



Projekt współfinansowany w ramach
programu Unii Europejskiej Erasmus +

Wolontariat źródłem lepszej jakości życia seniorów

Podręcznik metodologiczny



Partnerzy:



Czerwiec, 2021

Cele projektu Adult Inclusive Design:

- wspieranie osób starszych w nawiązywaniu kontaktów ze społeczeństwem i rozwijaniu otwartej postawy wobec innych ludzi
- stymulowanie i umożliwianie osobom starszym aktywnego uczestnictwa w życiu społecznym,
- wspieranie osób starszych w prowadzeniu działalności wolontariackiej,
- ułatwienie procesu uczenia się mentorów, którzy będą multiplikatorami na poziomie lokalnym w zakresie podejścia integracyjnego,
- zwiększenie zdolności do rozumienia i empatii wobec innych,
- stworzenie innowacyjnej metodologii szkolenia i programu szkoleniowego dla starszych wolontariuszy wspierających integrację grup defaworyzowanych
- opracowanie innowacyjnej metody wolontariatu, z której będą mogli korzystać wszyscy partnerzy,
- podniesienie kompetencji cyfrowych seniorów (dorośli 50+) oraz osób pracujących z różnymi grupami docelowymi
- zwiększenie integracji społecznej poprzez umiejętności ICT,
- poprawa umiejętności kadry nauczycielskiej w instytucjach uczestniczących w projekcie.

Projekt “**Adult Inclusive Design**” nr 2020-1-ES01-KA204-082640 został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach program **Erasmus +**.

Publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną.

Spis treści

1. Wprowadzenie	5
2. Cel publikacji.....	7
3. Opis instytucji partnerskich	8
3.1. UCLM University of Castilla-La Mancha	9
3.2. LUMSA (Libera Università degli Studi Maria Ss. Assunta di Roma)	9
3.3. SYNTHESIS Centre for Research and Education	10
3.5. Fundacja Aktywni XXI	12
4. Seniorzy i wolontariat	12
4.1. Aktywność seniorów	13
4.2. Wolontariat	15
4.3. Mentoring.....	16
5. Opis grup docelowych	17
5.2. Włączenie społeczne migrantów i uchodźców w krajach UE	18
5.2.1. Uchodźcy na Cyprze	20
5.3. Młodzież defaworyzowana	21
5.4. Seniorzy	22
6. Umiejętności wolontariuszy-mentorów w kontekście projektu AID	24
6.1. Słuchacze Uniwersytetów Trzeciego Wieku i ich aktywność	25
6.2. Oczekiwania i obawy związane z działalnością wolontariacką	26
7. Metody pracy, techniki i wskazówki dla seniorów-mentorów	28
8. Scenariusze warsztatów	30
Sesja 1: Wprowadzenie – Poznajmy się	32
Sesja 2: Nadzieje i oczekiwania	37
Sesja 3: Teoria i pojęcia kluczowe mentoringu	42
Sesja 4: Usprawnianie procesu współpracy	50
Sesja 5: Tworzenie mapy zasobów wiedzy i umiejętności	56
Sesja 6: Plan awaryjny	62
Sesja 7: Autoprezentacja – skąd jesteśmy, dokąd zmierzamy	72
Sesja 7: Budowanie relacji opartych na zaufaniu	Błąd! Nie zdefiniowano zakładki.
Sesja 8 : Moje talenty – odkrywanie siebie	76
Sesja 9: Skuteczny mentoring - wskazówki	80
Sesja 10: Przegląd i podsumowanie	83

9. Załączniki.....	87
9.1. Gra AMADA.....	87
9.2. Kwestionariusz.....	90
10. Autorzy :	118

1. Wprowadzenie

W obecnym społeczeństwie, dobre warunki i zdrowy styl życia w większości krajów rozwiniętych dostarczają wielu dowodów na to, że osoby starsze wykazują nadzwyczajną kondycję fizyczną i psychiczną. Wielu emerytów, oprócz zajmowania się swoim hobby, chętnie angażuje się w działania, aby prowadzić aktywny tryb życia. Ze względu na swoją wiedzę i doświadczenie, które należy wysoko cenić, mają oni duży potencjał jako mentorzy. Co więcej, istnieją dowody na to, że poziom satysfakcji osobistej osób starszych znacznie wzrasta, gdy wykonują one działania w ramach wolontariatu. W tym sensie, uczenie się dorosłych jest podstawowym elementem uczenia się przez całe życie, które generuje integrację społeczną i upodmiotowienie tych osób.

Tradycyjnie, mentoring był wykorzystywany jako mechanizm przekazywania wiedzy, podtrzymywania kultury, wspierania talentów i zabezpieczania przyszłego przywództwa (Darwin, 2000). W związku z tym, że wiąże się on z nabytą wiedzą i doświadczeniem, w oczywisty sposób dotyczy dorosłych uczących się. Ogólnie rzecz biorąc, mentoring jest definiowany jako relacja pomiędzy człowiekiem bardziej doświadczonym, a inną "młodszą" osobą, która wiąże się z zaangażowaniem, troską i zaufaniem (Erickson i in., 2009).

Proces mentoringu wymaga formalnego schematu dla jego skuteczności, a andragogika jest uważana za teorię, która może kierować praktykami nauczania dorosłych (Knowles, 1978). Teoria andragogiki została opracowana jako teoria edukacji dorosłych. Zasady, które rządzą tą teorią to: (1) koncepcja samokierowania w uczeniu się dorosłych, (2) znaczenie doświadczenia w uczeniu się dorosłych, (3) koncepcja gotowości do uczenia się, (4) podejście do uczenia się dorosłych jest skoncentrowane na problemach, oraz (5) motywacja do uczenia się. Teoria andragogiki może być zastosowana do uczenia się dorosłych i jest wykorzystywana w organizacyjnych programach szkoleniowych. Jest ona szczególnie skuteczna w obszarach "miękkich umiejętności", takich jak rozwój zarządzania (Knowles et al., 2020).

Andragogika wspiera zarówno podejście oparte na samokształceniu, jak i rolę nauczyciela jako facylitatora w procesie uczenia się (Knowles, 1990). Kluczowym elementem w procesie mentoringu jest wykorzystanie własnych doświadczeń życiowych mentorów do budowania opartych na zaufaniu relacji z podopiecznymi. Ponieważ mentorzy powinni wykazywać się określoną postawą, są wybierani na podstawie doświadczenia, zaangażowania, empatii, tego że są dobrymi słuchaczami i nie oceniają (Chinnasamy, 2013). Ponadto ważne jest, aby znaleźć wspólny punkt wyjścia, a tym samym lepiej zrozumieć bariery, jakie napotykają

podopieczni w procesie integracji. Wiadomo, że mentoring jest procesem uczenia się zarówno dla mentora, jak i podopiecznych, co sprawia, że korzyści są obopólne. W tym przypadku uczenia się dorosłych ważne jest, aby zrozumieć, że obie strony są dorosłymi dzielącymi się wiedzą i własnymi doświadczeniami w procesie uczenia się.

Mentoring ma zróżnicowany charakter. Może być procesem formalnym, zaprojektowanym dla osiągnięcia określonych celów, ale czasami powstaje jako działanie nieformalne, zachodzące w sposób naturalny. Badania nad mentoringiem nieformalnym wykazały, że młodzież znajdująca się w niekorzystnej sytuacji, która nie ma wystarczających zasobów, prawdopodobnie czerpie więcej korzyści od swoich mentorów niż młodzież posiadająca większe zasoby i możliwości (Erickson i in., 2009). Inne badania wykazały, że starsi mentorzy mogą przyczynić się do poprawy postawy i zachowania podopiecznych, a także do rozwoju pewności siebie i umiejętności komunikacyjnych (Taylor i in., 1999). Tak więc jasne jest, że mentoring może poprawić życie podopiecznych.

Z drugiej strony, proces mentoringu może pomóc starszym osobom w nawiązaniu kontaktu ze społeczeństwem i rozwinięciu otwartej postawy wobec innych grup ludzi znajdujących się w trudnej sytuacji, stymulując i umożliwiając im aktywne zaangażowanie w życie społeczne. Mentoring jest narzędziem, które służy wykorzystaniu doświadczenia i mądrości seniorów, dając im rolę integrującą poprzez innowacyjne pomysły. W nagrodę seniorzy uzyskują wzrost osobistej satysfakcji, ponieważ są świadomi swojego wkładu w życie społeczności i czują, że są bardziej przydatni dla społeczeństwa.

Interesującym punktem widzenia mentoringu jest to, że relacje nawiązane pomiędzy mentorami i podopiecznymi mogą istnieć przez długi czas, wzmacniając się wzajemnie, tak więc tworzy się koło sukcesu, które przynosi korzyści obu stronom.

Głównym celem tego podręcznika metodycznego jest wytworzenie postawy integracyjnej w grupie docelowej - seniorach (dorosłych 50+). Odegrają oni rolę wolontariuszy-mentorów, którzy nauczą się postawy włączającej i otrzymają zestaw narzędzi do wspierania grup osób defaworyzowanych. Projekt AID koncentruje się na szkoleniu seniorów-wolontariuszy poprzez rozwój nowych metodologii, aby pozostali aktywni w swoim środowisku. Co więcej, najbardziej czynni seniorzy mogą zostać trenerami w swoich społecznościach, ponieważ zyskają kompetencje przydatne do szkolenia innych mentorów-seniorów. Ten proces mentoringu będzie oparty na kreatywnych i przyjaznych dla uczącego się rozwiązaniach, które promują i utrzymują obszarów edukacyjne oparte na społeczności. Jest to praktyka wspierana przez Agendę 2030 na rzecz Zrównoważonego Rozwoju, przyjętą przez

Organizację Narodów Zjednoczonych (ONZ, 2015).

Bibliografia

Chinnasamy, J. (2013). Mentoring and adult learning: Andragogy in action. *International Journal of Management Research and Reviews*, 3(5), 2835.

Darwin, A. (2000). Critical reflections on mentoring in work settings. *Adult education quarterly*, 50(3), 197-211.

Erickson, L.D., McDonald, S., Elder Jr, G. H. (2009). Informal mentors and education: Complementary or compensatory resources?. *Sociology of education*, 82(4), 344-367.

Taylor, A.S., LoSciuto, L., Fox, M., Hilbert, S. M., Sonkowsky, M. (1999). The mentoring factor: Evaluation of the Across Ages' intergenerational approach to drug abuse prevention. *Child & Youth Services*, 20(1-2), 77-99.

Henkin, N., Rogers, A., Lyons, M. (1992). Linking lifetimes: A national mentoring initiative summary report. Philadelphia, PA; Center for Intergenerational Learning, Temple University.

Knowles, M.S. (1978). Andragogy: Adult learning theory in perspective. *Community College Review*, 5(3), 9-20.

Knowles, M.S., Holton III, E. F., Swanson, R. A., & Robinson, P. A. (2020). The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development.

2. Cel publikacji

Celem wspólnej pracy czterech instytucji - UCLM z Cuenca w Hiszpanii, Uniwersytetu LUMSA z Rzymu we Włoszech, SYNTESIS z Nikozji na Cyprze i Fundacji "Aktywni XXI" z Jeleniej Góry w Polsce - jest przygotowanie grupy wolontariuszy-seniorów, którzy są gotowi poświęcić swój czas, wiedzę i energię na pracę z grupami osób potrzebujących wsparcia i zostać ich mentorami.

Publikacja podręcznika metodycznego wraz z pakietem planów warsztatowych dla wolontariuszy jest przydatna dla szerokiego grona odbiorców we wszystkich krajach partnerskich. Mogą z niego korzystać zarówno kandydaci na wolontariuszy, jak i doświadczeni trenerzy pracujący z osobami zagrożonymi wykluczeniem społecznym. Zawiera przykładowe plany do wykorzystania podczas warsztatów z zakresu: umiejętności interpersonalnych, komunikacyjnych i motywacyjnych, pracy z klientem problemowym czy wzmacniania poczucia własnej wartości. Przedstawione są również innowacyjne metody prowadzenia warsztatów.

Potencjalni seniorzy-mentorzy mogą mieć szeroką wiedzę na temat pomagania, ale niektórzy z nich będą chcieli ją uzupełnić o konkretne pomysły, jak wykorzystać ją w bardzo konkretnych warunkach. Praca z osobami niepełnosprawnymi, migrantami, seniorami lub innymi grupami defaworyzowanymi wymaga dogłębnej znajomości ich pochodzenia i umiejętności. Ważne jest, by wolontariusz podązał za podopiecznym, prowadził go za rękę w nową rzeczywistość, jednocześnie akceptując jego bogate doświadczenie życiowe, które nie zawsze może być adekwatne do jego obecnej sytuacji.

Przewodnik będzie również przydatnym źródłem informacji dla edukatorów współpracujących z instytucjami pracy socjalnej i organizacjami pozarządowymi zajmującymi się poprawą statusu społecznego, finansowego i psychicznego osób zagrożonych wykluczeniem.

Publikacja ta powstawała w czasie pandemii Covid-19, więc dostosowując się do otaczających nas warunków, proponujemy niektóre działania z wykorzystaniem technologii cyfrowych. Mamy jednak nadzieję, że ten stan nie będzie trwał wiecznie i wierzymy, że bezpośredni kontakt z drugim człowiekiem buduje najlepsze relacje. Z tego powodu przygotowaliśmy również plany warsztatów z myślą o czasach, w których wracamy do tradycyjnych relacji międzyludzkich.

Dzięki temu, że autorzy z poszczególnych krajów mają różną wiedzę i doświadczenie, udało się stworzyć bogaty zestaw narzędzi z myślą o różnorodności, co naszym zdaniem jest dodatkową zaletą przewodnika.

Autorzy pragną, by ten „przewodnik po wolontariacie” znalazł jak najszersze grono odbiorców, by stał się źródłem inspiracji i cennych rad, a także początkiem tworzenia innych wartościowych i rzetelnych publikacji.

3. Opis instytucji partnerskich

Czterech partnerów projektu z Hiszpanii, Włoch, Cypru i Polski to instytucje i organizacje o bogatym i zróżnicowanym doświadczeniu. Daje nam to możliwość uzyskania szerokiej europejskiej perspektywy w zakresie wolontariatu seniorów i mentoringu. Dwa uniwersytety połączyły siły z organizacjami pozarządowymi, by stworzyć narzędzia do pracy z defaworyzowanymi beneficjentami końcowymi. Ta wspólna praca daje także czytelnikowi możliwość zaobserwowania, jak różnice kulturowe i geograficzne mogą wzbogacić postrzeganie istniejącej praktyki w innym świetle.

3.1. UCLM University of Castilla-La Mancha

Uniwersytet Castilla-La Mancha (UCLM), który został utworzony w roku akademickim 1985/1986, jest nowoczesną i konkurencyjną instytucją. Jego program studiów jest dostosowany do potrzeb i wymagań potencjalnych studentów, od stopni naukowych do oficjalnych mistrzów, poprzez programy podyplomowe i uczenie się przez całe życie. Różne możliwości kształcenia na uniwersytecie obejmują najbardziej pożądane kwalifikacje w dziedzinie sztuki i nauk humanistycznych, nauk ścisłych, nauk o zdrowiu, nauk społecznych i prawnych, inżynierii i architektury.

Ponadto, UCLM posiada specjalistyczne programy do nauki języka angielskiego, francuskiego, niemieckiego, włoskiego, chińskiego lub japońskiego i jest uznawany przez Instytut Cervantesa jako centrum egzaminacyjne dla Dyplomu z języka hiszpańskiego jako języka obcego (DELE).

Odpowiedzialność społeczna jest strategicznym celem dla społeczności UCLM, instytucji wrażliwej na wyzwanie szkolenia nie tylko najlepszych specjalistów, ale także przyczyniając się do rozwoju jednostek zaangażowanych społecznie. W tym sensie, Uniwersytet integruje Program Uniwersytecki 50 plus José Saramago. Stanowi on alternatywę dla tych osób, które lubią się uczyć i wierzą, że nigdy nie jest za późno na naukę. Program ten zapewnia wkład społeczny i edukacyjny, odpowiadając na nowe potrzeby, do sektorów populacji, którzy nie szukają kwalifikacji zawodowych, ale aby uzyskać dostęp do rodzaju kształcenia ustawicznego, który przyczynia się do ich rozwoju osobistego, a także do uzyskania bardziej krytycznego i partycypacyjnego społeczeństwa, oprócz pielęgnowania rozwoju działalności naukowej i kulturalnej szkolenia, które zachęcają do spotkań i wymiany pokoleniowej.

Co więcej, Uniwersytet jako alma mater społeczeństwa ma ciągle zadanie rozwoju i edukacji o kulturze, która pomaga obywatelom zrozumieć i dostosować się do szybkich zmian charakteryzujących czasy, w których żyjemy. Wszystkie te argumenty wyjaśniają i działają jako podstawa dla studiów bez sztywnych treści i pozwala studentom wybrać te, które najlepiej spełniają ich zainteresowania i oczekiwania. W tym sensie, uniwersytet oferuje alternatywy dla wszystkich tych, których jedynym wymogiem wstępnym jest chęć do nauki.

3.2. LUMSA (Libera Università degli Studi Maria Ss. Assunta di Roma)

Założony w 1939 roku, LUMSA jest drugim najstarszym uniwersytetem w Rzymie. Jest to publiczny uniwersytet niepaństwowy, zaangażowany w edukację młodych ludzi i profesjonalistów. Oferuje doskonałość akademicką dostosowaną do potrzeb indywidualnego

studenta, przygotowując studentów do sukcesu w ich karierze, ale także inspirując i wspierając ich w stawianiu się tym, kim są. Jest to wysoko notowany włoski uniwersytet oferujący studia licencjackie i magisterskie w zakresie prawa, administracji biznesu, ekonomii, edukacji i komunikacji, psychologii. LUMSA przyznaje tytuły doktorskie w zakresie polityki społecznej, prawa, psychologii, edukacji i ekonomii. Wszystkie programy szkoleniowe, w tym doktoranckie, są otwarte dla studentów z zagranicy.

LUMSA jest członkiem Agencji Promocji Europejskich Badań Naukowych sieci EURAXESS - Researchers in Motion - oraz Eduroam (Education Roaming). Posiada mobilność studentów i nauczycieli, wspieraną i ułatwianą przez sieć umów bilateralnych z 300 europejskimi uniwersytetami w 29 krajach.

LUMSA otrzymał nagrodę J. Monnet Chair on EU Approach to Better Regulation and Big Data. Został również nagrodzony przez Komisję Europejską dwoma Znakami Doskonałości: ECTS i DS (Diploma Supplement) Label.

LUMSA promuje i wspiera podstawowe i interdyscyplinarne badania poprzez Uniwersyteckie Centrum Badań i Internacjonalizacji, wspierające badania, seminaria i konferencje w połączeniu z włoskimi i międzynarodowymi kolegami z najbardziej prestiżowych uniwersytetów na świecie. Komitet Etyki Badań Naukowych ocenia i doradza w sprawie propozycji badawczych złożonych przez naukowców pracujących na uniwersytecie.

LUMSA jest stowarzyszonym ośrodkiem badawczym dla międzynarodowego badania ewaluacyjnego na dużą skalę dotyczącego Edukacji Obywatelskiej promowanego przez IEA (International Association for the Evaluation of Educational Achievement) - ICCS 2022.

LUMSA przygotowuje studentów do ulepszania świata poprzez promowanie sieci współpracy w celu zwiększenia zaangażowania społeczności, państwa i szerszego świata. Docenia znaczenie wszystkich dyscyplin akademickich i podkreśla siłę powiązań między nimi: nauczanie i uczenie się, badania i zaangażowanie są splecione i zaangażowane w ideał uniwersalnego ludzkiego obywatelstwa.

3.3. SYNTHESIS Centre for Research and Education

SYNTHESIS Centre for Research and Education Ltd jest pionierską organizacją, która inicjuje i wdraża projekty pozytywnych zmian społecznych w dziedzinie przedsiębiorczości, innowacji społecznych, zatrudnienia, integracji migrantów i integracji społecznej. Ponadto SYNTHESIS posiada rozległe doświadczenie w dziedzinie zarządzania ryzykiem, kryzysami

i katastrofami, ciągłości i odporności społeczności. SYNTHESIS jest prawdopodobnie wiodącą instytucją w dziedzinie przedsiębiorczości społecznej na wyspie. Jednym z jej sukcesów jest utworzenie "Hub Nicosia", centrum współpracy dla organizacji o celach kulturalnych, środowiskowych i społecznych.

SYNTHESIS zapewnia edukację nieformalną dla zróżnicowanych grup, aby pomóc im w zdobyciu umiejętności, których potrzebują, aby prowadzić bardziej satysfakcjonujące i produktywne życie. Jako certyfikowany dostawca szkoleń zawodowych, SYNTHESIS dostarcza również programy szkoleniowe w zakresie przedsiębiorczości i umiejętności miękkich, w szczególności dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, w tym dzieci, migrantów i uchodźców, osób z trudnościami w uczeniu się i zaburzeniami emocjonalnymi, młodzieży i osób długotrwale bezrobotnych. Programy edukacyjne organizacji mają na celu wzmocnienie pozycji uczących się, aby mogli żyć pełniej i produktywniej. Zespół SYNTHESIS opracowuje dostosowane do potrzeb programy promujące umiejętności życiowe, które pozwolą jednostkom radzić sobie w życiu i żyć lepiej.

SYNTHESIS ma osiemnastoletnie doświadczenie we współpracy europejskiej, w tym w opracowywaniu rekomendacji politycznych i raportów dla Komisji Europejskiej. Współpracuje z partnerami europejskimi w opracowywaniu i wdrażaniu projektów o wartości edukacyjnej i społecznej w dziedzinach takich jak przedsiębiorczość, zatrudnienie, integracja społeczna, w szczególności migrantów.

W duchu powyższych założeń SYNTHESIS wdraża inicjatywy i działania na rzecz uchodźców, osób ubiegających się o azyl, obywateli państw trzecich i osób objętych ochroną uzupełniającą, mające na celu zapewnienie im świadomości i orientacji kulturowej, umiejętności społecznych dotyczących społeczeństwa przyjmującego, wymiany kulturowej między krajem przyjmującym a krajem pochodzenia oraz rozwoju trwałej, wielopłaszczyznowej sieci społecznej, a także nabywania umiejętności życia codziennego w kraju przyjmującym.

Partnerami SYNTHESIS są uniwersytety, izby handlowe, władze lokalne i publiczne, organizacje pozarządowe, stowarzyszenia migrantów oraz sieci europejskie. Pracownicy i współpracownicy SYNTHESIS posiadają rozległe doświadczenie akademickie i zawodowe w wielu dziedzinach.

3.5. Fundacja Aktywni XXI

Fundacja "Aktywni XXI" jest Organizacją Pozarządową, działającą od 2010 roku, która powstała w celu wspierania twórczego rozwoju dzieci, młodzieży, dorosłych i seniorów. Prowadzi Jeleniogórską Akademię III Wieku – najstarszy Uniwersytet Trzeciego Wieku w Jeleniej Górze i jeden z najdłużej funkcjonujących w Polsce.

Szczyci się również zrealizowanymi z sukcesem działaniami na rzecz osób niepełnosprawnych i zagrożonych wykluczeniem społecznym w ramach projektów lokalnych, ogólnopolskich i międzynarodowych. Bardzo dobre efekty uzyskuje dzięki edukacji cyfrowej seniorów, którzy uczestnicząc w projektach wykorzystujących narzędzia informatyczne, potrafią bez obaw korzystać z nowoczesnych mediów w życiu codziennym. W swych działaniach Fundacja nie ogranicza się tylko do stałych słuchaczy, ale otwiera się na seniorów z Jeleniej Góry i okolic, zapraszając ich do aktywnego udziału w działaniach projektowych. Dzięki temu zaangażowaniu rozwijają oni swoje kompetencje społeczne, informatyczne, językowe, obywatelskie, organizacyjne i wiele innych.

Bardzo ważnym obszarem działalności jest kontakt ze społeczeństwami europejskimi i współpraca z podmiotami międzynarodowymi, co zaowocowało licznymi projektami w ramach programów Grundtvig i Erasmus +. Uczestnictwo w działaniach międzynarodowych pozwala poszerzać wiedzę pracowników, jak i beneficjentów Fundacji. Dzięki temu mogą oni dzielić się doświadczeniami z innymi organizacjami pozarządowymi i seniorskimi. Fundacja „Aktywni XXI” organizuje spotkania dla osób zainteresowanych utworzeniem Uniwersytetu Trzeciego Wieku w swojej miejscowości, a także włączeniem się w projekty międzynarodowe lub krajowe. Fundacja aktywnie uczestniczyła w powołaniu Miejskiej Rady Seniorów w Jeleniej Górze oraz Gminnych Rad Seniorów w miastach regionu jeleniogórskiego.

Motto organizacji brzmi: *Doceniamy różnice ucząc się przez całe życie.*

4. Seniorzy i wolontariat

Praca na rzecz innych ludzi wymaga specyficznych predyspozycji i umiejętności, które nabywa się wraz z doświadczeniem życiowym. Nie ma sztywnych reguł postępowania w relacjach z innymi ludźmi, zwłaszcza gdy należą oni do grup defaworyzowanych. Praktyka osobista, wykształcenie, etyka i świadomość szeroko rozumianej odmienności podopiecznego decydują o tym, w jaki sposób wolontariusz i podopieczny mogą znaleźć wspólny język.

Specyficzną grupą wolontariuszy są seniorzy, którzy ze względu na swoje bogate doświadczenie mogą być obciążeni wieloma stereotypami na temat innych ludzi, gdyż czasy, w których się wychowali, wyznaczały inne normy i wartości społeczne. Z drugiej strony, jako mentorzy, są w stanie podzielić się wiedzą, którą zdobyli przez lata, z młodszymi lub mniej doświadczonymi osobami, które równie chętnie z nimi współpracują. Dzięki wykorzystaniu narzędzi zawartych w tym podręczniku, zdolności umysłowe i emocjonalne wolontariuszy zostaną rozwinięte i ulepszone. W konsekwencji, mentorzy będą w stanie zrewidować swoje subiektywne nastawienie do podopiecznych i wzmocnić profesjonalną stronę swojego pomagania.

4.1. Aktywność seniorów

Słowo "senior" pojawia się obecnie w wielu publikacjach, począwszy od opracowań naukowych (socjologicznych, demograficznych, medycznych), poprzez definicje w dokumentach urzędowych, aż po zaskakujące informacje medialne o aktywnościach, które do tej pory zarezerwowane były tylko dla ludzi młodych (Szarota, 2010). Niejednoznaczny jest też wiek, który możemy wskazać jako początek bycia "niemłodym". Dla jednych jest to 50+, dla innych 60 czy 65 lat, a jeszcze inni wskazują na 75+.

Krzywdzący stereotyp "seniora" jako osoby starej, schorowanej i ciągle narzekającej jest wciąż obecny, ale w wielu przypadkach jest po prostu nieprawdziwy. Na przestrzeni wieków rola osób starszych falowała - raz traktowano ich jako źródło mądrości, w innej epoce jako obciążenie dla społeczności, to znów doceniano ich potencjał. Ich życie zależało w dużej mierze od poziomu życia danego społeczeństwa i roli, jaką im wówczas przypisywano.

