningowe, zadania grupowe, celem których było:***
   a) *wstępne wyodrębnienie zespołów tworzących spółdzielnie socjalne,*
   b) *zdobycie umiejętności pracy w zespole oraz pracy zespołowej,*
   c) *zdobycie umiejętności dostrzegania pełnionych ról oraz umiejętności gospodarowania zasobami własnymi jak i zasobami grupy.*

Przebieg modułu, stosowane metody pracy zawiera załącznik nr 7.4. Przykładowe scenariusze zajęć znajdują się w załączniku nr 7.5 .

3. ***Przedsiębiorczość zaawansowana: Spółdzielnie socjalne – jak odnieść sukces w biznesie.***

Celem modułu było:

   a) *zdobycie przez beneficjentów umiejętności orientowania się na rynku pracy,*
   b) *zdobycie wiedzy w zakresie ekonomiki działalności gospodarczej oraz jej prawnych umocowań,*
   c) *nabycie umiejętności tworzenia biznesplanu, zdobywania funduszy oraz prowadzenia dokumentacji księgowej.*

Szczegółową tematykę, przebieg, metody oraz narzędzia stosowane w pracy znajdują się w załączniku nr 7.6.

Zadaniem trenerów pracujących w wyżej wymienionych modułach było wyposażenie beneficjentów:

- *w podstawową wiedzę z zakresu działania spółdzielni socjalnej jako zespołu realizującego wspólny cel,*
- *w umiejętności współpracy w zespole, negocjacji, rozwiązywania konfliktów, stawiania oraz realizacji wytyczonych celów,*
- *w postawę otwartości i gotowości do podejmowania i konsekwentnego realizowania nowych zadań.*

W trakcie pracy w I cyklu, trenerzy poczynili istotne dla II cyklu spostrzeżenia, związane z podejmowaniem przez beneficjentów określonych zadań i ról. Spostrzeżenia te

koncentrowały się wokół następujących obszarów:

1) ***stosunek beneficjentów do realizowanych zadań,***
2) ***samodzielność i oczekiwania beneficjentów, związane z założeniem spółdzielni socjalnej,***
3) ***rozumienie przez beneficjentów treści edukacyjnych,***
4) ***organizacja i przebieg szkoleń.***

W pierwszym obszarze, tj. stosunku beneficjentów do realizowanych zadań zauważono, w początkowym etapie pracy, zabawowe podejście do proponowanych zadań i ćwiczeń. Beneficjenci mieli duży problem z przeniesieniem działań wykonywanych w projekcie do realnego życia. Nie dostrzegali związku uczenia się w sposób warsztatowy z możliwością wykorzystania poznanych wzorców w budowaniu i funkcjonowaniu spółdzielni socjalnej. Taka postawa beneficjentów skutkowała często stawianymi przez nich pytaniami: „do czego to nam potrzebne"; „te ćwiczenia, to tylko zabawa"; „a jak to będzie naprawdę"; „to co robimy wcale się nam nie przyda". Trenerzy prowadzący zajęcia w tym bloku tematycznym wielokrotnie wyjaśniali i pokazywali konieczność poznania zasad funkcjonowania zespołu ludzkiego w sytuacji zadaniowej, a takim zadaniem jest założenie i funkcjonowanie spółdzielni socjalnej. Wskazywali na sposoby poznawania chociażby w ćwiczeniach symulacyjnych rynku, jego potrzeb i praw ekonomicznych, jakie nim rządzą, na konieczność zwrócenia uwagi na pojawiające się konflikty i sposoby ich rozwiązywania.

W drugim cyklu, wykonawcy zaproponowali więcej zajęć praktycznych, odbywających się w sytuacjach realnych, np. badanie rynku, rozeznanie w możliwościach uzyskania pomocy w instytucjach państwowych.

Wyjaśniono beneficjentom zasadę: „powiedz, a zapomnę; pokaż mi, a zapamiętam; pozwól wziąć udział, a zrozumiem". Wyjaśniano szczegółowo sytuacje kryzysowe w pracy zespołu, pokazując na przykładzie konkretnych zdarzeń możliwość ich rozwiązywania. Zabawowy stosunek beneficjentów do form edukacyjnych proponowanych podczas projektu wynikał, miedzy innymi, z:

a) *zetknięcia się po raz pierwszy z taką formą edukacyjną,*
b) *uruchomieniu się u beneficjentów mechanizmów obronnych, skutkujących często żartowaniem z ćwiczeń i zadań,*
c) *stosunku beneficjentów do pracy, tj. braku gotowości do podjęcia wysiłku, jakim jest praca.*

W drugim obszarze, samodzielności i oczekiwań beneficjentów kierowanych do realizatorów projektu, związanych z założeniem spółdzielni socjalnej, zwrócono uwagę na trudności beneficjentów z podejmowaniem odpowiedzialności za własne działania. Postawa taka skutkowała wielością oczekiwań skierowanych do realizatorów bloku tematycznego związanego z przedsiębiorczością i budowaniem spółdzielni socjalnej. Beneficjenci oczekiwali od trenerów zabezpieczenia warunków pracy dla spółdzielni socjalnej, tzn. zabezpieczenia środków, miejsca, formuły organizacyjnej, przygotowania niezbędnej dokumentacji i sfinalizowania rejestracji spółdzielni socjalnej. Napotykano duży opór po stronie beneficjentów w trakcie przekazywania częściowej odpowiedzialności za powstanie spółdzielni bądź za znalezienie i podjęcie pracy. Założeniem początkowym trenerów w obszarze przedsiębiorczości, było całkowite usamodzielnienie zespołu w przygotowaniu i realizacji zadania. Już w trakcie trwania I cyklu projektu zauważono, iż założenie to nie może być zrealizowane. Uzyskanie pełnej samodzielności w tym zakresie jest niemożliwe. Założenie pierwszej spółdzielni socjalnej było możliwe tylko dzięki dużej pomocy realizatorów projektu.

W II cyklu trenerzy wyznaczyli obszary, w których beneficjenci wykazywali się samodzielnym działaniem i obszary, w których udzielano im wsparcia i pomocy. Za szczególnie trudne

uznano przygotowanie dokumentacji, pozyskiwanie środków oraz pierwsze działania na rynku pracy. Zauważono również potrzebę wprowadzenia lidera zewnętrznego, tzw. koordynatora. Jego zadaniem byłoby udzielanie pomocy w planowaniu, organizowaniu warsztatu i czasu pracy, analizowanie sytuacji ekonomicznej i osobowej w spółdzielni.

Trzeci obszar, to rozumienie przez beneficjentów treści edukacyjnych. Znaczącym, w tym obszarze, było zrezygnowanie z języka, jakim posługuje się ekonomia społeczna, na rzecz prostych, jasnych komunikatów. Wprowadzano jedynie podstawową terminologię związaną z wypełnianiem dokumentacji. Analizując zagadnienia posługiwano się przykładami z życia codziennego.

Czwarty obszar, to organizacja i przebieg szkolenia.

W I cyklu projektu, zajęcia z przedsiębiorczości podzielono na trzy moduły:

*I. **Wstęp do przedsiębiorczości.***

*II. **Praca zespołowa – warsztaty treningowe.***

*III. **Przedsiębiorczość zaawansowana.***

Zrealizowano je bezpośrednio po zajęciach motywacyjnych, przed szkoleniami zawodowymi.

W drugim cyklu, biorąc pod uwagę potrzeby beneficjentów oraz przebieg procesu edukacyjnego, podzielono przedsiębiorczość na inne moduły tematyczne:

*I. **Przedsiębiorczość wstępna.***

*II. **Budowanie spółdzielni socjalnej.***

*III. **Przedsiębiorczość zaawansowana.***

Realizatorzy tej części projektu wyodrębnili moduł „Budowanie spółdzielni socjalnej", uznając konieczność pogłębienia wiedzy i umiejętności beneficjentów w tym zakresie. Zajęcia z zakresu przedsiębiorczości wprowadzono po, odbytych przez beneficjentów szkoleniach zawodowych, uznając, iż na ich podbudowie będzie można wyjaśnić beneficjentom procesy organizacji i przebiegu pracy, zasad funkcjonowania spółdzielni i firm, odnosząc się do ich doświadczeń nabytych podczas kursów zawodowych.

3.2 SZKOLENIA ZAWODOWE

Jednym z wymogów i zadań stawianych przed beneficjentami uczestniczącymi w projekcie, było odbycie szkoleń zawodowych. W pierwszym cyklu projektu uczestnicy wybierali samodzielnie rodzaj szkoleń, które chcieliby odbyć. Rezultatem tego była trudność w odbyciu szkoleń w tym samym czasie przez wszystkich beneficjentów. Jedno ze szkoleń odbywało się we Wrocławiu, co znacznie skomplikowało organizację życia grupy. Było to szkolenie w zakresie kosmetyki upiększającej organizowane przez Spółdzielnię Pracy „Oświata". Szkolenie to odbywało się w okresie wakacyjnym i trwało łącznie 201 godzin. Jego uczestniczki miały trudność z zagospodarowaniem czasu w rodzinie, a zbyt duża ilość godzin szkoleniowych je nadmiernie obciążała.

Kurs „Kosmetyka upiększająca" oferował blok zajęć teoretycznych: kosmetologia, estetyka, anatomia z fizjologią, dermatologia, chemia kosmetyczna, fizykoterapia i masaż kosmetyczny, dietetyka, ratownictwo i higiena oraz blok zajęć praktycznych w zakresie kosmetyki twarzy i ciała, wizażu manicure-pedicure, tipsy. Uczestniczki kursu zwracały uwagę na konieczność wprowadzenia przewagi zajęć praktycznych nad teoretycznymi.

W pierwszym cyklu odbyły się również kursy: kroju i szycia, florystyki, obsługi pił

spalinowych, gastronomiczny. Kursy organizowane były przez Centrum Kształcenia Praktycznego w Wałbrzychu – partnera w projekcie.

W drugim cyklu projektu beneficjenci brali udział w dwóch kursach: obsługi ruchu turystycznego – 80 godzin, oraz opieki socjalnej – 100 godzin (w tym 40 godzin praktyki). Oba kursy odbywały się w tym samym czasie, co ułatwiało organizację pozostałych zajęć.

Uczestnicy byli szczególnie zadowoleni z możliwości odbywania praktyk zawodowych. Wskazywali na ich celowość oraz duże walory edukacyjne. W I cyklu beneficjenci projektu uczestniczyli w kursie komputerowym. Dla wielu było to pierwsze zetknięcie z komputerem, dlatego też proponowany program kursu okazał się za trudny. Wykładowcy zmuszeni byli organizować zajęcia w podgrupach, dostosowując treści wykładowe i doświadczenia praktyczne do możliwości beneficjentów, wykazując przy tym dużą cierpliwość i zrozumienie.

W drugim cyklu zorganizowano jedynie krótkie, uproszczone szkolenie w zakresie obsługi komputera.

ROZDZIAŁ 4

DZIAŁANIA WSPIERAJĄCE BENEFICJENTÓW

4.1 ZAKRES I FORMA DZIAŁAŃ WSPIERAJĄCYCH

W ramach projektu „Partnerstwo MUFLON" przewidziano, zarówno w I jak i II cyklu, udzielenie beneficjentom wsparcia w zakresie:

- *funkcjonowania w projekcie – pokonywania barier związanych z udziałem w projekcie,*
- *rozwoju osobistego w sferze społeczno-emocjonalnej,*
- *uporządkowania spraw rodzinnych,*
- *pokonywania barier utrudniających podjęcie wyzwania, jakim jest dokonywanie zmian w życiu osobistym jak i zawodowym,*
- *planowania kariery zawodowej.*

Działania wspierające realizowano w następujących formach:

- *Opieki pracowników socjalnych, działających jako zespół wsparcia;*
- *Indywidualnej i grupowej pomocy pedagogiczno-psychologicznej;*
- *Socjalne działania pomocowe – działania interwencyjne prowadzone przez Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Wałbrzychu;*
- *Konsultacji z doradcami zawodowymi;*
- *Warsztatów integracyjnych;*
- *Doradztwa Regionalnego Ośrodka Wspierania Przedsiębiorczości Społecznej (ROWPS).*

Wymienione działania wspierające towarzyszyły beneficjentom w I i II cyklu od początku ich udziału w projekcie, tak więc od początku projektu do jego zakończenia beneficjenci objęci byli opieką pracowników socjalnych, pracowników Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej oraz indywidualną pomocą pedagogiczno-psychologiczną. Mieli możliwość uczestniczyć kilkakrotnie w zajęciach integracyjnych. Równolegle z udzielaną pomocą pedagogiczno-psychologiczną prowadzone były działania ROWPS.

Beneficjenci pierwszego i drugiego cyklu wspierani byli również przez doradców zawodowych. W dalszej części poradnika szczegółowo omówiono wymienione powyżej działania wspierające.

4.2 OPIEKA ZESPOŁU WSPARCIA

Pracownicy socjalni – ich rola i zadania

Podczas realizacji projektu beneficjentom, tj. osobom bezrobotnym, zapewniono opiekę socjalną, realizowaną przez dwójkę pracowników socjalnych. Celem ich pracy było:

1) ***rozpoznanie oraz dokonywanie wnikliwej diagnozy sytuacji życiowej beneficjentów,***
2) ***rozpoznanie i pomoc w pokonywaniu barier związanych z udziałem osób bezrobotnych w projekcie,***
3) ***diagnoza dokonywanych postępów w pracy beneficjentów w trakcie trwania projektu,***
4) ***dostarczanie zespołowi pracującemu z beneficjentami wiedzy z zakresu ich potrzeb oraz trudności.***

Pracownicy socjalni realizowali swoje zadania codziennie, w określonych godzinach, w przygotowanym do tego celu pomieszczeniu. Stałość miejsca, czasu oraz osób zapewniły uczestnikom projektu poczucie ugruntowania, pewności i bezpieczeństwa. Pracownicy socjalni jako pierwsi, podczas rozmów indywidualnych, rozpoznawali sytuację życiową uczestników projektu, ich obawy i lęki oraz bariery związane z wyjściem z domu, poradzeniem sobie z opieką nad dziećmi, ze sprzeciwem partnerów życiowych wobec ich uczestnictwa w projekcie. Wczesne rozpoznanie doświadczanych trudności dało możliwość rozwiązywania problemów na bieżąco. Pracownicy socjalni, wspólnie z beneficjentami, poszukiwali

możliwości znalezienia korzystnych rozwiązań, np. poprzez umieszczenie dziecka w przedszkolu, złożenie wniosku o alimenty, wystąpienie o eksmisję itp. W trakcie pracy indywidualnej, beneficjenci oraz pracownicy socjalni systematyzowali wiedzę o przyczynach bezrobocia. Wyniki badań zaprezentowano beneficjentom podczas spotkania grupowego. Ustalono następujące przyczyny braku pracy:

a) *przekształcenie i upadek przemysłu górniczego,*
b) *zajmowanie się przez kobiety domem,*
c) *brak doświadczenia zawodowego u osób, które zdobyły wykształcenie zawodowe, a nie pracowały i nie są grupą zawodową poszukiwaną na rynku pracy,*
d) *brak chęci do przemieszczania się i podejmowania pracy w pewnej odległości od domu (zjawisko to dotyczyło głównie osób mieszkających poza Wałbrzychem),*
e) *zaawansowany wiek bezrobotnych (40-60 lat),*
f) *sytuacja rodzinna, np. matki samotnie wychowujące dzieci, trudności w powrocie na rynek pracy po urlopie wychowawczym,*
g) *brak umiejętności poszukiwania pracy.*

Pracownicy socjalni dokonywali również diagnozy następujących barier i ograniczeń osób biorących udział w projekcie:

a) *brak lub niskie wykształcenie, małe kompetencje zawodowe, utrudniające znalezienie się na rynku pracy,*
b) *stereotypowe myślenie o roli państwa i urzędników – „oni muszą zapewnić mi pracę, bo to ich obowiązek", a co za tym idzie, roszczeniowa postawa wobec pracowników ROWPS, PUP,*
c) *wewnętrzne poczucie bycia biednym, zaniedbanie w obszarze troski o swój wygląd,*
d) *trudności w kontaktach społecznych, nieczytelne komunikaty, trudności w słuchaniu innych, niecierpliwość, postawa roszczeniowa, często agresywna,*
e) *trudności w wyrażaniu emocji pozytywnych i negatywnych – niedostrzeganie i brak umiejętności nazywania własnych potrzeb,*
f) *brak znajomości siebie (mocne i słabe strony), niska samoocena,*
g) *trudności w radzeniu sobie z krytyką, porażką – stosowanie mechanizmów obronnych (wyparcie, prześmiewanie),*
h) *strach przed zmianą, wysiłkiem, ryzykiem, porażką.*

Dokonana w tym zakresie diagnoza, była ważnym źródłem wiedzy oraz inspiracji dla całego zespołu pracującego z beneficjentami. Dzięki przekazanym przez pracowników socjalnych informacjom, dokonywano weryfikacji metod, technik i narzędzi, dostosowując je do możliwości i potrzeb beneficjentów. Pracownicy socjalni uczestniczyli, wspólnie z beneficjentami, w zajęciach integracyjnych, treningach, zajęciach z budowania spółdzielni socjalnej, wizytach studyjnych, czuwając nad ich udziałem w projekcie, tj. obecnością na zajęciach, rozwiązywaniem sytuacji konfliktowych. Motywowali i aktywizowali uczestników do pracy. Znaczącym efektem działań pracowników socjalnych było, zarówno w I jak i II cyklu, zaktywizowanie uczestników do działań samopomocowych, tj. zainteresowanie potrzebami innych, udzielaniem pomocy wzajemnej w pokonywaniu trudności oraz wzajemne dopingowanie się do systematycznej pracy.

Wymienione działania przyczyniły się ewidentnie do obniżenia napięcia u uczestników, zwiększenie wiary we własne możliwości, obniżenie lęku społecznego poprzez oswajanie nowych sytuacji, zmniejszenie poczucia izolacji społecznej.

Najtrudniejszym zadaniem dla opiekunów było ciągłe motywowanie beneficjentów do działania – uczenia się, pokonywania trudności. Długotrwałe bezrobocie, niepowodzenia w poszukiwaniu pracy, spowodowały bowiem bezradność i niechęć do podejmowania wysiłku.

Uczestnicy projektu przyzwyczaili się do życia w trudnych warunkach, uznając niemożność przekwalifikowania się, dokonania jakiejkolwiek zmiany.

W zmianie takiej postawy, pomocne były spotkania indywidualne z pracownikami socjalnymi, powierzanie zadań do wykonania oraz zajęcia integrujące grupę, pozwalające na odreagowanie i znalezienie wsparcia w innych.

W trudnych sytuacjach rodzinnych pracownicy socjalni przeprowadzali wywiady środowiskowe ściśle współpracując z Miejskim Ośrodkiem Pomocy Społecznej w Wałbrzychu, partnerem strategicznym dla działań projektowych w tym zakresie (przemoc, alkoholizm, bieda, kłopoty wychowawcze z dziećmi).