W dzisiejszych czasach wielu seniorów ma potrzebę aktywności, samorozwoju i zdobywania wiedzy. Pragną uczestniczyć w życiu społecznym i nie chcą być odsunięci na boczny tor. Warto zauważyć, że coraz więcej organizacji i instytucji wychodzi naprzeciw potrzebom tej grupy wiekowej, umożliwiając im rozwijanie swoich pasji czy poszerzanie wiedzy, nie zapominając przy tym o osobach mniej zamożnych i mających problemy zdrowotne. Biorąc pod uwagę wyniki badań nad aktywnością społeczną osób starszych prowadzonych w wielu krajach europejskich, naukowcy wskazują, że od 2009 roku wzrasta potrzeba uczestnictwa w życiu społecznym oraz zaspokojenie potrzeb niematerialnych deklarowanych przez tę grupę wiekową w badaniach ankietowych.

Jednak seniorzy często czują się osamotnieni i doświadczają stresu w wielu codziennych sytuacjach, co może być spowodowane różnymi czynnikami (problemy zdrowotne, problemy

materialne, brak kontaktów społecznych, trudności w załatwianiu spraw urzędowych, obawa o swoje bezpieczeństwo w domu i w drodze do sklepu, kradzieże, naciągacze i oszuści itp.)

Wiele osób, które osiągnęły zaawansowany wiek, nadal chce cieszyć się życiem. Zainteresowanie rodziny lub uczestnictwo w grupach nieformalnych, takich jak Uniwersytety Trzeciego Wieku czy "Kluby Seniora", sprzyja ich dobremu samopoczuciu psychicznemu. Uczestnictwo w różnych zajęciach często prowadzi również do sprawności fizycznej, ponieważ zaangażowanie w różne aktywności motywuje do wyjścia z domu i zadbania o swoją sprawność ruchową i kondycję.

Choć współcześni seniorzy najczęściej spędzają swój wolny czas przed telewizorem, to rośnie grupa korzystająca z Internetu. Może nie jest ona masowa, ale liczba ta systematycznie rośnie i warto o nią zadbać, aby ograniczyć zjawisko wykluczenia cyfrowego tej grupy wiekowej. Osoby starsze najczęściej wykorzystują pocztę elektroniczną i komunikatory internetowe do kontaktu z dziećmi i wnukami, które mieszkają daleko od nich w kraju lub za granicą.

Chcą być aktywni i sprawni, bo często mają wiele do zaoferowania innym. Radość życia, energię, ciekawość ludzi i otwartość na współczesny świat, jaka emanuje z osób w ich złotym wieku, można dostrzec, rozmawiając np. ze słuchaczami Uniwersytetów Trzeciego Wieku czy uczestnikami różnych działań lokalnych skierowanych do nich.

Często jednak zdarza się, że zorganizowane zajęcia i aktywności mają charakter okazjonalny, a po ich zakończeniu pozostaje pustka, którą należałoby wypełnić. Seniorzy to ogromny potencjał wiedzy i umiejętności, którym często chętnie dzielą się z innymi.

Wbrew obiegowej opinii, duża grupa osób starszych nadal chce się rozwijać, zdobywać wiedzę lub doświadczać czegoś zupełnie nowego. Mają swoje pasje i zainteresowania, którymi chcą i mogą się dzielić z innymi. Taka postawa sprzyja gotowości do angażowania się w działania wolontariackie na rzecz różnych grup społecznych (dzieci, młodzieży, emerytów, rencistów, osób niepełnosprawnych itp.)

Wolontariat seniorów jest doskonałą propozycją dla osób, które stawiają na dzielenie się wiedzą i doświadczeniem oraz samorealizację. Wspieranie innych buduje poczucie własnej wartości zarówno u tych, którzy pomagają, jak i u tych, którzy są odbiorcami. Tworzy się krąg pozytywnego sprzężenia zwrotnego, którego energia wzmacnia i napędza obie grupy. Jest to doskonały powód, aby spojrzeć na seniorów z innej perspektywy i stworzyć warunki do wspierania ich dobrostanu psychicznego, który jest tak ważny dla ich prawidłowego funkcjonowania w społeczeństwie.

4.2. Wolontariat

Wolontariat to według encyklopedii nieodpłatna, świadoma i dobrowolna praca na rzecz innych ludzi, społeczeństwa lub organizacji (Encyklopedia Popularna PWN, 2020).

Wolontariusze to osoby, które dobrowolnie i świadomie angażują się w nieodpłatną pracę na rzecz osób prywatnych, organizacji pozarządowych i różnych instytucji działających w różnych obszarach społecznych. Działalność tę wykonują nieodpłatnie, często po godzinach pracy lub nauki, albo - jak w przypadku seniorów - w czasie wolnym od obowiązków rodzinnych. Mimo braku wynagrodzenia materialnego, ich działalność nie jest całkowicie bezinteresowna. W zamian otrzymują liczne korzyści niematerialne, takie jak poczucie sensu życia, satysfakcja, samorealizacja, bycie docenionym i wiele innych.

Tym, co najczęściej motywuje wolontariuszy jest:

- chęć zrobienia czegoś dobrego, pożytecznego;
- zdobywanie nowych przyjaciół i znajomych;
- zdobywanie wiedzy, doświadczenia i nowych umiejętności,
- możliwość dzielenia się wiedzą i doświadczeniem,
- chęć bycia potrzebnym;
- chęć odwdzięczenia się za dobro, które się kiedyś od kogoś otrzymało;
- zdobycie nowych umiejętności i doświadczeń w pracy i życiu;
- względy religijne.

Szczególą grupą wolontariuszy mogą być seniorzy, którzy dysponują znaczną ilością wolnego czasu i tym, co najcenniejsze - wiedzą i doświadczeniem. Na emeryturze często czują się pełni możliwości, które nie znajdują ujścia w pracy zawodowej, gdyż już jej nie wykonują. Ale chcą je wykorzystać z satysfakcją dobrze spełnionego obowiązku wobec społeczeństwa. Często chcą włączyć się w nowy nurt życia, zupełnie odmienny od tego, który prowadzili, będąc zajęci pracą zawodową i opieką nad członkami rodziny. Otwierają się na nowe wyzwania, które mogłyby nadać pełniejszy bieg ich egzystencji i dlatego mogą zaangażować się w wolontariat, aby pomóc ludziom potrzebującym wsparcia. W rezultacie czego mogą zostać skonfrontowani z kwestiami, które są im zupełnie obce, takimi jak różnice w obrębie tożsamości społecznych pod względem rasy, klasy, płci, wieku czy zdolności. Taka sytuacja może być przeszkodą w nawiązywaniu relacji i osiągnięciu dobrego samopoczucia, a także może sprawić, że osoba starsza poczuje się bezradna. Dlatego tak ważne jest, by wolontariusze byli prowadzeni przez profesjonalistę, który będzie w stanie przeprowadzić ich przez meandry nowej aktywności życiowej.

Pandemia COVID-19 uwypukliła wrażliwość osób starszych i potrzebę wsparcia ze strony społeczności lokalnej. Wolontariat zwiększa integrację seniorów ze społecznością, a nawet w przypadku osób w późnym wieku dojrzałym, cierpiących na wiele chorób, udział w wolontariacie wydaje się poprawiać ich stan zdrowia. Udzielanie pomocy i wdzięczność są szczególnie silnymi praktykami, ponieważ mogą pomóc w pielęgnowaniu pozytywnych zachowań.

Jeśli potrafimy bezinteresownie dzielić się z drugą osobą, oznacza to, że jesteśmy bogaci w to, co dajemy - miłość, zrozumienie, szacunek, wsparcie, czas. Wielu działaczy społecznych twierdzi, że dając, zyskuje się jeszcze więcej i to nadaje sens ich pracy.

4.3. Mentoring

W literaturze przedmiotu można znaleźć wiele definicji mentoringu, jednak ta zaproponowana przez Sebastiana Karwala (2007) jest bardzo bliska idei projektu Adult Inclusive Design. Według niego jest to partnerska relacja pomiędzy mistrzem a uczniem (profesorem a studentem, przełożonym a pracownikiem, etc.) skoncentrowana na odkrywaniu i rozwijaniu potencjału ucznia. Poprzez regularne rozmowy z mistrzem uczeń zdobywa nową wiedzę, poznaje samego siebie, rozwija samoświadomość zawodową i nie boi się podążać wybraną przez siebie drogą samorealizacji. Nie ma tu mowy o wieku, wykształceniu czy jakimkolwiek innym dystansie. Osoba, która otrzymuje wiedzę i doświadczenie od mentora, wspiera siebie i chce nauczyć się jak najwięcej dla własnej korzyści. Z drugiej strony, mentor to ktoś, kto również dobrowolnie dzieli się swoim doświadczeniem zawodowym i społecznym, czyniąc to dla dobra swoich podopiecznych.

Samo zjawisko przekazywania wiedzy i doświadczenia nie jest niczym nowym, gdyż miało miejsce już w starożytnej Grecji, tradycji hinduskiej czy nawet średniowiecznych cechach rzemieślniczych. Relacja życzliwego mentora i gorliwego ucznia jest wzorem dla współczesnych formalnych i nieformalnych relacji edukacyjnych z tego powodu, że mentor i podopieczny nie postrzegają swoich wzajemnych relacji jako narzuconych. Uczestniczą oni w procesie, który wspólnie ustalili.

Mentoring nie polega na tworzeniu sztucznych sytuacji, w których abstrakcyjna wiedza jest przekazywana *ex cathedra*. Wręcz przeciwnie, zadaniem mentora jest wspieranie podopiecznego w realizacji konkretnych, autentycznych zadań. Można to zrobić na kilka sposobów:

- Akompaniament: mentor pomaga podopiecznemu, współuczestniczy

w wykonywanych zadaniach. Wsparcie i doradztwo jest ciągłe.

- Przygotowanie ("zasiew"): mentor przygotowuje podopiecznego na przyszłe trudności, zanim sam podopieczny będzie w stanie je przewidzieć.
- Katalizowanie: mentor wykorzystuje komplikacje lub kryzys, który już się wydarzył, aby skłonić podopiecznego do refleksji i opracowania nowych sposobów działania.
- Demonstrowanie: mentor jest wzorem do naśladowania.

Podsumowując ("zbierając plony"): po wydarzeniu, mentor pomaga podopiecznemu zastanowić się nad nim, rozwinąć samoświadomość i wyciągnąć wnioski na przyszłość.

Osobowość mentora, jego podejście do podopiecznego, jego etyka pracy z podopiecznym, jego otwartość i akceptacja różnic oraz jego dyspozycyjność są bardzo ważne w pracy mentora. Ta tradycyjna i jednocześnie nowoczesna forma pracy pomiędzy uczniem i nauczycielem jest bardzo dobrą okazją do wspólnych przemyśleń i rozważań, które przynoszą korzyści podopiecznym w ich pracy wolontariackiej.

Bibliografia

Belle Rose Ragins, Kathy E. Kram, *Podręcznik mentoringu w pracy: Teoria, badania i praktyka*, Los Angeles: Sage Publications, 2007

Bob Aubrey, Cohen Aubrey, *Mądrość pracy: Ponadczasowe umiejętności i strategię Vanguard dla organizacji edukacyjnych*, Jossey Bass, 1995

Rafał Szrajnert, *Mentoring*, <https://www.rafalszrajnert.pl/mentoring/>, 01.06.2021

Sebastian Karwala, *Model mentoringu we współczesnej szkole wyższej*, WSB-NLU, 2007.

Wolontariat in: Encyklopedia Popularna PWN, Wydawnictwo Naukowe PWN 2020.

Zofia Szarota. (2010), *Starzenie się i starość w wymiarze instytucjonalnego wsparcia*, Wydawnictwo Naukowe UP, Kraków.

5. Opis grup docelowych

Każdy z partnerów projektu opiekuje się zespołami aktywnych seniorów i osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Daje nam to szerokie spektrum spojrzenia na różne grupy docelowe działań wolontariackich. Autorzy opisujący poszczególne środowiska korzystali nie tylko z literatury, ale przede wszystkim opierali swoje wnioski na doświadczeniach wynikających z rzeczywistej pracy z beneficjentami ostatecznymi.

5.2. Włączenie społeczne migrantów i uchodźców w krajach UE

Integracja społeczna jest definiowana przez Unię Europejską jako zdolność do pełnego uczestnictwa w życiu gospodarczym, społecznym i obywatelskim. W tym celu ludzie potrzebują dostępu do dochodu i innych zasobów, które mogą im zagwarantować akceptowalny poziom i jakość życia (Komisja Wspólnot Europejskich, 2000). Ta pierwsza definicja wymaga jednak operacjonalizacji. Integracja społeczna jest oczywiście pojęciem wielowymiarowym, a najnowsze badania mogą nam pomóc w określeniu jej podstawowych wymiarów. Włączenie społeczne obejmuje w rzeczywistości aspekty fizyczne, psychologiczne i zawodowe (Wilson i Secker, 2015). Co więcej, w tym historycznym momencie, tragicznie naznaczonym pandemią Covid-19, mamy do czynienia z jej skutkami, czyli wykluczeniem społecznym. Wirus w różny sposób wpłynął na ludność, przy czym najbardziej poszkodowani zostali osoby defaworyzowane. Osoby najuboższe są narażone na większe ryzyko zarażenia się wirusem i utraty niepewnej pracy (Winskill i in., 2020).

W tym kontekście migranci i uchodźcy są w grupie najwyższego ryzyka. To oni jako pierwsi odczuwają brak solidarności i rosnący dystans społeczny. Język, religia, dochody i pochodzenie etniczne, by wymienić tylko kilka czynników, przyczyniają się do pogłębiania izolacji społecznej. UNHCR, na przykład, odnotował alarmujący wzrost liczby napaści i incydentów nawołujących do nienawiści wobec uchodźców. Migranci i uchodźcy bardzo często odczuwają skutki ksenofobii, będąc uważani za zagrożenie dla lokalnych społeczności.

Źródła napięć mogą być związane z dostępem do opieki zdrowotnej, gospodarki i edukacji. Te źródła napięć, w czasie pandemii, są bardziej wyraźne niż inne. W psychologii społecznej dobrze wiadomo, że zagrożenie zewnętrzne może odgrywać kluczową rolę w modulowaniu spójności grupy, a co ważne, duży wzrost postrzeganego zagrożenia może prowadzić do słabych wyników w rozwiązywaniu problemów w rzeczywistych sytuacjach życiowych (Rampel i Fisher, 1997). Komplikuje to interakcje ze społecznością przyjmującą, zwłaszcza z jej najuboższą częścią. W rzeczywistości, badanie przeprowadzone w Hiszpanii wykazało większe uprzedzenia wobec uchodźców syryjskich ze strony osób, które znajdowały się w sytuacji niepewnego zatrudnienia (Vallejo-Martín i in., 2020).

Trudności w znalezieniu pracy utrudniają życie migrantom i uchodźcom; sytuacja ta pogorszyła się przez Covid-19. Niemniej jednak, warto zauważyć, że migranci, często w miastach takich jak Rzym, próbują integrować się poprzez pomoc w pracach społecznych, takich jak utrzymywanie czystości na ulicach miasta. Tam, gdzie lokalne służby zawodzą, oni

są tam, wyposażeni w miotłę zmiatając chodniki. Ta forma samoorganizującej się służby (wolontariat) z pewnością pomaga zmienić uprzedzenia społeczności przyjmującej i powinna być uważana za proaktywne zachowanie o głębokim wpływie. Z tej perspektywy, migranci mogą pozwolić społeczności goszczącej, w pewnych okolicznościach, lepiej docenić to, co posiadają, tak aby pielęgnować poczucie wspólnoty, które wydaje się być utracone w niektórych kontekstach (weźmy pod uwagę na przykład przedmieścia).

Dostęp do wysokiej jakości systemu opieki zdrowotnej jest bardziej istotny dla migrantów i uchodźców, którzy mogli doświadczyć traumatycznych sytuacji (przemoc, prześladowania itp.), aby dostać się do kraju goszczącego. Bardzo często uciekają oni przed bardzo trudnymi warunkami życia, które mogą być związane z obecnymi chorobami psychicznymi. Rozwiązanie tych problemów zdrowotnych stanowi warunek wstępny do znalezienia pracy.

Ponadto, migranci i uchodźcy bardzo często nie są pojedynczymi osobami, ale rodzinami z różnymi potrzebami edukacyjnymi w ich obrębie. W rzeczywistości dzieci i dorośli mogą podążać różnymi ścieżkami. Te pierwsze mogą na przykład łatwiej nauczyć się lokalnego języka.

Dystans społeczny może ocalić życie przed wirusem, ale w prowokacyjnej perspektywie może być również postrzegany jako prekursor wykluczenia społecznego. Przepaść cyfrowa, od początku działań wprowadzonych w celu powstrzymania rozprzestrzeniania się wirusa, również nie pomogła. Z tych powodów praca nad integracją społeczną, na różnych poziomach, nigdy nie wydawała się tak ważna.

W ciągu ostatnich dwóch dekad mentoring, jako interwencja promująca integrację społeczną, rozkwitł na różne sposoby. Co więcej, jego koszt (oparty głównie na pracy wolontariuszy) sprawia, że jest on uważany przez decydentów za interwencję o niskich kosztach. Ten aspekt odzwierciedla źle zdefiniowaną i słabo skonceptualizowaną praktykę (Colley, 2001).

Efektywna interwencja mentoringowa powinna obejmować wiele wymiarów włączenia społecznego: fizyczny (związany z mieszkaniem; środowisko, w którym jednostka żyje i może pracować przez znaczną część czasu), psychospołeczny (poczucie przynależności, dobrostan, relacje z rodziną i innymi członkami społeczeństwa) i zawodowy (edukacja, zaangażowanie w kulturę, zajęcia w wolnym czasie itp.) (Wilson i Secker, 2015), ze szczególnym uwzględnieniem przepaści cyfrowej rozpatrywanej w różnych wymiarach. Ten ostatni aspekt jest szczególnie ważny dla seniorów, zaangażowanych w integrację społeczną, którzy mogą mieć mniejsze kompetencje cyfrowe niż ich młodszy koledzy. Włączenie

społeczne powinno być postrzegane nie tylko jako sposób na adaptację migranta, uchodźcy itp. i włączenie go do nowej grupy społecznej. Musimy postrzegać ją jako szansę na odbudowę utraconego poczucia wspólnoty.

Wreszcie, inkluzja społeczna jest jednym z filarów edukacji przez całe życie i jest powiązana ze zdrowiem psychicznym: lepsze przystosowanie się zmniejsza choroby psychiczne i zapewnia korzyści dla zdrowia fizycznego (Wilson i Secker, 2015). W związku z tym, musimy wzmocnić interwencję na rzecz inkluzji społecznej poprzez dobrze skonceptualizowaną praktykę, a starsi mentorzy, którzy są obywatelami w pełni zakorzenionymi i oddanymi swojej społeczności, mogą działać jako potężne mosty pomiędzy wykluczeniem i inkluzją: dwa brzegi rzeki, którą możemy nazwać "integracją".

5.2.1. Uchodźcy na Cyprze

Według Biura Wysokiego Komisarza ONZ ds. Uchodźców (UNHCR) (1978), uchodźcą jest każda osoba, która uciekła ze swojego kraju z powodu wojny, przemocy, konfliktu lub która przekroczyła granicę międzynarodową w poszukiwaniu bezpieczeństwa i nie chce do niego powrócić z powodu uzasadnionej obawy. Ich status został dobrze zdefiniowany w Konwencji Genewskiej z 1951 roku i są oni chronieni przez prawo międzynarodowe.

Status „uznanego uchodźcy” na Cyprze przyznawany jest osobom ubiegającym się o azyl oraz ich rodzinom, niezależnie od tego, czy przybyli do kraju z własnej woli, czy też nieumyślnie. Po starannych procesach (których zakończenie trwa średnio 5 lat), uchodźca ma obowiązek przedstawić swój wniosek właściwemu organowi w celu oceny i przyznania tego statusu. Od 2015 r. Cypr przyjmuje coraz większą liczbę uchodźców, a w latach 2018 i 2019 osiągnęła ona szczyt, co spowodowało znaczne obciążenie struktur przyjmowania uchodźców w kraju. W ciągu ostatnich 20 lat Cypr otrzymał 87103 nowych wniosków, z których 20,7% uzyskało status uchodźcy lub ochrony uzupełniającej, przy czym na koniec 2020 r. na rozpatrzenie oczekuje 19153 wniosków (UNHCR Cyprus, 2020).

Wszystkie osoby posiadające powyższy status mają takie same prawa i obowiązki jak inni obywatele państw trzecich przebywający na Cyprze. Jednakże ich zróżnicowane pochodzenie oraz znaczące zbiorowe i indywidualne traumy sprawiają, że ich integracja jest trudniejsza niż w przypadku innych osób. W związku z tym Republika Cypryjska sformalizowała Krajową Politykę Integracji, składającą się z ośmiu priorytetów / filarów, które wyznaczają konkretne cele i działania, jakie należy podjąć w celu ich realizacji. Mają one na celu zaradzenie niedoskonałościom systemu, jak również potrzebom uchodźców i odnoszą się do: Informacji,

Zatrudnienia, Edukacji, Zdrowia, Mieszkalnictwa, Kultury, Partycypacji i Oceny [ich statusu]. Poprzez tę politykę kładzie się nacisk na aspekt integracji społecznej beneficjentów (Oficer i Taki, 2013).

Pomimo tego, nie ma przewidzianego zestawu działań, które ułatwią proces integracji lub określa, w jakim stopniu potrzeby uchodźców zostaną zaspokojone. Dlatego niezwykle ważne jest, aby zająć się tym problemem za pomocą konkretnych działań. Wierzymy, że jest to zbieżne z działaniami zaproponowanymi w projekcie Adult Inclusive Design.

5.3. Młodzież defaworyzowana

Sformułowanie „młodzież defaworyzowana” w wielu krajach jest używana jako kategoria zbiorcza, która obejmuje wszystkich młodych ludzi z mniejszymi szansami niż ich rówieśnicy, a w niektórych krajach także inne terminy, takie jak młodzież zagrożona, młodzież szczególnie narażona, młodzież odłączona lub młodzież wykluczona społecznie. Podczas gdy ten rodzaj kodyfikacji przynosi możliwe do wyegzekwowania prawa do wsparcia, jednocześnie wąskie lub szerokie kodyfikacje niosą ze sobą ryzyko, że staną się etykietami kojarzonymi z negatywnym wizerunkiem.

Adolescencja to czas, który reprezentuje głębokie zmiany fizyczne, poznawcze, emocjonalne i społeczne. W tym okresie przejściowym nastolatki, a szczególnie te z problemami i niepełnosprawnością, mogą być bezbronni w społeczeństwie. Kategorie nierówności społecznej, takie jak status społeczno-ekonomiczny i klasa, płeć i „etniczność”, wpływają na opcje edukacyjne i zawodowe dostępne dla młodego człowieka w sposób intersekcyjny i prowadzą do różnych form włączenia i wykluczenia społecznego.

Jeśli chodzi o zapobieganie niepełnosprawności, ważne jest, by zauważyć, że samo dorastanie może być czynnikiem ryzyka lub czynnikiem sprawczym, ponieważ młodzi ludzie są bardziej narażeni na nabycie niepełnosprawności, na przykład w wyniku wypadków drogowych, urazów sportowych, przemocy lub działań wojennych. Głęboki wpływ na ich rozwój będzie miał wpływ na resztę ich życia, naraża ich na większe ryzyko wystąpienia problemów ze zdrowiem psychicznym i sprawia, że są podatni na nadużycia i wykorzystywanie.

Jako młodzi dorośli prawdopodobnie nie będą mieli żadnej sieci wsparcia, będą mieli trudności ze znalezieniem zatrudnienia i staną się zależni od państwa, jeśli chodzi o zapewnienie im podstawowego dobrobytu. Młodzi dorośli opuszczający placówki opiekuńcze są bardziej narażeni na handel ludźmi, wykorzystywanie, bezrobocie,

bezdomność i depresję. Nie mając doświadczenia w życiu rodzinnym, wielu z nich boryka się z problemami, gdy sami zostają rodzicami, narażając swoje dzieci na ryzyko instytucjonalizacji i przenosząc problem z pokolenia na pokolenie.

Dyskryminacja jest również wzmacniana w systemach opieki instytucjonalnej. Stygmat związany z opieką instytucjonalną ma również trwałe konsekwencje w dorosłym życiu. Młodzi ludzie potrzebują miłości, troski i uwagi, by móc rozwijać się zgodnie ze swoim potencjałem. Wsparcie emocjonalne jest niezbędne dla rozwoju mózgu. Kluczowe znaczenie rodziny dla dzieci zostało uznane w Konwencji Narodów Zjednoczonych o Prawach Dziecka (UNCRC).

Pozbawione możliwości rozwinięcia zdrowego przywiązania do głównego opiekuna, dzieci i nastolatki dorastające w instytucjach cierpią na poważne upośledzenia, które mogłyby zostać złagodzone dzięki pomocy mentorów-wolontariuszy.

5.4. Seniorzy

Wiele czynników składa się na emocjonalny, zdrowotny, ekonomiczny i społeczny dobrostan seniorów w różnych krajach Europy. Po zakończeniu aktywności zawodowej większość osób ma prawo do emerytury, ale nie jest ona równoważna z dotychczas otrzymywanym wynagrodzeniem. Duża grupa seniorów popada w złą kondycję finansową, często graniczącą z ubóstwem. Dzieje się tak szczególnie wtedy, gdy cierpią na choroby przewlekłe, co w tym okresie życia jest częste. W większości krajów europejskich opieka medyczna jest bezpłatna, ale niestety na podstawowym poziomie. Większość zabiegów i specjalistycznych wizyt lekarskich musi być opłacana z oszczędności obywatela, ponieważ czas oczekiwania na należne świadczenie jest zbyt długi, aby liczyć na publiczną opiekę medyczną. Powoduje to, że z wiekiem seniorzy podpadają zarówno fizycznie, jak i emocjonalnie, a ich nadzieja na lepsze życie często przeradza się w rozgoryczenie, smutek, a nawet depresję. Dotyczy to zwłaszcza osób powyżej 85 roku życia, owdowiałych i samotnych. Jeśli nie znajdą oparcia w rodzinie lub przyjaciółach, będą potrzebować stałego wsparcia społecznego ze strony instytucji pomocowych lub wolontariuszy.

W większości krajów europejskich nie jest regułą, że osoby starsze mieszkają w domu pomocy społecznej. Zarówno w Polsce, jak i we Włoszech, Hiszpanii czy na Cyprze tradycja nakazuje dożywotnią opiekę nad najstarszymi członkami rodziny. Co jednak powiedzieć, gdy dzieci wyemigrowały za chlebem, z miłości do życia lub z innych powodów w odległe rejony,

pozostawiając rodziców w starym kraju? Ich życie wiąże się już z innym miejscem i zobowiązaniami, więc nie są w stanie zapewnić seniorom stałej opieki.