4.3 INDYWIDUALNA I GRUPOWA POMOC PEDAGOGICZNO-PSYCHOLOGICZNA

Działania terapeutyczne

W pierwszym i drugim cyklu projektu beneficjenci objęci zostali indywidualną oraz grupową opieką terapeutyczną.

Z usług terapeutycznych mogli korzystać wszyscy ci uczestnicy projektu, którzy wyrażali gotowość do współpracy w tym zakresie. Aby przybliżyć uczestnikom celowość, znaczenie i sposób pracy terapeutycznej, zorganizowano spotkanie całej grupy z terapeutami, w trakcie którego wyjaśniono uczestnikom na czym polega praca terapeutyczna i opieka pedagogiczno-psychologiczna. Wskazano na różnice pomiędzy pracą indywidualną i grupową, pokazano również korzyści płynące z każdego rodzaju pracy w kontekście nabywania osobistych doświadczeń. Przybliżono beneficjentom znaczenie spotkań terapeutycznych w procesie dokonywania zmian. Udzielano beneficjentom wyczerpujących odpowiedzi na pojawiające się pytania i wątpliwości. Powyższe działania spowodowały udział całej grupy w obu zaproponowanych formach pracy.

W trakcie zajęć grupowych, zajmowano się następującą tematyką:

a) mocne i słabe strony poszczególnych uczestników projektu,
b) pokonywanie barier w komunikacji z innymi,
c) rozwiązywanie konfliktów – zdobycie umiejętności negocjowania,
d) rozwiązywanie trudnych sytuacji życiowych,
e) rozpoznawanie skryptów życiowych – umiejętność zamykania przeszłości,
f) działania do przyszłości,
g) rozpoznawanie i radzenie sobie ze stresem.

Praca z grupą miała charakter warsztatów, w trakcie których zastosowano również mini wykłady, jako podsumowanie nabytego doświadczenia.

W początkowym etapie pracy z grupą, największą trudnością było konfrontowanie się uczestników z własnymi uczuciami oraz wyrażanie ich na forum grupy. Niezwykle trudna i pracochłonna była nauka posługiwania się informacją zwrotną. Prawdziwość, szczerość, rezygnacja z manipulacji okazywały się bardzo trudnym zadaniem. Korzystnym dla przebiegu procesu grupowego okazała się (w I cyklu) zamiana sali. W początkowym etapie, beneficjenci pracowali w sali wykładowej, siedząc za pulpitami. Później zdecydowano się na prowadzenie zajęć w kole, aby pokazać i sprawdzić taką formułę pracy. Kolejne zajęcia odbywały się w sali warsztatowej. Uczestnicy siedzieli na dywanie, mieli do dyspozycji koce i poduszki. Charakter sali, jak i jej wyposażenie, zdecydowanie polepszyły jakość pracy. Uczestnicy czuli się swobodniej, chętnie korzystali z zajęć relaksacyjnych i wizualizacji. Zauważono również pojawiające się w grupie poczucie tożsamości grupowej, uczestnicy nawiązali bliższe relacje. Wiele radości sprawiło im ćwiczenie: rzucanie poduszką (powrót do beztroski, rozładowanie napięcia).

W spotkaniach indywidualnych, uczestnicy projektu mieli możliwość konfrontowania się z trudnymi uczuciami, związanymi z sytuacjami traumatycznymi. Mogli powrócić do okresu dzieciństwa, zrozumieć jego związek z życiem osoby dorosłej. Poznawali stosowane przez siebie mechanizmy obronne oraz stosowane w relacjach z innymi manipulacje. Rozpoznawali i nazywali swoje pragnienia, potrzeby. Często po raz pierwszy świadomie precyzowali cele życiowe, uczyli się oceniać sytuacje, dostrzegać intencje innych osób.

Bardzo częstym mechanizmem obronnym, stosowanym przez beneficjentów, była ucieczka i zaprzeczenie. Wśród uczestników projektu były również osoby depresyjne, ze znacznie obniżonym poczuciem własnej wartości, które stosowały mechanizm obronny w postaci tzw. „zamrożenia uczuciowego". Znaczna część beneficjentów po raz pierwszy korzystała z możliwości pracy z osobami profesjonalnie zajmującymi się pomocą. Po raz pierwszy zostali wysłuchani, ktoś poświęcił im czas, mogli poczuć się ważni i podnieść poczucie własnej wartości. Uważność i cierpliwość terapeutów w pracy indywidualnej, znacznie ułatwiła pracę grupową i podniosła jej efektywność.

Zarówno w pracy indywidualnej jak i grupowej, podczas pierwszego spotkania precyzowano i zawierano z uczestnikami kontrakt. Ustalono w nim czas trwania pracy, jej częstotliwość, warunki jej odbywania (miejsce, zasady przygotowania uczestników) oraz jej tematykę i cel. Kontraktowanie pracy, nadanie jej wymiernych ram i zobowiązań, było dla beneficjentów trudnym warunkiem do spełnienia. Przychodzenie na określoną godzinę, funkcjonowanie w ramach czasowych, przestrzeganie zasad, przygotowywanie prac poleconych do wykonania w domu, to często pierwsze od dłuższego czasu konkretne zadania dla uczestników. Konfrontacja z czasem, doświadczenie pewnej zależności, były sytuacjami dość trudnymi dla beneficjentów, wymagającymi mobilizacji, niekiedy całkowitej zmiany stylu bycia. Pracując z beneficjentami, zauważano, że dokonywanie jakichkolwiek zmian w ich sposobie życia, jest bardzo trudne, wręcz niemożliwe, ze względu na:

a) *sytuację rodzinną (rodzina problemowa, niepełna, sprzeciw bliższej i dalszej rodziny),*
b) *deprecjonującą postawę współmałżonków, partnerów życiowych (zazdrość, niepokój o zauważalne u beneficjentów zmiany),*
c) *problemy wychowawcze z dziećmi.*

Poczynione obserwacje skłoniły terapeutów do dokonania modyfikacji oferty, poprzez wprowadzenie:

a) *spotkań beneficjentów z terapeutą, przy udziale ich partnerów życiowych,*
b) *spotkań z całą rodziną,*
c) *pracy z dziećmi beneficjentów.*

Głównym celem wprowadzonych zmian była poprawa relacji partnerskich oraz relacji rodzinnych, ustalenie rodzaju i natężenia trudności oraz praca nad konfliktami pojawiającymi się w życiu.

Terapeuci, pełniący rolę mediatorską, uświadamiali beneficjentom to, jak ważne jest skupienie się na budowaniu wspólnej przyszłości, a nie na roztrząsaniu trwających od lat problemów. Bardzo często, beneficjenci oraz ich partnerzy życiowi, latami trwali we wzajemnym oskarżaniu się. Nie zauważali możliwości rozwiązania problemów i nie koncentrowali się na próbach ich rozwiązania.

Zauważono również, iż beneficjenci mają trudności z tzw. „odklejaniem się" od schematycznego działania. Mechanizm ten funkcjonował nie tylko w ich życiu rodzinnym, ale również w społecznym i zawodowym. W czasie pracy nauczyli się dostrzegać mechanizm fiksacji oraz znajdować i stosować inne, nowe, dotychczas nieznane rozwiązania, np. zastępowali krzyk wyciszeniem. W wyjątkowo trudnych sytuacjach rodzinnych, terapeuci prowadzili mediację (za zgodą beneficjentów i ich rodzin) w ich domach rodzinnych.

Podsumowaniem indywidualnej i grupowej pracy terapeutycznej było opracowanie, wspólnie z beneficjentami, projektu tzw. „obszarów do zmiany", tj. wskazanie beneficjentom na te ich

przekonania, zachowania i postawy, które destruktywnie wpływają na ich samoocenę, rozwój, realizację potrzeb i celów, relacje z innymi. Poszczególni beneficjenci otrzymywali zadania do realizacji na wspólne, rodzinne rozmowy. Ich celem było docenienie siebie i podniesienie jakości życia poprzez zmianę sposobu komunikowania się z bliskimi (mniej krzyku itp.). Ważnym zadaniem były także spotkania rodzinne, w trakcie których informowali bliskich o tym, jak ważne jest dla nich wsparcie całej rodziny dla osiągnięcia sukcesu.

Efektami pracy terapeutycznej były:

1) ***widoczny wzrost pewności siebie poszczególnych uczestników – częściej i chętniej zabierali głos w trakcie spotkań całej grupy, jasno komunikowali swoje potrzeby (niekiedy wyglądało to jak postawa roszczeniowa),***
2) ***pojawienie się gotowości do uczenia się przez modelowanie,***
3) ***podjęcie konkretnych działań, zmierzających do zmiany sytuacji życiowej, w tym rodzinnej, zawodowej – niektórzy z beneficjentów, po zakończeniu projektu, znaleźli pracę, wyprowadzili się z domu, wnieśli sprawę o alimenty itp.,***
4) ***zmiana nastawienia mentalnego z negatywnego na pozytywne (pojawiły się opinie: warto spróbować, dlaczego mam sobie nie dać rady),***
5) ***zmniejszenie napięcia emocjonalnego i poprawa nastrojów u poszczególnych beneficjentów, zarówno w postawie, nastawieniu jak i ciele beneficjentów, tj. mniej boli głowy, mniej skarg na bóle kręgosłupa,***
6) ***zauważanie i respektowanie potrzeb innych – w trakcie trwania zajęć beneficjenci uczyli się widzieć nie tylko swój „interes", zdecydowanie częściej dzielili się między sobą np. słodyczami,***
7) ***zdobycie przez uczestników wglądu we własne uczucia, potrzeby, nazywanie ich i dążenie do ich zaspokojenia, ze świadomością, że wokół nich są również inni ludzie,***
8) ***zdobycie umiejętności oceny sytuacji w jakiej się znajdują – np. zauważenie co im utrudnia zmianę, jaką odnieśli korzyść, jakie mają relacje z innymi.***

4.4 SOCJALNE DZIAŁANIA POMOCOWE

Socjalne działania pomocowe, realizowane przez pracowników Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Wałbrzychu, towarzyszyły beneficjentom zarówno w pierwszym, jak i drugim cyklu projektu. Realizując swoje zadania ściśle współpracowali z pracownikami socjalnymi, tzw. opiekunami beneficjentów z Fundacji „Merkury".

W pierwszym cyklu zadaniem MOPS było udzielanie indywidualnej pomocy w ramach punktu konsultacyjno-doradczego oraz prowadzenie treningu asertywności.

W punkcie konsultacyjno-doradczym beneficjenci projektu mogli korzystać z porad specjalistów, tj. pedagogów i psychologów w obszarze rozwiązywania problemów osobistych, rodzinnych. Mogli też uzyskać wsparcie i pomoc w sytuacjach kryzysowych.

Trening asertywności odpowiadał na zapotrzebowanie beneficjentów w zakresie: ochrony własnych granic, umiejętności dostrzegania potrzeb innych, wspierania uczuć, ekspozycji społecznej. Nauka zachowań asertywnych, wyrażania opinii, przyjmowania postawy „jestem dorosły", wydawała się beneficjentom niezwykle trudna. W trakcie sześciodniowego treningu zachowań asertywnych, krok po kroku beneficjenci pokonywali wewnętrzne bariery lęku, wstydu oraz doświadczali zadowolenia, pewności siebie, oswajali się z przyjmowaniem komplementów i radzeniem sobie z przyjmowaniem i wyrażaniem krytyki.

Podsumowując przebieg treningu asertywności, beneficjenci wskazali przydatność konkretnych wskazówek (sugestii) w ich życiu codziennym.

Prowadzący trening asertywności stosowali ćwiczenia oraz wykłady, co znacznie wzbogaciło zajęcia oraz pozwoliło na zrozumienie proponowanych ćwiczeń symulacyjnych. Plan zajęć z treningu zachowań asertywnych zawarto w załączniku nr 7.7.

W drugim cyklu pracownicy MOPS, po konsultacjach z trenerami oraz pracownikami socjalnymi, dokonali zmiany, zmniejszając ilość godzin konsultacji indywidualnych na rzecz warsztatów umiejętności wychowawczych oraz rozwoju umiejętności społecznych. Konsultacje indywidualne przekształcono w tzw. „Pogotowie opiekuńcze". Dokonane zmiany wzbogaciły ofertę pomocową oraz wykluczyły nakładanie się kompetencji pracowników socjalnych projektu oraz Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej.

Wprowadzony warsztat rozwoju umiejętności społecznych, tj. umiejętności korzystania przez beneficjentów z różnorodnych form pomocy społecznej, świadczonej przez MOPS, zdobywania wiedzy i kompetencji w zakresie sporządzania pism urzędowych, podań, odwołań, skierowanych do administracji rządowej i samorządowej, umiejętności korzystania z pomocy specjalistycznych placówek pomocowych, okazał się bardzo istotnym elementem pomagającym także w umiejętności poruszania się beneficjentów w świecie urzędów. Jako ważną kompetencję uznano także podstawową umiejętność obsługi komputera, którą beneficjenci mogli doskonalić na zajęciach praktycznych.

Szczegółowy zakres zajęć z rozwoju umiejętności społecznych zaprezentowano w załączniku nr 7.8.

Beneficjenci II cyklu projektu wysoko ocenili przydatność zaprezentowanych zajęć. Dzięki zdobytej wiedzy podjęli wiele działań zmieniających ich sytuację życiową, np. zdobyli dodatek pielęgnacyjny, dodatek mieszkaniowy, środki na leczenie, dokonali wymeldowania, itp. W efekcie więc, stali się bardziej aktywnymi w ważnych dla siebie sferach życia, efektywniej radząc sobie z sytuacjami problemowymi.

4.5 DORADCY ZAWODOWI

Rolą doradców zawodowych było, wspólne z beneficjentami, opracowanie ścieżki rozwoju zawodowego. Na podstawie badań predyspozycji zawodowych, doradcy proponowali beneficjentom wybór określonych kursów zawodowych. Wielu beneficjentów nie posiadało wykształcenia zawodowego. Kontakt z doradcą zawodowym był pierwszą możliwością skonfrontowania wyobrażeń dotyczących zdobycia określonego zawodu z posiadanymi umiejętnościami i predyspozycjami.

4.6 ZAJĘCIA INTEGRACYJNE

Zarówno w I, jak i II cyklu projektu „Partnerstwo MUFLON" zaproponowano beneficjentom udział w zajęciach integracyjnych. Celem tych zajęć było dostarczenie beneficjentom możliwości wzajemnego poznania się, wspólnego spędzenia czasu wolnego, wspólnej zabawy.

Beneficjenci samodzielnie wybierali formę zajęć oraz sposób ich realizacji. Trenerzy uczestniczący w zajęciach integracyjnych służyli jedynie pomocą w sytuacjach, kiedy grupa miała trudności organizacyjne bądź decyzyjne. Wybór sposobu spędzenia czasu na zajęciach integracyjnych był również formą uczenia się dokonywania selekcji pomysłów, osiągania konsensusu przez grupę.

W I i II cyklu odbyło się łącznie 10 spotkań integracyjnych. Beneficjenci wspólnie oglądali filmy, dyskutowali, bawili się, uczestniczyli we wspólnej kolacji, podwieczorkach. Dla wielu uczestników projektu były to nowe doświadczenia. Znalezienie się w sytuacji zabawy, relaksu przy muzyce, wspólnego biesiadowania bez alkoholu, było w ocenie beneficjentów doświadczeniem zarówno przyjemnym, jak i trudnym. Dla niektórych z nich było to pierwsze spotkanie z ludźmi od wielu lat. Niektórzy spędzali wolny czas samotnie przed telewizorem, oglądając seriale, inni w wolnym czasie sięgali po alkohol. Zajęcia integracyjne dały również trenerom możliwość poznania beneficjentów będących poza sytuacją zadaniową.

4.7 DZIAŁANIA REGIONALNEGO OŚRODKA WSPIERANIA PRZEDSIĘBIORCZOŚCI SPOŁECZNEJ (ROWPS)

Zakładanie spółdzielni socjalnej, to według beneficjentów projektu, osób długotrwale bezrobotnych, tzw. wykluczonych społecznie, przedsięwzięcie niewyobrażalne. Znalezienie się w gąszczu przepisów, przygotowanie stosownych dokumentów, pokonanie barier psychologicznych, nabycie umiejętności realizacji celów, podziału ról w zespole, często przekraczały możliwości beneficjentów.

Zamysł stworzenia ROWPS opierał się na potrzebie dostarczenia osobom bezrobotnym pozytywnych wzorców. Zadaniem pracowników ROWPS było udzielenie beneficjentom merytorycznej pomocy w zakresie precyzowania pomysłów i wyboru tych najlepszych, opracowania strategii ich realizacji, przygotowania stosownych dokumentów (biznesplanu, statutu), dokonania rejestracji spółdzielni socjalnej. Ważnym zadaniem było również zapoznanie beneficjentów z aspektami prawno-ekonomicznymi przedsięwzięcia oraz wskazanie sposobu na możliwości współpracy z Urzędem Pracy, Urzędem Skarbowym, GUS, Urzędem Miasta, Krajowym Rejestrem Sądowym. Przy rozpoczęciu pracy z osobami bezrobotnymi, pracownicy ROWPS zdecydowali się na przygotowanie wizyt studyjnych w działających już spółdzielniach socjalnych. Wizyta studyjna to istotny element procesu edukacyjnego, dający możliwość konfrontacji beneficjentów z rezultatem pracy tj. utworzoną i funkcjonującą spółdzielnią socjalną. To także element motywujący do własnego wysiłku, w myśl zasady: jeśli innym się udało, to my też mamy szansę.

Dlatego też założono odbycie dwóch wizyt studyjnych. Pierwsza powinna odbyć się na początku pracy ROWPS z klientami, jako znaczący element motywujący. Drugą wizytę zaplanowano z grupą założycielską spółdzielni socjalnej, w spółdzielni o podobnym charakterze świadczonych usług. Uczestnicy w praktyce mogli sprawdzić możliwości prowadzenia określonej działalności gospodarczej. Mieli okazję do zadawania pytań, konfrontowania wyobrażeń z rzeczywistością.

Według pracowników ROWPS, ważnym jest aby wizyty studyjne były należycie przygotowane. Szczególnie należy zwrócić uwagę na:

- *przygotowanie beneficjentów do wizyty studyjnej w obszarze celu wizyty (po co? dlaczego? jakie znaczenie ma odbycie wizyty studyjnej dla ich działalności),*
- *przygotowanie pytań do członków wizytowanej spółdzielni socjalnej, dotyczących walorów i negatywów jej funkcjonowania,*
- *przygotowanie beneficjentów do dokonania obserwacji i wyciągania wniosków (podpatrywanie rozwiązań technicznych, organizacji pracy itp. z możliwością wykorzystania dobrych praktyk we własnej spółdzielni socjalnej).*

Świadome uczestnictwo beneficjentów w wizycie studyjnej, daje poczucie bezpieczeństwa w obszarze celów, zadań, potrzeb, wzorców, w samodzielnym podejmowaniu decyzji, pewność w dokonywaniu wyborów i poczucie bycia podmiotem, a nie przedmiotem w procesie edukacyjnym.