Tempo zmian społecznych, kulturowych i technologicznych jest tak szybkie, że wiele osób w późniejszej dorosłości i starości nie jest w stanie za nim nadążyć, co powoduje wycofywanie się w miejsca znane i sprawdzone. Lęk przed komputerem jest jednym z wielu. Konieczność dokonywania zakupów, płatności bankowych, rejestracji do lekarza itp. powoduje, że osoby, które nie nadążają za ciągłymi zmianami technologicznymi i administracyjnymi, unikają życia towarzyskiego. Padają ofiarą oszustów, a ich starannie wypracowana przez lata etyka okazuje się przeszkodą w stabilnym życiu. Ludzie, którzy kiedyś wiele znaczyli w pracy, w społeczności czy w rodzinie, teraz są tylko "życiowo nieporadnymi" wykluczonymi z życia publicznego.

Słabnący wzrok i słuch dyskredytuje ich jako uczestników działań międzyludzkich. Powoli zbliżająca się niepełnosprawność umacnia tę niepożądaną pozycję. Samotność i wycofanie to bardzo częste stany duchowe seniorów. Jest to tym trudniejsze do zniesienia, gdy człowiek przez całe życie gromadził doświadczenia, którymi mógłby się dzielić z innymi. Nie ma jednak nikogo, z kim mógłby się nimi podzielić.

Takimi osobami mogą zająć się wolontariusze-seniorzy, którzy dobrze rozumieją sytuację osób w podobnym wieku. Poświęcając swój czas, mogą zadbać o ich podstawowe potrzeby, wysłuchać ich historii, zaprowadzić do lekarza. Czekają ich ogromne wyzwania, ponieważ liczba seniorów wciąż rośnie, podobnie jak osób cierpiących na depresję starczą.

Bibliografia

Commission of the European Communities. (2000). *Social Policy Agenda: Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions*. Brussels: Commission of the European Communities.

Colley, Hellen (2001). *Mentoring for Social Inclusion*. London: RoutledgeFalmer.

Rempel, M.W. and Fisher, R.J. (1997). Perceived Threat, Cohesion, and Group Problem Solving in Intergroup Conflict. *International Journal of Conflict Management*, Vol. 8 No. 3, pp. 216-234.

Officer, David, and Yiouli Taki. "The needs of refugees and the integration process in Cyprus." *Report commissioned by the Cyprus Office of UNHCR and conducted by INDEX: Research & Dialogue* (2013).

Vallejo-Martín, M., Canto, J. M., San Martín García, J. E., & Perles Novas, F. (2020). Prejudice and Feeling of Threat towards Syrian Refugees: The Moderating Effects of Precarious Employment and Perceived Low Outgroup Morality. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(17).

Wilson, C., & Secker, J. (2015). Validation of the Social Inclusion Scale with Students. *Social Inclusion*, 3(4), 52-62.

Winskill, Peter & Whittaker, Charlie & Walker, Patrick & Watson, Oliver & Laydon, Daniel & Imai, Natsuko & Cuomo-Dannenburg, Gina & Ainslie, Kylie & Baguelin, Marc & Bhatt, Samir & Boonyasiri, Adhiratha & Cattarino, Lorenzo & Ciavarella, Constanze & Cooper, Laura & Coupland, Helen & Cucunubá, Zulma M. & van Elsland, Sabine & Fitzjohn, Richard & Flaxman, Seth & Ghani, Azra. (2020). Report 22: Equity in response to the COVID-19 pandemic: an assessment of the direct and indirect impacts on disadvantaged and vulnerable populations in low-and lower middle-income countries WHO Collaborating Centre for Infectious Disease Modelling MRC Centre for Global Infectious Disease Analysis. 10.25561/78965.

United Nations High Commissioner for Refugees. *Convention and protocol relating to the status of refugees*. UN, 1978.

Publications.” *UNHCR Cyprus*, www.unhcr.org/cy/publications/.

6. Umiejętności wolontariuszy-mentorów w kontekście projektu AID

Późna dorosłość przychodzi nagle, mimo że przez całe życie zdawałeś sobie sprawę, że kiedyś będziesz musiał się z nią przywitać. Kiedy stajesz się seniorem, pewnego dnia zauważasz, że życie wygląda inaczej niż dotychczas. Jeszcze nie wiesz dlaczego, jeszcze nie akceptujesz swojego odkrycia, ale już czujesz, że nie ma odwrotu. Kiedy starość zaczyna być dla człowieka wyzwaniem, może to oznaczać, że zmiany będą zachodziły w swoim tempie, a człowiek podąży za nimi, wyprzedzi je, albo będzie chciał stać z boku i okłamywać się, że go to nie dotyczy, bo wciąż przeżywa czasy swojej młodości. Takie zaklinanie rzeczywistości na niewiele się jednak zda. Noblista Czesław Miłosz, który dożył 93 lat, powiedział: "Starości nie trzeba się bać, trzeba z nią iść". Zmieniają się okoliczności życiowe, otoczenie, dieta, odbicie w lustrze, sposób spędzania czasu i potrzeby. Bywa, że seniorzy odkrywają nowe wartości, które były nieistotne, a nawet pomijane, podczas intensywnego życia zawodowego i rodzinnego. Dzieci, które były w centrum świata, są teraz gospodarzami własnych rodzin, a przyjaciele z dawnych miejsc pracy zapominają o kolegach, zajęci osiągnięciem sukcesów. Dotychczasowy pęd życia powoli zaczyna wypełniać pustka zalewająca każdy kąt mieszkania

wypełnionego jeszcze niedawno głosami licznych domowników. Przenieśli się już do innych miejsc, swoich osobistych miejsc. Początkowa radość spokoju i odpoczynku zaczyna nudzić i senior szuka dla siebie innej formy aktywności. Funkcjonując w grupie rówieśniczej, osoby w późnej dorosłości mogą realizować potrzeby o charakterze psychospołecznym. Należą do nich: potrzeba wykonywania czynności społecznie użytecznych, potrzeba bycia uznanym za część społeczeństwa (społeczności) lub grupy i odgrywania w nim jakiejś roli, potrzeba wykorzystania czasu wolnego w satysfakcjonujący sposób, potrzeba podtrzymywania naturalnych relacji społecznych, potrzeba bycia uznanym za człowieka, potrzeba zapewnienia możliwości autoekspresji i poczucia osiągnięć, potrzeba odpowiedniej stymulacji psychicznej i umysłowej, potrzeba ochrony zdrowia i dostępu do opieki zdrowotnej, potrzeba właściwie ukształtowanego stylu życia i podtrzymywania relacji z rodziną, wreszcie potrzeba satysfakcji duchowej.

Niektórzy z nich realizują swoje upragnione pasje, inni próżnują przed telewizorem, a jeszcze inni szukają dla siebie miejsca wśród ludzi, organizacji senioralnych czy Uniwersytetów Trzeciego Wieku. Z myślą o tych osobach partnerzy projektu Adult Inclusive Design AID podjęli ciekawe i pożyteczne wyzwanie - zorganizowanie grup seniorów-mentorów, którzy najpierw sami doświadczą bycia wolontariuszem, a następnie przełożą swoją wiedzę i umiejętności rówieśnikom.

6.1. Słuchacze Uniwersytetów Trzeciego Wieku i ich aktywność

Przed przygotowaniem pakietu scenariuszy, potencjalni wolontariusze zostali poproszeni o wyrażenie swoich odczuć na temat wolontariatu (za pomocą kwestionariusza). Ankiety wypełniło 26 respondentów z Polski (19 kobiet, 7 mężczyzn) i 10 z Hiszpanii (5 kobiet i 5 mężczyzn). Nie jest to duża grupa badawcza, gdyż zamiarem partnerów projektu, było poznanie opinii przyszłych uczestników projektu na temat ich gotowości do bycia wolontariuszem. W większości pytań można było zaznaczyć po 3 odpowiedzi, co dało nieco szerszy obraz. Na pytanie "Co robisz ze swoim czasem poza zwykłymi, codziennymi obowiązkami?" połowa respondentów odpowiedziała, że spotyka się ze znajomymi, realizuje hobby, pomaga rodzinie lub uczęszcza na kursy (np. na Uniwersytet Trzeciego Wieku). Bardzo podobna tendencja utrzymywała się w obu grupach narodowościowych. Kolejne zainteresowania w czasie wolnym to surfowanie po Internecie (50% Hiszpania E i 38,5% Polska PL), pomaganie sąsiadom i znajomym (30% E i 26,9% PL) oraz oglądanie telewizji (50% E, 19,2% PL). Nikt nie wskazał uczęszczania na nabożeństwa i nudzenia się w samotności jako częstych form aktywności poza stałymi obowiązkami.

6.2. Oczekiwania i obawy związane z działalnością wolontariacką

Można stwierdzić, że respondenci byli osobami aktywnymi i chętnymi do pomocy, co potwierdza kolejne pytanie. 76,9% polskich i 70% hiszpańskich seniorów jest zdecydowanych pracować jako wolontariusz, jeśli tylko starczy im sił i zdrowia. W obu grupach około 10% respondentów nie wie, jak zacząć pomagać w sposób zorganizowany, choć jest na to gotowa, a niektórzy z nich (15,4% PL i 10% E) już pracują na rzecz innych w różnych organizacjach. Nieliczni (10% E i 3,8% PL) raczej nie chcą się angażować w pomaganie, ale nie było wśród respondentów osoby, która w ogóle nie byłaby tym zainteresowana.

Jeśli już seniorzy podjęliby się działań wolontariackich, to okazuje się, że najchętniej pomagaliby seniorom w trudnej sytuacji życiowej (84,6% PL i 60% E), kolejną grupą potencjalnych beneficjentów mogłyby być osoby niepełnosprawne (57,7% PL i 50% E), następnie rodziny z problemami społecznymi i ekonomicznymi (50% E i 19,2% PL), natomiast 40% Hiszpanów i 19,2% Polaków poświęciłoby swój cenny czas i energię uchodźcom i imigrantom.

Na pytanie, jakich trudności mogą się spodziewać w pracy wolontariusza, okazało się, że największym problemem dla prawie połowy seniorów jest brak wiedzy na temat tego, jak postępować z osobami, którym chcieliby pomóc, brak odpowiednich umiejętności oraz obawa, że odpowiednie instytucje nie udzielą niezbędnego wsparcia (np. finansowego). Istotnym problemem dla około jednej czwartej badanych było spotykanie się z niewdzięcznością i nieżyczliwością ze strony beneficjentów oraz poczucie beznadziei, że ich los się nie poprawi.

Tak wysoki wskaźnik braku wiedzy i umiejętności wśród potencjalnych mentorów wskazuje na zasadność szkolenia warsztatowego dla wolontariuszy-seniorów. Zapytani o wcześniejsze doświadczenia w pomaganiu 73,1% Polaków i 50% Hiszpanów pomagało już osobom spoza kręgu najbliższej rodziny, a większość z nich nadal robi to mniej więcej raz w tygodniu.

Pomaganie innym ma też swoje zalety. Przynosi pewnego rodzaju korzyści, choć nie mówimy tu o jakiegokolwiek formie satysfakcji finansowej. Potrzeby przedstawicieli najstarszego pokolenia są zróżnicowane, tak jak zróżnicowani są sami ludzie - ich biografie, osobowości, tempo starzenia się. Z bogatej listy potrzeb na szczególne wyróżnienie zasługują: potrzeba użyteczności społecznej, akceptacji i więzi emocjonalnej, które u osób starszych utożsamiane są z sensem życia. Seniorzy chcą być potrzebni, doceniani i traktowani jak partnerzy. Chcą,

aby ich życie miało sens. Poczucie bycia potrzebnym jest ważne dla 80,8% Polaków i 40% Hiszpanów. Perspektywa poznania ciekawych ludzi motywuje 61,5% Polaków i 40% Hiszpanów. Kolejną zachętą jest możliwość nauczenia się nowych rzeczy (60% E i 19,2% PL).

Aby móc rzeczywiście pomagać osobom starszym, niepełnosprawnym, zagrożonym wykluczeniem, bez ojczyzny i miejsca na ziemi, potrzebne są kompetencje, nad którymi mentor-wolontariusz stale pracuje. Wiedza potoczna nie wystarczy, ponieważ starość jest najbardziej zindywidualizowanym etapem życia. W zależności od środowiska życia seniorów, misji instytucji, etapu rozwoju oraz własnych predyspozycji, lider (mentor) może pełnić wiele funkcji. Pierwszą z nich jest funkcja animatora, który wspólnie z grupą konstruuje program, zaprasza do udziału, poszukuje partnerów. Poprzedza ją funkcja diagnosty, która zobowiązuje lidera do zbadania na nowo potrzeb i oczekiwań grupy, ale także kompetencji jej członków. Nie mogą oni być osamotnieni w swoich działaniach. Muszą brać pod uwagę potrzebę chwili, a więc podejmować działania, które nie były zaplanowane. Zawsze są wychowawcami - uczą, motywują, oceniają i nagradzają. Likwidując konflikty wewnętrzne w grupie, które się zdarzają, pełnią również rolę negocjatorów (czasem z pomocą sekcji arbitrażowej powołanej w samorządzie organizacji). Poszukując optymalnych ofert pracy i wsparcia, zmieniają swoje sposoby działania i stają się innowatorami. Dobrze jest, jeśli dokonują samooceny, są świadomi swoich mocnych i słabych stron. To znaczy wiedzieć, co mogą zrobić dla grupy, ale też pracować nad sobą, czyli samodoskonalić się.

Ostatnim pytaniem ankiety było: "Co możesz zyskać jako mentor?", które przyniosło następujące odpowiedzi:

- zrobienie czegoś dla społeczeństwa
- poczuć się lepiej we własnej skórze, pomagając innym....
- pomaganie społeczeństwu poprzez ludzi, którzy potrzebują wsparcia,
- poprawa siebie jako osoby,
- wypełnienie czasu ciekawym zajęciem,
- nie sędzę, że jestem dobrym mentorem,
- nigdy nie byłem mentorem, ale myślę, że byłoby to korzystne w całym moim życiu,
- zrealizowałbym swoje aspiracje,
- czułbym się przydatny,
- pomóc komuś innemu.

Bibliografia

Cz. Miłosz, *Zniewolony umysł* Wydawnictwo Literackie 2004

Walentyna Wnuk Wrocław 2016 *Obrazy starości myślą malowane*

7. Metody pracy, techniki i wskazówki dla seniorów-mentorów

Dobór odpowiednich metod i technik jest kluczowy dla efektywnej działalności z grupą. W pracy z seniorami często wykorzystywane są metody aktywne oraz treningi grupowe. Kluczowe założenia tych dwóch metod mają wspólne elementy. Uwzględniają one przede wszystkim emocjonalną stronę funkcjonowania człowieka, odwołują się do osobistych doświadczeń, wykorzystują dynamikę i potencjał grupy oraz podmiotowość w relacjach interpersonalnych (np.: uczestnik - uczestnik, trener - uczestnik szkolenia).

Prowadząc warsztaty z seniorami z wykorzystaniem metod aktywnych i treningów grupowych, warto zwrócić uwagę na to, że w procesie uczenia się, oprócz elementu emocjonalnego i relacyjnego, równie ważna jest podmiotowość i autonomia jednostki (uczestnika warsztatów) - seniora, wolontariusza itp.

Osoby w okresie późnej dorosłości stanowią liczną grupę, która w istotny sposób wpływa na kształtowanie wielu aspektów życia społecznego. Dlatego ważne jest, aby były to osoby szczęśliwe, mające poczucie właściwej jakości życia, doświadczające akceptacji i wsparcia ze strony innych. Będzie to z korzyścią nie tylko dla nich samych, ale także dla kolejnych, młodszych pokoleń. Stąd też coraz większego znaczenia nabiera wspieranie rozwoju kompetencji seniorów i angażowanie ich w wolontariat. Metody aktywizujące i treningi grupowe to skuteczne formy edukacji i rozwoju, które znajdują zastosowanie w różnych dziedzinach: edukacji szkolnej, podnoszeniu kompetencji społecznych czy szeroko rozumianym rozwoju psychospołecznym. Ideą tych metod jest zrozumienie i wykorzystanie procesu grupowego, budowanie samodzielności i autonomii grupy i jednostki, kształtowanie umiejętności wykorzystania doświadczeń grupowych w różnych sytuacjach życiowych oraz wzmacnianie idei wzajemnej pomocy.

W obszarze edukacji dorosłych często pojawia się pojęcie metod aktywnych, które uwzględniają inny sposób patrzenia na cel zajęć, relację trener-uczestnik; nadają inne znaczenie grupie, a tym samym wprowadzają aktywizujące techniki pracy. Sugerowane techniki do wykorzystania w pracy z seniorami to:

- techniki problemowe, twórcze (dyskusja, debata, burza mózgów, studium przypadku) - uczą przez odkrywanie. Rozwijają umiejętności krytycznego

myślenia. Nauczyciel przedstawia sytuację problemową i inicjuje proces poznawczy, który obejmuje następujące etapy: analizowanie, wnioskowanie, wyjaśnianie, ocenianie, porównywanie. Wykorzystujemy różne źródła informacji: np. Internet, filmy, zdjęcia, wykresy, rysunki itp.

- techniki ekspresyjne, waloryzacyjne - (drama, inscenizacja, mapa myśli, metoda projektu,) to uczenie się przez doświadczenie. Techniki te opierają się na dużym zaangażowaniu emocjonalnym uczestników. Przeżycia i doznania związane są z wykonywanymi przez uczestników zadaniami oraz doświadczeniem pracy w grupie.
- gry szkoleniowe z elementami gamifikacji (gry karciane, planszowe, taktyczne itp.) - uczą zdrowej rywalizacji, przestrzegania ustalonych zasad, słuchania innych i współpracy. Dają możliwość osiągnięcia sukcesu, a także oswajają z przegraną lub negatywnymi konsekwencjami dokonywanych wyborów. Pozwalają na poznanie zasobów własnych i innych oraz dają możliwość poznania zachowań innych w różnych sytuacjach.
- techniki grupowego podejmowania decyzji (rybi szkielet, drzewo decyzyjne, diament, śnieżna kula) - jest to uczenie się poprzez współpracę. Techniki te rozwijają umiejętności komunikacji w grupie, sztukę kompromisu, podejmowania decyzji i brania za nią odpowiedzialności. Efektem pracy grupy jest graficzne przedstawienie procesu podejmowania decyzji.
- Najbardziej efektywna jest nauka poprzez działanie, doświadczanie i odkrywanie, dlatego z seniorami pracuje się metodami aktywizującymi, które doskonalą umiejętności przydatne w codziennym życiu. Rozwijają one twórcze i krytyczne myślenie, poszerzają zainteresowania, służą rozwijaniu umiejętności komunikowania się w grupie, argumentowania, wyciągania wniosków, dyskusowania, weryfikowania informacji itp. Poprzez pracę metodami aktywnymi wspierany jest również rozwój emocjonalny seniorów, wzmacniając ich poczucie sprawstwa.

Wskazówki dla seniorów – mentorów:

- 1) Stosowanie metod aktywizujących wymaga od mentora przygotowania zajęć w taki sposób, aby stworzyć uczestnikom jak najwięcej sytuacji do interakcji, w których będą mogli doświadczyć.

- 2) Mentor powinien inicjować proces i pełnić rolę wspierającego doradcy, który zamiast podawać gotowe informacje, pokazuje jak i gdzie je znaleźć.
- 3) Praca w grupie powinna być zorganizowana w taki sposób, aby każdy uczestnik mógł: działać i współpracować w zespole, zadawać pytania, dyskutować, prezentować swoje zdanie, wyszukiwać i selekcjonować informacje.
- 4) W metodach aktywizujących najważniejszą osobą jest uczestnik, bez jego aktywnego udziału proces poznawczy jest niepełny i nieefektywny.
- 5) Podczas warsztatów warto odwoływać się do własnych doświadczeń i zachęcać uczestników do dzielenia się własnymi doświadczeniami. Dzielenie się wiedzą z różnych obszarów tematycznych jest wartością dodaną takich zajęć.

O doborze metod i technik wykorzystywanych podczas warsztatów decyduje prowadzący. Metody aktywizujące mogą być modyfikowane w zależności od aktualnych potrzeb i możliwości grupy, założonego celu, wiedzy i kreatywności prowadzącego. Należy pamiętać, że metody i techniki aktywizujące powinny być dostosowane do uczestników, a nie odwrotnie, ponieważ może się zdarzyć, że nawet najciekawsza metoda nie zawsze zagwarantuje sukces.

Bibliografia

Praszkier, R, Tryjarska, B. (1981). Wybrane zagadnienia związane z prowadzeniem grup treningowych. *Przegląd Psychologiczny*, 24(2).

Szatur-Jaworska B., P. Błędowski, M. Dzięgielewska, Podstawy gerontologii społecznej, Warszawa 2006,

Szmagajski, J (1991). Metoda grupowa w pracy socjalnej. *Kwartalnik Pedagogiczny*, 2/1991

Zaborowski, Z. (1997). *Trening interpersonalny*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe „Scholar”

8. Scenariusze warsztatów

Dzięki międzynarodowemu partnerstwu powstała seria scenariuszy przydatnych w pracy z mentorami-wolontariuszami. Mogą one być wykorzystane podczas warsztatów edukacyjnych w obszarze działań z osobami wykluczonymi społecznie lub zagrożonymi taką możliwością. W Polsce, Hiszpanii, Włoszech i na Cyprze trenerzy otrzymali narzędzia metodyczne dla siebie i dla kształconych przez siebie początkujących wolontariuszy (przyszłych mentorów), którzy będą pracować bezpośrednio z osobami potrzebującymi

wsparcia. Specjalnie dla tych, którzy pracują ze swoimi podopiecznymi, stworzono pakiet planów warsztatowych zgrupowanych w blokach 7 i 8. Pozostałe dedykowane są samym mentorom do rozwijania swoich umiejętności, ale większość z nich można wykorzystać także w innych obszarach działań społecznych.

Podsumowując; ten zestaw narzędzi został stworzony z myślą o seniorach - wolontariuszach pracujących z migrantami i uchodźcami, młodzieżą z rodzin dysfunkcyjnych, a także seniorach potrzebujących opieki wolontariuszy.

W polskiej wersji językowej podręcznika spośród ośmiu warsztatów 7 i 8 zostały pozostawione jedynie polskie warsztaty, które mogą być wykorzystane w pracy z seniorami. Pozostałe warsztaty grup docelowych partnerów z Włoch, Cypru i Hiszpanii są dostępne w angielskiej wersji językowej.



SESJA 1

Wprowadzenie - Poznajmy się



Co i dlaczego:

Pierwsze spotkanie uczestników grupy wolontariackiej (którzy staną się mentorami dla podopiecznych) wymaga od nich pokonania barier związanych z autoprezentacją i poznawaniem nowych ludzi. To, jak poradzą sobie podczas tego warsztatu, będzie miało wpływ na całą ich pracę i wzajemne relacje w zespole.

Cele:

Budowanie zespołu
Wzajemne poznawanie się
Przełamywanie barier

Kim są odbiorcy warsztatów?

Seniorzy / przyszli mentorzy

Czas

1,5-2 godziny

Materiały

Gra AMADA
Talía kart
Flipchart + markery
Zestaw kartek samoprzylepnych

Wprowadzenie

Pierwsze spotkanie grupy jest niezwykle ważne w odniesieniu do całości planowanych działań zespołu. Uczestnicy mogą pochodzić z tych samych środowisk, ale mogą się wcześniej nie znać. Dlatego ważne jest, aby przygotować zestaw ćwiczeń, w których w przyjaznej atmosferze będą mogli pokazać się z dobrej strony i poznać wolontariuszy przygotowujących się do pracy z osobami potrzebującymi wsparcia. Pierwsze wrażenie jest najsilniejsze i trwałe, dlatego ważne jest, aby zadbać o strefę komfortu uczestników i delikatnie, ale stanowczo zaprosić ich do aktywnego udziału w zajęciach integracyjnych.

Uczestnicy

Uczestnikami warsztatów integracyjnych będą seniorzy, przyszli lub już aktywni wolontariusze, którzy podjęli się zadania pomocy innym seniorom lub imigrantom, czy też osobom niepełnosprawnym lub młodzieży z rodzin dysfunkcyjnych i zagrożonych wykluczeniem społecznym. Wybrane ćwiczenia są na tyle uniwersalne, że można je zastosować również w odniesieniu do innych grup odbiorców. Sugerowana liczba uczestników warsztatu to 12-16 osób.

Ćwiczenia

Ponieważ będzie to pierwsza sesja dla tej grupy odbiorców, przygotowujemy najwygodniejszy układ krzeseł i stołów dostosowany do wnętrza, w którym odbędzie się spotkanie. Prosimy uczestników, aby usiedli tam, gdzie im najwygodniej, ale dodajemy, że w trakcie warsztatów zmiana miejsc będzie regułą.

Ćwiczenie 1 – Kilka słów o sobie

A. Wszyscy uczestnicy są witani drobnymi słodyczami (małe cukierki w papierkach, mini ciasteczka, paluszki itp.) i proszeni o wzięcie tyle, ile chcą, ale nie jedzenie ich jeszcze. Zamiast cukierków mogą to być małe klocki Lego, szklane kulki itp.



SESJA 1

Wprowadzenie - Poznajmy się



- B. Zaczynając od prowadzącego, każdy uczestnik podaje swoje imię i opowiada o sobie w tylu słowach, ile cukierków (małych przedmiotów) wziął na początku ćwiczenia. Następnie przekazuje głos wybranej przez siebie osobie.
- C. Uczestnik, który został zaproszony do wypowiedzi, zaczyna od powtórzenia imienia swojego poprzednika, oraz wymienia słowa, które padły z jego ust. Kolejno opowiada o sobie.
- D. Po wysłuchaniu ostatniej osoby wolontariusze wpisują grubym flamastrem swoje imię na karteczce, którą przyczepiają sobie do ubrania. Mogą domalować na niej coś, co będzie ich charakteryzowało i odróżniało od pozostałych.

Ćwiczenie 2 – Czego pragnę, czego się obawiam

Pierwsze lody zostają przełamane, nikt nie jest już obcy, ale to jeszcze nie znaczy, że uczestnicy czują się pewnie. Dlatego też proponujemy aby powiedzieli nam czego się obawiają i czego oczekują od warsztatów. To ćwiczenie jest również pewnego rodzaju wstępem do ewaluacji:

- A. Rozdajemy uczestnikom ołówki i karteczki samoprzylepne w dwóch kolorach (np. żółty i różowy).
- B. Prosimy aby wpisali na żółtych czego się obawiają w związku z podjętą działalnością wolontariusza, zaś na różowych, jakie mają wobec tego nadzieje i oczekiwania. Mogą wykorzystać tyle karteczek, na ile mają ochotę, ale każde sformułowanie powinno być na osobnej naklejce.
- C. Prosimy o przyklejenie swoich notatek na dwóch oddzielnych flipchartach – na jednym „lęki”, na drugim „nadzieje”.
- D. Wspólnie omawiamy ćwiczenie. Możemy pogrupować podobne wypowiedzi, aby pokazać, że nie jesteśmy jedynymi, którzy czegoś się obawiają albo mają konkretne oczekiwania.
- E. Karteczki wkładamy do dwóch oddzielnych kopert i informujemy, że będziemy mogli ponownie zobaczyć je podczas ostatnich zajęć i porównać je wówczas ze swoimi nastrojami.