Istotnym jest również sprawna organizacja przebiegu wizyty, tj. organizacja dojazdu, ramy czasowe (zaplanowany czas trwania wizyty, poszczególnych jej etapów oraz czas zakończenia). Pewność czasu, miejsca, sposobu dotarcia na miejsce, daje uczestnikom projektu poczucie bezpieczeństwa oraz umożliwia naukę, poprzez podpatrywanie sposobów organizowania podobnych przedsięwzięć. W przypadku „Partnerstwa MUFLON", jakość przygotowanych wizyt studyjnych znacznie wzrosła poprzez zakup leasingowego samochodu, przystosowanego do przewozu 9 osób. Podjęte działania przyniosły efekty, bowiem beneficjenci projektu wskazywali na dobrą organizację transportu oraz mieli poczucie podmiotowego traktowania, co znacznie podwyższało ich samoocenę.

Kolejnym ważnym zadaniem było szczegółowe omówienie z uczestnikami wizyty studyjnej po jej zakończeniu. Wymiana informacji, spostrzeżeń, doświadczeń, dyskusja na temat tego, co może być przydatne w ich dalszej pracy, jest elementem, którego nie można pominąć. Wspólne, z pracownikami ROWPS, omówienie i podsumowanie wizyty studyjnej, może służyć wyjaśnieniu wątpliwości i obaw beneficjentów, a co za tym idzie, spowodować większą odwagę beneficjentów w zakresie podejmowania nowych działań oraz istotnie motywować do aktywności na rzecz zmiany.

Kolejnym obszarem w pracy z osobami bezrobotnymi było badanie marketingowe nisz rynkowych. Beneficjenci projektu mieli za zadanie udzielenie sobie odpowiedzi na pytania:

1) ***Co możemy robić i dlaczego właśnie to?***
2) ***Dla kogo, jak, kiedy i kto będzie wykonywał daną pracę?***

W trakcie pracy z beneficjentami wskazywano na szczególne znaczenie zdobycia miarodajnych informacji na temat potrzeb określonej populacji, dla której spółdzielcy zamierzają pracować. Uczestnicy projektu, prezentując swoje pomysły, początkowo nie rozumieli faktu, iż dobrze rozpoznany rynek, w korelacji z indywidualnymi predyspozycjami i możliwościami członków spółdzielni socjalnej, pozwala z dużym prawdopodobieństwem na odniesienie sukcesu, tj.: założenie spółdzielni socjalnej jako dochodowego przedsięwzięcia gospodarczego.

Przygotowując badanie rynku, beneficjenci założyli przeprowadzenie badań pilotażowych (wybrali sposób, miejsce prowadzenia badań), oraz dokonali wstępnej analizy, pozwalającej na ewentualne zmiany w pytaniach sondażowych. Pracownicy ROWPS służyli jedynie pomocą, wyjaśniali wątpliwości, wskazywali błędy. Badania przeprowadzone były samodzielnie przez beneficjentów projektu. Samodzielność pozwalała na stworzenie własnego pomysłu. Grupa założycielska spółdzielni socjalnej miała szansę dokonania wyboru obszaru działalności z odpowiedzialnością za jej postępy i sukces.

Pracownicy ROWPS współtworzyli z beneficjentami projektu optymalną ścieżkę rozwoju osobistego uczestników, ze wskazaniem na konieczność kompatybilności z potrzebami rynku. Wyobrażenia o funkcjonowaniu spółdzielni socjalnej przekładano na rzeczywistą możliwość jej funkcjonowania, tj. beneficjenci przygotowywali biznesplany, symulację podziału ról i zadań. Zadaniem pracowników ROWPS było wskazywanie członkom spółdzielni na mocne i słabe strony przygotowywanych dokumentów i planów działania.

Kolejnym, ważnym zadaniem realizowanym, przez pracowników ROWPS, było poszukiwanie możliwości zabezpieczenia finansowego dla powstającej spółdzielni socjalnej. W tym obszarze beneficjenci projektu często prezentowali dużą bezradność i bez fachowej pomocy prawno-ekonomicznej nie byliby w stanie pozyskać środków finansowych, niezbędnych do utworzenia spółdzielni i wyposażenia jej. Skomplikowane procedury, konieczność wypełniania formularzy, kontakty, w tym zakresie, z instytucjami, niejasny, często niezrozumiały język prawno-ekonomiczny, bez wsparcia ROWPS byłyby dla beneficjentów barierą nie do pokonania. Doradcy wspomagali więc beneficjentów, dbając jednocześnie o zachowanie ich samodzielności oraz odpowiedzialności za podejmowane działania. Wskazywali przy tym na możliwości i sposoby korzystania z pomocy. Wykazywali w swoich działaniach dużo cierpliwości i gotowości do współpracy, co podtrzymywało motywację beneficjentów do działania.

ROZDZIAŁ 5

PODSUMOWANIE

W podsumowaniu ścieżki edukacyjnej I i II cyklu projektu „Partnerstwo MUFLON" znaczący udział miały zdobyte doświadczenia, poczynione obserwacje, refleksje osób realizujących projekt, tj. trenerów, pracowników socjalnych, pracowników MOPS, ROWPS oraz osób, do których projekt został bezpośrednio skierowany, tj. osób długotrwale bezrobotnych, zagrożonych wykluczeniem społecznym. Analiza uzyskanych informacji, pozwoliła na zorientowanie podsumowania w trzech obszarach:

I ***obszar, to osoba beneficjenta – wpływ jej postaw, przekonań, zachowań na przebieg procesu edukacji,***

II ***obszar, to sylwetka trenera, jego wpływ na jakość i przebieg procesu edukacyjnego,***

III ***obszar, to organizacja procesu edukacyjnego.***

W rozdziale niniejszym obszary te zostaną zaprezentowane i szczegółowo omówione

5.1 SYLWETKA BENEFICJENTA

Podczas realizacji ścieżki edukacyjnej w projekcie „Partnerstwo MUFLON", szczególną uwagę zwrócono także na psychologiczny aspekt funkcjonowania beneficjentów w sytuacji długotrwałego bezrobocia oraz na poszukiwanie sposobów pokonywania barier utrudniających, a często uniemożliwiających, uczestnikom podjęcie i utrzymanie pracy.

Spośród występujących barier psychologiczno-społecznych, realizatorzy projektu za najistotniejsze uznali wyróżnione poniżej:

- **Mała gotowość beneficjentów do podjęcia trudu związanego z uczestnictwem w projekcie „Partnerstwo MUFLON"**

  Udział w projekcie zakładał intensywną pracę beneficjentów w okresie kilku miesięcy. Codzienne, kilkugodzinne zajęcia, ich różnorodność i natężenie, wymuszały aktywne uczestnictwo, angażujące beneficjentów osobiście w wykonywanie różnego rodzaju zadań, mających w efekcie zmienić ich obecną sytuację życiową, a w szczególności doprowadzić do zdobycia umiejętności umożliwiających im założenie i prowadzenie przedsięwzięcia, jakim jest spółdzielnia socjalna. Wykonywanie przez uczestników zadań, zarówno podczas pracy w grupie, jak i pracy indywidualnej, omawianie, ich podsumowanie i wyciąganie wniosków, były często dla beneficjentów wysiłkiem przekraczającym ich możliwości w zakresie koncentracji uwagi, rozumienia, organizacji pracy własnej i współpracy z innymi. Brak nawyku codziennej, zorganizowanej pracy i pokonywania trudności, okazał się znaczącą przeszkodą w pracy z beneficjentami. Stosowali oni, szczególnie w początkowej fazie realizacji projektu (tak w I, jak i II cyklu), „uniki" w postaci spóźniania się na zajęcia, okazywania znużenia, ucieczki w rozmowy (między sobą) nie dotyczące tematu zajęć, zwalniania się z ostatnich godzin zajęć, bądź też szukania pretekstu, aby w ogóle nie pojawić się na zajęciach. Ponadto podczas codziennych, systematycznych zajęć, wymagających wysiłku, beneficjenci projektu odczuwali zmęczenie fizyczne i psychiczne. Taki stan zazwyczaj skutkował zaniepokojeniem, który z kolei powodował braki motywacji beneficjentów do podejmowania prac domowych po zakończeniu zajęć. Pomocnym w wyjaśnieniu pojawiających się wątpliwości i obaw było rzetelne informowanie uczestników projektu o mogących pojawić się odczuciach zmęczenia, zniechęcenia, będących wynikiem braku treningu w zakresie wysiłku tak fizycznego, jak i psychicznego. Wykonawcy projektu pokazywali i nazywali zachowania uczestników, opierając się na konkretnych przykładach uników, wycofywania się i mechanizmów obronnych stosowanych przez beneficjentów. Wskazywano również na straty, jakie powoduje ich stosowanie nie tylko podczas zajęć, ale przede wszystkim w ich życiu codziennym. Wyjaśniano również, jak destrukcyjne są mechanizmy wycofania się, rezygnacji, manipulacji, oszukiwania się itp. Na początku realizacji I i II cyklu projektu, podczas zajęć z beneficjentami, stosowano częste, 15 minutowe przerwy w pracy, pozwalające na odreagowanie zmęczenia i znużenia.

Beneficjenci przygotowywali kawę, herbatę, zasiadali do krótkich rozmów, wychodzili z sali ćwiczeniowej. Działania takie obniżały napięcie i pozwalały na efektywniejszą pracę po przerwie. W miarę upływu czasu i ilości wykonanych ćwiczeń, w kolejnych etapach projektu, częstotliwość przerw była zmniejszana. Wydłużano czas aktywnej pracy beneficjentów. W efekcie zauważono większą gotowość do podejmowania wysiłku, zwłaszcza wtedy, kiedy efekty pracy były doceniane przez wykonawców i innych członków grupy. Pomocne w pracy z beneficjentami w tym zakresie było stopniowanie trudności proponowanych zadań oraz zwiększanie ich ilości w miarę wdrażania się uczestników do pracy.

- **Brak umiejętności pracy w zespole**

Realizatorzy projektu, przygotowując beneficjentów do założenia spółdzielni socjalnej, szczególną uwagę zwrócili na wyposażenie beneficjentów w kompetencje w zakresie umiejętności współpracy w zespole oraz podejmowania i realizacji wspólnych zadań. Współpraca z innymi, w ramach określonej struktury zespołu zadaniowego, realizującego cel, którym była praca we własnej spółdzielni socjalnej, okazała się dla osób długotrwale bezrobotnych, jednym z najtrudniejszych wyzwań. Prezentowany przez uczestników projektu wysoki poziom lęku, brak wiary we własne możliwości, powodowały bardzo często wycofywanie się z udziału w zajęciach, niechęć do wypowiadania się na forum zespołu, negatywną ocenę proponowanych ćwiczeń, jak również zachowania agresywne i zaczepne wobec realizatorów oraz innych członków grupy. W takich sytuacjach pomocna była duża uważność trenera, jego postawa wobec trudności odczuwanych przez beneficjentów, tj. akceptacja z jednoczesnym wyjaśnieniem sytuacji oraz wskazaniem na konsekwencje określonych zachowań destruktywnych. Nieustanne stymulowanie uczestników do dalszej pracy, było zatem warunkiem koniecznym w pracy trenerów. Obserwując realizację poszczególnych zadań w grupie, trenerzy zauważyli małą gotowość znacznej części beneficjentów do rezygnacji z zaspokajania własnych potrzeb na rzecz zaspokajania potrzeb innych osób w sytuacjach, kiedy takie działanie przyniosłoby ewidentną korzyść dla całego zespołu. W wyniku poczynionych obserwacji, rozmów z beneficjentami oraz wykonawcami projektu ustalono również, iż beneficjenci, pomimo potrzeby wyłonienia z pośród siebie lidera, nie potrafili dokonać trafnego wyboru oraz zaakceptować jego znaczącej pozycji w zespole. Już w I cyklu projektu, w grupie, która przygotowywała się do utworzenia spółdzielni socjalnej, pomimo początkowej akceptacji i uznania pozycji wybranego przez grupę lidera, doszło do konfliktu. Zespół nie potrafił zaakceptować bowiem działań lidera, którego naturalną rolą było rozdzielanie obowiązków i egzekwowanie ich wykonania od członków zespołu. Zespół stawiał opór, kierując się często argumentami pozbawionymi racjonalnego uzasadnienia („nie będzie tu rządził"). W myśl zasady: „wszyscy jesteśmy równi, nikt nie może być lepszy", zespół eliminował każdą osobę podejmującą próbę organizowania pracy w grupie, w zakresie podziału obowiązków, rozliczania z ich wykonania, podziału kompetencji. Uczestnicy mieli również trudność w dostrzeganiu korzyści wynikających z dobrze zorganizowanej pracy, w konsekwencji której cały zespół miałby poczucie sukcesu. Wiele czasu i energii poświęcono rywalizacji o to, kto jest ważniejszy, kto ma rację. Działania takie znacznie obniżały jakość i efektywność wykonywanej pracy. Powyższe doświadczenia spowodowały wprowadzenie, eksperymentalnie, do powstałej spółdzielni socjalnej lidera zewnętrznego, a więc osoby mającej doświadczenie nie tylko w reprezentowanej przez spółdzielców branży gastronomicznej, ale również w kierowaniu zespołem. Wyboru lidera zewnętrznego dokonali wspólnie partnerzy, biorący udział w tej części projektu, tj. Fundacja „Merkury", heapmail Spółka z o.o., Powiatowy Urząd Pracy w Wałbrzychu, Regionalne Centrum Wspierania Inicjatyw Pozarządowych oraz Stowarzyszenie „Forum Wałbrzyskie". Lider zewnętrzny zaproponowany spółdzielcom był jedynie pracownikiem, pracującym na prowizji. Początkowo grupa zaakceptowała nową osobę, uznając jej kompetencje oraz pozycję lidera. Z czasem, w trakcie współpracy, okazało się jednak, iż wymagania stawiane spółdzielcom przez lidera w zakresie zwiększenia tempa pracy, rozszerzenia jej zakresu, podniesienia jakości, podziału obowiązków, stały się przyczyną konfliktów, co w konsekwencji doprowadziło do rezygnacji z pracy przez lidera zewnętrznego.

Doświadczenia zdobyte w zaistniałej sytuacji pozwoliły jednak na sformułowanie koncepcji wprowadzenia liderów zewnętrznych, tzw. opiekunów, już w fazie przygotowywania beneficjentów do założenia spółdzielni socjalnej. Zadaniem liderów było poznanie beneficjentów, ich kompetencji psychicznych i zawodowych w trakcie wspólnego udziału w zajęciach. Liderzy zewnętrzni dołączyli do grona realizatorów projektu. Ich zadaniem byłoby wspieranie nowo powstających spółdzielni socjalnych, udzielanie pomocy w fazie przygotowawczej oraz w pierwszych tygodniach działalności spółdzielni. Dalszy udział liderów w pracy spółdzielni wynikać miał z koncepcji wypracowanej przez spółdzielców i lidera.

- **Planowanie i podejmowanie decyzji przez beneficjentów w sytuacjach zadaniowych**

  W trakcie prowadzenia zajęć, realizatorzy projektu zauważyli trudności beneficjentów w zakresie wspólnego planowania i podejmowania decyzji w odniesieniu do realizacji powierzonego zespołowi zadania. Pracowano chaotycznie, spontanicznie, bez podziału obowiązków, bez ram czasowych. Dużą trudnością było analizowanie i ocenianie wykonanej pracy oraz formułowanie wniosków w celu korekty i wprowadzania zmian podnoszących jakość pracy. Doświadczenia zdobyte w tym zakresie, przez realizatorów w I cyklu projektu „Partnerstwo MUFLON", pozwoliły na sformułowanie i wprowadzenie zmian w II cyklu. Zwiększono więc ilość zajęć grupowych, wprowadzając więcej ćwiczeń z budowania zespołu, podziału ról, podejmowania odpowiedzialności indywidualnej i grupowej. Wprowadzono także zajęcia, w których beneficjenci uczestniczyli w ćwiczeniach symulujących zdarzenia i sytuacje rzeczywiste (sytuacja konfliktu, organizacja warsztatu pracy, pełnienie roli zarządzającego itp.). Dokonywano w konsekwencji, wspólnie z beneficjentami, szczegółowej analizy sukcesów i porażek pojawiających się w trakcie wykonywanej pracy. Szczególną uwagę zwracano na uszczegółowienie etapu planowania. Bardzo pomocne były tu również wizyty studyjne w działających już spółdzielniach, podczas których beneficjenci mogli poznać osobiście przebieg pracy w warunkach rzeczywistych.

- **Akceptacja przez osobę bezrobotną sytuacji, w jakiej się znalazła**

  Kilkoro beneficjentów I i II cyklu akceptowało sytuację w jakiej się znaleźli, tj. długotrwałe pozostawanie bez pracy. Były to osoby powyżej 50 roku życia, wcześniej pracujące, które ze względu na stan zdrowia lub sytuację rodzinną nie wyrażały gotowości do pracy. Sytuacja pozostawania bez pracy nie była dla nich sytuacją stresogenną, nie widzieli więc potrzeby dokonywania zmian w tym zakresie. Byli jednak i tacy beneficjenci, których akceptacja bycia bezrobotnym wyrażała się poprzez świadome unikanie pracy i zabawowy stosunek do zajęć. Wśród beneficjentów projektu zauważono osoby, które w sposób świadomy unikały podjęcia pracy, a udział w projekcie traktowały jako zabawę, wypełnienie posiadanego czasu wolnego. Były to osoby, dla których systematyczna praca była zbyt dużym obciążeniem, a kultywowana w rodzinie wyuczona bezradność pomagała w znalezieniu zastępczych źródeł wsparcia ekonomicznego. Bardzo często osoby te podejmowały prace dorywcze i nie planowały stałego zatrudnienia. W trakcie prowadzenia zajęć zwracano szczególną uwagę na demotywacyjny charakter takich zachowań. Jedynym jednak pozytywnym efektem udziału tych osób w projekcie było ograniczenie spożywania przez beneficjentów alkoholu na czas trwania projektu, czasem podjęcie terapii, czy zwiększenie troski o wygląd, kontakty z innymi.

- **Możliwości poznawczo-emocjonalne uczestników projektu**

  Zróżnicowany poziom możliwości poznawczych uczestników znacznie utrudniał realizatorom pracę w projekcie. Wykonawcy, przygotowując zajęcia, zarówno praktyczne, jak i teoretyczne, zobowiązani byli do stopniowania trudności zadań, wielokrotnego pokazywania ćwiczeń, wyjaśniania ich przebiegu, celowości oraz wskazywania na możliwość wykorzystania zdobytych umiejętności w praktyce. Część uczestników jednak miała trudności w zrozumieniu istoty pracy w zespole, w spełnieniu oczekiwań realizatorów, związanych z samodzielnością w wykonywaniu zadań. W początkowym

etapie realizacji I i II cyklu projektu, beneficjenci pracowali bez przekonania co do szans na jakiekolwiek zmiany, które w rezultacie przynieść miały zmianę jakości ich życia. Pasywna, a czasem wręcz destruktywna, postawa prezentowana przez uczestników, znacznie utrudniała realizację poszczególnych zadań. Stąd, oprócz przekazywania wiedzy, zadaniem realizatorów w trakcie projektu, było ciągłe motywowanie beneficjentów do udziału w projekcie. Realizatorzy dokonywali tego na przykład poprzez pokazywanie wysiłku, jaki beneficjenci już włożyli w wykonywanie zadań i udział w projekcie, zmian których dokonali itp. W trakcie pracy zauważono, występujący u większości beneficjentów, silny mechanizm obronny przed zmianą. Uczestnicy projektu bezpieczniej i pewniej znajdowali się w sytuacjach dobrze sobie znanych. Pomimo niepowodzeń i trudności doświadczanych w dotychczasowym życiu, obawiali się dokonywać jakichkolwiek zmian w swoim funkcjonowaniu z powodu lęków związanych z czymś, co okazywało się dla nich nowe i nieznane. Bardzo skutecznym sposobem na zmianę nastawienia beneficjentów do tego co nowe, okazała się metoda drobnych kroków. Beneficjenci otrzymując zadania do wykonania, omawiali ich realizację z osobami prowadzącymi, artykułowali swoje obawy i poszukiwali sposobów radzenia sobie, wykorzystując między innymi technikę pozytywnego myślenia oraz poszukując zaplecza, czyli osób, które mogłyby ich wesprzeć przy pracy.

- **Postawa członków rodziny wobec udziału beneficjentów w projekcie „Partnerstwo MUFLON"**

  Podczas realizacji projektu, beneficjenci sygnalizowali również trudności rodzinne, związane z zachodzącymi w ich życiu zmianami. Codzienne, kilkugodzinne, zajęcia wymuszały reorganizację życia rodzinnego. W szczególności konieczne było większe zaangażowanie partnerów życiowych beneficjentów w sprawy domowe oraz większa samodzielność ich dzieci. Wystąpiła też konieczność zorganizowania opieki dla osób starszych w rodzinie i małych dzieci. Udział w projekcie powodował nie tylko zmiany w organizacji życia rodzinnego, ale również w przekonaniach i zachowaniach samych beneficjentów. Pojawiający się u beneficjentów, jako nowy element życia rodzinnego, brak zgody na stosowaną dotychczas wobec nich przemoc czy pasożytniczy tryb życia współpartnera, często powodowały niechęć rodziny do udziału beneficjenta w projekcie. W takich sytuacjach skuteczne okazywały się mediacje rodzinne prowadzone przez zespół terapeutyczny, dzięki którym cała rodzina dokonywała znaczących zmian w sposobie funkcjonowania (np. podjęcie przez partnera leczenia, przejęcie części obowiązków domowych, dostrzeżenie korzyści płynących z udziału w projekcie itp.). Za zgodą beneficjentów i ich rodzin, zespół terapeutyczny prowadził mediacje i wsparcie również w domach uczestników.

- **Czasowy wymiar funkcjonowania beneficjentów**

  W trakcie zajęć, zarówno w I, jak i II cyklu projektu, realizatorzy zaobserwowali trudności beneficjentów związane z funkcjonowaniem w czasie. Dotyczyły one głównie braku gotowości do oczekiwania na efekt obecnych działań w przyszłości oraz braku umiejętności racjonalnego wykorzystania czasu. W pierwszym przypadku, beneficjenci po wykonaniu zadania oczekiwali natychmiastowej nagrody (materialnej lub niematerialnej), nie potrafili dostrzec faktu, iż często na oczekiwane efekty z wykonanej pracy należy poczekać. Bardzo dużą trudność sprawiało im zauważenie, że wykonanie konkretnej pracy w danym momencie nie oznacza natychmiastowej gratyfikacji. Tym trudniej było im zrozumieć zasadę, że nie można dzielić i konsumować przychodu, lecz dopiero zysk, który jest konkretnym owocem pracy. Realizatorzy często odnosili wrażenie, że dla osób bezrobotnych istnieje jedynie czas teraźniejszy, a co za tym idzie, planowanie, stawianie sobie celów w życiu i ich realizacja są zadaniami abstrakcyjnymi, przekraczającymi możliwości beneficjentów. Brak umiejętności racjonalnego wykorzystania czasu podczas ćwiczeń, był znaczącym utrudnieniem dla realizatorów. Wiele czasu zajmowały beneficjentom bowiem czynności nie związane bezpośrednio z realizacją zadań, takie jak przemieszczanie się, dogadywanie, załatwianie innych spraw. Wiązał się z tym brak szacunku i respektowania czasu innych osób. Nie były to zachowania planowe i celowe.

Wynikały jedynie ze sposobu funkcjonowania beneficjentów i ich stosunku do czasu. Typowymi sformułowaniami, odnoszącymi się do czasu, używanymi przez beneficjentów były: „kiedyś się to zrobi", czy: „przyjdzie na to czas". Oczywiście sytuacja taka wpływała destrukcyjnie na przebieg zajęć oraz proces zdobywania przez beneficjentów wiedzy. Szczególnie w początkowym etapie realizacji projektu, ciągłe mobilizowanie uczestników do planowania czynności i wykonywania ich w określonym przedziale czasowym, było dla prowadzących zadaniem trudnym i uciążliwym. Z czasem jednak, dzięki konsekwentnemu przestrzeganiu przez wykonawców ram czasowych, zarówno zajęć jak i wyznaczanie norm czasowych na wykonywanie ćwiczeń, rozliczanie z efektów po upływie wyznaczonego na realizację czasu, sytuacja w tym zakresie uległa poprawie. Beneficjenci dostrzegli potrzebę planowania swoich działań w czasie i korzyści płynące z postrzegania i respektowania czasu jako znaczącej wartości. Istotnym działaniem realizatorów było również uświadomienie beneficjentom faktu, iż czas jest kapitałem ograniczonym i nieefektywne jego wykorzystanie powoduje straty nie do odrobienia, stres, poczucie zmęczenia, zaburzenia równowagi pomiędzy czasem wolnym a czasem pracy. Beneficjenci, przy pomocy realizatorów projektu, analizowali wykorzystanie własnego czasu, określali własny rytm dnia, wskazując na przedziały czasowe, w których najefektywniej pracują. Próbowali też określać czynniki niezbędne do optymalnego wykorzystania czasu, tj. wcześniejsze przygotowanie tego, co będzie niezbędne do wykonania danej czynności, uporządkowanie miejsca pracy, analiza własnej motywacji do podjęcia zadania. Wszystkie te działania miały na celu odnalezienie przez beneficjentów właściwych ram czasowych dla wykonania poszczególnych czynności, dostrzeżenie przez nich faktu, iż zbyt duża ilość czasu wolnego może być demotywująca i wywoływać stres oraz zmęczenie, jak również mobilizować uczestników projektu do planowania wykorzystywania czasu, ustalania priorytetów oraz umiejscowienia celów życiowych w określonym czasie.

- **Sytuacja materialno-bytowa beneficjentów**

  Kolejnym, ważnym elementem w pracy z beneficjentami, był fakt długotrwałego pozostawania przez nich bez pracy. Skutkował on w wielu przypadkach radykalnym obniżeniem poziomu życia, tj. brakiem środków na podstawowe artykuły niezbędne do życia. Zapewnienie beneficjentom obiadu, kawy i herbaty na początku projektu, było dla niektórych z nich jednym z istotnych argumentów do podjęcia trudu uczestniczenia w projekcie. U niektórych beneficjentów (szczególnie w II cyklu) ciągłe życie w stresie, na skraju ubóstwa, przyczyniło się także do wystąpienia schorzeń somatycznych, znacznie utrudniających funkcjonowanie w projekcie, czasem wręcz uniemożliwiając jego ukończenie. Trudności w tym zakresie miały ogromny wpływ na cały zespół. W związku ze stratą (śmiercią) dwójki beneficjentów w II cyklu, uczestnicy projektu przeżyli kryzys w postaci spadku motywacji do dalszej pracy. Interwencja pracowników socjalnych i terapeutów spowodowała powrót zespołu do zajęć. Gwałtowne obniżenie motywacji wiązało się często także z drobnymi niepowodzeniami, banalnymi z punktu widzenia osoby czynnej zawodowo i funkcjonującej na normalnym rynku pracy. Były to trudności w relacjach z innymi, brak wytrwałości, negatywne nastawienie rodziny itp. W takich sytuacjach, pomocne w przywracaniu motywacji, były czynione przez realizatorów wyjaśnienia, iż kryzysy są naturalnym zjawiskiem w życiu każdego człowieka, odwoływanie się także do kontraktu, odpowiedzialności oraz wskazywanie na dotychczasowe osiągnięcia i pozytywy w pracy, którą dotąd wykonali beneficjenci oraz pomoc i wsparcie w przezwyciężaniu trudności.

Uogólniając można stwierdzić, iż w trakcie realizacji projektu, jego beneficjenci, napotykali na wiele przeszkód, zarówno w postaci wymienionych barier psychologiczno-społecznych, jak i pojawiających się zdarzeń losowych (choroby osób bliskich, rozstania, utrata mieszkania itp.). Zdarzenia te miały negatywny wpływ na funkcjonowanie beneficjentów w projekcie, tj. obniżały motywację do pracy. Beneficjenci bowiem wielokrotnie rozważali rezygnację z udziału w projekcie. Jednak zarówno w I, jak i w II cyklu, zrezygnowały jedynie dwie osoby. Jedna z nich znalazła ciekawą pracę, druga uczestniczyła jedynie w pierwszych zajęciach, nie podejmując dalszej współpracy. Według beneficjentów, czynnikami motywującymi ich do

uczestnictwa w projekcie były:

- *widoczne zaangażowanie i dobra współpraca z wykonawcami projektu, ich postawa i sposób prowadzenia zajęć (jedynie w jednym przypadku mieli trudność w porozumieniu się z trenerem, który według nich, zachowywał się lekceważąco, przechwalał się swoimi osiągnięciami i pochopnie oceniał beneficjentów negatywnie),*
- *dobre warunki do pracy, ciepłe, wygodne sale, poczęstunek w postaci kawy, herbaty, ciasta i obiadu,*
- *interesujące zajęcia, tj. praca nad rozwojem własnym, wizyty studyjne w funkcjonujących spółdzielniach socjalnych, zajęcia z zakresu zdobywania kompetencji w poruszaniu się na rynku pracy, w zakresie załatwiania spraw w urzędach, szkolenia komputerowe i zawodowe,*
- *udzielona pomoc socjalna, pedagogiczno-psychologiczna, która obejmowała beneficjentów i ich rodziny,*
- *dostrzegana przez bezrobotnych szansa na zmiany,*
- *poczucie, że coś ciekawego dzieje się w ich życiu – wyjście z domu, spotkania z ludźmi, wspólna praca, wyjazdy, przerwanie monotonii (przejawiającej się np. oglądaniem telewizji).*

Udział w projekcie był, dla niektórych z beneficjentów, szansą na wyjście z depresji i marazmu. Często sygnalizowali, iż dzięki pracy w projekcie zobaczyli błędy, jakie popełniali wobec swoich bliskich (np. wobec dzieci). Nauczyli się także dbać o siebie i wyrażać swoje potrzeby.

Najtrudniejszym zadaniem, stojącym przed beneficjentami, było dostrzeżenie faktu, że od nich samych często zależy to, co dzieje się w ich życiu.

Dzięki ćwiczeniom uczyli się samodzielności, doświadczali własnej sprawczości, uczyli się rzetelnej pracy w ważnych obszarach zadaniowych. To, według nich, pozwalało im na odważne podejmowanie nowych działań. Zdecydowana większość uczestników I i II cyklu projektu (około 70%) podjęła działania w kierunku zmiany sytuacji życiowej, tj. podjęcie pracy, wyjście do ludzi, naukę, zmianę sytuacji rodzinnej. Dla większości z bezrobotnych było to więc znaczące doświadczenie, zmieniające postrzeganie świata i swojej osoby, uczące odpowiedzialności, samodyscypliny oraz pokazujące warunki konieczne do dokonania zmian, takie jak: systematyczna, odpowiedzialna praca, wysiłek, zaangażowanie, umiejętności bycia w zespole.

5.2 TRENER W RELACJI Z BENEFICJENTAMI

Doświadczenia, wynikające z przebiegu pierwszego i drugiego cyklu projektu: „Partnerstwo MUFLON", pozwoliły na sformułowanie istotnych dla pracy z beneficjentami postaw, zachowań, sposobów komunikowania się osób bezpośrednio pracujących z bezrobotnymi. Wyodrębniono zarówno te doświadczenia, które wpływały korzystnie na przebieg procesu uczenia się, dokonywania zmian, jak i te, które proces ten zakłócały bądź hamowały.

Źródłem informacji w tym zakresie były obserwacje poczynione w trakcie pracy z beneficjentami, rozmowy przeprowadzane przez realizatorów ścieżki edukacyjnej z wykonawcami oraz uczestnikami projektu, tj. osobami bezrobotnymi.

Osobami bezpośrednio pracującymi z beneficjentami byli trenerzy, pedagodzy, psycholodzy, terapeuci, pracownicy socjalni, doradcy zawodowi oraz osoby prowadzące kursy zawodowe.

Poniżej wyszczególniono i pokrótce omówiono cechy i postawy osób prowadzących oraz inne ważne elementy szczególnie przydatne podczas realizacji projektu i mające zdecydowanie korzystny wpływ na pracę beneficjentów i ich rozwój:

- **Znajomość funkcjonowania człowieka w sytuacji długotrwałego bezrobocia**

  Istotne okazało się, aby wiedzą taką dysponowały nie tylko osoby prowadzące wsparcie pedagogiczno-psychologiczne, ale również doradcy zawodowi, osoby prowadzące zajęcia z przedsiębiorczości, doradcy ROWPS, osoby prowadzące kursy zawodowe. Wiedza ta, pozwoliła wykonawcom projektu na adekwatne do sytuacji reagowanie, szczególnie w sytuacjach trudnych, np. ataków złości skierowanych w stronę trenerów, doradców. Dzięki znajomości sposobu funkcjonowania osób długotrwale bezrobotnych, trenerzy i doradcy mieli możliwość obiektywnej oceny sytuacji oraz mogli zachować niezbędny dystans do wypowiedzi beneficjentów, ich postaw i często wygórowanych oczekiwań. Mogli również w sposób elastyczny dobierać metody i techniki pracy, kierując się oceną możliwości rozumienia i potrzebami beneficjentów. Analiza zachowań osób będących długotrwale bez pracy pozwalała wykonawcom projektu na dostrzeganie i radzenie sobie z manipulacjami, stosowanymi często nieświadomie przez beneficjentów. Dla przykładu: beneficjenci bardzo często próbowali zrzucić odpowiedzialność za postępy w wykonywaniu zadań na trenerów, opiekunów lub terapeutów.

- **Wysoka kultura osobista osób prowadzących zajęcia**

  Szczególnie istotna okazała się postawa trenera prezentująca szacunek i akceptację beneficjentów projektu (sposób komunikowania się, uważność itp.).

- **Otwartość i zgoda na osobę, z którą podejmuje się współpracę, na jej wygląd, sposób formułowania wypowiedzi itp.**

- **Umiejętność nawiązywania relacji**

  Ciepły, życzliwy stosunek do beneficjentów, autentyczne zainteresowanie ich sprawami życiowymi z równoczesną umiejętnością precyzowania oczekiwań wobec nich oraz zachowania własnych granic.

- **Cierpliwość w oczekiwaniu na efekty pracy z beneficjentami**

  Chodzi o tempo dokonywania przez nich zmian, rozumienie poleceń, zdobywanie umiejętności.

- **Uważność trenera**

  Dzięki której zaobserwować można było, często niewyartykułowane przez beneficjentów, potrzeby i trudności. Pozwoliła ona na dostrzeganie i nazywanie toczącego się pomiędzy uczestnikami konfliktu jak również trudnych sytuacji rodzinnych.

- **Umiejętność przekazywania beneficjentom częściowej odpowiedzialności za przebieg pracy w projekcie**

  Stawiania wymagań wykonywania przez beneficjentów zadań na zajęciach i w domu, powierzenie utrzymania porządku na sali, pomocy w technicznym przygotowaniu zajęć (np. wcześniejsze ustawienie krzeseł), oczekiwanie troski i zainteresowania osobami nieobecnymi.

- **Umiejętność dokonywania perspektywicznej oceny możliwości uczestników projektu**

- **Siła trenera**

  Osoby długotrwale bezrobotne często prezentowały obniżony nastrój, duże napięcie emocjonalne. W tej sytuacji, szczególnie w pracy z grupą, konieczna była energia i siła wykonawców do aktywizowania beneficjentów do podejmowania wyzwań i pokonywania barier, często wynikających z lęku.

- **Poczucie humoru osób pracujących z bezrobotnymi**

  Prostota w kontaktach, zdecydowanie polepszała jakość pracy. W sytuacjach trudnych przydatne były również zachowania paradoksalne, np. pokazanie sytuacji trudnej w tzw. „krzywym zwierciadle". Żarty i paradoks, na początku pracy, mogły dotyczyć tylko sytuacji wynikającej z pracy z grupą, a nie dotyczące osób. Z czasem beneficjenci zaczęli żartować z własnych zachowań, co było dużym osiągnięciem, zważywszy na ich szczególną wrażliwość dotyczącą własnej osoby.

- **Dostosowanie się osób prowadzących do sposobu komunikowania się uczestników projektu**

  Przekazywanie treści programowych w sposób jasny i czytelny, oparty na przykładach zaczerpniętych z życia codziennego.

- **Ścisła współpraca i uzupełnianie się działań trenerów, pracowników socjalnych, terapeutów, doradców zawodowych, nauczycieli zawodu**

  Jednoczesne i wspólne oddziaływanie wszystkich osób realizujących projekt, miało bardzo istotne znaczenie dla przygotowania beneficjentów do zmiany stylu życia, a w szczególności do zrealizowania celu głównego – podjęcia pracy w celu założenia spółdzielni socjalnej. Taka uzupełniająca się formuła pracy stwarzała poczucie bezpieczeństwa, ciągłości opieki w trudnych chwilach, jasności co do postawionych celów i oczekiwań. Przewidywalność i powtarzalność zachowań wykonawców projektu wobec jego uczestników, wobec ich dużej labilności emocjonalnej, powodowała stopniowe ich okrzepnięcie i pojawienie się pewnej determinacji w dążeniu do celu, czyli założenia spółdzielni socjalnej, także po zakończeniu zajęć, kiedy zaczęli w praktyce wykorzystywać zdobyte dzięki projektowi umiejętności.

- **Stałość kadry**

  W trakcie realizacji zadań wynikających z projektu, zauważono, iż beneficjenci chętniej podejmują nowe formy pracy jeżeli osoby prowadzące są im znane, bądź z którymi współpracowały we wcześniejszych zadaniach.