Pozwól uczestnikom porozmawiać o ich nadziejach i obawach związanych z rolą, którą mają do odegrania. Na przykład, które z posiadanych przez siebie cech podziwiali u swoich "mentorów". Nad których rozwinięciem muszą jeszcze popracować? Jakie inne obawy wiążą się z ich rolą?

Ćwiczenie 3 – Prawda czy fałsz

Teraz kiedy już uczestnicy zdają sobie sprawę, że znajdują się w gronie osób, spośród których niektórzy mają takie same odczucia co do podjętych decyzji, możemy zadbać o dobry nastrój.



SESJA 1

Wprowadzenie - Poznajmy się



Na zakończenie tej części warsztatu zapraszamy do ćwiczenia, podczas którego można poczuć się swobodnie będąc równocześnie w grupie i w bezpośredniej relacji z drugim człowiekiem. Jest to bardzo dobre zadanie na kształtowanie umiejętności uważnego słuchania drugiego człowieka, tak przydatnej w pracy wolontariusza.

- A. Rozdajemy uczestnikom po cztery karty do gry.
- B. Wszyscy wstają i dobierają się w pary.
- C. Prowadzący rozpoczyna ćwiczenie dźwiękiem dzwonka.
- D. Pierwszy z uczestników (osoba A) podaje o sobie dwie informacje. Jedna jest prawdziwa, druga fałszywa. Partner (osoba B) musi odgadnąć prawdziwą. Jeśli uda mu się, to w nagrodę dostaje kartę od osoby A, jeśli nie odgadnie jest zobowiązany do podarowania własnej karty. Na tę wymianę zdań partnerzy mają 2 minuty.
- E. Prowadzący uderza w dzwonek.
- F. Następuje zamiana ról – osoba B podaje o sobie dwie informacje, jedna prawdziwa, jedna fałszywa. Partner (osoba A) musi odgadnąć prawdziwą. Jeśli uda mu się, to w nagrodę dostaje kartę od osoby B, jeśli nie odgadnie jest zobowiązany do podarowania własnej karty. Na tę wymianę zdań partnerzy mają 2 minuty.
- G. Prowadzący uderza w dzwonek.
- H. Uczestnicy zmieniają partnerów i w nowych parach znów przedstawiają o sobie dwie informacje, ale powinny być one inne niż w poprzedniej rundzie.
- I. Po dwóch turach (jeśli dysponujemy większą ilością czasu, może być ich więcej np. 3 lub 4) uczestnicy zajmują dowolne krzesło, ale nie powinno być to samo, na którym dana osoba siedziała przed rozpoczęciem ćwiczenia „Prawda czy fałsz”.
- J. Najlepszym detektywem ogłaszamy zdobywcę największej ilości kart, a następnie prosimy o krótki raport, co wiemy o poszczególnych osobach, korzystając z informacji, które o sobie przekazali podczas ćwiczenia. Relacjonują to ich partnerzy, z którymi rozmawiali w kolejnych rundach.

Przerwa

Ćwiczenie 4 – Szalony detektyw

Po powrocie z przerwy, wolontariusze ponownie zostają poproszeni o zajęcie innych krzeseł niż poprzednio, a następnie o przedstawienie się z imienia i nazwiska swoim sąsiadom. Ma to na celu poznanie jak największej liczby osób i utrwalenie imion członków zespołu..

- A. Rozdajemy każdemu z uczestników ołówek i kartkę.
- B. Prosimy wszystkich, aby napisali o sobie następujące informacje:
 - ulubione jedzenie
 - ulubiony kolor



SESJA 1

Wprowadzenie - Poznajmy się



- ulubione miejsce na wakacyjny odpoczynek
 - ulubione zwierzę
- C. Zbieramy kartki, mieszamy je i rozdajemy losowo; jeśli ktoś wylosuje swoją, może ją wymienić na inną.
- D. Każdy z uczestników próbuje scharakteryzować osobę, której kartkę trzyma w ręku, w zależności od informacji zawartych na niej. Następnie autor potwierdza lub zaprzecza, zgodnie z prawdą.

Ćwiczenie 5 – gra AMADA

Uczestnicy lepiej się poznali. Mieli okazję zaprezentować się i dowiedzieć się wiele o innych. Pierwsze lody zostały przełamane, a szansa na zbudowanie dobrego zespołu jest spora. Teraz nadszedł czas na ostatnie ćwiczenie, podczas którego możemy poznać inne obszary działania wolontariuszy. Specjalnie na potrzeby tego projektu została stworzona gra karciana AMADA, która daje możliwość wykorzystania jej podczas różnego rodzaju warsztatów, jak również w bezpośredniej pracy z podopiecznymi. Instrukcja do gry oraz karty są załącznikiem w tym podręczniku metodycznym, ale można je również pobrać na stronie projektu. Do podziału uczestników na grupy można wykorzystać różne metody, od tradycyjnego odliczania, przez losowanie kolorowych kulek, po bardziej skomplikowane mini zadania. Samo zadanie grupowe może być formą ćwiczenia integracyjnego.

- A. Losowo dzielimy uczestników na grupy po pięć osób.
- B. Przydzielamy każdej grupie talię kart do gry AMADA z instrukcją.
- C. Wybieramy wersję gry i czytamy na głos instrukcję.
- D. Uczestnicy udzielają odpowiedzi na pytania i zadania znajdujące się na kartach.

Podsumowanie

Po zakończeniu warsztatów powinniśmy uzyskać informację zwrotną na temat tego, w jaki sposób uczestnicy skorzystali z warsztatów. W takiej sytuacji możemy wykorzystać jedną z form zwanych Kostkami Ewaluacyjnymi. W tym celu przygotowujemy dużą kostkę do gry (im większa, tym lepiej) oraz zestaw sześciu stwierdzeń, które umieszczamy lub zapisujemy w widocznym dla wszystkich miejscu. Każdemu z nich przyporządkowujemy wartość na kostce. Jeśli wartość ta wypadnie, uczestnik kończy odpowiednie zdanie:

1. Najbardziej podobało mi się...
2. Chciał(a)bym wziąć udział w...
3. Zapamiętam na długo...
4. Gdybym mógł/mogła coś zmienić, to byłoby to...
5. Najbardziej zdziwiło mnie...
6. Chciałbym/Chciałabym...



SESJA 1

Wprowadzenie - Poznajmy się



Bibliografia

Almuth Barti *1001 pomysłów na nudę* Warszawa REA 2009

Tom Dahike *365 gier i zabaw* Warszawa REA 2005

<https://www.adultstraining-project.eu/results/#manual>



SESJA 2

Nadzieje i oczekiwania



Co i dlaczego

Wolontariusze rozpoznają źródła motywacji własnej i osób, dla których staną się mentorami. Zrozumieją, że nie ma jednego skutecznego sposobu na zmotywowanie człowieka do współpracy, ponieważ w naturalny sposób motywuje nas to, czego sami chcemy, a nie to, czego chcą dla nas inni. Wiedza o sobie samym będzie doskonałym przygotowaniem do pracy z wolontariuszami.

Cele

Poznanie rodzajów motywacji.
Zapoznanie się z zasadami i określeniem warunków sprzyjających motywacji.
Rozpoznanie własnych zasobów w obszarze motywacji i komunikacji.
Opracowanie strategii motywowania innych.

Kim są odbiorcy warsztatów?

Seniorzy / przyszli mentorzy

Czas

1,5 - 2 godziny

Materialy

Gra AMADA
Kartki formatu A4 i A5 + ołówki
Flipchart + markery
Kolorowe kartki samoprzylepne

Sesja przeznaczona jest dla seniorów do przepracowania i poszerzenia wiedzy w obszarze własnych oczekiwań i nadziei związanych z motywowaniem siebie i innych. Jest to kluczowy element skutecznego działania, który pozwala poznać siebie, zidentyfikować własne oczekiwania wobec podejmowanych działań. Równocześnie daje możliwość poznania oczekiwań innych osób.

Często nasza ocena oczekiwań i nadziei innych ludzi w danym obszarze działania jest subiektywna i nie uwzględnia perspektywy drugiej osoby. Aby lepiej poznać to zagadnienie, należy wiedzieć, co i dlaczego motywuje nas do działania i jak możemy to wykorzystać w pracy z wolontariuszami.

Wprowadzenie

Jest to kolejne spotkanie uczestników po zajęciach integracyjnych. Grupa dopiero poznaje się nawzajem. Niektóre osoby nawiązały już kontakt z członkami grupy, inne mogą jeszcze obserwować pozostałych i szukać swojego miejsca w grupie. Należy wziąć pod uwagę, że uczestnicy mogli poznać się podczas sesji integracyjnej i są gotowi do pracy w zespole, ale ich poziom zaufania do grupy nie jest jeszcze optymalny. Dlatego warto zadbać o przyjazną i bezpieczną atmosferę, która będzie sprzyjać wzajemnemu zrozumieniu i współpracy. Wybrane ćwiczenia będą wymagały współpracy, aktywnej komunikacji i dzielenia się wiedzą. Identyfikacja własnych zasobów oraz skuteczne strategie motywacyjne pomogą uczestnikom przygotować się do pracy z osobami potrzebującymi wsparcia. Dzięki pracy w grupie będą mogli również skorzystać z wiedzy innych uczestników zajęć oraz podzielić się własnymi sprawdzonymi strategiami działania. Najważniejszym aspektem zajęć jest stworzenie wszystkim uczestnikom możliwości aktywnego angażowania się w ćwiczenia oraz inicjowanie sytuacji do wypowiadania się i dzielenia się wiedzą.



SESJA 2

Nadzieje i oczekiwania



Uczestnicy

Uczestnikami warsztatów są seniorzy, przyszli lub już aktywni wolontariusze, którzy podjęli się zadania pomocy innym seniorom lub emigrantom, osobom niepełnosprawnym bądź młodzieży z rodzin dysfunkcyjnych i zagrożonych wykluczeniem społecznym. Uczestniczyli oni już w warsztatach integracyjnych, a te zajęcia są dla nich kolejnym spotkaniem w grupie. Wybrane ćwiczenia są na tyle uniwersalne, że można je zastosować również w innych grupach odbiorców.

Sugerowana liczba uczestników warsztatów to 12-16 osób.

Ćwiczenia

Jest to kolejne spotkanie, którego uczestnicy poznali się już podczas sesji integracyjnej. Stoły i krzesła przygotowane są w taki sposób, że w razie konieczności zmiany układu ćwiczeń, możemy dostosować salę do naszych potrzeb.

Na początku jest to układ "U", po rozpoczęciu ćwiczeń zmieniamy układ na mniejsze grupy stolikowe. Prosimy uczestników, aby usiedli tam, gdzie jest im najwygodniej, ale dodajemy, że w trakcie warsztatu zmiana miejsc będzie regułą..

Ćwiczenie 1 – Trochę się już znamy

- A. Wszyscy uczestnicy, po zajęciu miejsc, losują z kartonu podanego przez prowadzącego kolorową kartkę z liczbą od 2 do 5.
- B. Zaczynając od prowadzącego, każdy uczestnik podaje swoje imię i opowiada, co lubi, używając tylu słów, ile wynosi liczba zapisana na kartce, oraz mówi, z czym kojarzy mu się kolor kartki.
- C. Kolejny uczestnik zaczyna od powtórzenia imienia swojego poprzednika, wymienia jedną rzecz, którą tamten lubi i opowiada o sobie według poprzedniego schematu.
- D. Po wysłuchaniu ostatniej osoby, ochotnicy zapisują swoje imię grubym markerem na kartce, którą przypinają do ubrania. Mogą na niej narysować coś, co będzie ich charakteryzowało i odróżniało od innych.

Rozgrzewka dobiegła końca, wszyscy już się znają, przypomnieli sobie swoje imiona i opowiedzieli trochę o sobie.

Przechodzimy do tematu sesji i dajemy możliwość porozmawiania o motywacji. To ćwiczenie jest wprowadzeniem do tematu motywacji, pokaże uczestnikom, jak dużo wiedzą o sobie i pozwoli im połączyć swoją wiedzę z teorią motywacji.



SESJA 2

Nadzieje i oczekiwania



Ćwiczenie 2 – Co wiem o motywacji?

- A. Rozdajemy ołówki i karteczki samoprzylepne w dwóch kolorach (np. żółty i zielony).
- B. Prosimy uczestników, aby na żółtych naklejkach napisali, z czym kojarzy im się motywacja zewnętrzna, a na zielonych motywacja wewnętrzna. Mogą wykorzystać dowolną liczbę naklejek, ale każde skojarzenie powinno być na osobnej naklejce.
- C. Prosimy uczestników o przyklejenie swoich notatek na arkusz papieru flipchart podzielony na dwie połowy oznaczone jako "motywacja zewnętrzna" i "motywacja wewnętrzna".
- D. Wspólnie omawiamy ćwiczenie. Możemy pogrupować podobne wypowiedzi, aby pokazać, że inni też mogą myśleć tak jak my.
- E. Trener w formie mini-wykładu porządkuje wiedzę na temat motywacji i pokazuje uczestnikom, jak dużo wiedzą na ten temat oraz proponuje wykorzystanie tej wiedzy w kolejnym ćwiczeniu.

Teraz, kiedy uczestnicy wiedzą, że znajdują się w grupie osób, które chętnie dzielą się swoją wiedzą i przemyśleniami, możemy zaproponować kolejne ćwiczenie. Na zakończenie tej części sesji zapraszamy wszystkich do wykonania ćwiczenia, podczas którego każdy może zidentyfikować swoje osobiste czynniki motywujące.

Ćwiczenie to pozwala rozpoznać własne motywy i zobaczyć, co motywuje innych do działania. Uczy uważności na potrzeby i hierarchię wartości drugiego człowieka, tak przydatne w pracy wolontariusza.

Ćwiczenie 3 – Moje jajko motywacji

- A. Rozdajemy uczestnikom kartki z wydrukowanym konturem jajka podzielonego na 4 nierówne części. (Opisy części: najważniejsza, ważna, mniej ważna i nieważna).
- B. Uczestnicy dobierają się w zespoły zgodnie z kolorami kartek z pierwszego ćwiczenia. (np. 4 zespoły po 3 lub 4 osoby)
- C. Zaczyna się pierwsza część ćwiczenia.

Uczestnicy siadają w grupach i indywidualnie w swoich "jajkach" wypisują (według otrzymanego szablonu) własne czynniki motywacyjne na podstawie następujących pytań:

- Co jest dla mnie ważne, kiedy chcę zrealizować pomysł (zadanie)?
- Co biorę pod uwagę, jakie aspekty wewnętrzne i zewnętrzne?
- Co mi pomaga w podejmowaniu działania?
- Co jest najważniejsze, a które elementy oceniam jako mniej ważne?

(Ta część trwa około 10 -15 minut)

- D. Prowadzący daje znak, że część 1 ćwiczenia się zakończyła.
- E. Teraz następuje część 2 (każdy zespół otrzymuje jedną kartkę flipchart i pisak)



SESJA 2

Nadzieje i oczekiwania



Każdy członek zespołu przedstawia swoje jasko motywacji. Następnie wspólnie wszyscy wypisują na karcie ważne czynniki, które pojawiły się u wszystkich.

Zespół dyskutuje, każdy może wyjaśnić, dlaczego u niego ten czynnik działa i jest najważniejszy.

Pytania końcowe:

- Do jakich wniosków doszliście?
 - Czy były jakieś elementy wspólne, a może każdy miał swoje?
 - Co powoduje, że nasza motywacja może być różna?
- F. Prowadzący daje sygnał i zaprasza zespoły do dyskusji na forum całej grupy. Zachęca do podzielenia się wnioskami zwłaszcza w nawiązaniu do pytania: Co powoduje, że nasza motywacja może być różna od innych?

Przerwa

Ćwiczenie 4 – A co jeśli...?

Po powrocie z przerwy zapraszamy ponownie do zajęcia innych niż dotychczas krzeseł, prosimy o dobranie się zespołów wg następującego klucza: każda osoba w zespole ma inny kolor karteczki.

- A. Rozdajemy zespołom ołówki i po 2 kartki formatu A4.
- B. Prowadzący prosi, aby zespoły przygotowały krótki 12 punktowy plan imprezy (np. Powitanie wiosny, Dzień Ziemi, Dzień zagadek, Festyn zdrowia i urody).
- C. Następnie zespoły otrzymują od prowadzącego „kartę niespodziewanych zdarzeń”, które mogą zakłócić realizację planu imprezy.
- D. Każdy zespół opracowuje plan awaryjny jak sobie z tymi trudnościami może poradzić.
- E. Następnie na forum całej grupy każdy zespół przedstawia swoje plany, a jego członkowie opowiadają o rozwiązaniach, które wspólnie wypracowali.

Uczestnicy warsztatów mieli okazję współdziałać w grupie, dzielić się swoją wiedzą oraz sporo dowiedzieli się o własnych zasobach, które mogą wykorzystać w pracy z podopiecznymi. Poprzez wspólne działanie zdobyli nowe doświadczenia i wzrosło w nich poczucie sprawczości.

Podsumowaniem warsztatów będzie gra karciana o nazwie ADAMA. Gra powstała specjalnie na rzecz tego projektu i daje wiele możliwości wykorzystania jej podczas różnych warsztatów, a także w bezpośredniej pracy z podopiecznymi. Instrukcja do gry oraz karty są załącznikiem w tym podręczniku metodycznym, ale można je również pobrać na stronie projektu. Gra jest ćwiczeniem, podczas którego możemy poznawać i rozwijać inne obszary wolontariuszy.



SESJA 2

Nadzieje i oczekiwania



Do podziału na grupy można zastosować różne metody np.: tradycyjne odliczanie, losowanie kolorowych kulek, karteczek. Samo przydzielenie do grupy może być formą ćwiczenia integracyjnego

Ćwiczenie 5 – gra AMADA

- A. Losowo dzielimy uczestników na grupy po pięć osób.
- B. Przydzielamy każdej grupie talię kart do gry AMADA z instrukcją.
- C. Wybieramy wersję gry i czytamy na głos instrukcję.
- D. Uczestnicy udzielają odpowiedzi na pytania i zadania znajdujące się na kartach.

Podsumowanie

Po zakończonym warsztacie powinniśmy uzyskać informację zwrotną, jakie korzyści z udziału w nim uzyskali jego uczestnicy.

Warto wykorzystać jedną z form zwaną: Walizka/Kosz

W tym celu przygotowujemy kartki A5 dla każdego uczestnika z wydrukowaną na jednej stronie walizką a na drugiej koszem.

Polecenia dla uczestnika: zapisz w walizce co zabierasz ze sobą, co Ci się podobało. W koszu umieść to, co Ci się nie podobało lub czego zabrakło.

Bibliografia

Borkowska S. (red)., Motywować skutecznie, - Warszawa: IPiSS, 2004

Reykowski J.; Motywacja, postawy prospołeczne a osobowość; PWN, Warszawa 1986

Steve Chandler i Scott Richardson; [przekł. Magdalena Bugajska]. - 100 sposobów motywowania innych, Warszawa: Wydawnictwa Studio Emka, 2011

<https://www.adultstraining-project.eu/results/#manual>



SESJA 3

Teoria i pojęcia kluczowe mentoringu



Co i dlaczego

Celem tego ćwiczenia jest przekazanie uczestnikom podstawowej wiedzy na temat mentoringu oraz zapoznanie ich z korzyściami płynącymi z mentoringu z każdą grupą podopiecznych..

Cele

1. Zapoznanie z kluczowymi pojęciami z zakresu mentoringu;
2. Rozwinięcie jasnego wyobrażenia na temat tego, kto jest mentorem, a kto podopiecznym i jaka jest między nimi relacja;
3. Podniesienie świadomości na temat cech wymaganych, aby być dobrym mentorem.

Spodziewane efekty

- Zrozumienie co to znaczy być mentorem;
- Nabycie wiedzy na temat cech i umiejętności mentora;
- Podniesienie świadomości na temat korzyści płynących z mentoringu dla mentorów i podopiecznych.

Kim są odbiorcy warsztatów?

Seniorzy / przyszli mentorzy

Czas

90-120 minut

Materiały

Długopisy, karteczki samoprzylepne, flipchart, pytania na flipcharcie lub na Mentimeter.

Mentor nie jest nauczycielem, trenerem ani opiekunem.

Mentor nie angażuje się w typową relację nauczyciel - uczeń.

Zatem, co to znaczy być mentorem i dlaczego ktoś powinien nim zostać?

Wstęp

Trener rozpoczyna warsztaty od powitania uczestników i rundy wprowadzającej. Wprowadzenie może być ułatwione przez ćwiczenie przełamujące lody, na które pomysły trener może znaleźć tutaj - [here](#) (w języku angielskim).

Aby wprowadzić temat mentoringu, trener prosi uczestników, aby usiedli w kręgu i przedstawili swoje spostrzeżenia na temat koncepcji mentoringu, odpowiadając na następujące pytania:

- 1) Kto może zostać mentorem?
- 2) Czym zajmuje się mentor?

Na te pytania można odpowiedzieć:

- A) za pomocą karteczek samoprzylepnych na flipcharcie lub
- B) cyfrowo, za pomocą narzędzia "[Mentimeter](#)".

W obu przypadkach, trener powinien przygotować pytania przed warsztatem. Jeśli chodzi o Mentimeter, podczas warsztatu trener będzie musiał udostępnić link do strony [www.menti.com] i kod do każdego pytania, tak by uczestnicy mieli do nich dostęp i mogli na nie odpowiedzieć.

Po odczytaniu każdej odpowiedzi na głos i wywołaniu wstępnej dyskusji, trener zawiesza na flipcharcie kilka znanych cytatów na temat mentoringu, aby stworzyć wspólną definicję.

Ćwiczenia

Ćwiczenie 1 – Definicja mentora

Prowadzący dzieli uczestników na pary i prosi, aby przedyskutowali między sobą i zanotowali na flipcharcie, jak rozumieją pojęcie mentora. Następnie przedstawiają swoje wyniki pozostałym uczestnikom do przedyskutowania w grupie.



SESJA 3

Teoria i pojęcia kluczowe mentoringu



Dla trenera:

A mentor has
a "shadow" role.
Invisible but
always present.

"Mentoring is a brain to
pick, an ear to listen
and a push in the right
direction."
(John C. Crosby)

Role Model: As a role model, the mentor is a living example of the values, ethics and practices of the organization. Most volunteers, in time, imitate their mentors. As the proverb states, "Imitation is the sincerest form of flattery." Teaching by example may be a mentor's most effective developmental tool. The volunteer will learn as he or she observes how the mentor handles situations or interacts with others. The mentor needs to be careful how they come across to the volunteer. The mentor needs to strive for high standards of professionalism, solid work ethics, and a positive attitude.

A mentor is "the
individual that helps
another person reach
his/her aspirations."
(Montreal CEGEP, 1988)

Tłumaczenie napisów na zdjęciach (dla trenera)

1. Mentor ma rolę „cienia”. Niewidzialny, ale zawsze obecny. [A mentor has a ...]
2. Mentoring to umysł, który wybiera, ucho, które słucha i pchnięcie, które wskazuje dobry kierunek. (John C. Crosby) [Mentoring is a brain ...]
3. Wzór do naśladowania: jako wzór do naśladowania mentor jest żywym przykładem wartości, etyki i działań organizacyjnych. Z czasem większość wolontariuszy naśladuje swoich mentorów. Jak mówi przysłowie „Naśladownictwo jest najszczerzą formą pochlebstwa”. Uczenie poprzez dawanie przykładu może być najbardziej skutecznym narzędziem rozwojowym mentora. Wolontariusz będzie się uczył obserwując w jaki sposób mentor radzi sobie z różnymi sytuacjami i wchodzi w relacje z innymi ludźmi. Mentor musi być ostrożny w swoim podejściu do wolontariusza. Mentor musi dążyć do najwyższych standardów zawodowych, rzetelnej etyki pracy i pozytywnego podejścia. [Role model ...]
4. Mentor to „osoba, która pomaga innym osiągnąć ich cele”. (Montreal, CEGEP- kolegium w Kanadzie, 1988) [A mentor is ...]

Mentor może być najlepiej opisany jako „zaufany doradca” - osoba empatyczna, która oferuje praktyczną pomoc i wskazówki swojemu podopiecznemu. Posiada wiedzę i doświadczenie w danym temacie, którą chętnie dzieli się z innymi rówieśnikami, którzy doświadczają



SESJA 3

Teoria i pojęcia kluczowe mentoringu



podobnych problemów. Jest zaangażowany w pomoc podopiecznym w przezwyciężeniu tych problemów i działa jako motywator, kiedy sprawy wydają się szczególnie trudne.

Mentorzy nie są nauczycielami ani trenerami, ponieważ nie angażują się w formalne procesy nauczania czy szkolenia swoich podopiecznych. Są raczej dobrymi, godnymi zaufania słuchaczami i oferują praktyczną pomoc w rozwiązywaniu problemów, z którymi boryka się ich podopieczny.

Dodatkowo, mentor może być wzorem do naśladowania dla podopiecznego, w tym sensie, że prowadzi go za pomocą przykładu i staje się źródłem inspiracji.



Tłumaczenie napisów na obrazku:

Pełen poświęcenia

Wzór do naśladowania

Moderator

Doradca

Motywowator

Słuchacz



SESJA 3

Teoria i pojęcia kluczowe mentoringu



Doradca

Należy pamiętać o jednej rzeczy:

„Mentoring to zaszczyt. Poza miłością, nie ma większego daru niż dar rozwoju.” (Marshall Goldsmith)

Ćwiczenie 2 – Definicja podopiecznego

Trener ponownie dzieli uczestników na pary i prosi ich o zapisanie na flipcharcie własnej definicji "podopiecznego". Wyniki są prezentowane przed grupą i rozpoczyna się dyskusja.

Dla prowadzącego:

Podopiecznym może być:

- osoba prowadzona lub wspomagana przez mentora (Cambridge Dictionary, n.d.)
- ktoś nowy i niedoświadczony w danym kontekście
- protegowany (Merriam-Webster, n.d.)
- osoba potrzebująca wzmocnienia.

Ogólnie rzecz biorąc, podopiecznym może być osoba w społeczności, młodsza lub z mniejszym doświadczeniem, która potrzebuje wsparcia i zakotwiczenia.

Ćwiczenie 3 – Cel mentoringu

Trener prosi każdego z uczestników o zapisanie 3 czynności wykonywanych przez mentora i przyklejenie ich na flipcharcie. Po wstępnej dyskusji w grupie, trener podaje następujące sugestie:

- pomoc podopiecznemu, który jest marginalizowany społecznie lub nowo przybyłemu w zintegrowaniu się ze społecznością
- pomoc osobie na nowym stanowisku
- umożliwienie podopiecznemu znalezienia własnej drogi w danej sytuacji
- bycie "deską rozdzielczą".
- zapewnienie podopiecznemu dostępu do odpowiedniej wiedzy, sytuacji lub sieci kontaktów
- oferowanie informacji
- oferowanie wglądu i osobistego doświadczenia

Ogólnym celem powinno być umożliwienie podopiecznemu rozwijania własnych kompetencji, zdolności i metodologii, które pozwolą mu na skuteczniejsze i bardziej odporne



SESJA 3

Teoria i pojęcia kluczowe mentoringu



radzenie sobie z kolejnymi przeszkodami, niezależnie od tego, czy mentor jest obecny, czy nie.