W trakcie pracy z beneficjentami projektu osoby prowadzące, tj. trenerzy, pracownicy socjalni, terapeuci, psycholodzy, pedagodzy, doradcy zawodowi doświadczali również trudności i niepowodzeń. Bardzo często, szczególnie w początkowym okresie pracy, pojawiał się mechanizm tzw. „zawieszenia". Beneficjenci oczekiwali od osób prowadzących rozwiązania ich problemów, w szczególności znalezienia (załatwienia) pracy, gotowych recept na rozwikłanie różnych trudnych sytuacji życiowych, czy też zdobycia dla nich środków materialnych. Uczestnicy projektu, często podświadomie, kierowali do wykonawców złość i pretensje, stosując mechanizm przeniesienia. W takich przypadkach, przy rozwiązywaniu tych trudności, skuteczne było konfrontowanie beneficjentów z ich postawami i zachowaniami. Jasne i życzliwe nazwanie mechanizmów przeniesienia, wyjaśnienie procesów jakie zachodzą pomiędzy nimi a wykonawcami projektu oraz wskazywanie jakie znaczenie mają takie zachowania w kontaktach z innymi ludźmi.

W pracy pojawiało się również zniechęcenie prowadzących, spowodowane dużym nakładem pracy, często nieadekwatnym do osiąganych przez beneficjentów efektów, tj.:

- *zbyt powolnym zdobywaniem przez beneficjentów kompetencji społecznych, tj. umiejętności pracy w zespole, rezygnacji z własnych potrzeb na rzecz zaspokajania potrzeb innych, rozwiązywania konfliktów itp.,*
- *wielokrotnym powtarzaniem tych samych błędów (mała refleksyjność, utrwalone stereotypy w myśleniu i działaniu,*
- *zabawowym stosunkiem niektórych beneficjentów do udziału w projekcie,*
- *brakiem dostatecznego zrozumienia przez beneficjentów prezentowanych przez wykonawców treści merytorycznych, a co za tym idzie konieczność wielokrotnego powtarzania tych samych zagadnień.*

Sposobem na pokonanie zniechęcenia, zwiększenia poczucia sensu pracy, a co się z tym wiąże, podwyższenie poziomu motywacji, były spotkania z pozostałymi wykonawcami projektu na zasadach superwizji, tj. analizy sytuacji, dostrzegania własnego udziału w projekcie oraz szczegółowe omawianie postępów beneficjentów w różnych obszarach ich funkcjonowania:

a) *społecznym – podejmowanie decyzji, gotowość do udziału w różnych zadaniach, odwaga w realizacji,*
b) *emocjonalnym – zmniejszenia napięcia, powstrzymywanie emocji, dostrzeganie własnych*

uczuć, pojawianie się pozytywnych funkcji związanych z udziałem w projekcie,

c) *rodzinnym – zmiana sposobu funkcjonowania rodziny (podział obowiązków, polepszenie relacji z dziećmi, rozwiązywanie trudnych sytuacji, np. wnioski o alimenty itp.),*

d) *zawodowym – zdobywanie wiedzy, kompetencji zawodowych, umiejętności planowania czasu i pracy itp.*

Dokonując tak wnikliwej analizy dostrzec można było nawet drobne zmiany w postawie beneficjentów, w postaci polepszenia kontaktów z innymi, zwiększenie poczucia własnej wartości, co przekładało się na odwagę wyrażania własnej opinii, podejmowanie przez nich nowych zadań itp.

Zauważenie drobnych zmian u beneficjentów projektu, wyrażających się na przykład zmianą fryzury, zwiększeniem troski o wygląd i higienę, zmiana wyrazu twarzy, charakteru wypowiedzi, wyposażało osoby pracujące w przekonanie o sensowności wykonywanych zwiększało motywację do dalszej pracy.

W trakcie superwizji rozpoznawano trudności beneficjentów, wprowadzano korekty do planów pracy, np. wydłużanie czasu pracy, rozwinięcie niektórych treści programowych.

5.3 ORGANIZACJA PROCESU EDUKACYJNEGO

Przebieg pierwszego cyklu projektu „Partnerstwo MUFLON" był ważny, zarówno dla twórców, realizatorów, jak i beneficjentów, doświadczeniem w sferze planowania, realizowania poszczególnych zadań, dokonywania zmian oraz osiągania celów.

Realizatorzy w praktyce oceniali przydatność i celowość poszczególnych treści programowych oraz ich wpływ na edukację beneficjentów projektu. Oceniali również skuteczność metod i technik stosowanych w pracy z beneficjentami oraz dokonywali obserwacji realizacji poszczególnych celów edukacyjnych, w oparciu o limity czasowe. Zdobyte doświadczenia w tym zakresie, pozwoliły na sprecyzowanie wniosków istotnych dla realizacji postawionych przed realizatorami i beneficjentami następujących celów, w następujących obszarach – blokach:

1. ***Blok pierwszy: Układ i przebieg poszczególnych treści programowych***

   a) ***Zajęcia motywacyjne***

   Zarówno w pierwszym, jak i w drugim cyklu, za znaczący uznano blok zajęć motywacyjnych, przygotowujących beneficjentów do udziału w niełatwym przedsięwzięciu, jakim był udział w projekcie. Zajęcia motywacyjne rozpoczynały cały blok szkoleniowy (szczegółowy opis bloku motywacyjnego zaprezentowany został w rozdziale 2).

   W pierwszym cyklu projektu zaproponowano beneficjentom wyjazdowy, kilkudniowy warsztat motywacyjny, którego celem było rozbudzenie u nich motywacji do dokonywania przemian w sferze osobistej, społecznej i zawodowej, co w konsekwencji zwiększało szansę na ich aktywny udział w całym projekcie oraz aktywizację zawodową. Podczas realizacji I cyklu projektu, zauważono potrzebę, a nawet konieczność wzmacniania u beneficjentów motywacji w trakcie całego bloku szkoleniowego. W II cyklu dodatkowo wprowadzono cztery 1-dniowe spotkania motywacyjne, podczas których wspólnie analizowano osiągnięcia beneficjentów, zwracając uwagę na najdrobniejsze sukcesy, stawiano nowe cele, poszukiwano rozwiązań sytuacji trudnych. Wskazywano beneficjentom na możliwość zastępowania działań stereotypowych kreatywnymi. W ocenie beneficjentów, wprowadzenie zajęć motywacyjnych w trakcie całego cyklu było działaniem korzystnym i potrzebnym, przynoszącym oczekiwane rezultaty w postaci pokonania zniechęcenia, odzyskania energii i wiary w możliwości realizacji życiowych celów.

   a) ***Zajęcia z przedsiębiorczości oraz ekonomii społecznej***

   Zajęcia te podzielono na trzy moduły tematyczne:

- *warsztat „Wstęp do przedsiębiorczości”,*
- *warsztat „Wygrany zespół”,*
- *warsztat „Przedsiębiorczość zaawansowana”.*

Zagadnienia związane z przedsiębiorczością i ekonomią społeczną zaprezentowano w rozdziale 3. Dla ścieżki edukacyjnej istotne są spostrzeżenia dotyczące treści realizowanych w prezentowanym module. Dla beneficjentów projektu były to w większości informacje nowe. Ich wielość i złożoność, szczególnie w obszarze pomysłu na firmę, oceny rynku, marketingu, tworzenia planów biznesowych, prowadzenia dokumentacji sprawiały, iż często odczuwali zagubienie i zniechęcenie do dalszej nauki i pracy w tym zakresie. Trudny, „biznesowy” język, oczekiwania w zakresie podejmowania nowych ról, odnajdywania się w pracy zespołowej, niejednokrotnie uruchamiał procesy lękowe, objawiające się postawą ucieczkową, brakiem wiary w możliwości założenia spółdzielni socjalnej oraz dokonania zmian w życiu osobistym, zawodowym, społecznym. Biorąc pod uwagę wyżej wymienione trudności oraz spostrzeżenia trenerów i beneficjentów, w drugiej edycji zaplanowano mniejszą ilość zajęć w tym zakresie. W proponowanej tematyce preferowano zajęcia aktywizujące beneficjentów do samodzielnego działania. Zrezygnowano, w większości, z prezentowania treści teoretycznych na rzecz zajęć praktycznych. W ich trakcie beneficjenci uczyli się zdobywać kompetencje w zakresie:

- *kontaktów z instytucjami – w czasie zajęć odwiedzali różnego rodzaju instytucje, zbierając informacje, z którymi mieli w przyszłości współpracować przy zakładaniu spółdzielni socjalnej,*
- *budowania spółdzielni socjalnej – w czasie zajęć tworzyli strukturę spółdzielni, określali jej cel i zadania,*
- *wypełniania, przygotowywania niezbędnej dokumentacji – pod opieką trenerów tworzyli statuty, próbowali przygotować biznes plany, wypełniali dokumenty do Urzędu Skarbowego i Krajowego Rejestru Sądowego,*
- *rozwiązywania konfliktów – uczestnicząc w grach symulacyjnych poznawali sposoby rozwiązywania konfliktów, swoje osobiste predyspozycje do tworzenia – rozwiązywania konfliktów,*
- *organizowania pracy – podczas gier symulacyjnych uczyli się planować, analizować pracę i związane z nią zadania,*
- *bycia odpowiedzialnym za własne decyzje i działania – trenerzy prowadzący zajęcia w tym temacie, w drugiej edycji, szczególną uwagę zwracali na wyjaśnianie wszystkich pojawiających się wątpliwości, dostosowywali treść i język do możliwości poznawczych beneficjentów. Realizatorzy zaakceptowali również fakt, iż beneficjenci będą potrzebować wsparcia specjalistów w tworzeniu planów biznesowych, marketingu oraz organizacji pracy w trakcie organizacji spółdzielni socjalnej.*

b) Kursy zawodowe

W pierwszym cyklu projektu beneficjenci samodzielnie proponowali realizatorom kursy, w których chcieliby wziąć udział. Wybierając je, kierowali się często zdaniem innych oraz planami związanymi z utworzeniem spółdzielni socjalnej. Trudnością w tym zakresie okazało się być to, iż kursy odbywały się w różnym terminie, od VIII do XI oraz w różnych miejscach (Wrocław, Wałbrzych). Rozbieżności w czasie oraz miejscu prowadzenia kursów często dezorganizowały pracę całej grupy. W drugiej edycji, realizatorzy projektu, wspólnie z uczestnikami wybrali dwa kierunki kształcenia, ustalając z organizatorami kursów jednoczesny termin ich przeprowadzenia. Takie działanie pozwoliło na prawidłowy przebieg pozostałych zajęć.

Beneficjenci bardzo wysoko ocenili te kursy, w których realizowano w większości zajęcia praktyczne.

c) Zajęcia wspierające

Zarówno w I, jak i II cyklu projektu realizowane były zajęcia wspierające, zaprezentowane w rozdziale 4.

Zmian dokonano jedynie w module realizowanym przez Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Wałbrzychu. Zmniejszono ilość godzin indywidualnych na rzecz treningów umiejętności wychowawczych i społecznych. Zaproponowane zmiany wynikały z potrzeb prezentowanych przez beneficjentów w obszarze kompetencji społecznej oraz potrzeby rozdzielenia zadań pracowników socjalnych projektu od zadań partnera, którym był MOPS.

2. ***Blok drugi: Organizacja procesu uczenia się beneficjentów i przekazywania beneficjentom wiedzy teoretycznej oraz organizowanie doświadczeń praktycznych***

   Przystępując do realizacji projektu, osoby prowadzące poszczególne bloki programowe ustaliły zasady układania i przekazywania beneficjentom materiału edukacyjnego.

   Przy przekazywaniu informacji i wiedzy, za ważne uznano opieranie się na doświadczeniach beneficjentów, pochodzących z ich życia codziennego. W większości stosowano zasadę: od praktyki do wiedzy. Korzystnym dla beneficjentów było stosowanie zrozumiałego dla nich języka, wskazywanie na fakt istnienia związków przyczynowo-skutkowych, dzięki którym można wyjaśnić i zrozumieć zachowania innych, relacje, zdarzenia, konflikty. Treści przekazywane jedynie w oparciu o podstawy teoretyczne, nie podbudowane doświadczeniami, wynikającymi z konfrontacji z rzeczywistością, nie stanowiły dla beneficjentów wartościowych wzorców. Nie wyjaśniały rzeczywistości oraz nie wskazywały na konkretne sposoby dokonywania zmian. W drugim cyklu wszyscy trenerzy odnosili większość prezentowanych treści teoretycznych do praktyki. Pomocne w tym zakresie było organizowanie zajęć i gier symulacyjnych, opartych na konkretnych zdarzeniach z życia codziennego beneficjentów, w trakcie których mieli oni możliwość „próbowania się" w różnych sytuacjach, w różnych rolach, z możliwością omówienia zaistniałych trudności oraz sukcesów.

3. ***Blok trzeci: Wybrane metody, techniki i narzędzia stosowane w pracy z beneficjentami***

   Podczas realizacji I i II cyklu projektu, najskuteczniejszymi były metody aktywizujące i wykorzystujące potencjał twórczy beneficjentów. Możliwości takie występowały podczas zajęć warsztatowych, w trakcie których beneficjenci wykonywali wiele zajęć praktycznych, tj. rysowali, rozmawiali, budowali, bawili się – odgrywali scenki, brali udział w grach symulacyjnych. Poszczególne zadania wspólnie szczegółowo omawiano pod kątem przydatności zdobytego doświadczenia w życiu.

   Aktywizowanie grupy przynosiło korzyści w postaci:

   - *udziału wszystkich uczestników,*
   - *indywidualnego poczucia u beneficjenta bycia ważnym,*
   - *doświadczania przez beneficjentów własnej sprawczości.*

   Początkowe trudności związane były z małą gotowością beneficjentów do eksperymentowania, udziału w sytuacjach nowych. Cierpliwość trenerów, żart, czas, pozwoliły na zmniejszenie poziomu lęku, przełamywanie oporów oraz na osiąganie satysfakcji z nowych doświadczeń.

4. ***Blok czwarty: Współpraca trenerów***

   W pierwszym cyklu projektu zauważono konieczność współpracy trenerów wszystkich bloków tematycznych, pracowników socjalnych z pracownikami administrującymi projekt w zakresie wymiany spostrzeżeń dotyczących rozwoju poszczególnych beneficjentów, ich potrzeb oraz ich zaangażowania w projekcie. Zarówno pierwszy jak i drugi cykl realizowane były w okresie 6 miesięcy każdy. Ze względu na konieczność przekazywania doświadczeń, ważne były spotkania trenerów kończących programy z trenerami rozpoczynającymi nowe zadania.

   Trenerzy zauważyli różnicę w podejściu do beneficjentów trenerów i pracowników socjalnych oraz trenerów związanych z przedsiębiorczością i ekonomią społeczną. Pierwsi wskazywali na konieczność udzielania wsparcia psychologicznego nie tylko w trakcie trwania projektu, ale również w początkowym okresie działalności spółdzielni socjalnej (około 1 roku), drudzy uważali, iż opieka taka jest nie tylko niepotrzebna, ale wręcz szkodliwa.

   Doświadczenia z I i II cyklu wskazały na potrzebę ścisłej współpracy pracowników opieki pedagogiczno-psychologiczno-socjalnej z trenerami obszaru biznesu (ekonomistami,

prawnikami, specjalistami od biznes planów) w celu przezwyciężania ograniczeń możliwości beneficjentów w zakresie samostanowienia, planowania oraz przyjmowania odpowiedzialności za własne postępowania.

Trudności występujące w organizacji procesu edukacyjnego I cyklu oraz wprowadzone korekty w II cyklu przedstawione zostały w poniższej tabeli:

Blok tematyczny	Trudności występujące w I cyklu	Zmiany wprowadzone w II cyklu
Zajęcia motywacyjne	Utrzymywanie pożądanego poziomu motywacji, skutkującego aktywnym uczestnictwem beneficjentów w projekcie	Wprowadzenie czterech jednodniowych zajęć motywacyjnych, realizowanych w trakcie trwania całego projektu (nie tylko na jego początku)
Zajęcia z przedsiębiorczości oraz ekonomii społecznej	Zniechęcenie i zagubienie beneficjentów spowodowane złożonością, stopniem trudności oraz ilością przekazywanych treści programowych	Rezygnacja ze szczegółowych treści teoretycznych w zakresie tworzenia np. biznesplanów, dokumentacji związanej z założeniem spółdzielni socjalnej. Zwiększenie ilości godzin na zajęcia praktyczne dotyczące pracy zespołowej (rozwiązywanie konfliktów, organizacja pracy). Wprowadzenie specjalistów wspierających beneficjentów w przygotowaniu niezbędnych do założenia spółdzielni dokumentów oraz wspierających spółdzielców w pierwszym okresie funkcjonowania spółdzielni socjalnej
Kursy zawodowe	1. Wielość kursów zawodowych oraz rozbieżności czasowe, związane z ich przebiegiem, dezorganizowały pracę i przebieg procesu grupowego 2. Trudności beneficjentów w samodzielnym wyborze kursów zawodowych (trudności w ocenie potrzeb, własnych predyspozycji)	Jednoczesny termin odbywania się kursów zawodowych. Beneficjenci wspólnie z realizatorami wybierali dwa kierunki kształcenia zawodowego.

Zajęcia wspierające	Nakładanie się godzin pracy indywidualnej z beneficjentami w harmonogramach pracowników socjalnych oraz pracowników z Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej	Zwiększenie ilości godzin na pracę zespołową. Wprowadzenie: ■ *treningów umiejętności społecznych,* ■ *treningów umiejętności wychowawczych,* prowadzonych przez Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej oraz pracowników socjalnych projektu
Organizacja procesu uczenia się beneficjentów i przekazywania im wiedzy teoretycznej oraz praktycznej	Częsty brak zrozumienia treści teoretycznych, które nie odnoszone były do konkretnych sytuacji życiowych. Trudności w przygotowywaniu prac poleconych do wykonania poza zajęciami.	Reorganizacja procesu uczenia poprzez modelowanie w oparciu o sytuację odnoszącą się do praktyki i doświadczenia beneficjenta. Dokonywanie szczegółowej analizy i przenoszenie doświadczeń własnych na inne sytuacje życiowe.
Wybrane techniki i narzędzia	Mała mobilność beneficjentów do aktywnej, twórczej pracy. Doświadczanie przez beneficjentów trudności w rozumieniu i wykonywaniu ćwiczeń.	Dostosowanie proponowanych ćwiczeń do możliwości emocjonalno-intelektualnych beneficjentów. Zwiększenie ilości praktycznych doświadczeń grupowych. Przygotowywanie ćwiczeń w oparciu o potrzeby i doświadczenia własne beneficjentów.
Współpraca trenerów oraz osób pracujących z beneficjentami	Różnice w rozumieniu wsparcia świadczonego na rzecz beneficjentów (ile i jakiego udzielać wsparcia). Mała współpraca trenerów z pracownikami administracyjnymi	Ściślejsza współpraca trenerów. Wymiana doświadczeń skutkująca wprowadzeniem różnorodnych zmian w procesie przygotowywania beneficjentów do aktywizacji zawodowej. Ścisła współpraca trenerów z pracownikami socjalnymi oraz pracownikami administracyjnymi, dotycząca pracy z beneficjentami.

ROZDZIAŁ 6

WNIOSKI

1. ***Przystępując do realizacji zadań w zakresie readaptacji osób wykluczonych społecznie, w obszarze aktywizacji osobistej, społecznej i zawodowej, wskazanym jest zapoznanie się zespołu wykonawców z mechanizmami funkcjonowania osób pozostających przez dłuższy czas bez pracy, reakcjami na taki stan rzeczy najbliższych oraz środowiska, w którym żyją beneficjenci.***
2. ***Istotnym, wręcz koniecznym, elementem w procesie aktywizacji zawodowej i społecznej beneficjentów, były zajęcia psychospołeczne, skoncentrowane na rozwoju osobistym uczestników. Szczególnie znaczące w procesie dokonywania przez beneficjentów zmian, były zajęcia motywacyjne, dzięki którym odkrywali oni swoje możliwości, potrzeby oraz motywację do działania.***
3. ***Dla beneficjentów projektu, osób pozostających bez pracy od dłuższego czasu, ważne były następujące czynniki:***
   a) *profesjonalna kadra, prezentująca duże zrozumienie sytuacji oraz gotowość do wsparcia i współpracy, równocześnie wymagająca i konsekwentnie przestrzegająca wspólnie ustalonych zasad,*
   b) *stałość kadry, szczególnie w obszarze pedagogiczno-psychologicznym,*
   c) *zapewnienie beneficjentom w okresie prowadzenia zajęć warsztatowo-szkoleniowych i zajęć praktycznych dodatków szkoleniowych, dzięki którym istnieć będzie możliwość zaspokojenia podstawowych ich potrzeb,*
   d) *wzmacnianie i wsparcie w pierwszym okresie funkcjonowania spółdzielni socjalnej (sprawy organizacyjne, rozwiązywanie konfliktów).*
4. ***Ważnym elementem w procesie przygotowującym beneficjentów do powrotu na rynek pracy, tj. założenia spółdzielni socjalnej, własnej działalności gospodarczej, bądź podjęcia pracy, jest zapewnienie możliwości odbycia tzw. praktyk, w trakcie których uczestnicy mogliby poznawać i uczyć się organizacji procesu, jakim jest praca, oraz w procesie tym uczestniczyć. Praktyki takie mogłyby odbywać się w działających spółdzielniach socjalnych, prywatnych zakładach usługowych, małych przedsiębiorstwach (restauracje, bary, wytwórnie itp.).***
5. ***Praktyki zawodowe mogłyby być realizowane równolegle z pozostałymi blokami programowymi 1 lub 2 dni w tygodniu. Doświadczenia i spostrzeżenia, wynikające z konkretnych sytuacji, byłyby doskonałym materiałem do analiz na zajęciach psychospołecznych i ekonomicznych.***
6. ***Celowym działaniem wydaje się być wprowadzenie do grupy gotowej założyć spółdzielnię socjalną doradcy, tj. osoby mającej doświadczenie w prowadzeniu zespołu, organizowaniu pracy dla innych, bądź prowadzących własną działalność gospodarczą. Osoba ta towarzyszyłaby grupie, analizując sukcesy i trudności pojawiające się w zespole, wskazywałaby na zagrożenia, bądź udzielała wsparcia w kontaktach z instytucjami.***

ROZDZIAŁ 7

ZAŁĄCZNIKI

7.1 ZAŁĄCZNIK - WIZUALIZACJA RELAKSACYJNA „CZARODZIEJ”

Uczestnicy zajęć układają się wygodnie na kocach (leżąc na wznak lub na boku, z lekko ugiętą jedną nogą). Trener prosi uczestników o wykonanie kilku wdechów i wydechów w równym rytmie, w spokojnym tempie. Wprowadza uczestników w stan lekkiego transu, łagodnym, cichym głosem prosząc uczestników aby zamknęli oczy. Rozpoczyna opowieść „czarodzieja”.

„Twoje oczy zasypiają. Dwa małe okienka Twojej twarzy. Wiem, że pozostała część Twojego ciała jeszcze nie śpi.

Głaskam Twoje policzki. I Twoje policzki też zasną.

A teraz jednym ruchem magicznej pałeczki dotknę Twego prawego ramienia i natychmiast poczujesz, że i ono zasypia.

Poczujesz, jak staje się miękkie, jakby było z materiału. A teraz uśpię Twoją rękę. Dotykam Twojej lewej ręki i czujesz jak i ona zasypia.

Ty jesteś jeszcze obudzony, ale Twoja twarz i obydwie ręce śpią. Ty czuwasz i jesteś bardzo uważny, i widzisz swoje uśpione ręce, one zasnęły, bo Ty tego chciałeś, chciałeś żeby zasnęły i żeby czarodziej ich dotykał.

Dotykam Twojej klatki piersiowej i ona zasypia.

Dotykam Twego brzucha i cały Twój brzuch, razem ze wszystkim co jest w środku, zasypia.

Dotykam Twoich nóg i Twoje nogi zasypiają.

Dotykam Twojej lewej nogi i ona zasypia.

Dotykam Twojej prawej stopy i ona także zasypia.

A teraz, kiedy wszystkie części Twojego ciała są już uśpione, poczujesz odprężenie, spokój, rozluźnienie, tak jakby wszystkie sprawy odpłynęły, a Ty odpoczywasz i nabierasz sił.

Pobądź przez chwilę w takim stanie.

Teraz policzę do pięciu, a Ty powoli będziesz się budzić, poczynając od stóp, nóg, brzucha, klatki piersiowej, rąk, twarzy, oczu.”

Prowadzący odlicza do pięciu i prosi uczestników o otwarcie oczu, przeciągnięcie się oraz powrót na swoje miejsce.

7.2 ZAŁĄCZNIK - ĆWICZENIE SYMULACYJNE „WYSPA”

Grupa uczestników warsztatu motywacyjnego rozkoszuje się rejsem po ciepłych morzach. Statek, którym płyną, wyposażony jest we wszystko, co potrzebne do życia podczas długiej wyprawy. Tę niezwykłą wyprawę przerywa jednak katastrofa. Statek wpada na rafę koralową i zaczyna tonąć. Uczestnicy mając do dyspozycji trzy szalupy ratują się płynąc w trzech grupach na bezludną wyspę. Początkowo każda grupa może zabrać ze sobą piętnaście niezbędnych na bezludnej wyspie przedmiotów. Okazuje się jednak, że ze względu na wyporność szalupy nie mogą zabrać 15 rzeczy lecz tylko 5.

7.3 ZAŁĄCZNIK – WSTĘP DO PRZEDSIĘBIORCZOŚCI

Metody pracy:

- *mini wykład,*
- *ćwiczenia w grupach,*
- *ćwiczenia indywidualne:*
- *praca z tekstem, tabelami i schematami,*
- *kwestionariusze,*
- *analiza doświadczeń własnych uczestników.*

Zastosowanie metod i technik aktywizujących, tj.:

- *metody studium przypadku (analiza przypadków),*
- *metody sytuacyjnej (kształcenie umiejętności przywódczych, kierowniczych),*
- *dyskusji:*
  a) *w grupie, ukierunkowanej ćwiczeniami,*
  b) *panelowej (uczestnicy panelu: 2-3 osoby z grupy lub zespołu),*
  c) *zespołowej,*
  d) *wielokrotnej (dyskusje w małych grupach na ten sam temat, a lider każdej z grup przedstawia wyniki prac wszystkim uczestnikom szkolenia),*
  e) *sesji nowych pomysłów (burza mózgów).*

Wykorzystywane narzędzia/środki dydaktyczne:

- *W trakcie zajęć prowadzący winien wykorzystać takie narzędzia jak:*
- *foliogramy,*
- *flip chart,*
- *kolorowe pisaki (dla prowadzącego i uczestników),*
- *prezentacje multimedialne tematyczne,*
- *testy,*
- *ćwiczenia,*
- *czyste kartki dla uczestników.*

Każdy uczestnik otrzymał segregator, który uzupełniał w trakcie szkolenia o materiały szkoleniowe oraz własne ćwiczenia/opracowania wykonane podczas zajęć.

Nazwa modułu:	Wstęp do przedsiębiorczości
Czas trwania	*8 godzin*
Cel	*Zapoznanie uczestników z korzyściami wynikającymi z samozatrudnienia*
Metody pracy	■ *Mini wykłady; ćwiczenia, testy; dyskusje:* ■ *dyskusja panelowa: „zalety i wady własnej działalności" (1 uczestnik to osoba prowadząca działalność, 2 uczestnik to „doradca biznesowy"),* ■ *dyskusja uporządkowana: „szanse i zagrożenia własnej firmy" (tzw. loża szyderców – na NIE; loża pochlebców – na TAK).*
Wykorzystane narzędzia/środki dydaktyczne	■ *foliogramy,* ■ *małe karteczki,* ■ *kartki duże,* ■ *flip chart,* ■ *ankieta wstępna: „Co wiem o rynku" – zawierać powinna ocenę wiedzy, poprzez wstawienie znaku X w wybranym punkcie skali (1 -10),* ■ *ćwiczenia grupowe – definicja rynku („kula śniegowa"),* ■ *karta ćwiczeń: „Ocena trendów",* ■ *ankieta: „Co wiem o działalności gospodarczej" – zawierać powinna ocenę wiedzy, poprzez wstawienie znaku X w wybranym punkcie skali (1-10)*
Przebieg zajęć	**Tematyka zajęć/ treść modułu:**
	■ *Sytuacja na rynku pracy – dlaczego warto rozpocząć działalność gospodarczą?* ■ *Jak zminimalizować ryzyko związane z rozpoczynaniem działalności gospodarczej?* ■ *Planowanie kariery zawodowej opartej o samozatrudnienie.* ■ *Stereotypy i mity związane z prowadzeniem działalności gospodarczej.* ■ *Czynniki stymulujące przedsiębiorczość.*

Nazwa modułu:	**JA jako podmiot działalności gospodarczej – kluczowe czynniki decydujące o możliwości powodzenia przedsięwzięcia.**
Czas trwania	*16 godzin*
Cel	*Uczestnicy przeprowadzą gruntowną analizę własnych cech psychofizycznych ze względu na podejmowanie działalności gospodarczej. W wyniku analizy oraz treningu motywacyjnego uczestnicy zostaną zachęceni do podjęcia decyzji i rozpoczęciu własnej działalności gospodarczej.*
Metody pracy	■ *mini wykłady,* ■ *ćwiczenia grupowe,* ■ *ćwiczenia indywidualne,* ■ *testy preferencji zawodowych,* ■ *kwestionariusze samooceny,* ■ *analiza doświadczeń uczestników,* ■ *dyskusje,* ■ *inne, wskazane w ogólnym opisie modułu.*
Wykorzystywane narzędzia/środki dydaktyczne	■ *foliogramy: typ osobowości wg Hollanda, opis zachowań przedsiębiorczych,* ■ *Kwestionariusz Preferencji Zawodowych. Kwestionariusz Uzdolnień Przedsiębiorczych,* ■ *ćwiczenie grupowe: „Budowanie wieży”,* ■ *ćwiczenie indywidualne: badanie systemu wartości (wartości cenione) – „Hierarchia wartości”,* ■ *kwestionariusz – analiza SWOT (analiza samego siebie),* ■ *kwestionariusz: „Moje silne strony”,* ■ *kwestionariusz: „podejmowanie ról zespołowych”,* ■ *ćwiczenie indywidualne: „Kwestionariusz oczekiwań”,* ■ *ćwiczenie indywidualne: „Karta celów”,* ■ *Osobisty Planer Kariery: ćwiczenie „Moja kariera” i „Dlaczego planujemy”,* ■ *ćwiczenie: „Mapa myśli”.*
Przebieg zajęć	**Tematyka zajęć/treść modułu**
	■ *Diagnoza predyspozycji psychologicznych związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej.* ■ *Cechy przedsiębiorcy: inteligencja, twórcze myślenie, kompetencje społeczne, motywacja do działania.* ■ *Optymistyczne i pesymistyczne spostrzeganie rzeczywistości.* ■ *Profil silnych i słabych stron – wskazanie roli predyspozycji własnych do wykonywania zadań.* ■ *Zdolność do podejmowania decyzji, przywództwo.* ■ *Wzbudzanie własnej motywacji do działania – zdolność kreowania pomysłów.*

Nazwa modułu:	JA i Rynek – analiza otoczenia. Czym się kierować przy wyborze rodzaju działalności
Czas trwania	*16 godzin*
Cel	■ *zapoznanie uczestników z zewnętrznymi uwarunkowaniami, w jakich działa małe przedsiębiorstwo, narzędziami do prowadzenia takiej analizy,* ■ *nabycie umiejętności generowania i oceny pomysłów,* ■ *nabycie umiejętności pracy w grupach – zrozumienie przewagi pracy zespołowej nad pracą indywidualną i grupową.*
Metody pracy	■ *mini wykłady,* ■ *ćwiczenia grupowe:* ■ *grupowa praca: ocena trendów,* ■ *grupowa praca: ocena pomysłów,* ■ *grupowa praca: mapa skojarzeń (typ działalności – produkt),* ■ *grupowa praca z mapą celów (nazywanie celów, określanie realności, ustalanie hierarchii),* ■ *dyskusje:* ■ *dyskusje panelowe,* ■ *dyskusje zespołowe,* ■ *dyskusje wielokrotne,* ■ *burza mózgów,* ■ *studium przypadku,* ■ *inne wskazane w ogólnym opisie modułu*
Wykorzystywane narzędzia/środki dydaktyczne	■ *foliogramy tematyczne,* ■ *plansza „giełda pomysłów”,* ■ *plansza: „mapa celów”,* ■ *plansze: „mapa skojarzeń”,* ■ *plansza: „zasoby firmy”,* ■ *formularze do pracy grupowej: „wzór projektu”,* ■ *plansze/formularze: „analiza SWOT”,* ■ *formularz do ćwiczeń indywidualnych i zespołowych: „plan weryfikacji pomysłu”*
Przebieg zajęć	**Tematyka zajęć/ treść modułu**
	■ *korzystne i niekorzystne warunki otoczenia,* ■ *rywalizacja i kooperacja jako podstawy rynkowe,* ■ *charakterystyka przewagi konkurencyjnej małych firm,* ■ *czynniki związane z wyborem rodzaju działalności,* ■ *kreowanie pomysłów dotyczących rodzaju prowadzonej działalności – kreatywność w myśleniu i działaniu,* ■ *określenie celów i sposobów osiągania, tworzenie planów,* ■ *pomysł na działalność gospodarczą i jego weryfikacja:* ■ *zapoznanie się z analizą SWOT,* ■ *analiza SWOT pomysłów na prowadzenie działalności gospodarczej.*

7.4 ZAŁĄCZNIK – KONSPEKT WARSZTATÓW Z PRACY ZESPOŁOWEJ

Tytuł modułu:		**Praca zespołowa – warsztaty treningowe**
Czas trwania/Liczba godzin		*72 godziny*
Cel ogólny		*Umiejętność pracy w grupie.* *Nabycie umiejętności weryfikacji posiadanych zasobów w odniesieniu do zespołu.*
Numer modułu	**Nazwa modułu**	**Czas trwania**
I	*Praca zespołowa – warsztaty treningowe*	*24 godziny*
II	*Praca zespołowa – zadania grupowe*	*24 godziny*
III	*Praca zespołowa – zadania grupowe*	*24 godziny*

Cel warsztatów:

- *wyodrębnienie zespołów/grup tworzących spółdzielnie socjalne,*
- *nazywanie potencjalnych celów do osiągnięcia i formułowania planów zmierzających do osiągnięcia celów,*
- *gospodarowanie własnymi zasobami jak i grupy.*

Metody pracy:

Ćwiczenia w grupach: analiza doświadczeń własnych uczestników.

Zastosowanie metod i technik aktywizujących, tj.:

- *metody studium przypadku (analiza przypadku),*
- *metody sytuacyjnej (kształcenie umiejętności przywódczych – kierowniczych),*
- *dyskusji:*
  - *a) dyskusji w grupie,*
  - *b) dyskusji panelowej (uczestnicy panelu: 2-3 osoby z grupy lub zespołu),*
  - *c) dyskusji zespołowej,*
  - *d) dyskusji wielokrotnej (dyskusje w małych grupach na ten sam temat, a lider każdej z grup przedstawia wyniki prac wszystkim uczestnikom szkolenia),*
  - *e) sesji nowych pomysłów (burza mózgów).*

Wykorzystywane narzędzia/środki dydaktyczne:

W trakcie zajęć prowadzący winien wykorzystać takie narzędzia jak:

- *foliogramy,*
- *flip chart,*
- *kolorowe pisaki (dla prowadzącego i uczestników),*
- *prezentacje multimedialne tematyczne,*
- *ćwiczenia,*
- *czyste kartki dla uczestników.*

MODUŁ NR I Praca zespołowa – warsztaty treningowe

Czas trwania	*24 godziny*
Cel	*Nabycie umiejętności tworzenia zespołów i pracy w grupie*
Metody pracy	**Metody dyskusji:** ■ *Zachęcamy do podania różnych skojarzeń.* ■ *Zapisujemy na flip chart.* ■ *Podkreślamy kluczowe elementy.* **Ćwiczenie indywidualne:** *Zidentyfikuj siebie jako członka zespołu (karty pracy z tabelami).* **Ćwiczenie indywidualne/grupowe:** *Do jakiego celu może służyć „metoda X" (burza mózgów)* *Rozdajemy karteczki samoprzylepne, każda z osób wypisuje pomysły – zgodnie z zasadami burzy mózgów (bez oceniania) i przykleja na tablicę; po kolei odczytujemy propozycje, grupując je zgodnie z ich realnością i użytecznością; uczestnicy oceniają przydatność propozycji, wybierając te, które w ich pracy są najbardziej przydatne.*
Wykorzystywane narzędzia/ środki dydaktyczne	■ *Karteczki samoprzylepne.* ■ *Kartki duże.* ■ *Ćwiczenie grupowe/indywidualne – tabela „role zespołowe".* ■ *Ćwiczenia grupowe/indywidualne – tabela „praca zespołowa".*
Przebieg warsztatów	**Tematyka zajęć**
	Definiowanie zespołów
	Identyfikacja siebie jako członka zespołu ■ *Role zespołowe.* ■ *Praca zespołowa.*
	Wizja pracy zespołu. Stawianie celów. ■ *Jaki jest cel pracy zespołu?* ■ *Jakie zadania trzeba wykonać?* ■ *Kto mi jest potrzebny? (zakres kompetencji)* ■ *Na jakich obszarach będą ze sobą współpracować członkowie zespołu tworzącego spółdzielnie socjalne?* ■ *Po czym poznam, że osiągnąłem cel?* ■ *W jaki sposób nauczę zespół realizować cele zespołu?*
	Przykładowe metody grupowego rozwiązywania problemów. Badanie sprawności pracy grupowej. ■ *Dyskusja.* ■ *Dyskusja moderowana.* ■ *Burza mózgów.*
	Zachowania pożądane w zespole zadaniowym. ■ *Jakie zachowania poprawiają efektywność pracy zespołowej?* ■ *Rozwiązywanie konfliktów wewnątrzgrupowych.*
	Czynniki warunkujące skuteczne działanie zespołu.