Ćwiczenie 4 – Korzyści płynące z mentoringu dla obu stron

Prowadzący dzieli uczestników na trzyosobowe grupy i prosi ich, aby zamknęli oczy i przez kilka minut zastanowili się nad korzyściami, jakie mogą odnieść z bycia mentorem. Po omówieniu ich w grupie i zapisaniu na karteczkach samoprzylepnych trener prosi ich o wejście w rolę podopiecznego i omówienie korzyści płynących z mentoringu dla każdej z grup docelowych AID.

Dla trenera:

Korzyści płynące z mentoringu dla mentora

- możliwość rozwoju osobistego i wyzwanie
- możliwość rozwoju zawodowego w oparciu o posiadane umiejętności i wiedzę
- wzrost poczucia własnej wartości i pewności siebie
- szansa na rozwijanie umiejętności nawiązywania relacji interpersonalnych i aktywnego słuchania
- satysfakcję z pomagania ludziom w pomyślnej integracji ze społecznością, w której żyją
- możliwość zwiększenia perspektyw zawodowych
- sposób na uzyskanie dostępu do możliwości szkoleniowych
- sposób na zrozumienie wyzwań, przed którymi stoją inni
- sposób na wprowadzenie zmian w czyimś życiu.

Ogólne korzyści z mentoringu dla podopiecznego

- zwiększona pewność siebie
- uświadomienie sobie i rozwijanie swojego potencjału
- posiadanie niezależnego "słuchacza" lub "deski ratunkowej", który rozumie ich potrzeby i może zapewnić im wsparcie emocjonalne
- mieć możliwość przejęcia większej kontroli nad własnym życiem
- opracowanie strategii pokonywania niepowodzeń i przeszkód
- pomoc w realizacji kroków w kierunku ich celów
- pomoc w lepszym poruszaniu się w nowym społeczeństwie, w którym przyszło im żyć
- zwiększenie szans na zatrudnienie, zwłaszcza w przypadku migrantów i uchodźców
- dostęp do większej ilości informacji i sieci kontaktów mentora
- szansa na autorefleksję i rozwój osobisty z wykorzystaniem narzędzi uczenia się dorosłych

Ćwiczenie 5- Cechy wspianalego mentora



SESJA 3

Teoria i pojęcia kluczowe mentoringu



Trener otwiera dyskusję na plenum na temat cech, które sprawiają, że ktoś staje się skutecznym i doskonałym mentorem. Po tym, jak trener podzieli się swoją opinią z resztą grupy, uczestnicy są proszeni o użycie maksymalnie 3 słów, aby to opisać.

Dla trenera:



(Murphy, 2019)



SESJA 3

Teoria i pojęcia kluczowe mentoringu



Tłumaczenie napisów na obrazku dla trenera

10 cech doskonałego mentora

Każda osoba na świecie, która odniosła sukces, bez względu na to czy jest to przedsiębiorca, lekkoatleta czy muzyk, miała swojego mentora, który pomógł jej odkryć swój potencjał. Oto sposób w jaki możesz określić czy masz doskonałego mentora czy nie.

Doskonały mentor:

- 1. DAJE CI WYZWANIA: doskonały mentor naciska Cię, by stać się lepszym i nigdy nie pozwala Ci osiąść na laurach.*
- 2. JEST DOŚWIADCZONY: Twój mentor powinien mieć mnóstwo adekwatnego doświadczenia i wiedzy, z których możesz czerpać.*
- 3. JEST TAM, GDZIE TY CHCESZ BYĆ: wybierz mentora, który podziela Twoją wizję sukcesu.*
- 4. WSPIERA CIĘ: doskonały mentor pomoże Ci się podnieść, gdy się potkniesz i upadniesz.*
- 5. JEST DOSKONAŁYM SŁUCHACZEM: Twój mentor powinien z chęcią wysłuchać opinii innych, która może być inna niż jej/jego własna.*
- 6. JEST ZAANGAŻOWANY W TWOJE ODNIESIENIE SUKCESU: Twój mentor będzie szczęśliwy, kiedy osiągniesz sukces nawet jeżeli będzie większy niż jego/jej własny.*
- 7. PROWADZI CIĘ KU ODPOWIEDZI: mentor nigdy nie powinien dawać Ci gotowej odpowiedzi, ale powinien dawać Ci narzędzia do uzyskania takowej.*

Podsumowanie

Aby uzyskać informacje zwrotne od uczestników na temat treści warsztatu, a także ocenić zdobytą wiedzę, trener może poprosić grupę o zastanowienie się i udzielenie odpowiedzi na następujące pytania:

1. Co poszło dobrze?
2. Co można by poprawić?
3. Co poszło nie tak?
4. Co było szczególnie wciągające, co poleciłbyś zachować?
5. Na co nie zwrócono wystarczającej uwagi? Czego jeszcze chciałbyś się nauczyć?



SESJA 3

Teoria i pojęcia kluczowe mentoringu



Bibliografia

Cambridge Dictionary. (n.d.). Mentee. In *Cambridge.org dictionary*. Retrieved from <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/mentee> [26/01/2021].

Knox, G. (n.d.). 40 Icebreakers for Small Groups. *Insight UK*. Retrieved from https://insight.typepad.co.uk/40_icebreakers_for_small_groups.pdf [19/03/2021].

Mentimeter (n.d.). Join a presentation. In *Menti.com*. Retrieved from <https://www.menti.com/> [30/01/2021].

Merriam-Webster. (n.d.). Mentee. In *Merriam-Webster.com dictionary*. Retrieved from <https://www.merriam-webster.com/dictionary/mentee> [26/01/2021].

Murphy K.E. (2017). 10 Qualities of a Great Mentor [Infographic]. *Market Me too*. Retrieved from <https://marketmetoo.blog/2017/05/14/why-everyone-needs-a-coach-or-mentor/> [09/04/2021].



SESJA 4

Usprawnianie procesu współpracy



Co i dlaczego

Celem tych działań jest ocena mocnych i słabych stron mentorów oraz ich preferencji, aby jak najlepiej dopasować ich do podopiecznych, jednocześnie opisując podstawy współpracy.

Cele

1. Zilustrowanie, w jaki sposób dopasowanie mentora ma znaczenie.
2. Opisanie procesu oceny i stosowanych kryteriów.
3. Jakościowa ocena cech wszystkich potencjalnych mentorów za pomocą ukierunkowanego kwestionariusza.
4. Umożliwienie nawiązania trwałej relacji mentor-podopieczny.

Spodziewane efekty

- Zrozumienie, dlaczego cechy mentora muszą być dopasowane do specyfiki podopiecznego.
- Zrozumienie, które kryteria są oceniane i w jakim celu.
- Wzmocnienie pozycji mentora, aby pomóc swojemu potencjalnemu podopiecznemu poprzez zrozumienie własnych celów, możliwości i ograniczeń.

Kim są odbiorcy warsztatów?

Seniorzy / przyszli mentorzy

Czas

120 minutes

Materiały

Prezentacja, Długopisy,
Karteczki samoprzylepne,
Flipchart

Zadaniem mentora jest dostarczanie wiedzy i wskazówek podopiecznemu, a w kontekście projektu AID służą oni jako wzór do naśladowania i wsparcie dla różnych grup osób marginalizowanych. Oczekuje się, że będą ułatwiać rozwój swoich podopiecznych.

Sukces jest uzależniony od rozwoju silnej relacji między mentorem a podopiecznym. Współpraca między mentorem a podopiecznym musi zatem opierać się na wzajemnym szacunku, jasności celu i rozwoju osobistej więzi. Mentor musi wykazać się poczuciem altruizmu, być aktywnym słuchaczem i mieć wspólne wartości ze swoim podopiecznym.

Skuteczne dopasowanie jest jedną z najtrudniejszych części mentoringu. Niektóre organizacje bardzo dokładnie dobierają mentorów i podopiecznych przed rozpoczęciem procesu, aby jak najlepiej ich dopasować, inne pozwalają mentorowi i podopiecznemu "wybrać" siebie i rozpocząć proces mentoringu. Inne prowadzą profile mentorów i podopiecznych, a podopieczny może spotkać się z kilkoma potencjalnymi mentorami, zanim zdecyduje się na tego, z którym chce współpracować.

Faktem jest, że nie ma "złotej zasady", którą można by zastosować uniwersalnie do wszystkich sytuacji i która przyniosłaby powtarzalne rezultaty.

Wstęp

Trener rozpoczyna warsztaty od powitania uczestników i przedstawienia się, a także przedstawienia celów zajęć, które będą miały miejsce. Cele te można zapisać na flipcharcie, by stanowiły wizualną wskazówkę do dalszej rozmowy.

Następnie należy poprosić uczestników o przedstawienie się, podając swoje imię i nazwisko oraz czego spodziewają się nauczyć podczas tej sesji warsztatów. W ten sposób efekty uczenia się mogą zostać określone w sposób organiczny i interaktywny. Następnie mentor może podsumować rzeczywiste efekty uczenia się, zapisując je ponownie na flipcharcie.



SESJA 4

Usprawnianie procesu współpracy



Te dwa slajdy mogą być przygotowane wcześniej, jako prezentacja. W tym celu sugerujemy kierowanie się zasadą KISS (Keep It Short and Simple – Krótko i Treściwie).

Punkty do rozważenia przy stosowaniu zasady KISS:

1. Krótkie i zwięzłe wypunktowania.
2. Duże i proste czcionki są łatwiejsze do czytania.
3. Wybór kolorów ma znaczenie...

Ćwiczenia

Ćwiczenie 1 – Zrozumienie znaczenia dopasowania we współpracy.

Przyszli mentorzy są dzieleni na małe grupy i mają za zadanie ocenić potencjalne ograniczenia / trudności, które ich zdaniem napotkają w swoich przyszłych działaniach mentoringowych. W związku z tym trener może przedstawić grupom hipotetyczny profil podopiecznego. Propozycja jest podana poniżej.

Grupy dyskutują nad swoimi opiniami, a trener odnotowuje każdy unikalny wpis. Po prezentacji następuje dyskusja.

Dla trenera:

Szablon profilu podopiecznego:

Imię	Fatima
Wiek	19
Narodowość	syryjska
Pochodzenie etniczne	arabskie
Wyznanie	islam
Rodzina	Rodzice – zmarli Rodzeństwo – zmarło Dzieci – 1 syn (adoptowany)
Tło	• Uchodźca wojenny z Syrii . • Chce uzyskać azyl. • Mieszka w obozie dla uchodźców od dwóch lat.

Lista wyzwań, które mogą pojawić się w relacji mentor-podopieczny:

- ocena pochodzenia podopiecznego.
- identyfikacja motywacji podopiecznego.
- radzenie sobie z brakiem doświadczenia i błędnymi przekonaniem podopiecznego.
- ustalenie rozsądnych celów dla relacji mentor-podopieczny.
- budowanie pewności siebie podopiecznego.
- wspieranie niezależności podopiecznego.
- wyznaczanie granic dla relacji mentorskiej.



SESJA 4

Usprawnianie procesu współpracy



- udzielanie adekwatnej i właściwej informacji zwrotnej (pozytywnej/negatywnej).
- znalezienie równowagi pomiędzy życiem osobistym a relacją z mentorem.
- utrzymanie tempa i aktywnego zaangażowania.
- zachowanie cierpliwości i gotowości do pomocy podopiecznemu.

Ćwiczenie 2 – Samoocena cech każdego mentora.

W nawiązaniu prawdziwie produktywnej relacji mentor-podopieczny ważne jest, aby właściwie określić cele i oczekiwania obu stron. W swojej istocie, relacja mentoringu jest relacją współpracy i koordynacji.

W tym ćwiczeniu potencjalni mentorzy są proszeni o wypełnienie kwestionariusza, aby rozwinąć swój własny profil i przeformułować swoje oczekiwania. Poniżej znajdują się zestawy pytań, które można zaadaptować do proponowanego kwestionariusza. Mogą one również posłużyć jako tematy do wstępnej dyskusji pomiędzy mentorem a podopiecznym.

Trener zbiera i archiwizuje kwestionariusze.

Propozycja kwestionariusza:

- Kontekst osobowy:
 - Proszę krótko opisać kluczowe momenty w Pani/Pana życiu (historia, kariera, doświadczenia, podstawowe wartości, osobiste motto ...)
 - Proszę wymienić kilka rzeczy, w których jest Pani/Pan dobra/y.
 - Proszę wymienić czynność, którą chciałaby Pani/chciałby Pan wykonywać częściej lub coś, czego chciałaby Pani/chciałby Pan się nauczyć.
 - Jakie są Pana/Pani główne zainteresowania / hobby?
- Oczekiwania / Cele:
 - Jaka jest Pani/Pana motywacja żeby zostać mentorem?
 - Jakie korzyści z mentoringu uważa Pan/Pani za najważniejsze?
 - Czy ma Pani/Pan wcześniejsze doświadczenie w prowadzeniu mentoringu? Jeśli tak, proszę je opisać.
 - Czy ma Pani/Pan wcześniejsze doświadczenie w pracy z:
 - Seniorami
 - Osobami z niepełnosprawnością intelektualną
 - Młodzieżą z rodzin dysfunkcyjnych
 - Migrantami
 - Uchodźcami
 - Czego oczekuje Pani/Pan od swojego podopiecznego?
- Cechy osobowe i umiejętności:
 - Ile czasu może Pani /Pan poświęcić na mentoring w ciągu miesiąca?
 - Czy jest Pani/Pan kimś, kto zazwyczaj jest zaangażowany?



SESJA 4

Usprawnianie procesu współpracy



- Jakie są Pana/Pani mocne strony, które sprawią, że będzie Pan/Pani dobrym mentorem?
- Jakie wyzwania najprawdopodobniej zmniejszyłyby Pani/Pana możliwości w zakresie mentoringu?
- Jakimi językami Pani/Pan mówi? W jakim stopniu?
- Jakie jest Pani/Pana podejście do rozwiązywania problemów?
- Jakim procesem kieruje się Pani/Pan przy podejmowaniu decyzji?
- Jak Pani/Pan reaguje, gdy sprawy nie spełniają Pani/Pana oczekiwań?
- Jakie jest Pani/Pana podejście do osób o innym sposobie myślenia?
- Jaki jest Pani/Pana preferowany sposób uczenia się nowych rzeczy?
- Jak reaguje Pani/Pan w sytuacjach konfliktowych?
- Czy uważa Pani/Pan siebie za kogoś, kto zwraca uwagę na przyjaciela w potrzebie, nawet jeśli nie mówi tego wprost?
 - Czy pomogłaby Pani/pomógłby Pan przyjacielowi, który potrzebuje pomocy, ale Panią/Pana o nią nie poprosił? W jaki sposób?
- Jak bardzo jest Pani/Pan rozmowna/y?
- Czy jest Pani/Pan dobrym słuchaczem?
- Czy woli Pani/Pan przebywać w dużych czy małych grupach ludzi?
- Czy jest Pani/Pan introwertykiem czy ekstrawertykiem?
- Jakiego rodzaju wsparcia będzie Pani/Pan potrzebował/a od organizacji, z którymi będzie Pani/Pan zaangażowana/y w działania mentorskie?

Ćwiczenie 3 – Ochrona relacji mentorskiej.

Przyszli mentorzy zostają podzieleni na pary i poproszeni o zastanowienie się nad zachowaniami i nawykami, które zapewnią, że relacja mentor-podopieczny pozostanie zdrowa, a także nad zachowaniami, które mogą mieć na nią negatywny wpływ. Uczestnicy wykonują notatki na kartkach. Trener śledzi wyrażone opinie i zapisuje je na flipcharcie. Następnie odbywa się debata, podczas której przyszli mentorzy dochodzą do konsensusu w sprawie "co robić" i "czego nie robić", tworząc podstawy dla swojego kodeksu właściwego postępowania.

Dla trenera:

Ważne jest, aby zrozumieć, że mentor ma duży wpływ na podopiecznego, co prowadzi do nierównego podziału władzy w relacji mentorskiej. Dlatego najważniejsze jest stworzenie bezpiecznego i pozytywnego środowiska, w którym zarówno mentor, jak i podopieczny mogą czuć się komfortowo, nie obawiając się nadużyć, bez względu na wiek, zdolności, płeć, pochodzenie etniczne, religię, orientację seksualną, stan cywilny i/lub rolę płci. Mentor ma obowiązek dbać o swojego podopiecznego.

Ochrona jest wspólną odpowiedzialnością wszystkich zaangażowanych stron i opiera się na podstawach praw człowieka, zdrowego rozsądku i życzliwości. Poniżej znajduje się



SESJA 4

Usprawnianie procesu współpracy



przykładowa lista zawierająca niektóre z podstawowych zaleceń -"co robić" i "czego nie robić" w relacji mentorskiej, z perspektywy mentora.

- **CO ROBIĆ**

- Utrzymuj najlepszy interes podopiecznego jako najwyższy priorytet.
- Zaangażuj się w program, nawet jeśli udział w nim jest dobrowolny.
- Wykorzystaj swoje osobiste doświadczenie i wiedzę, aby zaspokoić potrzeby podopiecznego, jednocześnie sugerując dodatkowe odniesienia lub zasoby dotyczące aspektów, w których nie jesteś biegły.
- Miej świadomość, że interakcja werbalna z podopiecznym może zostać źle zinterpretowana jako obraźliwa lub jako molestowanie. Starannie rozważ swoje słowa i używaj taktu, kiedy poruszasz trudne tematy lub traumatyczne przeżycia.
- Zgłaszaj wszelkie nieakceptowalne zachowania osobom odpowiedzialnym w organizacji, z którą będziesz związany.
- Zachowaj poufność przez cały czas trwania programu i po jego zakończeniu.
- Szanuj czas swojego podopiecznego. Jeśli się spóźnisz, powinieneś powiadomić o tym jak najwcześniej.
- Zachowaj spokój bez względu na okoliczności.
- Zachowaj profesjonalną postawę wobec swojego podopiecznego, z jasno określonymi granicami.
- Prowadź dokumentację spotkań z podopiecznym. Rób notatki dotyczące omawianych tematów, pojawiających się problemów, uzgodnionych działań, jak również daty i godziny następnego spotkania.

- **CZEGO NIE ROBIĆ**

- Nie inicjuj kontaktu fizycznego ze swoim podopiecznym, chyba że podczas określonych zajęć (sport, drama, zajęcia na świeżym powietrzu, interwencja fizyczna, pomoc medyczna lub pierwsza pomoc).
- Nie pozwalaj na kontakt fizyczny ze strony swojego podopiecznego. Jeśli tak się stanie, musisz to natychmiast zgłosić.
- Nie angażuj się w romantyczną relację ze swoim podopiecznym.
- Nie akceptuj przemocy fizycznej lub słownej ze strony swojego podopiecznego. Nie reaguj sam, ale natychmiast zgłoś ten incydent.
- Nie wykorzystuj swojej pozycji jako mentora w celu uzyskania dostępu do informacji dotyczących podopiecznego dla własnej korzyści lub korzyści strony trzeciej.
- Nie obiecuj, że zachowasz wszelkie tajemnice, zwłaszcza w odniesieniu do osób, które padły ofiarą nadużyć.



SESJA 4

Usprawnianie procesu współpracy



- Nie udzielaj podopiecznemu porad prawnych lub medycznych. Zawsze kieruj swojego podopiecznego, aby szukał wykwalifikowanej pomocy.

Ćwiczenie 4 – Doświadczenie poprzez odgrywanie ról.

Na zakończenie, przyszli mentorzy są łączeni w nowe pary "mentorów" i "podopiecznych". Następnie proszeni są o odgrywanie ról, jakich nauczyli się podczas tych zajęć. Obejmuje to zachowanie kodeksu postępowania opracowanego w ćwiczeniu 3.

Dla trenera:

Obserwuj interakcje i udzielaj informacji zwrotnych. Możesz również poprosić dwóch ochotników o wcielenie się w role mentora i podopiecznego, a następnie poprosić grupę o wyrażenie opinii na koniec przedstawienia. Jeśli czas na to pozwoli, można powtórzyć to ćwiczenie kilka razy.

Podsumowanie

Po warsztacie powinniśmy otrzymać informację zwrotną o tym, jak uczestnicy skorzystali z warsztatu. Najmłodszy uczestnik czyta pierwszy z początków zdań, a osoba po jego prawej stronie kończy zdanie. Następnie ta osoba czyta następny początek zdania, a kolejna osoba kończy. I tak dalej, aż wszyscy udzielą odpowiedzi.

- 1) Najbardziej podobało mi się...
- 2) Poprawił(a)bym...
- 3) Będę pamiętał(a) ... przez długi czas
- 4) Gdybym mogła/mógł coś zmienić, to byłoby to...
- 5) Zaskoczyło mnie, że...
- 6) Chciałbym/chciałabym...



SESJA 5

Tworzenie mapy zasobów wiedzy i umiejętności



Co i dlaczego

Sesja ma na celu poznanie mocnych stron i umiejętności uczestników. Jeśli uczestnicy opowiedzą trochę o sobie, może im to pomóc w rozpoznaniu i omówieniu swoich umiejętności z innymi uczestnikami, a także w przygotowaniu się do pełniejszego zaangażowania.

Cele

Określenie umiejętności, które wolontariusze mogą zaoferować (np. samoświadomość, empatia, motywacja, otwarte myślenie, inteligencja emocjonalna), a także sposobów ich wykorzystania

Kim są odbiorcy warsztatów?

Seniorzy / przyszli mentorzy

Czas

1,5 godziny

Materiały

kwestionariusz samooceny

formularz oceny

scenariusze- odgrywanie ról

Relacja pomiędzy mentorem a podopiecznym może wydawać się "naturalnym" połączeniem, dlatego też programy czasami pomijają znaczenie szkoleń. Ale jak każdy, kto wchodzi w nową rolę, mentorzy będą mieli większe szanse na sukces, jeśli wezmą udział w przydatnych sesjach szkoleniowych. Przed rozpoczęciem opracowania planów szkoleniowych należy zadać sobie następujące pytania:

Jakie informacje muszą zdobyć mentorzy?

Jakie umiejętności potrzebują doskonalić?

Wstęp

Skuteczny mentoring wymaga więcej niż zdrowego rozsądku. Badania wskazują, że mentorzy i podopieczni, którzy rozwijają i zarządzają udanymi partnerstwami mentorskimi, wykazują szereg konkretnych, możliwych do zidentyfikowania umiejętności, które umożliwiają uczenie się i zmianę.

Linda Phillips-Jones (1977) przebadła setki partnerstw mentor-podopieczny i odkryła, że skuteczni mentorzy i podopieczni używają specyficznych procesów i umiejętności w trakcie swoich relacji. Umiejętności i procesów można się nauczyć, a relacje mogą być lepsze - bardziej przyjemne, produktywne, a nawet efektywne czasowo - jako rezultat.

Mentor jest zdefiniowany w Słowniku Oksfordzkim jako "doświadczony i zaufany doradca". Ten opis odzwierciedla to, jak chcielibyśmy, aby mentorzy pracowali ze swoimi podopiecznymi. Szkolenie opiera się na: samoświadomości (umiejętność i doświadczenie), chęci pomagania innym w rozwoju pomysłowości (różne sposoby pracy i otwartość na nowe sposoby robienia rzeczy) i empatii (umiejętność wczuwania się w sytuację innych).

Korzyści dla uczestników to:

- wyzwania i stymulacja
- uczenie się i rozwój osobisty w trakcie procesu
- motywacja wynikająca z samorozwoju i odpowiedzialności



SESJA 5

Tworzenie mapy zasobów wiedzy i umiejętności



Każdy mentor potrzebuje podstawowych umiejętności mentorskich, aby lepiej zarządzać relacją z podopiecznym:

1. **Aktywne słuchanie:** aktywne słuchanie jest najbardziej podstawową umiejętnością w mentoringu.
2. **Budowanie zaufania:** zaufanie rozwija się z czasem - jeśli mentorzy i podopieczni zaobserwują pewne właściwe zachowania ze swej strony.
3. **Zachęcanie:** obejmuje wyrażanie uznania i szczerych, pozytywnych, werbalnych informacji zwrotnych.
4. **Identyfikacja celów i obecnej rzeczywistości:** ułatwia to jasna rozmowa ze swoimi podopiecznymi o ich wizjach, marzeniach i celach zawodowych/życiowych.

Oprócz podstawowych umiejętności interpersonalnych, mentorzy wykorzystują kilka specyficznych kompetencji, starając się pomóc podopiecznym w rozwoju:

1. **Instruowanie/rozwijanie zdolności:** umiejętności są szczególnie ważne w mentoringu formalnym.
2. **Inspirowanie:** poprzez dawanie przykładu i pomaganie podopiecznym w doświadczaniu inspirujących ludzi i sytuacji, można pomóc im w podążaniu ścieżkami, które ekscytują i motywują - nawet poza ich pierwotnymi marzeniami.
3. **Udzielanie korygujących informacji zwrotnych:** oprócz częstego i szczerego udzielania pozytywnych informacji zwrotnych, skuteczni mentorzy powinni być również chętni i zdatni do udzielania podopiecznym korygujących informacji zwrotnych.
4. **Zarządzanie ryzykiem:** kolejną cechą wyróżniającą skutecznych mentorów jest ich gotowość i zdolność do ochrony swoich podopiecznych przed katastrofami.
5. **Otwieranie drzwi:** oznacza to otwieranie właściwych drzwi, które pozwalają im spotkać się z ludźmi i zademonstrować różnym grupom odbiorców.

Ćwiczenia

Prosimy uczestników o zapisanie dwóch lub trzech rzeczy, których nauczyli się podczas tej sesji, a które będą mogli wykorzystać na początku swojej relacji mentorskiej. Następnie prosimy kilku ochotników o podzielenie się jedną z tych rzeczy.

Ćwiczenie 1 – Umiejętności mentora

Cele: określenie cech skutecznych mentorów

Prosimy uczestników o wypełnienie kwestionariusza samooceny (patrz przykład poniżej).

Pozwalamy uczestnikom porozmawiać o ich nadziejach i obawach związanych z ich rolą. Na przykład: które z cech, które podziwiali u swoich mentorów również posiadają? Nad



SESJA 5

Tworzenie mapy zasobów wiedzy i umiejętności



rozwinięciem których muszą jeszcze popracować? Jakiej mają inne obawy związane z przyszłą rolą?

MOJE UMIEJĘTNOŚCI MENTORSKIE

Wskazówki: Oceń swój potencjał do bycia skutecznym mentorem i podopiecznym, oceniając siebie pod kątem następujących umiejętności mentorskich. Dla każdej umiejętności zakresz właściwą cyfrę.

Umiejętność mentora		Ocena umiejętności				
Część I. Ogólne umiejętności kluczowe		Doskonale	Bardzo dobrze	Wystarczająco	Słabo	
1	Aktywne słuchanie	5	3	1	0	
2	Budowanie zaufania	5	3	1	0	
3	Zachęcanie	5	3	1	0	
4	Identyfikacja celów i bieżącej rzeczywistości	5	3	1	0	
		Suma ocen ogólnych umiejętności kluczowych				

16-20 Doskonale umiejętności kluczowe; mógłbyś uczyć innych; skoncentruj wysiłki na doskonaleniu swojego stylu.

11-15 Bardzo dobre umiejętności; kontynuuj szlifowanie tych umiejętności, które sprawiają, że będziesz jeszcze bardziej efektywny i pożądanym jako mentor.

6-10 Wystarczające umiejętności kluczowe; pracuj nad mniej rozwiniętymi umiejętnościami, aby mieć lepsze relacje.

5 lub mniej Przyda Ci się szkolenie w zakresie kluczowych umiejętności mentorów; weź udział w takim szkoleniu i obserwuj innych, którzy mają duże umiejętności.



SESJA 5

Tworzenie mapy zasobów wiedzy i umiejętności



Część II. Umiejętności specyficzne dla mentora		Ocena umiejętności				
1	Instruowanie/rozwijanie zdolności	5	3	1	0	
2	Inspirowanie	5	3	1	0	
3	Udzielanie korygującej informacji zwrotnej	5	3	1	0	
4	Zarządzanie ryzykiem	5	3	1	0	
5	“Otwieranie drzwi”	5	3	1	0	
		Suma ocen umiejętności specyficznych dla mentora				

20-25 Doskonale umiejętności mentorskie; potrafisz prowadzić innych; skoncentruj się na doskonaleniu swojego stylu pracy z poszczególnymi podopiecznymi.

15-19 Bardzo dobre umiejętności; kontynuuj szlifowanie tych umiejętności, które sprawiają, że będziesz jeszcze bardziej efektywny i pożądanym jako mentor.

10-14 Odpowiednie umiejętności mentorskie; popracuj nad swoimi mniej rozwiniętymi umiejętnościami, aby pozyskać silnych podopiecznych i mieć z nimi lepsze relacje.

9 lub mniej Skorzystaj z treningu i praktyki w zakresie umiejętności mentorskich; przejdź szkolenie lub trening, obserwuj innych, którzy mają duże umiejętności.

Ćwiczenie 2 – Odgrywanie gier komunikacyjnych

Cele: Ćwiczenie stosowania umiejętności "aktywnego słuchania" poprzez udział w odgrywaniu ról.

1. Dzielimy uczestników na pary. Sugerujemy parom, aby wykorzystały swój scenariusz jako podstawę do odegrania dwóch ról w rozmowie pomiędzy mentorem a podopiecznym. Ta sama osoba powinna odgrywać rolę „mentora” i ta sama osoba rolę „podopiecznego” w obu odgrywanych scenkach. W pierwszej roli, „mentor” powinien wykazać się słabym słuchaniem i niskimi umiejętnościami komunikacyjnymi. W drugiej roli, „mentor” powinien wykazać się skutecznym słuchaniem i wysokimi umiejętnościami komunikacyjnymi. Następnie uczestnicy powinni zamienić się rolami i powtórzyć odgrywanie ról. Przypomnamy uczestnikom, że istnieje wiele pozytywnych (jak również wiele negatywnych) sposobów reagowania na sytuację. Za każdym razem po wysłuchaniu odgrywanej roli można zadać parze



SESJA 5



Tworzenie mapy zasobów wiedzy i umiejętności

kilka pytań, które pomogą im zastanowić się nad tym doświadczeniem. Na przykład, w przypadku „złego” odgrywania ról, można zapytać podopiecznego, jak czuł się dzięki słowom lub działaniom mentora. W przypadku „dobrego” odgrywania ról, można zapytać podopiecznego, co powiedział lub zrobił „mentor”, co sprawiło, iż poczuł, że można mu zaufać.

2. Zbieramy z powrotem całą grupę. Prosimy pary, aby na ochotnika przedstawiły swoje dwie role. Po każdej z odgrywanych scenek, poprosimy pozostałych uczestników o informację zwrotną na temat tego, co mentor powiedział i zrobił, aby zablokować lub ułatwić rozmowę, która zbudowałaby zaufanie i pomogła podopiecznemu poczuć się komfortowo w otwartej rozmowie. Zachęcamy również pary do rozmowy o tym, jak czuli się w tym doświadczeniu i czego mogą być bardziej świadomi teraz, kiedy już odegrali role.

PRZYKŁADOWE SCENKI DO ODGRYWANIA RÓL

Scenariusze te mają dać uczestnikom możliwość zbadania różnych sposobów reagowania na swoich podopiecznych, z wykorzystaniem umiejętności komunikacyjnych, które poznali podczas tego warsztatu szkoleniowego.

- 1) Spotykacie się od ponad dwóch miesięcy, a ona nigdy nie wyraziła swojej opinii na temat tego, jak powinniście spędzać razem czas. Zawsze to ty proponujesz zajęcia. Kiedy proponujesz jedno, ona zawsze mówi: „To będzie w porządku”. Kiedy proponujesz więcej niż jedno i prosisz ją, żeby wybrała, mówi: „Nieważne, które”. Kiedy prosisz ją, aby zasugerowała, co chciałaby zrobić, mówi: „Wszystko będzie miłe”. Wiesz, że to ważne, aby uczestniczyła w podejmowaniu decyzji; na dzisiejszym spotkaniu postanowiliście spróbować poradzić sobie z tą sytuacją.
- 2) Przez pierwsze dwa miesiące waszej relacji, wszystko wydawało się układać dobrze. Ale potem on nie pojawił się na dwóch ostatnich spotkaniach. Zadzwońeś/-aś ponownie i umówiłeś/-aś się na kolejne spotkanie, tym razem umawiając się, że przyjedziesz po niego swoim samochodem. On jest w domu kiedy przyjeżdżasz i uśmiecha się szeroko, kiedy cię widzi. Ale jesteś zdenerwowany/-a z powodu opuszczonych spotkań i czujesz, że musisz porozmawiać o tych sytuacjach.

Podsumowanie

Prosimy uczestników o zastanowienie się przez chwilę nad wieloma drobnymi sytuacjami, w których mogliby „przyłapać” swoich podopiecznych „na robieniu czegoś dobrze” („Catch people in the act of doing something right.” – Ken Blanchard, The One-Minute Manager). Następnie prosimy ochotników o podanie kilku przykładów. Podkreślamy ważną rolę, jaką



SESJA 5

Tworzenie mapy zasobów wiedzy i umiejętności



mentorzy odgrywają w zapewnianiu wsparcia i budowaniu poczucia własnej wartości i pewności siebie swoich podopiecznych.

Rozdajemy formularz oceny i prosimy wszystkich o wypełnienie go i oddanie go trenerowi przed wyjściem:

1. Co było najbardziej przydatne w tym warsztacie?
2. Co można uznać za najmniej przydatne?
3. W jaki inny sposób moglibyśmy ulepszyć tę sesję?

Bibliografia

Cannata, A. (Ed.). (2006). Ongoing training for mentors: 12 interactive sessions for U.S. Department of Education mentoring programmes. Folsom, CA: Mentoring Resource Center. Available online at: http://www.edmentoring.org/pubs/ongoing_training.pdf

Cannata, A. & Garringer, M. (with Taylor, J., & Aravallo, E.). (2006). Preparing participants for mentoring: The U.S. Department of Education mentoring program's guide to initial training of volunteers, youth, and parents. Folsom, CA: Mentoring Resource Center. Available online at: <http://www.edmentoring.org/pubs/training.pdf>

Lucovy, L. (2007) Training new mentors, Effective Strategies for Providing Quality Youth Mentoring in Schools and Communities, National Mentoring Center

Phillips-Jones, L. (2003). 75 THINGS TO DO WITH YOUR MENTEES: Practical and Effective Development Ideas You can Try. CCC/The Mentoring Group, 13560 Mesa Drive, Grass Valley, CA 95949

Phillips-Jones, L. (2003) The Mentor's Guide: How to Be the Kind of Mentor You Once Had—Or Wish You'd Had. CCC/The Mentoring Group, 13560 Mesa Drive, Grass Valley, CA 95949, 530.268.1146

Mentoring Guidelines. Human Resources, Organisational Development Training and Diversity



SESJA 6

Plan awaryjny



Co i dlaczego

Opracowanie "planu B", aby poradzić sobie z wyzwaniami związanymi z planem mentorskim

Cele

Umiejętność mentoringu w działaniu: jak być w efektywnej relacji mentorskiej

Kim są odbiorcy warsztatów?

Seniorzy / przyszli mentorzy

Czas

1,5 godziny

Materiały

Zdjęcia z różnymi grupami ludzi i kultur

Według projektu, celem stworzenia programu szkoleniowego dla mentorów jest zbudowanie efektywnego programu szkoleniowego dla wolontariuszy, który pomoże wolontariuszom-seniorom wzmocnić ich wiedzę i umiejętności. Idealnie byłoby, gdyby byli oni zaangażowani w to, aby zostać przeszkolonym i zaangażowani w przekazywanie informacji zwrotnych na temat opracowanych narzędzi, dzieląc się swoimi doświadczeniami w działaniach wolontariackich.

W praktyce, co byś zrobił, gdyby mimo wszelkich starań, uczestnicy pozostali powściągliwi, niechętnie zabierający głos, lub wręcz przeciwnie, znajdą się w grupie dominujący członkowie, którzy nie chcą słuchać? Co powinieneś zrobić, by zwiększyć udział wolontariuszy we wszystkich działaniach programu?

Taki scenariusz może wydawać się mało prawdopodobny, ale nieoczekiwane wydarzenia i reakcje są niemal gwarantowane podczas zajęć grupowych, np. nikt lub tylko kilku uczestników nie pojawia się na sali lub grupa nie chce rozmawiać. Sesja ta stanowi „Plan B” wykorzystywany przez mentorów do radzenia sobie z wyzwaniami związanymi z zajęciami grupowymi, próbując je rozwiązać i wspierać klimat współpracy, wywierając pozytywny wpływ na grupę uczestników.

Pojawia się więc pytanie: jak można wykorzystać te spostrzeżenia, aby przewidzieć trudne sytuacje i być na nie gotowym?

Wstęp

Prosimy uczestników o zidentyfikowanie nieoczekiwanych wydarzeń i reakcji podczas zajęć grupowych dla podopiecznych.

Wyjaśniamy, jak radzić sobie z wyzwaniami związanymi z zajęciami grupowymi, np. kiedy grupa nie chce rozmawiać lub jeden uczestnik dominuje w dyskusji grupowej. Mentor może wykorzystać niektóre ćwiczenia, jeśli grupa milczy, nie rozumie się nawzajem lub komunikuje się negatywnie, nie rozumiejąc, co ma robić, źle interpretując to, o czym się mówi lub nie potrafiąc dobrze współpracować.



SESJA 6

Plan awaryjny



Aby pomóc w rozwiązaniu problemów związanych ze słabą komunikacją, mentor może przerwać rozmowę, zachęcając grupę do zastanowienia się nad tym, jak mogą poprawić swoje umiejętności komunikacyjne. Jeśli grupa pozostaje milcząca, mentor opracowuje pytania, aby zachęcić uczestników do zadawania pytań, zgłaszania próśb, wyjaśniania wszystkiego, czego nie rozumieją i wyrażania swoich poglądów jako opinii, jak w poniższych przykładach:

<i>Zamiast mówić...</i>	<i>...powinien Pan/powinna Pani powiedzieć...</i>
Pytania zamknięte typu „Tak/Nie”	Pytania otwarte
„Czy podobał się Panu/Pani program?”	„Co Pan/Pani sądzi o programie?”
„Dlaczego...”	„Kto/co/kiedy...?”
„Powinien Pan/powinna Pani powiedzieć to w ten sposób...”	„Mogło by być łatwiej, gdyby Pan/Pani powiedział(a)by to w ten sposób...”

Aby pomóc w rozwiązaniu problemów związanych z polaryzacją komunikacji (lub dominacją jednego uczestnika w dyskusji grupowej), mentor może ustalić limity czasowe dla indywidualnych wypowiedzi, zapewnić, że każdy uczestnik może mówić bez przerwy i przypomnieć, że ważne jest, aby usłyszeć i uszanować wszystkie opinie.

Aby pomóc w rozwiązaniu problemów związanych z negatywną komunikacją, mentor może zachęcić grupę do zastanowienia się nad tym, w jaki sposób wyrażają siebie, przeformułując negatywne stwierdzenia, jak w przypadku następujących przykładów:

<i>Zamiast mówić...</i>	<i>...powinien Pan/powinna Pani powiedzieć...</i>
„Jesteś / jest Pan/Pani”	“Pana/Pani zachowanie sprawia, że czuję się niekomfortowo”
„To Pana/Pani zdanie”	„Nie wydaje się, żeby Pan/Pani wnosił(a) wkład w otwartą dyskusję. Czy jest jakiś problem?”
„Myli się Pan/Pani”	„Nie zgadzam się z tym ponieważ...”
„Powinien Pan/Powinna Pani zrobić to w ten sposób...”	„Mogło by być łatwiej, gdyby Pan/Pani zrobił(a) by to w ten sposób...”



SESJA 6

Plan awaryjny



Uczestnicy

Przed zaproponowaniem ćwiczeń, prosimy każdego z uczestników o opracowanie pięciu wskazówek lub kluczowych przesłań, które wynieśli z pierwszej części tej sesji.

Ćwiczenia

Ćwiczenie 1 – Opowiadanie obrazami. Spojrzenie za kulturę

Cel tego działania jest dwojaki:

- podczas przetwarzania bodźców wizualnych, aktywnie uczestniczyć w dyskusji międzykulturowej, „przełamując lody”;
- ćwiczenie umiejętności mówienia, swobodnego wyrażania własnego punktu widzenia i otwartości kulturowej.

Opis. Wybieramy kilka zdjęć, na których znajduje się zróżnicowana grupa ludzi i kultur (najlepiej w różnych sytuacjach). Dajemy wszystkim uczestnikom kilka minut i pozwalamy im opisać to, co widzą, łącząc zrozumienie, dlaczego różni ludzie robią rzeczy w taki, a nie inny sposób, z językiem opisowym i opowiadaniem historii. Skupiając się na obrazkach, badają, komentują, dyskutują, argumentują, analizują i robią założenia na ich temat.

Przykład. Poniżej znajduje się kilka obrazków, które można wykorzystać. Zawierają one również kilka wskazówek przydatnych w otwartej dyskusji.





SESJA 6

Plan awaryjny



Tłumaczenie napisów:

Jaka historia została umieszczona na obrazku?

Tło? Ekspresja? Gesty? Przedmioty? Ubrania?

Podpowiedzi do dyskusji

- Kto/co jest tematem? (np. centrum przetrzymywania Wietnamczyków z łodzi w Hongkongu)
- Czy widzi Pan(i) ruch? Jeśli tak, to jaki to ruch? Proszę spróbować go opisać.
- Jakiego rodzaju emocje wywołuje to zdjęcie?
- Co znajduje się w tle?



Tłumaczenie napisów:

Co mówią nam ubrania o kulturze (i historii) Herero w Namibii?



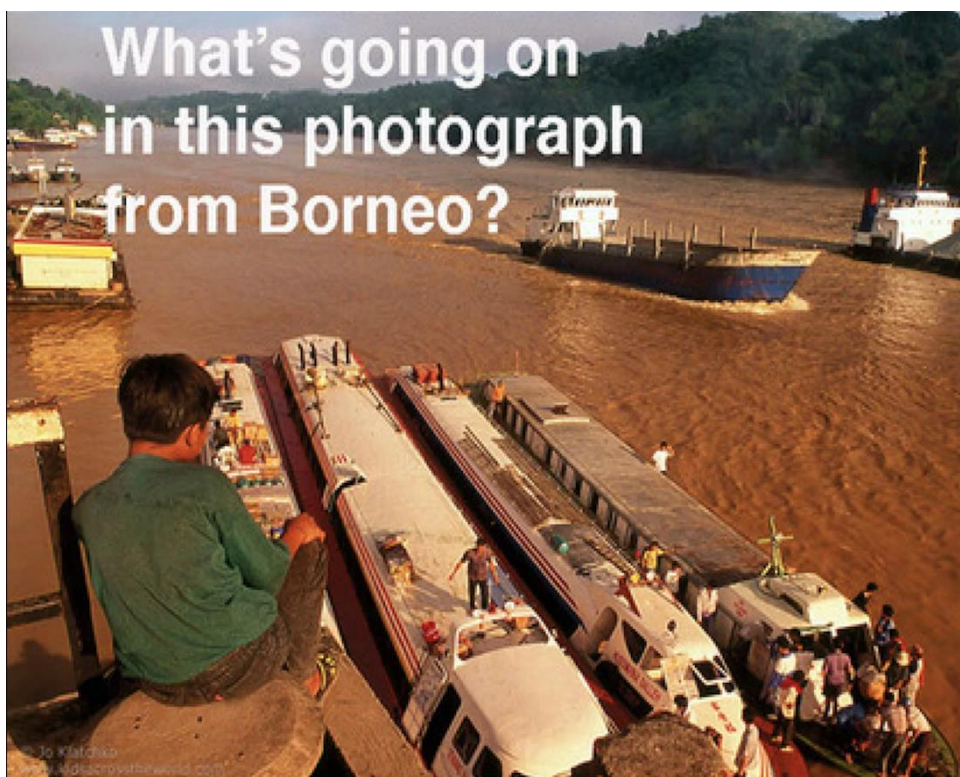
SESJA 6

Plan awaryjny



Wskazówki do dyskusji

- Jakiego rodzaju emocje są widoczne na zdjęciach?
- Co mówią nam ubrania o kulturze ludzi zamieszkujących Afrykę?



Co się dzieje na zdjęciu z Borneo?

Wskazówki do dyskusji

- Co Pan/Pani widzi? (np. rzekę)
- Jak opisał(a)by Pan/Pani tą rzekę? (np. brudna, szeroka, wolno płynąca, itp.)
- Dlaczego ta rzeka ma taki kolor? (np. deszcz, spływ drewna, erozja wzdłuż brzegów rzeki, itp.)



SESJA 6

Plan awaryjny



Wskazówki do dyskusji (zawarte w napisach na zdjęciu)

- Co Pan(i) widzi? (np. ocean)
- Jak opisał(a)by Pan/Pani ten ocean? (np. czysty, rozległy, szybko poruszający się, itp.)
- Co mówi Panu/Pani zdjęcie o danym kraju/danej kulturze?
- Jakie emocje wywołuje w Panu/Pani to zdjęcie?
- Jakie widzi Pan(i) podobieństwa/różnice kulturowe?



SESJA 6

Plan awaryjny



**Ling Tung lives in China.
How is his life the same as -
and different from - yours?**



Describe the **background**. What does it tell us about his chores, his culture - and the climate?

What do his **clothes** tell us about the weather and culture?

Describe his **gesture**? What does it tell us about his chores?

List the **objects**. What do they say about his chores and his life/culture?

How does this photo make you **feel**? Does it remind you of anything? What is **familiar**? What is **different**?

Tłumaczenie napisów na zdjęciu:

Ling Tung mieszka w Chinach. Na ile jego życie jest podobne do lub odmienne od Pani/Pana życia?

Proszę opisać tło. Co mówi nam ono o zajęciach dnia codziennego tego chłopca

Wskazówki do dyskusji

- Co przypomina Panu/Pani to zdjęcie?
- Czy kiedykolwiek doświadczył Pan/doświadczyła Pani czegoś podobnego?



SESJA 6

Plan awaryjny



Ćwiczenie 2 – Posłuchaj!

Cel tego działania jest dwojaki:

- wzmocnienie umiejętności słuchania u uczestników;
- pokazanie, jak słuchać z otwartym umysłem.

Opis. Zapraszamy uczestników do dobrania się w pary i wyrażenia swoich odczuć na interesujący, ale niezbyt kontrowersyjny temat (np. „Wolontariat: powody, korzyści i wady”; „Czas wolny: sam czy z innymi ludźmi?”; „Technologia: więcej samotności czy więcej więzi?”).

Uczestnicy w parach przyjmują na przemian dwie role: mówcy i słuchacza. Podczas gdy mówca opowiada o swojej opinii (5 minut), słuchacz najpierw słucha, nie zabierając głosu, a następnie podsumowuje to, co powiedział jego partner, nie dyskutując, zgadzając się lub nie zgadzając (1 minuta). Następnie role zmieniają się i proces zaczyna się od nowa.

Na koniec ćwiczenia, zapraszamy wszystkich uczestników do podzielenia się swoimi odczuciami, omawiając poniższe pytania:

- Jak mówcy czuli się w związku z umiejętnością słuchania swoich partnerów? Czy mowa ciała ich partnerów wyrażała ich odczucia (np. rozczarowanie, zgadzanie się, itp.)?
- Jak słuchacze czuli się z tym, że nie mogli wyrazić własnych poglądów na temat? Jak dobrze słuchali?
- Jak dobrze partnerzy słuchający podsumowywali opinie mówców?

Podsumowanie

Podkreślamy rzeczy, które powtarzają się w grupie.

Przypominamy uczestnikom, jak ważne jest, aby nauczyć się, jak być w efektywnej relacji mentor-podopieczny, ponieważ mentoring nie jest po prostu odpowiadaniem na pytania lub udzielaniem rad. Wymaga on specyficznego zestawu umiejętności takich jak:

- umiejętność tworzenia otwartego i wspierającego klimatu do dyskusji;
- doskonalenie umiejętności dobrego słuchania i śledzenia rozwoju wydarzeń;
- przekazywanie konstruktywnych informacji zwrotnych,
- oraz praktyki w ich zastosowaniu.

Przypominamy również, jak ważne jest radzenie sobie z niektórymi z najczęściej powtarzających się wyzwań związanych z zajęciami grupowymi dla mentorów i podopiecznych, takich jak poniższe przykłady:



SESJA 6

Plan awaryjny



<i>Wyzwania dla mentorów</i>	<i>Działanie</i>
Podopieczni, którzy mogą chcieć być w centrum uwagi	poproś ich o pomoc w organizacji zadań, przypomnij, jak ważne jest wysłuchanie opinii wszystkich uczestników, odpowiedz na niektóre z ich pytań, mówiąc do całej grupy (np. "Posłuchajmy, co inni o tym myślą.").
Podopieczni, którzy się nie włączają	zaproponuj pytanie otwarte dotyczące jakiegoś aspektu szkolenia, na które oczekuje się odpowiedzi i poproś każdą osobę po kolei o krótką odpowiedź. jeśli niektórzy uczestnicy mają trudności z mówieniem (np. nieśmiałość, język kursu inny niż ojczysty itp.), daj im najpierw kilka minut na zapisanie odpowiedzi
Podopieczni, którzy wyrażają negatywną opinię na temat aspektów warsztatu	poproś o zaproponowanie praktycznej alternatywy zapytaj innych uczestników, co myślą i czy również proponują alternatywne rozwiązania
Podopieczni, którzy zachowują się agresywnie w stosunku do innych	przypomnij, że szkolenie dotyczy procesu, a nie uczestników zalecamy ograniczenie dyskusji i materiałów szkoleniowych do omawianego zagadnienia pamiętaj, jak ważna jest uprzejmość i szacunek

Bibliografia

Augenstern, J. (2020). *Measuring Key processes in Youth Mentoring*. Retrieved from <https://youthnexusblog.curry.virginia.edu/?p=1941> [23/03/2021].

Bowling Green State University. (n.d.). *Do's and Don'ts for Mentors and Mentees. What makes a good mentor?* Retrieved from <https://www.bgsu.edu/content/dam/BGSU/provost/center-undergraduate-research-scholarship/documents/Dos-and-Don-ts-of-Montors-and-Mentees.pdf> [23/03/2021].

Goldner, L., & Mayseless, O. (2009). The quality of mentoring relationships and mentoring success. *Journal of Youth and Adolescence*, 38, 1339-1350.



SESJA 6

Plan awaryjny



King, G. (2012). *Handbook for training panel members for quality assurance*. ECA Occasional Paper. The Hague. Retrieved from http://ecahe.eu/w/index.php?title=3._The_contents,_session_aims_and_learning_outcomes&oldid=2837 [23/03/2021].

Klatchko, J. S. (photojournalist) (2012). *Every child has a Story. And every story is connected*. San Francisco: Blurb.

Klatchko, J. S. (photojournalist) (2012). *Where in the world...?* San Francisco: Blurb.

Lee, A., Dennis, C., & Campbell, P. (2007). Nature's guide for mentors. *Nature (London)*, 447(7146), 791-797.

Mentor/National Mentoring Partnership (2019). *How to Build A Successful Mentoring Program Using the Elements of Effective Practice TM*. Retrieved from https://www.mentoring.org/wp-content/uploads/2019/11/Full_Toolkit.pdf [23/03/2021].

Mind Tools magazine (n.d.). *Team Building Exercises Communication. Six Ways to Improve Communication Skills*. Retrieved from file:///Users/mac/Desktop/Workshops/Linee%20guida%20per%20workshop%20Team%20Building%20Exercises_%20Communication%20-%20From%20MindTools.com.html [23/03/2021].

Roberts, B. P. (dissertation) (2018). *Older adult volunteer mentors: Examining their experiences of mentoring youth* (Order No. 10846252). Available from ProQuest One Academic. (2093888618).

Robinson, J. (2014). *Mentoring program. Guidance and program plan*. U.S. Department of Energy Office of Learning and Workforce Development. Retrieved from https://www.energy.gov/sites/prod/files/2014/11/f19/DOE_Mentoring%20Guidance%20%20Pgrm%20Plan2_0.pdf [23/03/2021].

Tolan, P. H., McDaniel, H. L., Richardson, M., Arkin, N., Augenstern, J., & DuBois, D. L. (2020). Improving understanding of how mentoring works: Measuring multiple intervention processes. *Journal of Community Psychology*, 48(6), 2086-2107.

SESJA 7



Autoprezentacja – skąd jesteśmy, dokąd zmierzamy

Co i dlaczego

Zanim wolontariusze udadzą się do swoich podopiecznych, powinni wiele o nich wiedzieć - czego chcą, skąd pochodzą, jakie są ich korzenie i przyzwyczajenia, dlaczego znaleźli się w grupie osób o niskich możliwościach. Dzięki dobrze przeprowadzonemu warsztatowi wprowadzającemu wszyscy będą czuli się pewniej w nowej sytuacji.

Cele

Budowanie zespołu

Poznajanie siebie nawzajem

Przełamywanie barier

Rozwijanie umiejętności pracy jako wolontariusz

Kim są odbiorcy warsztatów?

Seniorzy (+50)

Czas

2 godziny

Materiały

Gra AMADA

Flipchart + markery

Farby + pędzle

Kolorowe czasopisma

Nożyczki

Klej

Zestaw karteczek

samoprzylepnych

Wprowadzenie

Pierwsze spotkanie grupy jest niezwykle ważne w odniesieniu do całości zaplanowanych działań zespołowych. Uczestnicy mogą pochodzić z różnych środowisk i mogą się wcześniej nie znać. Dlatego ważne jest, aby dobrze przygotować zestaw ćwiczeń, w których będą mogli pokazać swoje dobre strony i poznać się w przyjaznej atmosferze. Pierwsze wrażenie jest najsilniejsze i pozostaje z nami na długo, dlatego należy zadbać o strefę komfortu uczestników i delikatnie, ale stanowczo zaprosić ich do aktywnego udziału w zajęciach integracyjnych.

Uczestnicy

Uczestnikami warsztatów integracyjnych będą seniorzy, osoby z małymi szansami lub imigranci, osoby niepełnosprawne lub młodzież z rodzin dysfunkcyjnych i zagrożonych wykluczeniem społecznym. Wybrane ćwiczenia są na tyle uniwersalne, że można je stosować ze wszystkimi grupami docelowymi. Są one również polecane do warsztatów międzynarodowych. Założeniem jest, aby osoba prowadząca warsztat aktywnie w nim uczestniczyła.

Sugerowana liczba uczestników to 12-16 osób, ale ćwiczenia mogą być wykorzystane w mniejszych lub większych grupach (ćwiczenia mogą być również wykonywane, gdy jest tylko jeden beneficjent).

Ćwiczenia

Ćwiczenie 1 – Kilka słów o sobie (15 minut)

Ponieważ będzie to pierwszy warsztat dla tej grupy, przygotujemy krzesła i stoły najwygodniejsze dla wnętrza, w którym odbędzie się spotkanie. Prosimy uczestników, aby usiedli tam, gdzie chcą, ale dodajemy, że w trakcie warsztatu zmiana miejsc będzie regułą.

Istnieje duże prawdopodobieństwo, że uczestnicy będą czuli się niekomfortowo w nowej dla nich sytuacji, dlatego przygotowane ćwiczenia powinny być łatwe do wykonania, wykorzystując m.in. możliwości unikania pisania i czytania (ze względu na problemy ze wzrokiem, jakie mogą mieć seniorzy, czy nieznaną języka

SESJA 7



Autoprezentacja – skąd jesteśmy, dokąd zmierzamy

lokalnego przez emigrantów).

- A. Przedstawiamy się uczestnikom.
- B. Prosimy każdego uczestnika o wypowiedzenie swojego imienia i powiedzenie w kilku słowach, co ono oznacza lub z czym mu się kojarzy, tak aby pozostali uczestnicy mogli je dobrze zapamiętać.
- C. Zapisujemy imię osoby grubym markerem na kartce tworząc w ten sposób wizytówkę.
- D. Uczestnik, który został zaproszony do zabrania głosu, zaczyna od powtórzenia imienia swojego poprzednika.
- E. Po wysłuchaniu ostatniej osoby każdy może namalować na swojej wizytówce coś, co będzie go charakteryzowało i wyróżniało spośród innych.

Ćwiczenie 2 – Czego chcę, czego się obawiam (15 minut)

Pierwsze lody zostały przełamane, nikt nie jest obcy, ale to nie znaczy jeszcze, że uczestnicy czują się pewnie. Dlatego proponujemy, aby powiedzieli, czego się obawiają i czego oczekują od warsztatu. To ćwiczenie jest również rodzajem wprowadzenia do ewaluacji:

- A. Rozdajemy uczestnikom ołówki i karteczki samoprzylepne w dwóch kolorach (np. żółtym i różowym)
- B. Prosimy, aby na żółtych karteczkach samoprzylepnych narysowali to, czego się obawiają w związku z udziałem w warsztacie, a na różowych to, na co mają nadzieję i czego oczekują. Mogą wykorzystać dowolną ilość karteczek, ale każdy piktogram powinien być na osobnej naklejce. Jeśli nie ma bariery językowej, mogą wybrać wersję tekstową.
- C. Prosimy, aby przykleili swoje rysunki na dwóch osobnych flipchartach - na jednym "obawy", a na drugim "nadzieje". Jeśli mają problemy z rysowaniem, po prostu przyklejamy puste kartki na osobnych flipchartach.
- D. Omawiamy wspólnie ćwiczenie. Możemy pogrupować podobne wypowiedzi, aby pokazać, że nie tylko my się czegoś obawiamy lub mamy określone oczekiwania.
- E. Wkładamy kartki do dwóch osobnych kopert i informujemy, że będą mogli zobaczyć je ponownie na ostatnich zajęciach i porównać ze swoimi nastrojami.

SESJA 7



Autoprezentacja – skąd jesteśmy, dokąd zmierzamy

Ćwiczenie 3 – Co nas łączy, co nas dzieli (30 minut)

Teraz, kiedy uczestnicy mają świadomość, że są w grupie ludzi, z których część ma podobne odczucia co do swoich decyzji, możemy stworzyć dobry nastrój. Na koniec tej części warsztatu zapraszamy uczestników do wykonania ćwiczenia, w którym będą mogli poczuć się komfortowo będąc w grupie i w bezpośredniej relacji z drugą osobą.

- A. Dzielimy uczestników na grupy 4-osobowe.
- B. Każda grupa otrzymuje zestaw kolorowych czasopism, duży arkusz papieru, nożyczki, klej, mazaki.
- C. Prosimy uczestników o ponowne przedstawienie się w małej grupie.
- D. Zachęcamy beneficjentów do pokazania swoich pasji i zainteresowań w formie kolażu. Wycięte z gazety obrazki przyklejamy na wspólnej przestrzeni w taki sposób, aby pokazać, co jest wspólne dla członków grupy, a co ich różni.
- E. Rozpoczynamy i kończymy ćwiczenie dźwiękiem dzwonka.
- F. Po skończonej pracy prosimy przedstawicieli o zademonstrowanie swojej grupy. Plakaty pozostają w widocznym miejscu do końca warsztatów.

Przerwa

Ćwiczenie 4 - Gra AMADA

Uczestnicy poznają się coraz lepiej, mieli okazję przedstawić się sobie i dowiedzieć się wiele o innych. Pierwsze lody zostały przełamane, a szansa na zbudowanie dobrego zespołu jest spora. Teraz nadszedł czas na ćwiczenia, podczas których możemy poznać również inne obszary działalności naszych podopiecznych. Specjalnie na potrzeby tego projektu została stworzona gra karciana AMADA, która daje możliwość wykorzystania jej podczas różnego rodzaju warsztatów, jak również w bezpośredniej pracy z beneficjentami. Instrukcja do gry oraz karty do pobrania znajdują się w załączniku. Do podziału uczestników na grupy można wykorzystać różne metody - od tradycyjnego odliczania, przez losowanie kolorowych kulek, po bardziej skomplikowane mini-zadania. Samo przydzielanie grup może być formą ćwiczenia integracyjnego.

- A. Losowo dzielimy uczestników na grupy o parzystych numerach od 2 do 6.
- B. Przydzielamy każdej grupie talię kart do gry AMADA.
- C. Wybieramy wersję gry i czytamy na głos instrukcję.

SESJA 7



Autoprezentacja – skąd jesteśmy, dokąd zmierzamy

Ćwiczenie 5 – Jesienne (wiosenne/letnie/jesienne/zimowe) drzewo (15 minut)

Aby zachęcić uczestników do ponownego wzięcia udziału, zapraszamy ich do pozostawienia wyraźnego śladu. W zależności od pory roku, ćwiczenie będzie miało nieco inną nazwę:

- A. Losowo podzielić uczestników na grupy 5-6 osobowe.
- B. Uczestnicy otrzymują 1 duży arkusz papieru + kolorowe markery
- C. Zadaniem zespołu jest narysowanie drzewa z liśćmi w kształcie dłoni uczestników obrysowanych flamastrem i pokolorowanych flamastrami lub farbami. Następnie drzewo powinno otrzymać nazwę wymyśloną wspólnie przez członków grupy (np. drzewo przyjaźni, drzewo miłośników lodów, itp.)
- D. Umieścić prace obok tych wykonanych wcześniej, a przedstawiciele każdej z grup wyjaśniają, dlaczego tak nazwali swoje drzewo.

Podsumowanie

Aby uzyskać informację zwrotną na temat wartości zajęć, powinniśmy zastosować jedną ze znanych metod oceny.

Termometr uczuć (10 minut)

- A. Rozdajemy każdemu uczestnikowi po jednym pionku lub kostce do gry.
- B. Na środku podłogi lub na centralnym stole (w zależności od możliwości uczestników) kładziemy narysowany na dużym arkuszu papieru "termometr uczuć" z wyraźnie zaznaczonym "0" pośrodku i skalami pozytywnymi (czerwona) i negatywnymi (niebieska), tak jak jest to zaznaczone w termometrze.
- C. Prosimy, aby każdy umieścił swój pionek/ kostkę w miejscu, które według niego pokazuje jego stan zadowolenia z udziału w dzisiejszych zajęciach.
- D. Zachęcamy grupę do rozmowy na temat przedstawionych nastrojów.
- E. Żegnamy się z uczestnikami, zapraszając ich na kolejne spotkanie.

Bibliografia

Almuth Barti *1001 pomysłów na nudę* Warszawa REA 2009

Tom Dahike *365 gier i zabaw* Warszawa REA 2005

<https://www.adultstraining-project.eu/results/#manual>

SESJA 8



Moje talenty – odkrywanie siebie

Co i dlaczego

Sesja ta, prowadzona przez mentorów-seniorów dla grupy wolontariuszy, ma pomóc rozpoznać własne talenty i dary, które mogą wykorzystać w codziennych sytuacjach życiowych wymagających radzenia sobie z wyzwaniami lub trudnościami. Najważniejszą rzeczą będzie zrozumienie, że każdy ma zestaw talentów i darów, które może wykorzystać w różnych sytuacjach.

Cele

Rozpoznanie własnych zasobów w obszarze talentów

Poznanie zasad i określanie warunków sprzyjających wykorzystaniu własnych talentów.

Praca w grupie

Kim są odbiorcy warsztatów?

Seniorzy (+50)

Czas

1,5 godziny

Materiały

Gra AMADA

Papier A4 + ołówki

Flipchart + markery

Kolorowe kartki samoprzylepne

Wprowadzenie

Jest to jedno ze spotkań pomiędzy mentorem a wolontariuszami. Niektóre osoby nawiązały już kontakt z mentorem, a inne mogą jeszcze obserwować i szukać swojej przestrzeni do działania. Należy wziąć pod uwagę, że uczestnicy mogli poznać się podczas warsztatów integracyjnych i są gotowi do pracy w zespole, ale ich poziom zaufania w grupie nie jest jeszcze optymalny. Dlatego warto zadbać o przyjazną i bezpieczną atmosferę, która będzie sprzyjać wzajemnemu zrozumieniu i współpracy. Wybrane ćwiczenia będą wymagały współpracy, aktywnej komunikacji i dzielenia się wiedzą. Identyfikacja własnych zasobów w obszarze talentów pomoże uczestnikom przygotować się do pracy z osobami potrzebującymi wsparcia. Dzięki pracy w grupie będą mogli również skorzystać z wiedzy innych uczestników i podzielić się sprawdzonymi strategiami działania. Najważniejszym aspektem tego warsztatu jest stworzenie wszystkim uczestnikom możliwości aktywnego angażowania się w ćwiczenia oraz inicjowania sytuacji do wyrażania i dzielenia się swoją wiedzą.

Uczestnicy

Uczestnikami warsztatów są wolontariusze, którzy podjęli się zadania pomocy innym seniorom lub emigrantom, osobom niepełnosprawnym lub młodzieży z rodzin dysfunkcyjnych i zagrożonych wykluczeniem społecznym. Uczestniczyli oni już w warsztatach integracyjnych, a te zajęcia są dla nich kolejnym spotkaniem w grupie. Wybrane ćwiczenia są na tyle uniwersalne, że można je zastosować również w innych grupach odbiorców.

Sugerowana liczba uczestników warsztatów to 4 - 12 osób.

Uczestnicy

Ćwiczenie 1 – Już się trochę znamy (10 minut)

Jest to kolejne spotkanie, uczestnicy poznali się już podczas zajęć integracyjnych. Stoły i krzesła przygotowane są w taki

SESJA 8



Moje talenty – odkrywanie siebie

sposób, że w przypadku konieczności zmiany ustawienia do ćwiczeń, możemy dostosować salę do potrzeb.

Na początku jest to układ "U", po rozpoczęciu ćwiczeń zmieniamy układ na mniejsze grupy stolikowe. Prosimy osoby, aby usiadły tam, gdzie im najwygodniej, ale dodajemy, że w trakcie warsztatu zmiana miejsc będzie regułą.

- A. Wszyscy uczestnicy, po zajęciu miejsc, losują z podanego przez prowadzącego kartonika kolorową karteczkę z numerem od 2 do 5.
- B. Zaczynając od prowadzącego każdy uczestnik podaje swoje imię i opowiada co lubi używając tylu słów, ile wynosi liczba zapisana na kartce oraz mówi z czym kojarzy mu się kolor kartki.
- C. Kolejny uczestnik zaczyna od powtórzenia imienia poprzednika i wymienia jedną rzecz, którą lubi i opowiada o sobie według poprzedniego schematu.
- D. Po wysłuchaniu ostatniej osoby ochotnicy piszą swoje imię grubym markerem na kartce, którą przypinają do ubrania. Mogą namalować na niej coś, co będzie ich charakteryzować i odróżniać od innych.

Ćwiczenie 2 – MOJA mapa talentów (15 minut)

Rozgrzewka dobiegła końca, wszyscy już się znają, przypomnieli sobie swoje imiona i opowiedzieli trochę o sobie.

Przechodzimy do tematu warsztatu i dajemy uczestnikom możliwość wyrażenia swoich unikalnych cech. To ćwiczenie jest wprowadzeniem do tematu talentów, pokaże uczestnikom, jakimi zasobami dysponują i pozwoli im zobaczyć, jak wiele talentów mogą wykorzystać na co dzień.

- A. Rozdajemy uczestnikom ołówki i kartki z zapisanymi w kwadratach zdaniami zaczynającymi się od słów:
 - Jestem mistrzem w
 - Wiem, że jestem dobry w ...
 - Ludzie mówią, że jestem dobry/dobra w
 - Chciałbym/chciałabym być lepszy/a w ...
 - Mogę być lepszy/lepsza w ...
 - Potrafię dobrze ...
 - Muszę popracować nad ...
- B. Prosimy uczniów, aby dokończyli zdania myśląc o sobie życzliwie, unikając nadmiernej i ostrej krytyki siebie.
- C. Wspólnie omawiamy ćwiczenie. Możemy pogrupować podobne wypowiedzi, aby pokazać, że inni mogą myśleć podobnie jak my. Być może w grupie są osoby, które mają podobne talenty lub chciałyby nad nimi popracować.

SESJA 8



Moje talenty – odkrywanie siebie

- D. Prowadzący zwraca uwagę uczestnikom na to, jak dużo wiedzą o swoich umiejętnościach (talentach) i proponuje wykorzystanie tej wiedzy w kolejnym ćwiczeniu.

Ćwiczenie 3 – Anielskie stypendium (25 minut)

Teraz, kiedy uczestnicy wiedzą, że znajdują się w gronie osób, które chętnie dzielą się swoją wiedzą i przemyśleniami, możemy zaproponować kolejne ćwiczenia. Na zakończenie tej części warsztatu zapraszamy wszystkich do wykonania ćwiczenia, podczas którego każdy może rozpoznać swoje osobiste talenty.

Ćwiczenie to pozwala rozpoznać własne możliwości i zobaczyć, jak wiele możemy zrobić razem, łącząc nasze mocne strony i umiejętności. Uczy uważności na zasoby innych ludzi i gotowości do współpracy, tak przydatnej w wolontariacie.

- A. Rozdajemy uczestnikom kartki A4 i ołówki.
- B. Uczestnicy dobierają się w zespoły zgodnie z kolorami kartek z pierwszego ćwiczenia. (Są zespoły 3- lub 4-osobowe - może to być również ćwiczenie indywidualne)
- C. Rozpoczyna się pierwsza część ćwiczenia.

Prowadzący odczytuje list wysłany przez prawnika bogatego filantropa, który właśnie zmarł.

Warunek jest jeden: stypendium (cały majątek) wygra grupa z największymi umiejętnościami, które wypisze w ciągu 20 minut.

Uczestnicy siadają w zespołach i każdy indywidualnie wypisuje na swojej kartce wszystkie rzeczy, które potrafi zrobić. Chodzi o to, żeby każdy wypisał tyle rzeczy, ile potrafi, nie chodzi o mistrzostwo, tylko o to, co potrafi. Wszystkie dziedziny życia powinny być wzięte pod uwagę.

Ta część zajmuje około 10 minut.

- D. Prowadzący daje znak, że część 1 ćwiczenia jest zakończona.
- E. Teraz następuje część 2 (każdy zespół otrzymuje duży arkusz papieru i długopis lub marker) - 10 minut.

Wszyscy członkowie zespołu tworzą listę dla rzecznika, na papierze zapisują wszystkie rzeczy, które potrafią zrobić. Powtarzające się umiejętności wpisywane są tylko 1 raz. Jeśli jest jeszcze czas, można dodać rzeczy, które się przypomniały, a nie ma ich jeszcze na kartce.

- F. Prowadzący daje sygnał i zaprasza zespoły do omówienia wyniku z innymi. Drużyny liczą, ile różnych umiejętności jest na ich kartach.

SESJA 8



Moje talenty – odkrywanie siebie

Drużyna z najwyższym wynikiem zaczyna i odpowiada na następujące pytania:

- Do jakich wniosków doszliście?
- Czy były jakieś umiejętności wspólne dla wszystkich, ile ich było?
- O ile zwiększyły się możliwości grupy po połączeniu wszystkich waszych umiejętności?

Prowadzący zaprasza wszystkich do podzielenia się swoimi wnioskami.

Przerwa

Ćwiczenie 4 – gra AMADA (25 minut)

Po powrocie z przerwy zapraszamy ponownie do zajęcia różnych krzeseł. Wybieramy zespoły według następującego klucza: każda osoba w zespole ma inny kolor kartki.

- A. Losowo dzielimy uczestników na grupy czteroosobowe.
- B. Rozdajemy każdej grupie talię kart AMADA wraz z instrukcją.
- C. Wybieramy jedną z wersji i czytamy na głos instrukcję.
- D. Uczestnicy udzielają odpowiedzi na pytania i zadania znajdujące się na kartach.

Podsumowanie

Po warsztacie powinniśmy uzyskać informację zwrotną na temat tego, jak uczestnicy skorzystali z warsztatu.

Warto wykorzystać do tego jeden z formularzy o nazwie: Walizka/Kosz

W tym celu przygotowujemy dla każdego uczestnika kartki A4 z wydrukowaną z jednej strony walizką, a z drugiej koszem.

Instrukcja dla uczestnika: w walizce zapisz, co ze sobą zabrałeś, co Ci się podobało. W koszyku napisz, co ci się nie podobało, czego ci brakowało.

Bibliografia

Armstrong T., *7 rodzajów inteligencji. Odkryj je w sobie*, MT Biznes, Warszawa 2009.

Kofta, M. Doliński, D. *Poznawcze podejście do osobowości*. w: *Psychologia. Podręcznik akademicki*. J. Strelau (red.) Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, 2000

Kielar-Turska, M. *Rozwój człowieka w pełnym cyklu życia*. w: *Psychologia. Podręcznik akademicki*. J. Strelau (red.) Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, 2003

Popek S., *Człowiek – jednostka twórcza*, UMCS, Lublin 2001

<https://www.adultstraining-project.eu/results/#manual>



SESJA 9

Skuteczny mentoring



Co i dlaczego

Podsumowanie warsztatów

Cele

Stworzenie 10 wskazówek dotyczących mentoringu

Czas

1,5 godziny

Materialy

Biała tablica, pisaki, markery

Wstęp

Sesja ta stanowi przegląd wszystkich doświadczeń zdobytych podczas warsztatów. Uczestnicy powinni przedyskutować, co uważają za bardziej istotne dla rozwoju mentoringu, wyciągając z tej debaty krótkie przesłania. Na koniec sesji należy opracować dokument, który będzie zawierał najbardziej przydatne wskazówki dotyczące udanego mentoringu.

Cele

Udane relacje mentor-podopieczny powinny być satysfakcjonujące i korzystne dla wszystkich zaangażowanych osób. Niektóre z głównych wskazówek dla bardziej efektywnej i produktywnej relacji są następujące:

1. Miej realistyczne cele i oczekiwania. Ustal swoje cele z podopiecznym na początku relacji mentorskiej, ale bądź na tyle elastyczny, aby mogły one ulec zmianie - uzgodnij zmiany wspólnie i stale je analizuj.
2. Bądź przyjacielem. Spójrz na wspólne zainteresowania jako na platformę, na której można zbudować waszą relację.
3. Oferuj wsparcie. Zachęcaj do komunikacji i uczestnictwa.
4. Pomóż stworzyć solidny plan działania.
5. Utrzymuj otwartą komunikację. Pomóż swojemu podopiecznemu ustalić realistyczne oczekiwania.
6. Bądź szczery. Bądź prawdomówny w swoich ocenach, ale również taktowny.
7. Bądź innowacyjny i kreatywny. Dziel się swoimi pomysłami, udzielaj rad i bądź źródłem nowych pomysłów.
8. Spraw, aby było wesoło. Upewnij się, że każda dyskusja zawiera coś zabawnego, co wydarzyło się w ciągu ostatnich kilku tygodni.
9. Bądź pozytywny. Jedną z najważniejszych rzeczy, które możesz zrobić jako mentor jest pomoc podopiecznemu w rozwinięciu poczucia własnej wartości i pewności siebie.
10. Bądź cierpliwy, twój podopieczny może nie pojawiać się na spotkaniach i może zapomnieć o wcześniejszym poinformowaniu



SESJA 9

Skuteczny mentoring



cię o tym.

11. Słuchaj. Traktuj każde spotkanie jako tak samo ważne, jak każde inne spotkanie biznesowe. Nie odwołuj/przekładaj ich tylko dlatego, że w tym samym czasie ma się odbyć ważne spotkanie biznesowe (chyba że jest to absolutnie konieczne).
12. Zdefiniuj oczekiwania. Pomóż w stworzeniu systemu pomiaru osiągnięć.
13. Uznaj, że osoba, której udzielasz mentoringu jest ekspertem; może ona zmienić tylko siebie. Pozwól jej na czas i przestrzeń do odkrywania, odnoszenia sukcesów i ponoszenia porażek; i trzymaj się jej.
14. Szanuj zaufanie, jakim obdarza cię twój podopieczny. Kiedy twój podopieczny zaczyna rozmawiać z tobą o sprawach osobistych, bądź dla niego wsparciem. Pamiętaj, że to ty jesteś odpowiedzialny za budowanie relacji.
15. Bądź na miejscu. Większość skutecznych mentorów jest w stanie spotykać się z podopiecznymi regularnie i konsekwentnie.
16. Rób krótkie notatki z każdego spotkania; to nie tylko pomaga utrzymać koncentrację i ciągłość, ale także pomaga spojrzeć wstecz, aby zobaczyć, jakie postępy poczyniliście razem.

Uczestnicy muszą zaproponować 10 wskazówek z debaty na temat warsztatu mentorskiego.

Ćwiczenia

We wprowadzeniu do sesji prowadzący powinien wyjaśnić uczestnikom jej cele oraz sens (co i dlaczego).

Ta sesja ma na celu podsumowanie wszystkich sesji przeprowadzonych warsztatów szkoleniowych i wyciągnięcie kilku kluczowych wniosków w formie krótkich komunikatów. Główną ideą jest wspólna praca uczestników.

Po pierwsze, rozpoczynamy sesję tak, aby uczestnicy dowiedzieli się, że 10 wskazówek wybranych z debaty pokazuje naukę wyniesioną z warsztatów mentorskich (10 minut).

Następnie, organizujemy uczestników w małe grupy do debaty. Powinni podzielić się tym, czego nauczyli się podczas warsztatu. Uczestnicy muszą zastanowić się nad celami i procesami, których mogli się nauczyć, biorąc pod uwagę główne wytyczne dla procesu mentoringu. Na podstawie tej dyskusji powinni zapisać pomysły w formie krótkich wiadomości i zidentyfikować te, które są bardziej przydatne dla udanego mentoringu. Pracując wspólnie, wybierają pięć najlepszych wskazówek, które zostaną przedstawione w formie podsumowania (30 minut).

Rzecznik lub rzeczniczka każdej z grup powinni zaprezentować pięć wskazówek wybranych w swojej grupie (10 minut).



SESJA 9

Skuteczny mentoring



Następnie wszyscy uczestnicy w całej grupie identyfikują 10 wskazówek jako podsumowanie sesji. Te 10 wskazówek reprezentuje główne idee udanego mentoringu, więc muszą one zostać zapamiętane (15 minut).

Podsumowanie

Prowadzący wymienia 10 ostatnich wskazówek dla całej grupy. Dobrą praktyką jest uwzględnienie w tym momencie komentarzy wszystkich uczestników. Można wówczas podkreślić, że pomysły mogą się pokrywać.

Jednak główną radą na zakończenie sesji powinno być zaznaczenie, że te 10 wskazówek stanie się wytycznymi dla ich działań mentorskich (10 minut).

Bibliografia

toolkit to support mentoring work for youth advocacy

<https://www.forbes.com/sites/carolinecenizalevine/2019/01/10/ten-tips-for-a-successful-mentorship/>



Co i dlaczego

Ta końcowa sesja podsumowuje wszystkie zdobyte doświadczenia i najważniejsze wnioski. Koncentruje się na następnym kroku i wdrożeniu.

Główny cel

Dokonanie przeglądu, podsumowania i podziękowanie.

Czas

40 minut

Materiały

Komputer, tablica, projektor, papier gazetowy, długopisy i markery

Działania te dają wszystkim możliwość zastanowienia się i przetworzenia relacji mentorskiej. W szczególności dla podopiecznych, zajęcia te pomogą przygotować ich do przejścia dalej i zastanowienia się nad tym, co zyskali. Mentorzy powinni używać pozytywnej terminologii opartej na mocnych stronach. Pomagamy im zdefiniować kolejne kroki, aby kontynuować osiąganie ich osobistych celów.

Wstęp

Program wspiera i zachęca do przejścia ku stałej relacji po zakończeniu formalnego programu. Ważne jest, aby dać jasne wsparcie i wskazówki mentorowi i podopiecznemu, aby pomyślnie zakończyć ten etap relacji, (np. utrzymywać kontakt i łączyć się w kluczowych momentach).

Dorośli uczą się najlepiej, kiedy znajdują się we wspierającym środowisku. Chcą wskazówek, a nie rywalizacji - nie chcą być stawiani w trudnej sytuacji lub czuć, że są testowani.

Ustanowienie statusu „absolwentów” dla mentorów i podopiecznych może być dobrym sposobem na stworzenie społeczności. Doświadczeni mentorzy mogą rozważyć mentorowanie innej osobie, a podopieczny może rozważyć zostanie mentorem w przyszłości, tworząc w ten sposób efekt fali.

Cele

Dokonanie przeglądu, zakończenie i podziękowanie. Uzgodnienie kolejnych kroków w celu podtrzymania mentoringu. Wypełnienie kwestionariusza po szkoleniu. Grupy mentorskie określą natychmiastowe działania, które podejmą w celu kontynuacji relacji.

Plan

Spotkanie ze wszystkimi stronami i/lub specjalne wydarzenie grupowe, jeśli kilka relacji mentor-podopieczny kończy się w tym samym czasie:

- Dzielimy się wnioskami z uczestnictwa w programie mentoringu grupowego.



SESJA 10

Wnioski



- Sprawdzenie tematu z poprzedniego tygodnia i refleksji.

Dyskusja, ustalenie celów na przyszłość i dzielenie się zdobytą wiedzą. Podopieczni/mentorzy wypełnią kwestionariusze ewaluacyjne po zakończeniu procesu szkoleniowego, a następnie będą mieli czas na świętowanie zakończenia pracy ze swoim mentorem/podopiecznym.

Prowadzący zajęcia stara się uzyskać informacje zwrotne od wszystkich stron (np. mentora, podopiecznego) na temat relacji zamykającej, pytając:

- Jakie elementy sukcesu wystąpiły?
- Czego się nauczyliśmy?
- Co wykorzystasz w przyszłości?
- Jak możemy się poprawić?

Ćwiczenia

Ćwiczenie 1: kwestionariusz po zakończonym szkoleniu

Prosimy każdą grupę o zastanowienie się nad strategiami, celami i procesami, o których się dowiedzieli, a także nad zasadami przewodnimi procesu mentoringu.

Zachęcamy każdą grupę do podzielenia się tym, co według nich było ważne do zapamiętania.

Uczestnicy wypełnią kwestionariusz po szkoleniu (patrz poniżej).

Podsumowanie

Przypominamy uczestnikom, jak ważne jest korzystanie z grupy wsparcia złożonej z innych mentorów/podopiecznych, aby kontynuować zdobyte umiejętności.

Bibliografia

Ten tips for a successful mentoring <https://frontlineaids.org/resources/step-up-link-up-speak-up-mentoring-toolkit/>

6 Valuable Tips for Building a Mentor Relationship

<https://www.businessnewsdaily.com/3989-mentor-relationship-tips.html>



Kwestionariusz po zakończonym szkoleniu

Proszę ocenić czy wzrosło Pani/Pana doświadczenie lub pewność siebie w każdym z tych obszarów po zakończeniu szkolenia.

np. 1 = zdecydowanie się nie zgadzam, 2 = nie zgadzam się, 3 = trochę się zgadzam, 4 = zgadzam się, 5 = zdecydowanie się zgadzam

Aktywne słuchanie

1 2 3 4 5

Budowanie relacji opartej na zaufaniu

1 2 3 4 5

Ustalanie celów

1 2 3 4 5

Uczestniczenie w relacji mentorskiej

1 2 3 4 5

Wypowiadanie się na tematy, które mają znaczenie dla Pana/Pani (np. wśród znajomych, rodziny, itp.)

1 2 3 4 5

Opowiadanie się za sprawami, które są dla Ciebie ważne

1 2 3 4 5

Uczestnictwo w spotkaniach lub konferencjach

1 2 3 4 5

Reprezentowanie swojej społeczności

1 2 3 4 5

Planowanie działań propagujących, takich jak spotkania, strategie i konsultacje.

1 2 3 4 5

Wykorzystanie badań i danych do działań propagujących

1 2 3 4 5



Wyznaczanie celów

1 2 3 4 5

Opracowanie strategii osiągnięcia celów

1 2 3 4 5

Monitorowanie i ewaluacja działań propagujących

1 2 3 4 5

Motywowanie i inspirowanie innych

1 2 3 4 5

Co się Pani/Panu najbardziej podobało w tych warsztatach?

.....

Jakie umiejętności rozwinął Pan/rozwinęła Pani dzięki uczestnictwu w tych warsztatach?

.....

Czy coś Panią/Pana zaskoczyło? Jeśli tak, to co?

.....

Jakie były Pani/Pana cele związane z uczestnictwem w tych warsztatach? Czy zostały one zrealizowane?

.....

Jakie działania podejmie Pan/Pani po udziale w tych warsztatach?

.....

Jakiego wsparcia Pan/Pani potrzebuje?

.....

Czy ma Pan/Pani inne uwagi lub informacje zwrotne?

.....

9. Załączniki

9.1. Gra AMADA

Instrukcja do gry **AMADA**

Liczba graczy: 2-6

Wersja 1.

Każdy z graczy otrzymuje 5 kart. Najmłodszy gracz rozpoczyna grę podając cyfrę od 1-5. Gracz po jego lewej stronie czyta pytanie z jednej ze swoich kart odpowiadające podanej cyfrze. Osoba, która podała cyfrę udziela odpowiedzi (czas na odpowiedź 10 sekund). Jeśli nie ma pomysłu na odpowiedź lub nie zdąży odpowiedzieć na to pytanie odpowiada osoba, która je czytała (czas na odpowiedź 10 sekund). Wykorzystana karta jest odkładana na środek stołu. Gra jest dynamiczna i tempo rozgrywki zależy od refleksu graczy. Ta wersja rozgrywki pozwala sprawdzić się uczestnikom w działaniu pod presją czasu.

Wersja 2. (do tej wersji potrzebna jest kostka do gry)

Każdy gracz otrzymuje 8 kart. Reszta kart leży na środku stołu. Każdy z graczy rzuca kostką i rundę zaczyna ten kto wyrzuci najmniej oczek. Osoba rozpoczynająca grę rzuca ponownie kostką i osoba siedząca po jego prawej stronie zadaje mu pytanie ze swojej karty odpowiadające liczbie wyrzuconych oczek (w przypadku wyrzucenia 6 oczek pytający samodzielnie wymyśla brakujący element pytania, które zadaje). Rzucający kostką odpowiada. I tak kolejno wszyscy uczestnicy gry. Kartę można wykorzystać tylko raz i po wykorzystaniu jej należy odłożyć ją na spód stosu. Jeśli pytany nie ma pomysłu na odpowiedź, pytający może skorzystać z opcji zadania pytania z pierwszej karty na stosie. Gra kończy się gdy wszyscy gracze pozbędą się swoich kart.

Wersja 3. (do tej wersji potrzebujemy stopera i kostki)

Każdy gracz otrzymuje 8 kart. Reszta kart leży na środku stołu. Każdy z graczy rzuca kostką i rundę zaczyna ten kto wyrzuci najmniej oczek. Osoba rozpoczynająca grę włącza stoper, odkrywa kartę i odpowiada na pytania w ciągu minuty. Jeśli uda mu się odpowiedzieć na 5 pytań wpisuje sobie 5 punktów, 4 pytania 4 punkty itd. Wygrywa ten kto zdobędzie najwięcej punktów.

Wersja 4.

Grę zaczyna osoba, która w swoim imieniu i nazwisku ma najwięcej liter „A” jak AMADA”
Karty leżą na stosie na środku stołu. Pierwszy gracz bierze kartę i czyta 5 pytań, a pozostali uczestnicy (zaczynając od lewej strony gracza, który czyta pytanie) kolejno udzielają odpowiedzi na wszystkie 5 pytań. Odpowiedzi nie mogą się powtarzać. Rozgrywka trwa aż wszystkie karty zostaną wykorzystane.

W anglojęzycznej wersji podręcznika metodycznego znajdują się 52 karty gry AMADA, tak jak w standardowej wersji talii kart do gry. Jednakże w polskiej wersji językowej autorki gry Pani Danuta Sadownik i Pani Małgorzata Pokosz zdecydowały się umieścić wszystkie stworzone przez nie karty.

Udziel krótkiej instrukcji...

1. jak wysłać paczkę pocztową.
2. jak zatańczyć krakowiaka.
3. jak załatwić kredyt w banku.
4. jak zrobić sernik na zimno.
5. jak wysłać e-mail.
6. ?

Udziel krótkiej instrukcji...

1. jak napisać odwołanie do urzędu.
2. jak kupić coś w internecie.
3. jak grać na skrzypcach.
4. jak zrobić sorbet.
5. jak zmienić koło w samochodzie.
6. ?

Opowiedz jakie mogą być...

1. kwiaty.
2. słodycze.
3. sytuacje.
4. góry.
5. buty.
6. ?

Co robisz w pewnych miejscach lub sytuacjach?

1. Jesteś nad morzem.
2. Jest pierwszy dzień wiosny.
3. Jesteś w museum.
4. Jesteś na lotnisku.
5. Jesteś w parku.
6. ?

Co robisz w pewnych miejscach lub sytuacjach?

1. Jesteś w górach.
2. Jest pierwszy dzień zimy.
3. Jesteś w urzędzie.
4. Jesteś na pogrzebie.
5. Jesteś na kuligu.
6. ?

Co robisz w pewnych miejscach lub sytuacjach?

1. Jesteś w lesie.
2. Ktoś stracił przytomność.
3. Jest upał.
4. Masz gości.
5. Jest Wielkanoc.
6. ?

Co robisz w pewnych miejscach lub sytuacjach?

1. Jesteś nad jeziorem.
2. Jest Dzień Kobiet.
3. Jesteś na chrzcinach.
4. Masz czkawkę.
5. Wygrywasz konkurs.
6. ?

Co robisz w pewnych miejscach lub sytuacjach?

1. Jesteś na weselu.
2. Zjawiają się niespodziewani goście.
3. Jesteś na siłowni.
4. Wygrywasz zawody sportowe.
5. Jesteś w labiryncie.
6. ?

Co robisz w pewnych miejscach lub sytuacjach?

1. Ukąsił Cię wąż.
2. Jesteś na basenie.
3. Twój przyjaciel wypił za dużo.
4. Szukasz nowej pracy.
5. Jesteś w kościele.
6. ?

Co robisz w pewnych miejscach lub sytuacjach?

1. Jesteś w meczecie.
2. Otrzymujesz nagrodę od szefa.
3. Jesteś na kręgielni.
4. Odrzucono Twoje podanie.
5. Jesteś w Grecji.
6. ?

Rzeczy, które możesz zobaczyć...

1. nad morzem.
2. w Hiszpanii.
3. w parku.
4. w górach.
5. na ślubie.
6. ?

Rzeczy, które możesz zobaczyć...

1. w laboratorium.
2. w Grecji.
3. w internecie.
4. w schronisku.
5. na pokazie mody.
6. ?

Rzeczy, które możesz zobaczyć...

1. na Księżycu.
2. w USA.
3. na koncercie.
4. w teatrze.
5. na pokazie magii.
6. ?

Rzeczy, które możesz zobaczyć...

1. na Marsie.
2. w filharmonii.
3. w Japonii.
4. na weselu.
5. w sklepie ogrodniczym.
6. ?

Rzeczy, które możesz zobaczyć...

1. na wyścigach samochodowych.
2. w Kanadzie.
3. w miejscowości uzdrowskiej.
4. w salonie gier.
5. na giełdzie.
6. ?

Rzeczy, które możesz zobaczyć...

1. w szpitalu.
2. w Rosji.
3. na plaży.
4. w lesie.
5. na wsi.
6. ?

Gdyby mogły mówić, to co powiedziałyby Ci...?

1. żołądek
2. koperta
3. kot
4. pianino
5. flaga
6. ?

Gdyby mogły mówić, to co powiedziałyby Ci...?

1. maszyna do pisania
2. znaczek pocztowy
3. pająk
4. szalik
5. piła
6. ?

Gdyby mogły mówić, to co powiedziałyby Ci...?

1. serce
2. okno
3. mysz
4. wanna
5. balkon
6. ?

Gdyby mogły mówić, to co powiedziałyby Ci...?

1. ręka
2. zapalniczka
3. krzesło
4. motyl
5. drzewo
6. ?

Gdyby mogły mówić, to co powiedziałyby Ci...?

1. włosy
2. żaglówka
3. koń
4. żelazko
5. filiżanka
6. ?

Gdyby mogły mówić, to co powiedziałyby Ci...?

1. oko
2. klocki LEGO
3. małpa
4. kredki
5. gazeta
6. ?

Udziel krótkiej instrukcji...

1. jak zbudować dom.
2. jak zamówić taksówkę przez telefon.
3. jak napisać podanie do urzędu.
4. jak naprawić kran.
5. jak umówić się na randkę.
6. ?

Udziel krótkiej instrukcji...

1. jak wysłać przesyłkę kurierską.
2. jak zatańczyć walca.
3. jak ukusić ogórki.
4. jak zachowywać się na lotnisku.
5. jak pomalować pokój.
6. ?

Udziel krótkiej instrukcji...

1. jak napisać reklamację.
2. jak kupić coś na raty.
3. jak zafarbować włosy.
4. jak zapisać się na wizytę do lekarza.
5. jak zachowywać się w teatrze.
6. ?

Opowiedz jakie mogą być...

1. miłość
2. drzewa
3. krajobrazy
4. mosty
5. przyjaciele
6. ?

Opowiedz jakie mogą być...

1. morze
2. ubranie
3. wycieczki
4. szkoła
5. muzeum
6. ?

Co robisz w pewnych miejscach lub sytuacjach?

1. Jesteś w wesołym miasteczku.
2. Jest na ślubie.
3. Jesteś na wystawie sztuki.
4. Jesteś w komisariacie policji.
5. Jesteś w obcym kraju.
6. ?

Co robisz w pewnych miejscach lub sytuacjach?

1. Starasz się o wizę.
2. Pisziesz egzamin.
3. Jesteś w muzeum.
4. Jesteś na lotnisku.
5. Wychodzisz ze szpitala.
6. ?

Co robisz w pewnych miejscach lub sytuacjach?

1. Jesteś w restauracji.
2. Jest Sylwester.
3. Masz wypadek samochodowy.
4. Remontujesz mieszkanie.
5. Jest bardzo mroźna zima.
6. ?

Co robisz w pewnych miejscach lub sytuacjach?

1. Jesteś na plaży.
2. Ktoś się dławi.
3. Jesteś na targu.
4. Uspokajasz płaczące dziecko.
5. Chcesz, aby ktoś przestał chrapać.
6. ?

Co robisz w pewnych miejscach lub sytuacjach?

1. Do Twoich drzwi dzwoni policja.
2. Jest upalny dzień.
3. Jedziesz kolejką górską.
4. Jedziesz pociągiem.
5. Ktoś rozmawia w kinie na seansie.
6. ?

Co robisz w pewnych miejscach lub sytuacjach?

1. Grupa nastolatków niszczy klomb.
2. Twój przyjaciel boi się pająka.
3. Kończysz 18 lat.
4. Jesteś w sądzie.
5. Płyniesz statkiem.
6. ?

Co robisz w pewnych miejscach lub sytuacjach

1. Jesteś w bibliotece.
2. Przed ważnym egzaminem.
3. Jedziesz rowerem.
4. Ktoś zemdłał.
5. Jesteś w łazience.
6. ?

Rzeczy, które możesz zobaczyć...

1. w Holandii.
2. na bazarze.
3. w hotelu.
4. u jubilera.
5. na sali sądowej.
6. ?

Rzeczy, które możesz zobaczyć...

1. w Egipcie.
2. w porcie.
3. na budowie.
4. na przyjęciu.
5. w cyrku.
6. ?

Rzeczy, które możesz zobaczyć...

1. w Arktyce.
2. w jaskini.
3. na urodzinach.
4. na placu zabaw.
5. w Watykanie.
6. ?

Rzeczy, które możesz zobaczyć...

1. w Afryce.
2. na aukcji.
3. podczas wyborów.
4. w przedszkolu.
5. na zamku.
6. ?

Rzeczy, które możesz zobaczyć...

1. w Chinach.
2. w arce Noego.
3. w podziemnych tunelach.
4. w Londynie.
5. w kiosku.
6. ?

Rzeczy, które możesz zobaczyć...

1. w Meksyku
2. nad jeziorem
3. na ślubie
4. na maratonie
5. w biurze
6. ?

Gdyby mogły mówić, to co powiedziałyby Ci...?

1. ucho.
2. budzik.
3. mucha.
4. samochód.
5. kalkulator.
6. ?

Gdyby mogły mówić, to co powiedziałyby Ci...?

1. komputer
2. pies sąsiada
3. pszczoła
4. rower
5. prysznic
6. ?

Gdyby mogły mówić, to co powiedziałyby Ci...?

1. nos
2. uszczelka
3. komar
4. sejf
5. gwóźdź
6. ?

Gdyby mogły mówić, to co powiedziałyby Ci...?

1. Stopa
2. Zapałka
3. Skowronek
4. Skrzynka pocztowa
5. Ołówek
6. ?

Gdyby mogły mówić, to co powiedziałyby Ci...?

1. plecy
2. kompas
3. koza
4. pralka
5. kubek
6. ?

Gdyby mogły mówić, to co powiedziałyby Ci...?

1. zęby
2. lina
3. lew
4. drukarka
5. chmura
6. ?

Dlaczego niektórzy ludzie...

1. płaczą na filmach?
2. czytają książki?
3. podjadają ?
4. piją alkohol?
5. nie słuchają muzyki?
6. ?

Dlaczego niektórzy ludzie...

1. uprawiają hazard?
2. porzucają swój dom?
3. Medytują?
4. uprawiają sport?
5. wspinają się na szczyty?
6. ?

Dlaczego niektórzy ludzie...

1. przytulają najbliższych?
2. nie czytają książek?
3. pomagają innym?
4. uwielbiają zakupy?
5. spacerują w deszczu?
6. ?

Dlaczego niektórzy ludzie...

1. grają w gry?
2. nie chcą mieć dzieci?
3. podróżują z plecakiem?
4. boją się latać samolotem?
5. są wegetarianami?
6. ?

Dlaczego niektórzy ludzie...

1. nie lubią się uczyć?
2. lubią uprawiać rośliny?
3. mają psa?
4. nie chcą pomocy?
5. są uparci?
6. ?

Dlaczego niektórzy ludzie...

1. robią rzeczy, których nie lubią?
2. piją kawę?
3. nie lubią robić porządków?
4. malują obrazy?
5. spacerują codziennie?
6. ?

Dlaczego niektórzy ludzie...

1. kłócą się z sąsiadami?
2. emigrują za granicę?
3. zaniedbują rodzinę?
4. hodują kwiaty?
5. zrywają kontakty z rodziną?
6. ?

Co czujesz kiedy...

1. obierasz cebulę?
2. oglądasz horror?
3. siedzisz sam w Nowy Rok?
4. jedziesz na wakacje?
5. pomagasz innym?
6. ?

Co czujesz kiedy...

1. idziesz na randkę?
2. spacerujesz brzegiem morza?
3. czytasz książkę?
4. robisz zakupy na ryneczku warzywnym?
5. szukasz kluczy?
6. ?

Co czujesz kiedy...

1. dostajesz trudne pytanie?
2. wybierasz się z oficjalną wizytą ?
3. masz pilne zadanie do zrobienia?
4. pieczesz ciasto?
5. spotykasz niemiłego sąsiada?
6. ?

Co czujesz kiedy...

1. pomagasz nieznajomemu?
2. zabrakło ci mleka do kawy?
3. boli cię głowa?
4. wszystko ci nie wychodzi?
5. spieszysz się na autobus?
6. ?

Co czujesz kiedy...

1. ma przyjechać ktoś z rodziny?
2. nie możesz zdążyć na czas?
3. jest wiele osób wokół ciebie?
4. spada pierwszy śnieg?
5. zapalasz świeczkę?
6. ?

Co czujesz kiedy...

1. czytasz wiersz?
2. pokonujesz górską trasę?
3. planujesz wakacje?
4. słyszysz krzyki u sąsiadów?
5. myjesz okna?
6. ?

Co czujesz kiedy...

1. zabierasz się do sterty prasowania?
2. podajesz obiad rodzinie?
3. dostajesz kłopotliwy prezent?
4. zbliża się boże narodzenie?
5. masz urodziny?
6. ?

Jakiej rady udzieliłbyś...

1. dyżurnemu ruchu?
2. dyrygentowi ?
3. bezrobotnemu?
4. samotnemu ojcu?
5. wolontariuszowi?
6. ?

Jakiej rady udzieliłbyś...

1. starszemu bratu?
2. nauczycielowi?
3. własnemu kotu?
4. wrednemu szefowi?
5. fryzjerowi?
6. ?

Jakiej rady udzielilibyś...

1. pasażerowi, który wsiadł do niewłaściwego pociągu?
2. psu sąsiadów?
3. recepcjonistce u lekarza?
4. psychoterapeucie?
5. niemiłej kelnerce?
6. ?

Jakiej rady udzielilibyś...

1. ogrodnikowi?
2. profesorowi filozofii?
3. samotnej matce?
4. zagubionej dziewczynce?
5. turyście w obcym mieście?
6. ?

Jakiej rady udzielilibyś...

1. motorniczemu w tramwaju?
2. trenerowi dzikich zwierząt?
3. pacjentowi w kolejce do lekarza?
4. bałaganiarzowi?
5. piekarzowi?
6. ?

Jakiej rady udzieliłbyś...

1. partaczowi?
2. emigrantowi?
3. nastolatkowi?
4. komuś kto pierwszy raz piecze ciasto?
5. osobie otyłej?
6. ?

Jakiej rady udzieliłbyś...

1. nałogowemu hazardziście?
2. dozorczy?
3. swojemu wnukowi?
4. malarzowi?
5. pisarzowi kryminałów?
6. ?

Co może powiedzieć o Tobie...

1. Placido Domingo?
2. kot sąsiadów?
3. Twój wnuczek?
4. fryzjer?
5. nauczyciel w-f?
6. ?

Co może powiedzieć o Tobie...

1. dozorca?
2. sąsiad z naprzeciwka?
3. ksiądz z pobliskiego kościoła?
4. Freddie Mercury?
5. kwiatek doniczkowy?
6. ?

Co może powiedzieć o Tobie...

1. nauczyciel matematyki?
2. lekarz rodzinny?
3. listonosz?
4. pisarz romansów?
5. operator telefonii komórkowej?
6. ?

Co może powiedzieć o Tobie...

1. Twój partner?
2. terrorysta?
3. pies Pluto?
4. psychoterapeuta?
5. syn sąsiadów?
6. ?

Co może powiedzieć o Tobie...

1. Twoje dziecko?
2. Twoja pierwsza miłość?
3. Mały Książę?
4. pomocnik kucharza?
5. pilot wycieczek zagranicznych?
6. ?

Rzeczy, które mógłby/mogłaby zrobić za Ciebie.

1. elektryk
2. szef
3. komornik
4. wolontariusz
5. pielęgniarka
6. ?

Rzeczy, które mógłby/mogłaby zrobić za Ciebie.

1. przedszkolanka
2. mężczyzna
3. koordynator projektu
4. narkoman
5. ekspedientka
6. ?

Rzeczy, które mógłby/mogłaby zrobić za Ciebie.

1. uczeń pierwszej klasy szkoły podstawowej
2. modelka
3. krawcowa
4. nauczyciel historii
5. murarz
6. ?

Rzeczy, które mógłby/mogłaby zrobić za Ciebie.

1. przedszkolak
2. ogrodnik
3. małżonek/małżonka
4. imigrant
5. chirurg
6. ?

Rzeczy, które mógłby/mogłaby zrobić za Ciebie.

1. wróżka
2. cyrkowiec
3. wielbłąd
4. saksofonista
5. żaba
6. ?

Rzeczy, które czasami robisz...

1. o świcie.
2. w parku.
3. z rodziną.
4. w szkole.
5. na spotkaniu ze znajomymi.
6. ?

Rzeczy, które czasami robisz...

1. w samotności.
2. w lesie.
3. na wakacjach.
4. w kinie.
5. podczas podróży.
6. ?

Rzeczy, które czasami robisz...

1. tylko nocą
2. po cichu
3. tylko jeden raz
4. podczas zakupów
5. w tajemnicy przed rodziną
6. ?

Rzeczy, które czasami robisz...

1. w wolnym czasie
2. w pracy/szkole
3. na nudnym spotkaniu
4. w porze obiadu
5. z dziećmi
6. ?

9.2. Kwestionariusz

Kwestionariusz ten może być używany niezależnie lub jako kwestionariusz wstępny przed warsztatami. Uzyskane dzięki niemu informacje dostarczają cennych spostrzeżeń na temat zdolności i chęci seniorów do wolontariatu w różnych dziedzinach życia społecznego.

data

Kwestionariusz

Płeć: K ☐ M ☐

Proszę poświęcić chwilę na przemyślenie pytań i udzielenie szczerych odpowiedzi.

Kwestionariusz jest anonimowy.

1. Czym poza codziennymi obowiązkami wypełniasz swój czas?

(zaznacz maksymalnie 3 odpowiedzi)

- a. spotkania z przyjaciółmi ☐
- b. realizacja pasji ☐
- c. pomaganie mojej rodzinie ☐
- d. pomaganie moim przyjaciołom i sąsiadom ☐
- e. oglądanie telewizji ☐
- f. surfowanie w internecie ☐
- g. chodzenie do kościoła / branie udziału w działalności parafialnej ☐
- h. uczenie się / uczestniczenie w kursie ☐
- i. nie wiem co mam robić i czuję się znudzony(-a)/samotny(-a) ☐

2. Gdybyś miał wystarczająco dużo siły i zdrowia, czy chciałbyś poświęcić swój czas na pomoc innym? (zaznacz 1 odpowiedź)

- a. zdecydowanie tak, bardzo chętnie ☐
- b. mogę poświęcić na to trochę czasu ☐
- c. bardzo bym chciał (-), ale nie wiem jak się za to zabrać ☐
- d. już to robię, działając jako wolontariusz ☐
- e. Nie mam na to ochoty ☐
- f. Nie jestem zainteresowany ☐

3. Jeśli zdecydowałbyś się być mentorem, komu chciałbyś pomóc?

(zaznacz maksymalnie 3 odpowiedzi)

- a. osobom niepełnosprawnym ☐
 - b. seniorom w trudnej sytuacji życiowej ☐
 - c. migrantom ☐
 - d. uchodźcom ☐
 - e. rodzinom/osobom z problemami społecznymi i/lub ekonomicznymi ☐
4. Z jakimi trudnościami możesz się spotkać w swojej pracy jako mentor/ka?
(zaznacz maksymalnie 3 odpowiedzi)
- a. brak wiedzy, jak postępować z podopiecznymi ☐
 - b. brak życzliwości ☐
 - c. brak wsparcia ze strony instytucji społecznych ☐
 - d. niewdzięczność ludzi ☐
 - e. samotność w takiej pracy ☐
 - f. brak nadziei na poprawę ☐
 - g. brak kompetencji potrzebnych opiekunowi ☐
 - h. brak niezbędnych środków finansowych ☐
5. Jakich korzyści spodziewasz się z bycia mentorem?
(zaznacz maksymalnie 3 odpowiedzi)
- a. poznam innych ciekawych ludzi ☐
 - b. poczuję się komuś potrzebna/y ☐
 - c. spędzę miło czas ☐
 - d. nauczę się nowych rzeczy ☐
 - e. podejmę nowe wyzwania ☐
 - f. poczuję satysfakcję ☐
 - g. inne (proszę wymienić oczekiwane korzyści).....
.....
6. Czy kiedykolwiek pomagałeś osobom, które nie są Twoimi bliskimi?
- a. tak ☐
 - b. nie ☐
7. Tylko dla tych, którzy odpowiedzieli TAK w pytaniu 6:
Jeśli nadal pomagasz osobom, które nie są Twoimi bliskimi, to jak często to robisz?
- a. raz w miesiącu ☐
 - b. dwa razy w miesiącu ☐
 - c. trzy razy w miesiącu ☐
 - d. cztery lub więcej razy w miesiącu ☐

10. Autorzy :

Agrusti Gabriella
Caccioppola Federica
Cervigón Abad Raquel
Charalambous Panayiotis
Damiani Valeria
Elche Hortelano Dionisia
Fabijańska Andżelika
Muscillo Elisa
Pokosz Małgorzata
Sadownik Danuta
Savvides Maria
Valero Serrano Sofia



Projekt współfinansowany w ramach
programu Unii Europejskiej Erasmus +