MODUŁ NR II i III Praca zespołowa – zadania grupowe

Czas trwania	*48 godzin*
Cel	■ *Nabycie umiejętności analizy zasobów „własnej" grupy/ zespołu.* ■ *Nabycie umiejętności marketingowej oceny pomysłu – w efekcie wypracowanie pomysłu.* ■ *Nabycie umiejętności korzystania z pomocy specjalistów, doradców biznesowych i instytucji otoczenia biznesowego.*
Metody pracy	■ *Metody dyskusji wewnątrzzespołowej.* ■ *Ćwiczenia grupowe.* ■ *Warsztaty grupowe.* ■ *Wizyty indywidualne/grupowe w instytucjach około-biznesowych.*
Wykorzystywane narzędzia/ środki dydaktyczne	■ *Karteczki samoprzylepne.* ■ *Kartki duże.* ■ *Karty projektów.* ■ *Planer Kariery Zawodowej.* ■ *Ulotki, publikacje.*
Przebieg warsztatów	**Tematyka zajęć w grupach – praca w grupach**
	■ *Pomysł na firmę – praca zespołowa.* ■ *Czym może zająć się firma – „burza mózgów" w zespołach – weryfikacja pomysłów.* ■ *Marketingowa ocena pomysłu – krytyka i ulepszanie.* ■ *Analiza mocnych i słabych stron zespołu: zdolności, talenty, predyspozycje.* ■ *Analiza zasobów kapitałowych – sposoby ich pozyskania.* ■ *Prezentacja zespołów – omówienie powstałych projektów; konfrontacja planów z opinią pozostałych uczestników.* ■ *Ustalenie ścieżki rozwoju indywidualnego/podnoszenia kwalifikacji zawodowych w odniesieniu do członków zespołu/grupy tworzącej spółdzielnie socjalne.* ■ *Podsumowanie warsztatów.*

7.5 ZAŁĄCZNIK – WARSZTATY TRENINGOWE - PRACA ZESPOŁOWA

Pierwszym etapem przygotowującym do przedsiębiorczości były warsztaty treningowe pod hasłem „Praca zespołowa".

W zajęciach tych uczestniczyli wszyscy beneficjenci projektu. Warsztat trwał trzy dni po sześć godzin. Każdy dzień to kolejny moduł warsztatów treningowych.

Zakres tematyczny zajęć obejmował następujące obszary:

1) ***Definicja zespołu.***
2) ***Identyfikacja siebie jako członka zespołu.***
3) ***Wizja pracy zespołu:***
   - *cele grupy,*
   - *struktura grupy,*
   - *spójność grupy.*
4) ***Przykładowe metody grupowego rozwiązywania problemu***
   - *praca zespołowa,*
   - *badanie sprawności pracy zespołowej,*
   - *podejmowanie decyzji przez grupę,*
   - *stawianie celów.*

I moduł warsztatów treningowych – praca zespołowa

Scenariusz zajęć – **Role w zespole i moje miejsce w zespole.**

Cel: Uświadomienie uczestnikom ról i odpowiedzialności w pracy zespołowej,.

Metody pracy: aktywizujące, burza mózgów, dyskusja,

Pomoce: duże arkusze papieru, flamastry, kolorowe klocki, napisy z poszczególnymi przydziałami ról: lider, despota, maruder, pesymista, optymista, poszukiwacz, perfekcjonista, obserwator.

Podanie tematu zajęć i czasu, w jakim będą przebiegać. Przypomnienie kontraktu grupowego zbudowanego podczas warsztatów motywacyjnych we Wrocławiu.

Zajęcia wstępne - krąg otwierający: Opowiedz, z jakim nastawieniem podejmujesz kolejny etap kształcenia. Zebranie nastrojów. Wyjaśnienie niepokojów związanych z etapami projektu z udziałem zaproszonych gości – Koordynatorem projektu oraz przedstawicielem ROWPS w celu przypomnienia warunków dotyczących ilości zakładanych spółdzielni, a także zdobywania wiedzy o przedsiębiorczości w kolejnych etapach projektu.

Ćwiczenie I

W czterech podgrupach spróbujcie zdefiniować pojęcie dobry zespół – Co dla was znaczy? Czym powinien się charakteryzować?

Omówienie zadań na forum i dyskusja.

Zwrócenie uwagi na słowa klucze współpracy, uważności na drugiego człowieka, podziału odpowiedzialności.

Ćwiczenie II z klockami

Uczestnicy zostają podzieleni na dwa zespoły, w których zostają przydzielone role: lider, despota, maruder, pesymista, optymista, poszukiwacz, perfekcjonista, obserwator (trener na kartce przydziela role – role są znane tylko dla trenera i osoby, która ją otrzymała). Role nie są zgodne z zachowaniem i postępowaniem uczestnika. Zadaniem uczestników jest zbudowanie budynku dla spółdzielni socjalnej, w której razem będą pracować. Ćwiczenie trwa 45 min. W tym czasie trener obserwuje grupę.

Omówienie ćwiczenia ze zwróceniem uwagi na:

1) ***Jakie role były w zespole, jak odbierali tę rolę poszczególni członkowie zespołu ?***
2) ***Jak przebiegała praca w zespole?***
3) ***Co pomagało a co przeszkadzało?***

4) *Czy członkowie zespołu są zadowoleni z efektu pracy?*
5) *Co motywowało członków do działania a co demotywowało?*
6) *Zebranie wniosków i zapis na papierze (duże arkusze).*

Podsumowanie zajęć pod hasłem ważnych elementów w pracy zespołowej.

Ćwiczenie III Wypełnienie kwestionariusza z rolami w zespole

Role w zespole

Celem tego kwestionariusza jest określenie optymalnych ról, jakie w zespole może spełniać osoba, która go wypełni.

W każdej z siedmiu sekcji, zawierającej po osiem pytań, trzeba przydzielić dokładnie 10 punktów do zdań, które uważacie, że najlepiej opisują Wasze zachowanie w pracy zespołowej. Punkty mogą być przydzielone do kilku zdań, w skrajnych przypadkach, można je przypisać do jednego zdania, bądź do wszystkich. Na zakończenie należy wpisać wyniki do tabelki znajdującej się po kwestionariuszu.

1. Co mogę wnieść do zespołu?

a.	Wydaje mi się, że jestem w stanie szybko dostrzec i wykorzystać nowe możliwości.
b.	Mogę dobrze współpracować z bardzo różnymi ludźmi.
c.	Generowanie pomysłów jest moją wrodzoną zaletą.
d.	Jestem w stanie rozpoznać i pomóc w udziale ludziom, którzy, jak mi się wydaje, są w stanie wnieść coś wartościowego do realizacji celów grupy.
e.	Dzięki osobistej efektywności jestem w stanie dobrze realizować ustalone zadania.
f.	Jestem gotów pogodzić się z niepopularnością, jeżeli w efekcie doprowadzi do korzystnych rezultatów
g.	Z reguły jestem w stanie wyczuć, co jest, a co nie jest realistyczne i wykonalne.
h.	Jestem w stanie podać racjonalne argumenty za różnymi alternatywami działania, bez uprzedzeń lub nieprzychylnego nastawienia do nich.

2. Jeżeli mam jakąś wadę w pracy zespołowej, to prawdopodobnie byłoby nią to, że:

a.	Nie czuję się dobrze, o ile spotkania nie są dobrze ustrukturalizowane, kontrolowane i w ogóle dobrze prowadzone.
b.	Mam skłonność do bycia zbyt tolerancyjnym w stosunku do osób, które mają interesujący punkt widzenia, a który nie był wystarczająco przedyskutowany.
c.	Mam skłonność do mówienia zbyt dużo, gdy grupa zajmuje się nowymi pomysłami.
d.	Mój obiektywizm sprawia, że jest mi trudno być równie entuzjastycznym(ą) jak koledzy.

e.	Czasami jestem postrzegany jako gwałtowny(a) i autorytarny(a), jeżeli zachodzi konieczność zrobienia czegoś naprawdę.
f.	Trudno mi grać rolę przywódcy — może dlatego, że jestem nadmiernie wrażliwy(a) na atmosferę w zespole.
g.	Czasami miewam skłonność do zbyt głębokiego zastanawiania się nad przychodzącymi mi do głowy pomysłami, tak, że tracę kontakt, z tym, co się dzieje w grupie.
h.	Moi współpracownicy postrzegają mnie jako nadmiernie zamartwiającego się szczegółami i możliwością, że coś pójdzie źle.

3. Kiedy współpracuję z innymi?

a.	Mam skłonność do wpływania na innych ludzi bez używania nacisku.
b.	Moja czujność zapobiega popełnieniu niechlujnych błędów i zaniedbań.
c.	Jestem gotów naciskać na przejście do konkretów w celu upewnienia się, że spotkanie nie marnuje czasu uczestników lub nie zbacza z celu.
d.	Można liczyć na to, że wniosę oryginalny pomysł / punkt widzenia.
e.	Zawsze jestem gotów, w imię wspólnego dobra, poprzeć dobrą sugestię.
f.	Lubię zapoznawać się z najnowszymi pomysłami oraz koncepcjami.
g.	Wydaje mi się, że moja zdolność oceny może pomagać w podejmowaniu właściwych decyzji.
h.	Można na mnie polegać, że konieczna do wykonania praca zostanie zorganizowana

4. Moją charakterystyczną cechą w pracy grupowej jest:

a.	Jestem bardzo zainteresowany lepszym poznaniem współpracowników.
b.	Nie obawiam się zakwestionować poglądów innych uczestników, ani posiadać inne poglądy niż cała reszta.
c.	Z reguły jestem w stanie znaleźć argumentację, która obali nierozsądną propozycję.
d.	Wydaje mi się, że mam talent do przekształcania planu w rzeczywiste działania.
e.	Mam skłonność do występowania z czymś niespodziewanym i unikania oczywistych rozwiązań.
f.	Do każdego mojego działania wnoszę perfekcjonizm.
g.	Jestem gotów wykorzystać również kontakty spoza grupy.
h.	Nawet, jeśli interesuje mnie wiele aspektów sprawy, nie mam problemów z podjęciem decyzji, co do wyboru rozwiązania

5. Osiągam satysfakcję z pracy, gdyż:

a.	Lubię analizować sytuacje i rozważać wszystkie możliwe rozwiązania.
b.	Jestem zainteresowany(a) znajdywaniem praktycznych rozwiązań problemów.
c.	Lubię mieć przekonanie, że sprzyjam kształtowaniu dobrych kontaktów międzyludzkich w pracy.
d.	Mogę mieć silny wpływ na decyzje.
e.	Mam szansę spotykać się z ludźmi, którzy mają coś nowego do zaoferowania.
f.	Jestem w stanie sprawić, aby ludzie zgodzili się na konieczny kierunek działania.
g.	Czuję się w swoim żywiole, gdy mogę poświęcić zadaniu całą swoją uwagę.
h.	Lubię obszar, który wytęża moją wyobraźnię.

6. Jeśli nagle okazuje się, że muszę wykonać trudne zadanie, w krótkim czasie, wspólnie z nieznanymi ludźmi:

a.	Mam ochotę zaszyć się w kącie, aby wymyślić sposób wyjścia z impasu.
b.	Był(a)bym gotów współpracować z osobą, która wykazywałaby najbardziej pozytywne nastawienie.
c.	Znalazł(a)bym sposób na zredukowanie rozmiaru zadania, poprzez ustalenie, co mogłyby zrobić poszczególne osoby.
d.	Moje poczucie obowiązkowości pomogłoby w zapewnieniu, że działamy terminowo.
e.	Wydaje mi się, że zachował(a)bym opanowanie i możliwość trzeźwego myślenia.
f.	Pomimo presji zachował(a)bym stałość celu.
g.	Był(a)bym gotów (gotowa) przejąć prowadzenie, widząc, że grupa nie czyni postępów.
h.	Rozpocząłbym dyskusję, licząc na wywołanie opinii innych i rozpoczęcie działania.

7. Jeżeli chodzi o problemy, z jakimi spotykam się podczas pracy w grupie:

a.	Jestem skłonny(a) okazywać zniecierpliwienie w stosunku do tych, którzy hamują postęp prac.
b.	Inni mogą krytykować mnie za bycie zbyt analitycznym i niewystarczająco intuicyjnym.
c.	Moje pragnienie, aby praca została staranie wykonana, może wstrzymywać pójście do przodu.

d.	Dość łatwo zaczynam się nudzić i potrzebuję, aby w zespole byli interesujący uczestnicy, którzy są w stanie wykrzesać ze mnie zainteresowanie.
e.	Trudno mi rozpocząć pracę, o ile cel nie jest jasny.
f.	Czasami miewam kłopoty z wyjaśnieniem złożonych zagadnień, które chcę przekazać.
g.	Świadomie wymagam od innych rzeczy, których sam nie był(a)bym w stanie wykonać.
h.	Waham się, gdy należałoby przeforsować mój punkt widzenia, gdy mam do czynienia z jawną opozycją.

Interpretacja

Tablica wyników

	Podział punktów							
Pytanie	A	B	C	D	E	F	G	H
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								

Klucz do kwestionariusza

Rola	Podział punktów							Suma
ORG	0	0	0	0	0	0	0	**0**
NL	0	0	0	0	0	0	0	**0**
DES	0	0	0	0	0	0	0	**0**
KRE	0	0	0	0	0	0	0	**0**
POSZ	0	0	0	0	0	0	0	**0**
AN	0	0	0	0	0	0	0	**0**
GG	0	0	0	0	0	0	0	**0**
PER	0	0	0	0	0	0	0	**0**

Najwyższy wynik w określonej roli świadczy o najczęściej przyjmowanej konstruktywnej roli grupowej. Następny w kolejności dotyczy roli, którą się przyjmuje, jeśli z jakichś powodów istnieje mniejsze zapotrzebowanie na tę najbardziej preferowaną (np. rola ta zajęta jest już przez innego członka zespołu). Dwa najniższe wyniki dotyczą obszarów, jakie należałoby rozwijać. Być może jednak efektywniej poszukać współpracowników, którzy mogliby w grupie stanowić dla nas najlepsze dopełnienie.

Po wypełnieniu ankiety uczestnicy siadają w tym samym zespole i dzielą się refleksjami na temat wyników badań oraz dopowiadają jeszcze informacje na temat danej osoby np. Zauważyłem jeszcze, że doskonale sobie radzisz z agresją innych, lub potrafisz tak ciepło popatrzeć, że mam ochotę z Tobą rozmawiać o wszystkim. Informacje od grupy są zapisywane na osobnej kartce.

Po zakończeniu ćwiczenia uczestnicy zbierają się w forum i podsumowują ćwiczenie ze zwróceniem uwagi na:

1) ***Co mnie zadziwiło?***
2) ***Czego nowego dowiedziałem się na swój temat?***

Krąg zamykający zajęcia – Z jakimi emocjami kończę dzisiejszą pracę?

II moduł warsztatów treningowych – praca zespołowa

Scenariusz zajęć – **Wizja pracy zespołu**

Cel: uświadomienie uczestnikom znaczenia celu, jaki powinna posiadać grupa, istotność spójności i struktury grupowej, rola i znaczenie komunikacji w grupie, zapoznanie z pojęciem konstruktywna krytyka.

Metody pracy: warsztatowa, burza mózgów, dyskusja, mapa.

Pomoce: kartki papieru, flamastry.

Podanie tematu zajęć i czasu, w jakim będą przebiegać.

Krąg otwierający zajęcia – Jak dziś zaczynam ten warsztat?

Ćwiczenie I

Podział uczestników na cztery podzespoły. Każdy zespół ma za zadanie opracować obszary, w których może myśleć o utworzeniu sobie i innym miejsca pracy. Swoje pomysły i podział odpowiedzialności rozrysowują na kartkach papieru. Czas na wykonanie zadania 45 min.

Po zakończeniu ćwiczenia prezentacja map z omówieniem poszczególnych przydziałów dla poszczególnych członków grupy.

Podsumowanie pracy z wyciągnięciem wniosków:

1) ***Jak każdemu z was pracowało się w grupie?***
2) ***Co było mocna stroną tego zespołu a co słabą?***
3) ***Próba udzielania informacji zwrotnych dla poszczególnych uczestników grupy zarówno pozytywnych jak i negatywnych (w grupie każdy każdemu udziela takiej informacji zarówno pozytywnych jak i negatywnych).***
4) ***Czego zespół musi się jeszcze pouczyć?***
5) ***Podsumowanie odpowiedzi i zapis na kartkach.***

Zebranie wszystkich informacji w grupach i ustalenie jaki zespół w ich ocenie ma szansę przetrwać i zapracować na siebie.

Mini wykład na temat spójności i struktury grupy.

Ćwiczenie II to ćwiczenie składa się z dwóch etapów:

I etap – Podział grupy na 4 zespoły. Zadaniem grupy jest założenie spółdzielni socjalnej i zainwestowanie 100 000 zł. Grupa ma za zadanie opracować cele spółdzielni, utworzyć strukturę najbardziej odpowiednią do wybranej branży, zaplanować strategię działania na najbliższy rok, każdemu z uczestników przydzielić rolę i zakres odpowiedzialności.

Opracować szczegółowy budżet wydatkowania pieniędzy. Czas pracy 90 minut.

Po zakończeniu ćwiczenia - prezentacja firmy na forum całej grupy.

Pozostałe trzy grupy udzielają informacji zwrotnych ze zwróceniem uwagi na takie aspekty: plusy w pomysłach na spółdzielnię minusy z akcentem na zagrożenia dla spółdzielni i ich członków.

II etap – Po zakończeniu rundy z prezentacjami i informacjami zwrotnymi grupy zastanawiają się, które informacje warto przepracować i udoskonalić w spółdzielni socjalnej. O swoich przemyśleniach i zmianach informują pozostałe grupy.

Zakończeniem I i II etapu ćwiczenia jest podsumowanie w grupach pracy w następujących obszarach:

1) ***Jak oceniasz komunikację w grupie podczas tego ćwiczenia?***
2) ***Jak spostrzegasz emocje poszczególnych członków grupy ?***
3) ***Co możesz powiedzieć o efektywności pracy w grupie?***
4) ***Co uważasz za sukces a co za porażkę w tej pracy?***
5) ***Jak członkowie grupy reagowali na krytykę?***
6) ***Zanalizuj moment dokonywania zmian?***

Mini wykład na temat roli komunikacji w zespole w planowaniu działań długoterminowych. Wyjaśnienie pojęcia konstruktywna krytyka i sposoby reagowania na krytykę.

Krąg zamykający zajęcia – Co dla mnie dzisiaj było największym odkryciem?

III moduł warsztatów treningowych

Scenariusz – Praca w zespole zadaniowym i rozwiązywanie konfliktów.

Cel: uświadomienie pojęcia zespół zadaniowy, zapoznanie ze sposobami radzenia sobie w sytuacjach, gdzie musimy dokonać wyboru, poznanie sposobów rozwiązywania konfliktów.

Metody: warsztatowa, burza mózgów, dyskusja, mini wykład, treści konfliktów wypisane na kartce, psychodrama z udziałem asystenta trenera.

Materiały do zajęć: karteczki samoprzylepne, flamastry, duże arkusze papieru.

Krąg otwierający zajęcia – Jakie emocje towarzyszą mi dzisiaj na początku zajęć? Podanie tematu zajęć i czasu, w jakim będą przebiegać.

Ćwiczenie I

Praca z całą grupą. Uczestnicy wypisują na trzech kartkach obszary, w których mogliby się rozwijać, douczać, pracować. Każdy uczestnik podpisuje swoją kartkę.

Prowadzący wywiesza trzy arkusze symbolizujące trzy spółdzielnie socjalne (trzy grupy zadaniowe), w których będą pracować po zakończeniu tego bloku.

Uczestnicy mają sami dokonać wyboru, w jakim obszarze i z kim chcą pracować dalej. Kartki można przemieszczać w zależności jak zmieniają się ludzie i jakie podejmują kierunki rozwoju czy doskonalenia zawodowego.

Czas na podjęcie decyzji 30 min.

Po wykonaniu podziału na trzy zadaniowe grupy, próba określenia, czym chcą się zajmować członkowie grupy i czego uczyć na szkoleniach zawodowych. Wypisanie propozycji na kartkach. Prezentacja propozycji na forum grupy.

Podsumowanie ćwiczenia:

Który z etapów ćwiczenia sprawił uczestnikom najwięcej kłopotów? Pierwszy, gdzie dokonywali wyborów? Drugi, gdzie trzeba było określić, co dalej i w którym kierunku należy rozwijać się lub doskonalić?

Mini wykład na temat celu i zadań, który podejmuje grupa zadaniowa. Omówienie specyfiki pracy grupy zadaniowej. Wyjaśnienie trudności wynikających z konieczności dokonywania wyboru.

Ćwiczenie II

W trzech grupach zadaniowych, które zostały utworzone w I ćwiczeniu uczestnicy mają za zadanie rozwiązać konflikty wynikające z następujących sytuacji.

Grupa 1 otrzymuje następujące zadanie wypisane na kratce (asystent trenera podgrywa agresywną kobietę) „Do waszej spółdzielni socjalnej przyszła wcześniej obsłużona klientka z bardzo agresywnym nastawieniem, gdyż usługa została źle wykonana (w tym przypadku kobiecie spalono włosy nieodpowiednio dobraną farbą)". Usługę wykonała Pani Y znana w zespole jako osoba, która ma małe doświadczenie, ale szybko się uczy. Pozostałe dwie grupy obserwują grę asystenta i pracę całej grupy.

Grupa 2 otrzymuje następujące zadanie wypisane na kratce. Asystent trenera podgrywa starszą Panią. „Do waszej spółdzielni socjalnej przyszła wcześniej obsłużona starsza klientka z ogromnym płaczem, gdyż usługa została źle wykonana i niezgodnie z zaleceniami klientki (w tym przypadku kobiecie wycięto wieloletnie krzewy ozdobne w ramach prac przy ogrodzie przed Jej domem)". Usługę wykonał Pan X znany w zespole jako osoba, która ma złe relacje z zespołem, jest konfliktowy, ale ma ciekawe pomysły na rozwój spółdzielni. Pozostałe dwie grupy obserwują grę asystenta i pracę całej grupy.

Grupa 3 nie otrzymuje instrukcji na papierze. Asystent trenera podgrywa roszczeniowego mężczyznę, który chce, aby zagospodarować ogród o powierzchni 4 arów (ma ze sobą plan ogrodu) z wykorzystaniem najciekawszych okazów roślin. I jednak ciągle zmienia swoje zdanie. Mimo długiego czasu (2 godziny) nie można doprowadzić do ustalenia jakie rośliny mają być posadzone i w którym miejscu. Kłopoty są również z wyceną usługi, gdyż klientowi każda propozycja jest za droga. W tym wypadku nie ma wyznaczonej osoby do rozmowy. Klient trafia na moment, gdy wszyscy pracownicy są w pracy.

Po obejrzeniu wszystkich scenek uczestnicy mają za zadanie podsumować pracę w następującej kolejności I grupa ocenia pracę II, II ocenia III, a III – I pod katem następujących zadań.

1) ***Jak grupa poradziła sobie z rozwiązaniem konfliktu. Wypiszcie plusy i minusy rozwiązania konfliktu;***
2) ***Czego według was zabrakło w tej rozmowie;***
3) ***Jak oceniacie poziom emocji pod kątem pracownika spółdzielni i klienta;***
4) ***Jakie komunikaty były tu niezbędne w celu opanowania emocji?***
5) ***Jakich umiejętności potrzebuje grupa , aby lepiej rozwiązywać konflikt.***

Dzielenie się zebranymi uwagami na forum grupy i dyskusja.

Podsumowanie zajęć przez trenerów.

Krąg zamykający – Z jakimi umiejętnościami kończysz ten blok zajęć? Podsumowanie wszystkich trzech dni.

Wypełnienie ankiety ewaluacyjnej.

7,6 ZAŁĄCZNIK – PRZEDSIEBIORCZOŚĆ ZAAWANSOWANA: „SPÓŁDZIELNIE SOCJALNE - JAK ODNIEŚĆ SUKCES W BIZNESIE”

Lp	TEMAT	DZIEŃ SZKOLENIA	Liczba godzin ogółem
	MODUŁ I Wstęp do przedsiębiorczości		**12**
1	**Psychologiczne uwarunkowania osobistej skuteczności:** ■ *Diagnoza indywidualnego potencjału uczestników (osobistego i indywidualnego);* ■ *Motywacja do działania i myślenie proaktywne;* ■ *Zasady planowania i realizowania wytyczonych celów – osiąganie krótko i długoterminowych celów;* ■ *Planowanie i zarządzanie czasem;* ■ *Czynniki wpływające na osiągnięcie sukcesu;* ■ *Analiza SWOT w ocenie własnej przedsiębiorczości.*	1	6
2	**Dlaczego warto podjąć działalność gospodarczą. Podstawowe pojęcia z zakresu prawa:** ■ *Sytuacja na rynku pracy;* ■ *Szanse i zagrożenia wynikające z samo-zatrudnienia;* ■ *Kiedy własna firma może być sposobem osiągnięcia sukcesu.*	2	3
3	**Otoczenie początkującego przedsiębiorcy:** ■ *Rozpoznanie lokalnego rynku – czym się kierować przy wyborze działalności gospodarczej;* ■ *Pozycja własnej firmy na lokalnym rynku – analiza konkurencji;* ■ *Instytucje wspierające przedsiębiorców.*	2	3

Lp	TEMAT	DZIEŃ SZKOLENIA	Liczba godzin ogółem
	MODUŁ II *Jak utworzyć i utrzymać spółdzielnię socjalną*		24
1	**Ekonomika działalności gospodarczej – jak zminimalizować ryzyko związane z rozpoczynaniem działalności gospodarczej:** Rynek i jego elementy: ■ *badania rynkowe,* ■ *próba oceny rynku, konkurencji,* ■ *ocena istniejącej podaży i popytu;* Ryzyko w działalności gospodarczej: ■ *dlaczego działanie wiąże się z ryzykiem,* ■ *zależność między bezpieczeństwem a opłacalnością,* ■ *koszty sukcesu; czego można nauczyć się od innych i gdzie tej wiedzy szukać.*	3	3
2	**Czym się kierować przy wyborze rodzaju działalności gospodarczej:** ■ *Kryteria wyboru formy prawnej – krótkie przedstawienie i omówienie różnych form prawnych (spółdzielnie socjalne, osoba fizyczna, spółka jawna, spółka z ograniczoną odpowiedzialnością);* ■ *Pomysł na firmę, branża, w której chciałbym działać (burza mózgów w zespołach – indywidualne i zespołowe pomysły na firmę);* ■ *Innowacyjność i racjonalność przedsięwzięcia.*		
3	**Podstawy organizacyjno-prawne prowadzenia własnej firmy, zakładanie firmy:** Podstawowe pojęcia z zakresu prawa: ■ *osoba fizyczna, osoba prawna - omówienie w szczególności zasad funkcjonowania spółdzielni socjalnych,* ■ *podstawy prawne,* ■ *różnice pomiędzy spółdzielnią socjalną a spółdzielnią,* ■ *pozytywne aspekty związane z tworzeniem spółdzielni socjalnej,* ■ *grunt to dobry podział zadań i dyscyplina pracy;* Sposoby założenia własnej spółdzielni socjalnej, etapy działania, wskazówki praktyczne: ■ *krok po kroku – jak założyć spółdzielnię socjalną (wzory dokumentów niezbędnych do utworzenia spółdzielni socjalnych. Dz.U. Nr 240, poz.2412),* ■ *podjęcie decyzji, podział zadań; przygotowanie statutu; walne zgromadzenie,* ■ *rejestracja spółdzielni do rejestru przedsiębiorstw Krajowego Rejestru Sądowego (niezbędne formularze),* ■ *zgłoszenie spółdzielni do kolejnych rejestrów (Wojewódzki Urząd Statystyczny, Urząd Skarbowy),* ■ *otwarcie rachunku bankowego i poinformowanie ZUS i US, wyrobienie pieczątek, poinformowanie Państwowej Inspekcji Pracy o miejscu wykonywanej działalności,* ■ *zatrudnienie pracowników.*	4	6

4	**Prowadzenie dokumentacji księgowej firmy, opodatkowanie firmy:** Pojęcie podatku, rodzaje podatku: ■ *omówienie zagadnień opodatkowania oraz regulacji zobowiązań podatkowych,* ■ *formy regulowania podatku dochodowego (podatek dochodowy od osób fizycznych, podatek dochodowy od osób prawnych); formularz CIT-2,* ■ *podatek od towarów i usług, zasady rozliczeń, płatnicy VAT, podatek celny, stawki podatku, formularz VAT 7, podatek od towarów i usług w Unii Europejskiej.*	5	6
5	**Prowadzenie dokumentacji księgowej firmy:** ■ *Prezentacja dokumentów księgowych oraz ogólnych zasad księgowania;* ■ *Księga podatkowa, ewidencja VAT, ewidencja środków trwałych, ewidencja wyposażenia, ewidencja sprzedaży detalicznej, zasady fakturowania.* **Zatrudnianie pracowników:** ■ *Formy zatrudniania pracowników, ubezpieczenia społeczne i zdrowotne;* ■ *Obowiązki wobec ZUS i US, sposób obliczania składek.*	6	6

Lp	TEMAT	DZIEŃ SZKOLENIA	Liczba godzin ogółem
	MODUŁ III *Dobry biznes plan i źródła finansowania działalności*		**24**
1	**Dobry biznes plan, ekonomiczno-finansowe przedstawienie własnego pomysłu-określenie profilu firmy:** Biznes plan – recepta na sukces firmy: ■ *tworzenie biznes planów w celu planowania działalności gospodarczej,* ■ *korzyści wynikające ze stworzenia biznes planu,* ■ *struktura i cechy dobrego biznes planu,* ■ *jaki czynnik brać pod uwagę podczas konstruowania strategii rozwoju firmy;* Plan marketingowy firmy: ■ *jak zaplanować uruchomienie firmy,* ■ *fazy procedur marketingowych,* ■ *elementy marketingu: produkt, cena, dystrybucja, promocja,* ■ *poszukiwanie klientów i promocja,* ■ *spojrzenie na pomysł z punktu widzenia rynku. Konkurencja i przewaga konkurencyjna,* ■ *na czym polega analiza SWOT;* Plan finansowy: ■ *przychody, koszty, zysk, podatek,* ■ *prognozowanie przychodów, sezonowość sprzedaży,* ■ *rentowność oraz płynność jako istotne elementy dotyczące prowadzenia działalności gospodarczej,* ■ *analiza techniczna/technologiczna projektu,* ■ *metody analiz ekonomicznych i wskaźnikowych (analiza poziomа i pionowa sprawozdań, analiza wskaźnikowa, analiza opłacalności).*	7-8	12

2	**Źródła finansowania działalności gospodarczej:** ■ *Udział własny, kredyt, zabezpieczenie kredytu, oprocentowanie, karencja;* ■ *Instytucje kredytujące działalność gospodarczą, instytucje pomagające w zdobyciu środków;* ■ *Unijna pomoc dla przedsiębiorców.*	9	6
3	**Prezentacja indywidualnych biznes planów na forum**	10	6

Lp	TEMAT	DZIEŃ SZKOLENIA	Liczba godzin ogółem
	MODUŁ IV *Zadowolony klient – psychologiczne uwarunkowania skutecznego prowadzenia własnej firmy*		18
1	**Psychologia sprzedaży usług:** ■ *Jak pozytywnie poszukać szans w aktualnym otoczeniu gospodarczym. Jakie są przyczyny porażek i sukcesów w prowadzeniu działalności gospodarczej;* ■ *Planowanie działań handlowych;* ■ *Ca warto wiedzieć o ABC psychologii klientów.*	11	3
2	**Techniki prowadzenia rozmowy handlowej. Etapy prowadzenia rozmowy handlowej. Ćwiczenia z aktywnej sprzedaży:** ■ *Etapy prowadzenia rozmowy handlowej:* ■ *Etap kontaktu;* ■ *Etap rozpoznania potrzeb klienta;* ■ *Etap prezentacji oferty;* ■ *Etap negocjacji.*	11	3
3	**Ćwiczenia z aktywnej sprzedaży**	12	6
4	**Zasady skutecznej reklamy:** ■ *Jak docieramy do klienta;* ■ *Telemarketing – narzędzie efektywnego marketingu;* ■ *Odkrywanie i kreowanie potrzeb u klienta.*	13	3
5	**Jakość obsługi klienta:** ■ *Nastawienie do klienta;* ■ *Zachowanie w kontaktach z klientami;* ■ *System pozyskiwania informacji o klientach.*	13	3

Lp	TEMAT	DZIEŃ SZKOLENIA	Liczba godzin ogółem
	MODUŁ V *Podsumowanie szkoleń*		**12**
1	**Efektywne wykorzystanie Internetu w prowadzeniu firmy**	14	6
2	**Prezentacje spółdzielni socjalnej – historia sukcesu**	15	6

7.7 ZAŁĄCZNIK – PLAN ZAJĘĆ Z TRENINGU ZACHOWAŃ ASERTYWNYCH

Cel:

Uczenie umiejętności zachowań asertywnych.

Tematyka zajęć:

- *Asertywność i zachowania asertywne.*
- *Asertywna odmowa.*
- *Obrona swoich praw w kontaktach społecznych.*
- *Inicjatywa w kontaktach towarzyskich.*
- *Asertywne przyjmowanie ocen.*
- *Asertywne reagowanie na krytykę i atak.*
- *Wyrażanie uczuć pozytywnych.*
- *Wyrażanie uczuć negatywnych.*
- *Wyrażanie własnej opinii i przekonań.*
- *Praca nad własnym, asertywnym monologiem wewnętrznym.*
- *Wewnętrzne przeszkody w przyjmowaniu postawy człowieka dorosłego.*
- *Ekspozycja społeczna – radzenie sobie z tremą, niepokojem, wstydem i nieśmiałością.*

Metody realizacji zajęć:

- *Wykład.*
- *Ćwiczenia.*

Czas:

40 godzin

Plan zajęć z Treningu Zachowań Asertywnych

Dzień I

Tematy:

- *zapoznanie uczestników treningu z celami i metodami zajęć,*
- *zawarcie kontraktu na czas treningu,*
- *zapoznanie się z oczekiwaniami uczestników,*
- *historia powstania Treningu Zachowań Asertywnych,*
- *rozpoznawanie zachowań: asertywnych, uległych, agresywnych.*

Dzień II

Tematy:

- *koncepcja pięciu praw Fensterheima,*
- *obrona swoich praw w kontaktach osobistych,*
- *obrona swoich praw w kontaktach społecznych,*
- *asertywny monolog wewnętrzny,*
- *prace indywidualne uczestników.*

Dzień III

Tematy:

- *omówienie zadania domowego, dotyczącego obserwacji swojego wybranego prawa,*

- *asertywne przyjmowanie ocen,*
- *asertywne reagowanie na krytykę słuszną i niesłuszną,*
- *asertywne reagowanie na pochwałę słuszną i niesłuszną,*
- *prace indywidualne uczestników.*

Dzień IV

Tematy:

- *omówienie zadania domowego dotyczącego negatywnego monologu wewnętrznego,*
- *wyrażanie uczuć pozytywnych,*
- *wyrażanie uczuć negatywnych,*
- *prace indywidualne uczestników.*

Dzień V

Tematy:

- *inicjatywa w kontaktach towarzyskich,*
- *zakłopotanie i jak sobie z tym radzić,*
- *wyrażanie własnej opinii,*
- *prace indywidualne uczestników.*

Dzień VI

Tematy:

- *ekspozycja społeczna – radzenie sobie z tremą, niepokojem, wstydem,*
- *pozytywna autoprezentacja,*
- *zakończenie treningu – informacje zwrotne.*

Trening Zachowań Asertywnych realizowany był w czasie 40 godzin. Uczestniczyły w nim 24 osoby. W trakcie treningu, po pierwszym dniu, zrezygnowały dwie osoby. W trakcie trwania treningu uczestnicy bardzo chętnie angażowali się w proponowane ćwiczenia i zadania. W ostatnim dniu treningu mówili o korzyściach płynących z zajęć, których doświadczali osobiście. Większość uczestników pokonywała wewnętrzną barierę lęku, wstydu, zakłopotania, które dotąd uniemożliwiały im bycie sobą. Jak wynika z przeprowadzonych ankiet ewaluacyjnych, beneficjenci osiągnęli następujące korzyści:

- *umiejętność porozumiewania się,*
- *przezwyciężanie lęku,*
- *wyrażanie uczuć,*
- *umiejętność odmawiania, większą pewność siebie,*
- *radzenie sobie z własną złością.*

7.8 ZAŁĄCZNIK – KONSPEKT ZAJĘĆ Z ROZWOJU UMIEJĘTNOŚCI SPOŁECZNYCH

Lp.	Temat zajęć	Uwagi
1	1. *Przedstawienie programu zajęć.* 2. *Zapoznanie się z uczestnikami zajęć.* 3. *Wykluczenie społeczne i marginalizacja społeczna – charakterystyka zjawiska.* 4. *Zajęcia praktyczne.*	
2	1. *Podstawowe informacje o formach i rodzajach pomocy społecznej i zabezpieczenia socjalnego.* 2. *Umiejętność korzystania z form pomocy społecznej.* 3. *Zajęcia praktyczne – pisanie podań i pism urzędowych.*	
3	1. *Podstawowe informacje o rodzajach świadczeń rodzinnych i opiekuńczych oraz dodatkach mieszkaniowych.* 2. *Umiejętność korzystania z w/w świadczeń.* 3. *Zajęcia praktyczne – pisanie podań pism urzędowych i odwołań.*	
4	1. *Administracja rządowa i samorządowa – zakres kompetencji.* 2. *Umiejętność załatwiania spraw w urzędach administracji publicznej.* 3. *Nauka obsługi podstawowych funkcji komputera – zajęcia praktyczne.* 4. *Umiejętność korzystania z informacji dotyczących obsługi interesantów (BIP) dostępnych w internecie – zajęcia praktyczne.*	Zajęcia w sali komputerowej
5	1. *Interdyscyplinarny model pomagania rodzinie – nabywanie umiejętności korzystania z pomocy specjalistycznych placówek i form pomocy.* 2. *Podsumowanie dotychczasowych zajęć.* 3. *Zajęcia praktyczne – sprawdzian.*	

Notatki:

Notatki:

Notatki: