

Maria Kovacs
Anca Petriuc
Constanța Stăncescu
Sergiu-Corneliu Tamaș

TAP

Program nauczania i metodologia szkoleń dotyczących przedsiębiorczości

kierowanych do osób zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym

PROGRAM NAUCZANIA I METODOLOGIA SZKOLEŃ DOTYCZĄCYCH PRZEDSIĘBIORCZOŚCI KIEROWANYCH DO OSÓB ZAGROŻONYCH UBÓSTWEM I WYKLUCZENIEM SPOŁECZNYM

Autorzy: Maria Kovacs, Anca Petriuc, Constanța Stăncescu, Sergiu-Corneliu Tamaș

Zdjęcie na okładce: ptrabattoni (pixabay.com) Licencja CC0 Public Domain



Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

Wydawnictwo:

Consortiul Internațional LSDGC
6/22 Luceafărului St.
400343 Cluj-Napoca
România
www.rwctic.org

ISBN 978-973-0-22176-3

Cluj-Napoca - Rzeszów, 2016



Zmienia życie. Otwiera umysły



Projekt sfinansowany z funduszy Komisji Europejskiej w ramach programu Erasmus+.

Ten projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Projekt odzwierciedla jedynie stanowisko ich autora i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w nich zawartość merytoryczną.

Spis treści

I. WPROWADZENIE – KONTEKST ORAZ SPOSÓB KORZYSTANIA Z MATERIAŁU	3
II. WSTĘPNE UWAGI DOTYCZĄCE PROGRAMU SZKOLENIOWEGO Z ZAKRESU PRZEDSIĘBIORCZOŚCI ...	4
II.1 Pojęcie i struktura	4
II.2 Uzasadnienie	6
II.3 Cechy programu nauczania i metodologii.....	8
III. RAMY SZKOLENIOWEGO PROGRAMU NAUCZANIA Z ZAKRESU PRZEDSIĘBIORCZOŚCI I METODOLOGII DOSTARCZONEJ W RAMACH PROJEKTU	9
III.1 Uczący się.....	9
III.2 Cele programu szkoleniowego	10
III.3 Zamierzone efekty kształcenia.....	10
III.4 Strategie, metody, działania edukacyjne	10
III.5 Materiały i zasoby	11
III.6 Ocena	12
III.7 Informacja zwrotna od osób uczących się	12
IV. PRZYKŁADOWY PLAN KURSU ZGODNEGO Z PROGRAMEM.....	14
IV.1 Jednostki tematyczne i kluczowe zagadnienia	14
IV.2 Przegląd wyników nauczania skorelowanych z tematami i pojęciami kluczowymi	15
IV.3 Harmonogram.....	16
IV.4 Szczegółowy opis warsztatów.....	16
V. LITERATURA	31
VI. Załącznik.....	32
Efekty warsztatów z przedsiębiorczości w ramach projektu TAP	32

I. WPROWADZENIE – KONTEKST ORAZ SPOSÓB KORZYSTANIA Z MATERIAŁU

Niniejszy dokument został opracowany w ramach projektu *TAP – Razem Przeciw Ubóstwu* jako część starań naszego partnerstwa aby przyczynić się do złagodzenia skutków ubóstwa i wykluczenia społecznego poprzez wspieranie i zachęcanie do uczenia się i powstawania kultury przedsiębiorczości (Eurydice, 2012), a w szczególności przez rozwój przedsiębiorczości w najszerszym tego słowa znaczeniu - jako połączenie wiedzy, umiejętności i postaw sprzyjających *zdolnościom oraz sposobom myślenia świadczącym o przedsiębiorczości* (Komisja Europejska, 2008), z których korzystają jednostki, społeczności i gospodarki poprzez wspieranie innowacyjności, kreatywności oraz samozatrudnienia.

Strategia Europa 2020 wyznacza ambitne cele do osiągnięcia w Unii Europejskiej do końca obecnej dekady, a jednym z nich jest zmniejszenie liczby osób zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym o co najmniej 20 mln. Pomimo, że ten cel jest wspólny, każdy kraj podejmuje działania aby zmniejszyć liczbę ubogich, i mimo, że polityka i strategie przyjęte w państwach członkowskich do rozwiązania i zapobiegania ubóstwu są całkiem różne, wydaje się, że istnieje ogólna akceptacja znaczenia edukacji i szkoleń w zakresie przedsiębiorczości.

Głównym celem projektu TAP jest przeciwdziałanie ubóstwu poprzez rozwój i implementację narzędzi edukacyjnych, odpowiednich dla dwóch grup docelowych: 1) osób narażonych na ubóstwo w szczególnym stopniu (tj. bezrobotnych, osób z niskim poziomem wykształcenia, samotnych rodziców, rodzin wielodzietnych oraz osób osiągające niskie dochody); 2) polityków i decydentów w sferze społecznej. W pierwszym etapie projektu analizowaliśmy zjawisko ubóstwa i wykluczenia społecznego, jednocześnie badając jak systemy zabezpieczenia społecznego walczą z nim. Rezultatami badań były dwa raporty: *Oblicza ubóstwa i wykluczenia społecznego w wybranych krajach europejskich* oraz *Modele zabezpieczenia społecznego w wybranych krajach europejskich*. Na podstawie wyników naszych badań, w drugim etapie, rozwijaliśmy i przygotowaliśmy do wydania (pilotażowo) materiał szkoleniowy skierowany dla naszych dwóch grup docelowych. Oczekiwane rezultaty drugiego etapu projektu to: *Metodologia prowadzenia warsztatów skierowanych do grup osób zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym* oraz *Metodologia przeprowadzania warsztatów skierowanych do decydentów i polityków społecznych*.

Ten materiał zawiera szkoleniowy program nauczania oraz rekomendowaną metodologię prowadzenia warsztatów, których uczestnikami są osoby zagrożone ubóstwem i/lub wykluczeniem społecznym. Jesteśmy świadomi tego, że istnieje wiele możliwych punktów wyjścia do rozwijania umiejętności i przedsiębiorczego sposobu myślenia, lecz opisywane poniżej podejście jest jedynie naszym wyborem, dokonanym w oparciu o szczegółową analizę potrzeb potencjalnych uczących się. Zainteresowani programem szkoleniowym mogą zapoznać się z niektórymi tematami/działaniami oraz arkuszami/materiałami informacyjnymi (w rozdziałach IV i VI) traktując je jako inspirację do swojej pracy, lub mogą zdecydować się na realizację całego programu szkoleniowego. Przegląd wyników nauczania skorelowany jest z motywami/tematami (patrz IV.2) i zawiera odpowiednie wytyczne. Nie twierdzimy, że program ten będzie wystarczający, aby ludzie mogli przygotować się do rozwiązywania trudnych sytuacji społecznych czy ekonomicznych, ale proponujemy by był on punktem wyjścia do rozwoju osobistego i zawodowego dla osób uczących się.

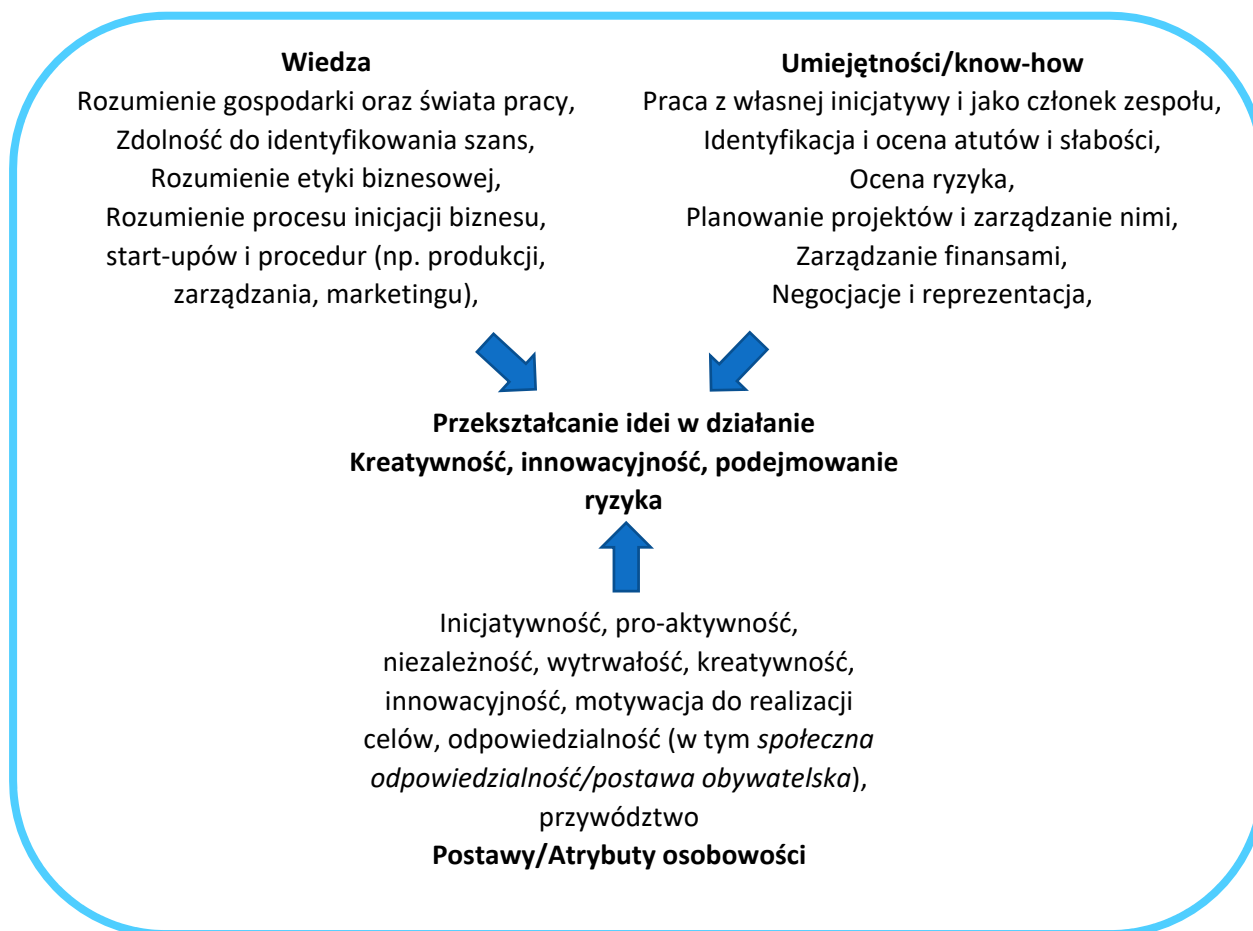
II. WSTĘPNE UWAGI DOTYCZĄCE PROGRAMU SZKOLENIOWEGO Z ZAKRESU PRZEDSIĘBIORCZOŚCI

II.1 Pojęcie i struktura

Wśród ośmiu kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie¹ znajdziemy „poczucie inicjatywy i przedsiębiorczość”. „Kompetencja” ta jest uważana za odnosząca się do kombinacji umiejętności, wiedzy, predyspozycji i postaw, a także zawierającą wewnętrzne nastawienie do uczenia się, oprócz samego know-how (Realizacja programu nauczania *Edukacja i Szkolenie 2010*, program roboczy, *Kluczowe kompetencje w kształceniu ustawicznym. Europejskie Ramy Odniesienia*, s. 5, DGEC). „Poczucie inicjatywy i przedsiębiorczość” jest definiowane jako zdolność do wcielania pomysłów w czyn (patrz rysunek 1). Polega ono na kreatywności, innowacyjności i podejmowaniu ryzyka, a także zdolności do planowania przedsięwzięć i realizowania ich dla osiągnięcia zamierzonych celów. Jednostka jest świadoma kontekstu swojej pracy i jest w stanie wykorzystać możliwości, które powstają. To jest podstawą do nabywania bardziej specyficznych umiejętności oraz wiedzy przydatnej tym, którzy podejmują lub przyczyniają się do aktywności społecznej lub komercyjnej. Powinny one obejmować świadomość wartości etycznych i promować dobre zarządzanie². Poradnik zatytułowany „*Building Entrepreneurial Mindsets and Skills in the EU. A Smart Guide on promoting and facilitating entrepreneurship education for young people with the help of EU structural funds*” (Komisja Europejska, 2012, s. 15) określa kluczowe kompetencje/wyniki kształcenia w zakresie przedsiębiorczości, jak pokazano poniżej (Rysunek 1).

¹ ZALECENIE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (2006/962/WE) [Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej L 394/10 z dnia 30.12.2006].

² <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=URISERV:c11090&from=EN> (dostęp z dnia 4.11.2015)



Rysunek 1. Inicjatywa i sens przedsiębiorczości
 Źródło: <https://www.econbiz.de/Record/building-entrepreneurial-mindsets-skills-smart-guide-promoting-facilitating-entrepreneurship-education-young-people-help-structural-funds/10009780489>

W ramach Strategii „Edukacja i szkolenie 2020”, program Erasmus+ prezentuje „poczucie inicjatywy i przedsiębiorczość” jako umiejętności horyzontalne³ lub kluczowe kompetencje⁴. Według Komisji Europejskiej (2008), *celem* edukacji i szkoleń z zakresu przedsiębiorczości (EET) powinien być *rozwój potencjału przedsiębiorczości i postaw, które odnoszą korzyści gospodarcze poprzez wspieranie innowacyjności i kreatywności oraz samozatrudnienia*⁵.

A. Robb i jej współpracownicy z Banku Światowego ogłosili, że celem edukacji i szkolenia w zakresie przedsiębiorczości jest zapewnienie jednostce umiejętności i postaw w zakresie przedsiębiorczości,

³ http://ec.europa.eu/education/policy/school/competences_pl.htm (dostęp z dnia 4.11.2015)

⁴ Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej (28.05.2009). Konkluzje Rady z dnia 12 maja 2009 r. w sprawie strategicznych ram Europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia („ET 2020”) (Dz.U. C 119 z 28.5.2009, s. 2–10), dostęp on-line: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52009XG0528%2801%29> (dostęp z dnia 14.12.2015)

⁵ Komisja Europejska (2008), *Entrepreneurship in Higher Education, Especially Within Non-Business Studies*, EC, Brussels, dostęp on-line: <http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/8969/attachments/1/translations/en/renditions/native> (dostęp z dnia 14.12.2015)

aby wspierać aktywność i wydajność w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej (Robb *et al.*, 2014, s.13)⁶.

Szczegółowe cele nauczania używane w odniesieniu do edukacji w zakresie przedsiębiorczości są zaprezentowane poniżej (Tabela 1)⁷.

	Kategorie
POSTAWY	Samoświadomość i pewność siebie (Podstawa dla wszystkich aspektów przedsiębiorczości); Cechy te wiążą się z odkrywaniem i zaufaniem do własnych umiejętności, które następnie umożliwiają jednostkom zamianę twórczych pomysłów w czyn.
	Przejęcie inicjatywy, podjęcie ryzyka, myślenie krytyczne, kreatywność i rozwiązywanie problemów są fundamentalne; są to specyficzne cechy osoby przedsiębiorczej.
WIEDZA	Znajomość możliwości rozwoju zawodowego i środowiska pracy (niezwiązane wyłącznie z przedsiębiorczością; związane z przyszłymi wyborami zawodowymi); dobra znajomość charakteru pracy i różnych typów pracy wymaga zrozumienia, co to znaczy być przedsiębiorcą. Wiedza ta pozwala również studentom definiować i przygotować swoje miejsce w świecie pracy z dobrze rozwiniętą świadomością możliwości i ograniczeń.
	Wiedza ekonomiczna i finansowa zawiera znajomość pojęć i procesów, które mogą być stosowane w przedsiębiorczości.
	Wiedza o organizacji i procesach biznesowych to specyficzna wiedza o środowisku, w którym przedsiębiorczość często występuje.
UMIĘJĘTNOŚCI	Komunikacja, umiejętności prezentacji i planowania, praca zespołowa = istotne cechy dla przedsiębiorców.
	Praktyczne badanie możliwości przedsiębiorczych - poszczególne etapy procesu zakładania działalności gospodarczej, w tym tworzenie i realizacja planu biznesowego.

Tabela 1. Szczegółowe cele nauczania w edukacji z zakresu przedsiębiorczości
Źródło: Eurydice, (2012), *Entrepreneurship Education at School in Europe*, s. 21.

II.2 Uzasadnienie

W naszym programie nauczania z zakresu przedsiębiorczości skierowanym do osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym skupiliśmy się na następujących efektach nauczania:

- Samoświadomość i pewność siebie,
- Wiedza i szanse na karierę zawodową,
- Umiejętności planowania.

Powody, dla których zdecydowaliśmy się skoncentrować nasze wysiłki na tych konkretnych efektach nauczania, zależą głównie od wyników badań przeprowadzonych w pierwszym etapie projektu TAP (Zob.: raporty badawcze), a częściowo od ograniczeń odnoszących się do zasobów dostępnych w ramach szkoleń projektu.

⁶ A. Robb *et al.* (2014), *Entrepreneurship Education and Training*, The World Bank, Washington D.C., dostęp on-line: https://books.google.ro/books?id=JzHKAwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=inauthor:%22Alexandria+Valerio%22&hl=en&sa=X&ved=0CB0Q6AEwAGoVChMI6tT1_LD2yAIVRVgUCh0oNQ1D#v=onepage&q&f=false (dostęp z dnia 4.11.2015)

⁷ Eurydice, (2012), *Entrepreneurship Education at School in Europe*, s. 21, dostęp on-line: https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php/Publications:Entrepreneurship_Education_at_School_in_Europe (dostęp z dnia 4.11.2015)

Uzyskane z raportu pn. *Oblicza ubóstwa i wykluczenia społecznego w wybranych krajach europejskich* (Szczygieł, 2015) informacje mówią o tym, że dla ludzi zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym wydaje się być niemożliwym lub nieistotnym podjęcie wszelkich działań mających na celu poprawę ich sytuacji finansowej. W raporcie stwierdzono, że ludzie zagrożeni ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, z którymi nawiązano kontakt, przywykli do swojej sytuacji materialnej i wykazują ograniczoną gotowość do jej zmiany. Zwykle uciekają się do takich strategii radzenia sobie w trudnej sytuacji jak: ograniczenie swoich własnych potrzeb (90% respondentów), korzystanie z pomocy instytucjonalnej (76%), a także zaciąganie pożyczek (prawie 50%). Rozwiązanie z udziałem dodatkowej pracy wskazało zaledwie 25% respondentów. Oczywiście, ich perspektywy zatrudnienia są ograniczone nie tylko przez względy osobiste, ale także ze względu na warunki społeczno-ekonomiczne. Co do rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej, respondenci wskazywali na brak predyspozycji przedsiębiorczych, które pozwoliłyby im na otwarcie własnej firmy.

Rekomendacje zawarte we wspomnianym raporcie (Szczygieł, 2015, ss. 90-92) mówią o rozwoju programu szkoleniowego w zakresie wybranych efektów kształcenia poprzez wskazanie następujących potrzeb osób zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym:

- potrzeba, by stać się bardziej świadomym i nauczyć się jak wykorzystywać wewnętrzne zasoby, które mogą wspierać przedsiębiorczość, oraz jak stać się bardziej pewnym siebie, aby móc działać jako przedsiębiorca;
- potrzeba podstawowej wiedzy praktycznej odnośnie regulacji prawnych, biznesu, zarządzania, finansów i marketingu;
- potrzeba wsparcia w planowaniu własnej ścieżki kariery w perspektywie krótko-, średnio- i długoterminowej.

Dodatkowo oprócz informacji o treści szkolenia, zalecenia wynikające z raportu zawierają również następujące implikacje metodologiczne: powinno być zastosowane podejście praktyczne wraz z wykorzystaniem odpowiednich metod, a także powinien zostać ułatwiony dostęp do informacji w zakresie zarówno spraw gospodarczych, jak i społecznych.

Zalecenia raportu zatytułowanego *Modele zabezpieczenia społecznego w wybranych krajach europejskich* (Triacca et al, 2015, ss. 99-100) obejmują dalsze informacje odnoszące się do szkoleń dedykowanych osobom zagrożonym ubóstwem i wykluczeniem społecznym:

- powinny być zapewnione spersonalizowane programy inspiracyjne i motywacyjne;
- należy unikać jednorazowych programów szkoleniowych; zamiast tego, powinny zostać proponowane personalne i profesjonalne plany rozwojowe i rozwiązania zidentyfikowane jako sprzyjające wsparciu jednostek (np. spójne programy rozwojowe wspierające beneficjentów, zadedykowane specjalnie dla nich i zakładające ich własną ścieżkę rozwoju);
- przed szkoleniem *sensu stricto* z zakładania i prowadzenia własnej działalności gospodarczej, może zaistnieć potrzeba rozwoju podstawowych umiejętności uczących się, w tym umiejętności społecznych, a także postaw, które są korzystne dla przedsiębiorczości, takich jak pewność siebie, odporność, umiejętności komunikacyjne, umiejętności prowadzenia budżetu rodziny, proste umiejętności planowania, etc., które są częścią składową tzw. „umiejętności miękkich”.

Podczas gdy w raporcie zatytułowanym *Oblicza ubóstwa i wykluczenia społecznego w wybranych krajach europejskich* (Szczygieł, 2015) opracowano liczne, konkretne rekomendacje, ze względu na ograniczenia związane z czasem i wiedzą osób korzystających z przedmiotowej metodologii, a także

bazując na opracowanym programie szkoleniowym oraz doświadczeniu, podjęto decyzję, że wyżej wymienione konkretne efekty kształcenia są zarówno możliwe do osiągnięcia, jak i mogą stanowić dobrą podstawę do dalszej nauki, a jednocześnie są odpowiednie dla grupy uczących się, którzy mogą posiadać kompetencje na bardzo różnych poziomach.

II.3 Cechy programu nauczania i metodologii

Główne cechy programu nauczania i rekomendowanej metodologii to:

- *odpowiedniość* na różnych poziomach nauczania;
- *niezbędność efektów nauczania* dla osoby myślącej przedsiębiorczo;
- *powtarzalność materiału*, mimo jego podziału na cztery rozdziały;
- *elastyczne podejście* w zakresie zarządzania czasem, działań edukacyjnych i materiałów dydaktycznych;
- zawartość materiałów dydaktycznych *umożliwiająca przystosowanie się* do lokalnych warunków i specyficznych potrzeb uczących się (w zakresie wymogów prawnych na poziomie krajowym, lokalnych możliwości i zasobów, inspirujących lokalnych przedsiębiorców, indywidualnych poziomów kompetencji, etc.);
- nauczanie zdeterminowane przez wstępną samoocenę i określone indywidualne cele i zamierzenia samego uczącego się, a wspierane przez odpowiednie osoby, również w indywidualnych sesjach coachingowych, co pozwala na *spersonalizowane podejście do nauczania*.

III. RAMY SZKOLENIOWEGO PROGRAMU NAUCZANIA Z ZAKRESU PRZEDSIĘBIORCZOŚCI I METODOLOGII DOSTARCZONEJ W RAMACH PROJEKTU

Rozdział ten dostarcza odpowiedzi na następujące pytania:

- Kim jest grupa docelowa programu szkoleniowego?
- Jaki jest cel programu?
- Co chcielibyśmy aby wiedzieli/byli w stanie zrobić uczący się na końcu programu szkoleniowego? (innymi słowy, jakie są zamierzone cele programu)
- Jakie kluczowe pojęcia będą dyskutowane/wprowadzone do programu szkoleniowego dla uczących się (rozdziały, tematy)?
- Jakie sposoby i zasoby zapewnia program w celu ułatwienia nauczania (strategie, metody, działania, materiały, przeznaczony czas)?
- Jak są monitorowane i oceniane postępy w nauce osób uczących się w czasie trwania programu (ocena)?

III.1 Uczący się

Program szkoleniowy jest przeznaczony dla osób w wieku 18+, które zagrożone są ubóstwem i/lub wykluczeniem społecznym i są chętne do podjęcia i zobowiązania się do nauki w większości w samodzielny sposób, opierając się w pierwszym etapie nauki na doświadczeniu wykwalifikowanych mediatorów, którzy zapewnią wsparcie w rozpoczęciu tego procesu. W idealnej sytuacji, decyzja o zaangażowaniu się w ten proces zostaje podjęta przez uczącego się bez żadnych ograniczeń z innych stron, czy też bez wpływu kogokolwiek warunkującego dostarczenie uczącemu się towarów lub usług w zamian za uczestnictwo w programie. Należy jednak uznać, że angażowanie się w proces uczenia się w grupie nie koniecznie znajduje się wysoko na liście priorytetów osób w poważnym stopniu zagrożonych ubóstwem i /lub wykluczeniem społecznym. Kurs ten powinien więc być stworzony przez odpowiednią instytucję szkoleniową jako istotne „zaproszenie” dla osoby uczącej się.

Grupa uczących się składać się będzie z osób bezrobotnych, osób które zakończyły edukację na wczesnych jej poziomach lub posiadają niskie kwalifikacje, osób o niskim dochodzie (uprawnającym ich do otrzymywania świadczeń socjalnych), rodziców samotnie wychowujących dzieci, przedstawicieli rodzin wielodzietnych, należących do grupy NEETs (osób nie uczących się, nie szkolących, nie pracujących). Ważne dostosowania programu do wymogów indywidualnych (takie jak dodatkowa podbudowa teoretyczna, wydłużony czas na realizację zadania, elementy które wiążą się z czytaniem i pisanem, etc.) mogą być konieczne, jeśli uczący się mają bardzo niski poziom lub nie posiadają prawie żadnych umiejętności czytania i pisania (chodzi tu o sytuacje w której czytanie, pisanie czy rozumienie tekstów jako umiejętności są na poziomie pierwszych klas szkoły podstawowej).

Mając na uwadze powyższe założenia, każda z organizacji realizujących warsztaty powinna opracować indywidualną strategię rekrutacji. Rekrutacja uczących się czy też ich zapisy mogą być prowadzone przez organizatora szkoleń we współpracy z publicznymi lub prywatnymi instytucjami wchodzącymi w skład systemu pomocy społecznej, ponieważ może to pomóc w monitorowaniu postępów uczących się poza realizacją programu szkoleniowego. Uczący się powinni być zobowiązani do uczestniczenia w całym programie szkoleniowym (uczestnictwa we wszystkich warsztatach).

Jednak w przypadku tej metodologii, coaching indywidualny będzie realizowany opcjonalnie i zostanie zaplanowany na podstawie zapotrzebowania na tego typu spotkanie.

III.2 Cele programu szkoleniowego

Ostatecznym celem tego programu szkoleniowego jest łagodzenie zjawiska ubóstwa i wykluczenia społecznego poprzez promowanie przedsiębiorczości i kultury przedsiębiorczości. Dokładniej, program warsztatów ma na celu rozwój potencjału przedsiębiorczości i jego ducha u uczących się, co powinno umożliwić im w efekcie aktywny udział w rozwoju osobistym i zawodowym, którego celem ma być zapobieżenie wejściu w sferę ubóstwa/wykluczenia społecznego i wsparcie tych, którzy chcą wyjść z tej sfery.

III.3 Zamierzone efekty kształcenia

Założonymi efektami kształcenia są:

- *Podniesienie **samoświadomości** oraz **pewności siebie*** – pozyskanie wiedzy w zakresie znajomości samego siebie (wewnętrznie oraz w relacjach z innymi) pod kątem swoich mocnych stron oraz wyzwań stojących przed daną osobą, jak też sposobów ich zwiększania; nabycie zaufania do własnej wartości i pozytywnego nastawienia wobec szans na swój sukces w dążeniu do osiągnięcia wyznaczonych celów;
- *Polepszenie **znajomości ścieżek rozwoju zawodowego i elementów świata pracy*** co przekłada się na wybór różnych ścieżek kariery;
- *Polepszenie **umiejętności planowania**.*

Przegląd wyników nauczania skorelowanych z tematami i pojęciami kluczowymi (jako przykład, zob.: [Rozdział IV.1](#) i [IV.2](#))

Tematy i pojęcia kluczowe wg tygodni →	Temat 1 Pojęcie kluczowe 1 Pojęcie kluczowe 2 ...	Temat 2: Pojęcie kluczowe 1 Pojęcie kluczowe 2 ...	Temat... Pojęcie kluczowe 1 Pojęcie kluczowe 2 ...
Efekt kształcenia ↓	<i>Podtemat</i> ↓	<i>Podtemat</i> ↓	<i>Podtemat</i> ↓
Samoświadomość i pewność siebie			
Znajomość ścieżek rozwoju zawodowego i elementów świata pracy			
Umiejętności planowania			

III.4 Strategie, metody, działania edukacyjne

Zgodnie z zaleceniami zawartymi w analizie potrzeb, strategia uczenia się musi być oparta na założeniu świadomego uczestnictwa, aktywnego zaangażowania uczestników w dokładne zrozumienie koncepcji oraz na ćwiczeniu umiejętności i rozwijaniu ducha przedsiębiorczości.

Na tak dobrym, jak to możliwe, zaznajomieniu się moderatorów z umiejętnościami i postawami osób uczących się (szczególnie w ukierunkowaniu ich), powinno być skupione pierwsze spotkanie coachingowe, które powinny zostać poświęcone poznaniu uczących się, tak aby kolejne warsztaty i sesje mogły być dostosowane do ich indywidualnych potrzeb.

Proponujemy ogólne podejście, w którym moderatorzy towarzyszą osobom uczącym się w zrozumieniu miejsca, w którym znajdują się w procesie nauki, pomagają w określeniu jaki poziom chcieliby osiągnąć, przewodzą w drodze do tego celu wyposażając ich w odpowiednie strategie ułatwiające osiągnięcie takiego zamiaru oraz kolejnych w ramach programu szkoleniowego, oraz w którym pomagają im w podjęciu refleksji nad swoimi doświadczeniami i w ocenie tego procesu.

Zalecamy zrównoważenie i elastyczność w tworzeniu różnych wariantów układu osób uczących się, tj. uczenia się indywidualnego, w parach, w małych grupach czy też w całości wśród wszystkich uczących się. Niektóre z tych działań (takich jak samoocena czy coaching) będą wykonywane indywidualnie, podczas gdy inne w parach (np. metoda Think-Pair-Share), głównie w celu pomocy uczącym się w wyjaśnianiu ich myśli, omawiając je z innym uczącym się zanim zostaną oni zaproszeni do udziału w dużej grupie. Działania grupowe realizowane powinny być w grupach 3-5 osobowych, w zależności od zadania (np. studium przypadku, ćwiczenia praktyczne w planowaniu, odgrywanie ról, etc.), natomiast działania dla całej grupy uczących się będą wykorzystywane na prezentacje trenerów lub zaproszonych przedsiębiorców oraz na dyskusje wyjaśniające zadania i udostępnianie powstałych efektów w ramach warsztatów.

Jako regułę, moderatorzy prowadzący warsztaty powinni stosować wsparcie wykorzystujące modelowe dokumenty (np. curriculum vitae, list motywacyjny, etc.) w zależności od potrzeby uczących się oraz dzielić się prawdziwymi przykładami osób, które odniosły sukces w prowadzeniu własnej działalności gospodarczej poprzez zapraszanie ich na warsztaty czy też pokazywanie nagrań.

Poprzez konstruktywną komunikację uczestnicy szkoleń będą zachęceni do wyrażania swoich pomysłów, rozumienia kwestii czy określania potrzeb lub zainteresowań. Ponieważ w efekcie grupowego uczenia się można stracić zbyt wiele, moderatorzy będą zachęceni do tworzenia atmosfery wzajemnego zaufania i szacunku.

Wszystkie te strategie, metody czy działania edukacyjne mają na celu umożliwienie uczniom podjęcia rozwoju osobistego i zawodowego w trakcie realizacji programu szkoleniowego. Coaching indywidualny pełnić będzie istotną rolę w inicjacji tego procesu.

III.5 Materiały i zasoby

Prezentacje audiowizualne, materiały informacyjne, zestawy zadań, szablony, produkty modelowe (życiorys, list motywacyjny) oraz osoby pochodzące z zasobów społeczności lokalnej powinny zostać dostarczone na szkolenia. Uczestnicy będą zachęceni do zatrzymania arkuszy czy materiałów informacyjnych celem wykorzystania ich w przyszłości, ale też dla celów samooceny. Aby zapoznać się z zestawem przykładowych materiałów informacyjnych, m.in.: arkuszy, szablonów, patrz: [e-learning](#).

Miejsce prowadzenia szkoleń powinno być wyposażone w meble, które mogą być ułożone w różnych kombinacjach. Do pracy grupowej - powinny to być stoły dla każdej grupy, tak aby można było usiąść i przedyskutować coś lub zapisać. Do pracy w parach – członkowie pary muszą być w stanie siedzieć naprzeciwko siebie i nieco z dala od innej grupy tak, aby nie przeszkadzać równolegle toczącej się dyskusji.

Dla prezentacji wideo (w razie potrzeby) powinien być odpowiedni sprzęt (np.: rzutnik, ekran). Idealnie byłoby gdyby miał on połączenie z Internetem, dzięki czemu uczestnicy mogliby wyświetlać strony internetowe w ramach materiałów do nauki czy przykładowych zasobów, które mogą być dostępne na takich stronach. W zamian tego można rozdawać uczącym się wykaz takich stron internetowych w trakcie indywidualnych sesji coachingowych, które powinny być prowadzone w osobnym pokoju z zapewnionym dostępem do Internetu. Wsparcie takie może być świadczone osobom uczącym się o niskich umiejętnościach cyfrowych.

III.6 Ocena

Ocena będzie przeprowadzana poprzez bezpośrednią obserwację uczących się, wywiady indywidualne (podczas sesji coachingowych), ocenę efektów grupowych i/lub indywidualnych pochodzących z warsztatów oraz przez kontrolowaną samoocenę bazującą na refleksji i wykorzystującą arkusze oceny. Arkusze te (zob.: [Załącznik VI](#)) powinny być dostarczone w trakcie warsztatów i dostosowane do trzech poziomów efektów (umiarkowanego, średniego oraz zaawansowanego) dla każdego z efektów uczenia się.

W ramach dodatkowej oceny postępu uczących się, instytucja realizująca warsztaty powinna zapytać uczestników o opinię w zakresie postrzeganej przydatności i oceny atrakcyjności szkolenia (w trakcie szkolenia; patrz: niżej).

Po pomyślnym ukończeniu kursu, uczniowie otrzymają certyfikaty uczestnictwa w nim.

III.7 Informacja zwrotna od osób uczących się

Dla osoby uczącej się: *Proszę podzielić się swoją opinią na temat warsztatów, w których uczestniczyłeś/aś. Ankieta jest anonimowa i nie wymaga podawania danych osobowych. Twoja najbardziej szczerą opinią będzie bardzo mile widziana.*

I. Na skali od 1 (bardzo źle/bardzo mało) do 5 (bardzo dobrze), jak ocenilibyś/łabyś następujące kwestie? Proszę o zakreślenie liczby najlepiej odzwierciedlającej Twoją opinię.

I.1. Atmosfera uczenia się na warsztatach (jej przyjazność, poziom wzajemnego zaufania, etc.)

1 2 3 4 5

I.2 Znaczenie i dostępność materiałów, które zostały rozdane

1 2 3 4 5

I.3 Wsparcie moderatorów w trakcie warsztatów/ćwiczeń grupowych

1 2 3 4 5

I.4 Wsparcie moderatorów w trakcie indywidualnych sesji coachingowych

1 2 3 4 5

I.5 Znaczenie przekazywanych treści w stosunku do Twoich potrzeb

1 2 3 4 5

I.6 Harmonogram warsztatów i sesji coachingowych

1 2 3 4 5

I.7 Twój postęp w trakcie warsztatów (np.: jak lepiej rozumiesz czym jest przedsiębiorczość oraz jak możesz rozwijać swoje umiejętności w tym zakresie)

1

2

3

4

5

II. Proszę o swobodny komentarz w kwestii co należałoby poprawić w warsztatach w przyszłości.

III. Czy polecilibyś te warsztaty innym osobom? Proszę o zakreślenie odpowiedzi.

1. Tak

2. Nie

3. Być może

Proszę, uzasadnij dlaczego:

Dziękujemy za informacje.

IV. PRZYKŁADOWY PLAN KURSU ZGODNEGO Z PROGRAMEM

IV.1 Jednostki tematyczne i kluczowe zagadnienia

Tytuł jednostki tematycznej	Kluczowe zagadnienia
Kim jestem?	samoświadomość pewność siebie zasoby wewnętrzne relacje
Moje miejsce w świecie pracy	przedsiębiorczość kapitał ludzki pracodawca pracownik samozatrudnienie kariera
Jak mogę zostać liderem?	cele i założenia rozwój osobisty i zawodowy priorytety
Moje „narzędzia”	umiejętności ogólne i szczegółowe samoocena list motywacyjny życiorys rozmowa kwalifikacyjna

IV.2 Przegląd wyników nauczania skorelowanych z tematami i pojęciami kluczowymi

Tematy i pojęcia kluczowe wg tygodni →	Tydzień 1: Kim jestem? samoświadomość pewność siebie zasoby wewnętrzne relacje	Tydzień 2: Moje miejsce w świecie pracy przedsiębiorczość kapitał ludzki pracodawca pracownik samozatrudnienie kariera	Tydzień 3: Jak mogę zostać liderem? cele i założenia rozwój osobisty i zawodowy priorytety	Tydzień 4: Moje „narzędzia” umiejętności ogólne i szczegółowe samoocena list motywacyjny życiorys rozmowa kwalifikacyjna
Efekt kształcenia ↓	<i>Podtemat</i> ↓	<i>Podtemat</i> ↓	<i>Podtemat</i> ↓	<i>Podtemat</i> ↓
Samoświadomość i pewność siebie	Moja unikatowość wśród innych Moje zasoby	Wzmocnienie świadomości zasobów osobowych związanych z karierą zawodową Zmiany	Cele i zamierzenia	Samoocena List motywacyjny
Znajomość ścieżek rozwoju zawodowego i elementów świata pracy		Zawody i zainteresowania zawodowe Pracodawca lub pracownik?		Szukając pracy CV w formacie Europass
Umiejętności planowania			Realizacja zadań Planowanie działań Ustalanie priorytetów	

IV.3 Harmonogram

Proponowany czas trwania warsztatów wynosi 30 godzin, podczas których realizowane będą szkolenia w wymiarze 24 godzin oraz 6 godzin przeznaczonych na indywidualne sesje coachingowe/mentoringowe.

Warsztaty można zrealizować jako 4 spotkania po 6 godzin każde, w kolejnych tygodniach (tygodnie 1-4). Każda z jednostek tematycznych powinna trwać przynajmniej 6 godzin.

Proponowany układ godzinny jednego dnia szkoleniowego zawierający 80-cio minutowe bloki szkoleniowe podzielone 10-cio – 20-to minutowymi przerwami:

Blok 1	9.00-10.20
Przerwa 1	10.20-10.30
Blok 2	10.30-11.50
Przerwa 2	11.50-12.10
Blok 3	12.10-13.30
Przerwa 3	13.30-13.40
Blok 4	13.40-15.00

Indywidualne sesje coachingowe powinny trwać po 2 godziny. Każdy uczący się może wybrać maksymalnie trzy sesje coachingu. Sesje te powinny być zaplanowane w okresie trwania 4-ro tygodniowego kursu pomiędzy dwoma kolejnymi warsztatami.


IV.4 Szczegółowy opis warsztatów

Temat 1 (Tydzień 1). Kim jestem?

W tym bloku tematycznym oprócz tego, że uczący się zostaną wprowadzeni w tematykę projektu „TAP” (który zapewni szeroki kontekst nauczania), uczący się będą mieli okazję do poznania siebie i zapoznania się z trenerami oraz moderatorami warsztatów. Celem tych działań jest zainicjowanie atmosfery wzajemnego zaufania i współpracy w ramach wspólnej nauki. Ponadto, w trakcie realizacji tego bloku tematycznego, uczący się zwiększą swoją samoświadomość, samoocenę i pewność siebie, które odbijają się na ważnych aspektach ich życia osobistego (Podtemat 1.1); będą również mieli okazję do podsumowania/oceny swoich osobistych zasobów wewnętrznych, określających ich cechy i zdolności, a tym samym będą mieli możliwość rozwijać poczucie samoakceptacji (1.2).

Podtemat 1.1. Moja unikatowość wśród innych

Trwanie	Ćwiczenie (opis)	Potrzebne zasoby
10'	Wprowadzenie – krótka prezentacja tła projektu	Prezentacja Power Point o projekcie
20'	Poznanie się bliżej (Do wyboru: gry <i>Human Bingo</i> , <i>Poszukiwacz skarbów</i> , etc.)	Arkusze do gier <i>Bingo / Poszukiwacz skarbów</i>
20'	Sprecyzowanie oczekiwań i obaw: Dlaczego przychodzą na to szkolenie? Co chcę osiągnąć? Czy przewiduję jakieś ryzyko? Uczestnicy mogą napisać oczekiwania na kartkach samoprzylepnych i stworzyć z nich model drzewa, tak by kartki stanowiły jego liście. Podczas dyskusji mogą również omówić potencjalne ryzyko jakie widzą.	Drzewo oczekiwań – flipchart z zarysem drzewa i kartki samoprzylepne
10'	Odrzucone obawy – na osobnych kartkach samoprzylepnych / w notatniku, uczestnicy pisać zakończenie do zdania: <i>W tej grupie boję się najbardziej...</i>	Kartki samoprzylepne (według potrzeb uczestników)
20'	Co czyni mnie wyjątkowym? Rozmowa w parach polegająca na wzajemnym przedstawieniu się; pary następnie przedstawiają się pozostałym grupom.	Papier i długopis
Przerwa		
20'	Samoświadomość Burza mózgów: <i>Co to znaczy być świadomym siebie?</i> Podsumowanie/opracowanie wniosków po zebraniu wypowiedzi grupy: mieć świadomość oznacza poznać swoje emocje i myśli, tego co chcesz mieć/osiągnąć w swoim życiu, swoich mocnych i słabych stron, swoich przekonań i wartości, tego co Cię motywuje, co sprawia, że jesteś szczęśliwy, co chcesz zmienić, jakie masz osiągnięcia, jak odnosisz się do innych, przekonania że jako osoba musisz się rozwijać, w skrócie: jak widzisz siebie jako osobę. W zamian: (1) Jakie obrazy przychodzą Ci do głowy gdy słyszysz: „Ja/siebie”? Opisz je. (2) Drzewo: wyobraź sobie, że jesteś drzewem. Zwizualizuj pień, gałęzie, korzenie, liście, owoce, co jest wokół ciebie? Opisz siebie. Podsumowanie: Czy myśli jakie przyszły Ci do głowy wyrażają Ciebie w jakikolwiek sposób? Podsumowanie/opracowanie wniosków po zebraniu wypowiedzi grupy: samoświadomość jest jak odbicie, jeśli spojrzysz na siebie w lustrze to można szczegółowo opisać siebie samego i to co widzisz.	Papier i długopis
30'	Ćwiczenia: <i>Kim jestem?</i> Rozważanie: trener mówi uczestnikom, że otrzymają 10 pytań na które należy odpowiedzieć pisemnie, a następnie stawia im pytanie: „Kim jestem?” 10 razy. Uczestnicy piszą 10	Papier i długopis

	<p>odpowiedzi. Trener prosi ich by usunęli 3 odpowiedzi. Potem jeszcze trzy.</p> <p>Pytanie podsumowujące: Jak się czułeś, kiedy trzeba było zrezygnować z odpowiedzi? Z których odpowiedzi zrezygnowaliście jako pierwszych (np.: te negatywne, te mniej ważne, mniej zdefiniowane)? Czego nauczyłeś się o tym, jak widzisz siebie?</p>	
30'	<p>Ćwiczenia: <i>Linia czasu</i></p> <p>Instrukcja dla uczestników: na czystej kartce papieru (ułożonej poziomo), narysuj linię pozioma reprezentującą Twoje życie. Zaznacz czas narodzin (na początku z lewej strony) oraz chwilę obecną (na prawym jej końcu). Pośrodku, wykorzystując różne kolory długopisów/kredek, zaznacz ważniejsze momenty swojego życia.</p> <p>Umieść powyżej linii, te z wydarzeń, które były dla Ciebie pozytywne, oraz negatywne (nieprzyjemne) poniżej linii (otrzymasz strukturę podobną do rybiej ości).</p>  <p>W małych grupach (3-4 osoby), omówcie swoje rysunki prezentując je sobie nawzajem. Możesz wybrać wydarzenia o których chciałbyś opowiedzieć (oraz pominąć te, o których nie chcesz mówić).</p>	Papier i kolorowe długopisy/kredki
Przerwa		

Podtemat 1.2 Moje zasoby

Trwanie	Ćwiczenie (opis)	Potrzebne zasoby
30'	<p>Mapa zasobów (ćwiczenie wymagające refleksji)</p> <p>Instrukcja dla uczestników: zaprosz uczestników warsztatów do pomyślenia chwili o następujących kwestiach oraz do wyrażenia komentarza (lub zebrania odpowiedzi na flipchartcie):</p> <p>Co mogę dać grupie? Materiały/muzykę/uśmiech, itp.</p> <p>Wymień zasoby materialne i niematerialne, jak również zasoby relacyjne (uśmiech, czas, życzliwość, uścisk dłoni, przytulenie, historia, doświadczenie życiowe, rada, przyjaźń, etc.)</p>	<p>Flipchart z papierem</p> <p>Papier i długopis</p>
10'	<p>Instrukcja dla uczestników: Wyobraź sobie, że pod koniec dnia mówisz do samego siebie: „<i>To był dobry dzień!</i>” Co dobrego mogło się wydarzyć w takim dniu?</p> <p>Zamknij oczy i przywołaj doznania jakie miałeś/aś w chwili kiedy działo się coś dobrego.</p> <p>Zainicjuj dyskusję z grupą.</p> <p>W zamian:</p> <p>(1) Pochodzenie mojego imienia: kto je wybrał – który z członków rodziny – oraz dlaczego? Skąd pochodzi moje nazwisko?</p> <p>(2) Historia cytryny</p> <p>Wybierz cytrynę i dołóż starań, aby ją poznać. Nazwij ją. Pomyśl</p>	

	<p>i powiedziec jej historie. Dodaj dwa stare jablka oraz jedna pomarańcze. Czy należą one do świata cytryn? Czy mogą tu być? Co by powiedziały pozostałe jablka? Czy jest gdzieś cytryna, która nie czuje się komfortowo w towarzystwie jabłek i pomarańczy?</p> <p>(3) Gdybyś był/a ..., byłbym/byłabym ...</p> <p>Poproś uczestników o wybranie kwiatu/zwierzęcia/ptaka/piosenki/książki/budynku/formy płaskorzeźby, itp., z którą się identyfikują (poprzez wypowiedzanie takich zdań jak: gdybym był kwiatem, byłbym tulipanem, ponieważ...). Poproś ich o wyjaśnienie ich wyboru. Co sprawia, że są podobni do tego kwiatu/zwierzęcia, itp.?</p>	
10'	Ćwiczenie wymagające refleksji: Co oznacza dla mnie pojęcie: „jakość życia”?	
30'	<p>Samowiedza: Gdzie we mnie znajdują się obszary do potencjalnego rozwoju?</p> <p>Ćwiczenie: <i>Koło życia</i> (każdy z uczestników ocenia samego siebie w przekroju „części” życia), następnie snuje refleksję na temat tej „części” z najmniejszym procentem, jako potencjalnego obszaru wzrostu.</p>	<p>Kopie <i>Koła życia</i> dla każdego z uczestników</p> <p>Papier i długopis</p>
Przerwa		
15'	<p>Dyskusja wprowadzająca</p> <p>Przedyskutuj z uczestnikami następujące tematy:</p> <p>a) <i>Samokontrola</i> Jak mogę wykorzystać swoje emocje celem osiągnięcia rozwoju?</p> <p>b) <i>Świadomość społeczna</i> Jak rozumiem wartość innych osób?</p> <p>c) <i>Umiejętności społeczne</i> Jak budujemy wzajemne relacje między sobą i tworzymy więzy społeczne, jak identyfikujemy te rzeczy którymi możemy się dzielić, mieć wspólne z innymi?</p> <p>W tym punkcie uczestnicy będą zaproszeni do wypełnienia testu na inteligencję emocjonalną. W Internecie dostępne są różne warianty takiego testu.</p> <p>Sednem tego ćwiczenia jest w większym stopniu podjęcie refleksji niż uzyskanie konkretnego wyniku. Jeśli test nie byłby możliwy do przeprowadzenia w ramach warsztatów, może zostać przeprowadzony samodzielnie przez uczestników w domu, zaś dyskusja może odbyć się na następnym spotkaniu.</p>	Test na inteligencję emocjonalną
20'	<p>Samodzielność rozwija się pod wpływem wdzięczności samemu sobie i miłości do siebie.</p> <p>Instrukcja dla uczestników: odpowiedz na następujące pytania związane z przeżyciami z dzieciństwa: <i>Matka/Ojciec</i> (obejmuje także rodziców zastępczych lub ludzi, którzy troszczyli się o Ciebie w swoim dzieciństwie).</p> <p>Trener odczytuje odpowiedzi uczestników napisane na kartkach na następujące pytania:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jakiego pozytywny przekaz uzyskałeś/łaś od matki i/lub ojca? - Jakiego negatywny przekaz uzyskałeś/łaś od matki i/lub ojca? - Jakiego rodzaju przekaz o Tobie pojawił się w szkole? - Jakiego czynniki pomogły Ci rozwijać swoje własne uznanie? 	Papier i długopis

	<ul style="list-style-type: none"> - Jakie czynniki wpłynęły na to, że widzisz siebie negatywnie? - Jakie negatywne komunikaty wciąż otrzymujesz? - Jakie pozytywne komunikaty wciąż otrzymujesz? - Pięć rzeczy, które lubisz w sobie: - Pięć rzeczy, których dokonałeś/łaś w swoim życiu: - Pięć sposobów, w jakich możesz zająć się sobą: <p>W zamian: Historia z mojego dzieciństwa</p> <p>Instrukcja dla uczestników: Pomyśl o historii i postaci, która zaimponowała Ci w dzieciństwie. Wybierz pierwszą historię, jaka przyjdzie Ci na myśl, podaj jej nazwę oraz imię postaci. Następnie, odpowiedz na pytania:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Co Ci zaimponowało w tej historii? - Jak identyfikujesz się z postacią? - Na jakim etapie Twojego życia ta historia oddziaływała na Ciebie? - Jakich emocji doświadczała ta postać? Jak ona/on czuł się? - Kiedy czułeś się podobnie jak ta postać? <p>Teraz zmień historię! Jesteś autorem! Jak brzmiałaby historia twojego autorstwa? Co oznaczałaby taka zmiana – opowiedz o tym w kategoriach potrzeb i obaw?</p> <p>Co sprawia, że mówisz o sobie?</p> <p>Na koniec, pozostali uczestnicy podzielą się z Tobą swoimi odczuciami, będą też mogli wskazać czy widzą rzeczy tak samo czy też inaczej.</p>	
30'	<p>Sposoby na poprawę poczucia uznania dla samego siebie</p> <p><i>Mapa serca</i></p> <p>Instrukcja dla uczestników: Narysuj serce i podziel je na 4 równe części. W każdej części napisz, co następuje:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3 cechy swoich ulubionych osób - 3 rzeczy w swoim życiu, które chcesz zmienić - 3 słowa, które chciałbyś/chciałabyś aby ludzie używali opisując Cię 	
7-8'	<p><i>Dyskusja:</i> W grupach 3-4 osobowych, uczestnicy omawiają każdą mapę serca. Na zakończenie, udzielają odpowiedzi na następujące pytania:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Czego nauczyłeś się o sobie? - Czy byłeś zaskoczony/na myślami jakie się pojawiły? - Jakich nowych rzeczy nauczyłeś się o ludziach z Twojej grupy? 	Papier i długopis
7-8'	<p><i>Refleksja pisemna</i> (karty wyjściowe) (prowadzący zbiera wszystkie od uczestników)</p> <p><i>Rzecz z której zdałem/zdałam sobie sprawę dziś, to...</i></p> <p><i>Pozytywne/negatywne odczucie jakiego dziś doświadczyłem/doświadczyłam, to...</i></p> <p><i>Coś, co usłyszałem/łam dziś i chciałbym/chciałabym zapamiętać, to...</i></p>	Papier i długopis
<p>Zakończenie warsztatów</p> <p><i>Przypomnij uczestnikom o terminie następnych warsztatów</i></p> <p><i>Zapytaj, czy jest ktoś chętny na indywidualną sesję coachingową</i></p>		

Temat 2 (Tydzień 2). Moje miejsce w świecie pracy

W tym bloku tematycznym, uczący się będą identyfikować i analizować swoje wewnętrzne zasoby, swoje wartości i wizje, swoje mocne i słabe strony, będą także zastanawiać się, jak mogą one pomóc im rozwijać z powodzeniem karierę zawodową oraz będą zastanawiać się nad swoim stylem życia, zarówno osobistym, jak i zawodowym (Podtemat 2.1). Następnie, będą analizować to, co jest niezbędne do tego, aby mieć określony zawód i w jaki sposób gromadzić doświadczenie pochodzące z osobistych zainteresowań w ramach szkolenia dla zawodu (Podtemat 2.2); jak się te kwestie mają do zarządzania zmianami i związanymi z tym emocjami (Podtemat 2.3), aż wreszcie zastanawiać się będą, gdzie woleliby znaleźć się na rynku pracy (Podtemat 2.4).

Podtemat 2.1: Wzmocnienie świadomości zasobów osobowych związanych z karierą zawodową

Trwanie	Ćwiczenie (opis)	Potrzebne zasoby
5'	Gra wprowadzająca: odegraj pantomimę zawodu i osób pracujących w nim, tak aby pozostali uczestnicy zgadli o jaki zawód chodzi.	
10'	Zaproś uczestników do refleksji na temat zawodu/profesji, o której marzyli jako dzieci, a następnie niech odpowiedzą indywidualnie na pytania: - Co było takim zawodem? - Co Ci się w nim podobało? - Dlaczego myślałeś/łaś, że jest odpowiedni dla Ciebie?	Papier i długopis
20'	Zachęć uczestników by zastanowili się i opisali swoją idealną pracę. Wraz z grupą, ułóż wykaz cech idealnej pracy. Następnie, niech uczestnicy wskażą trzy cechy, które są najważniejsze według nich w idealnej pracy.	Arkusze: Moja idealna praca
40'	Instrukcja dla uczestników: Powiedz uczestnikom, że każdy z nich ma za sobą historię, co udało im się osiągnąć do tej pory w ich życiu zawodowym. Aby opowiedzieli swoje historie i opisali swoje cele na przyszłość, należy użyć <i>Karty Metaforyczne</i> (zobacz: http://kartymetaforyczne.pl/). Przypomnij uczącym się, że mogą oni korzystać z pomocy mentora lub osoby będącej dla nich wzorem do naśladowania, a która wywiera wpływ na ich życie. Zaproś uczących się do dzielenia się swoją historią życia między sobą w parach. Następnie, uczestnicy będą mogli podzielić się informacjami w dużej grupie, jeśli tego sobie życzą. Zobacz także: <i>Associative picture cards [w:] Innovative Ways for Motivating Adults for Learning (Asocjacyjne karty graficzne [w:] Innowacyjny sposób motywowania osób dorosłych do uczenia się)</i> , s. 17-18, dostępne pod adresem: http://www.cremole.eu/home/viewpage/id/58	<i>Karty Metaforyczne</i>
5'	Refleksja: Dyskusja uczestników Co stało się dla mnie jasne podczas opowiadania mojej historii zawodowej?	
Przerwa		

Podtemat 2.2 Zawody i zainteresowania zawodowe

Trwanie	Ćwiczenie (opis)	Potrzebne zasoby
20'	<p>Uczestnicy dowiadują się, że łatwiej jest wybrać zawód/zajęcie, jeśli rozumie się rynek pracy i to, w jaki sposób on ewoluje, jeśli są świadomi swoich umiejętności i możliwości oraz posiadanych kompetencji, które są wymagane dla różnych zadań.</p> <p>Na początku, uczestnicy pracując w parach będą analizować oferty pracy w różnych dziedzinach.</p> <p>Wprowadź i omów arkusz <i>Ogólne i szczegółowe kompetencje</i> (należy wskazać uczestnikom źródło, pod którym mogą znaleźć spis kompetencji).</p>	<p>Papier i długopis</p> <p>Oferty pracy (np.: z gazet)</p> <p>Materiały informacyjne wraz z listą kompetencji (w przypadku braku takich materiałów użyj dostępnych rubryk z Załącznika VI)</p>
35'	<p>Uczestnicy wypełniają formularz samooceny w celu identyfikacji zawodów, które są zgodne z ich zainteresowaniami i umiejętnościami, oraz porównują wymagane kompetencje ze standardami zawodowymi (patrz: kwestionariusz Holland'a dla zainteresowań zawodowych).</p> <p>Dyskusja</p>	<p>Kwestionariusz samooceny Holland'a</p>
20'	<p>Prowadzący przedstawia i omawia z uczestnikami arkusz „Co to jest kapitał ludzki?”. Poproś uczestników, aby zidentyfikowali elementy kapitału ludzkiego potrzebne do zawodów takich jak: pilot, programista komputerowy, reporter telewizyjny.</p> <p>Możliwe odpowiedzi:</p> <p>Pilot - bardzo dobry wzrok, koordynacja ruchowa, spokój, samokontrola, wiedza na temat samolotów czy warunków pogodowych, ciśnienia powietrza, etc.</p> <p>Programista komputerowy - znajomość komputerów i technologii informacyjnych, znajomość zasad instalowania i uruchamiania programów na komputerach, kreatywność, etc.</p> <p>Reporter telewizyjny - przyjemny głos, zrozumiała mowa, biegłość w czytaniu, zainteresowanie bieżącymi wydarzeniami, etc.</p>	<p>Arkusz „Co to jest kapitał ludzki?”</p>
5'	Refleksja: Czego nauczyłem się o sobie?	
Przerwa		

Podtemat 2.3 Zmiana

Trwanie	Ćwiczenie (opis)	Potrzebne zasoby
10'	<p>Każdy z uczestników rysuje górę lodową. W miejscu znajdującym się pod powierzchnią wody, piszą trzy swoje umiejętności, o których posiadaniu inni uczestnicy nie wiedzą. Pozostali uczący się muszą zagadnąć do kogo należy „góra lodowa”. Mogą zgadywać lub wnioskować.</p>	<p>Papier i długopis</p>
20'	<p><i>Akceptacja emocji</i> - zarządzanie negatywnymi emocjami</p> <p>Czym są emocje? a) stan emocjonalny; b) myśli; c) reakcje fizyczne; d) reakcje behawioralne/tendencje.</p> <p>Emocje są reakcją naturalną i konieczną. Które z odpowiedzi od „a” do „d” przedstawione powyżej są najbardziej nieprzyjemne czy oddziaływujące?</p>	<p>Papier i długopis</p>

	<p>Dyskusja z uczestnikami:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Co sądzisz o emocjach w ogóle? - Czego się nauczyliśmy w życiu o emocjach? - Co sądzisz o swoich emocjach? - Co inni myślą o twoich emocjach? <p><i>Akceptacja negatywnych emocji:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Wolałbym nie... - Ale jeśli/kiedy czuję... Jest to nieprzyjemne, ale nie katastrofalne. - Jeśli/kiedy czuję... to nie znaczy, że jestem... - To naturalne, że... <p><i>Jak reagujemy na negatywne emocje?</i> (Przykłady emocji i sytuacji)</p> <ul style="list-style-type: none"> rozpoznać i nazwać, zaakceptować, stanowczo wyrażać, odwrócić uwagę, angażować się w inne działania, wystać do siebie uspakajający komunikat, myśleć realistycznie, szukać wsparcia społecznego, rozwiązać problemy. <p><i>W zamian: Sklep z emocjami/emotikonami</i></p>	
40'	<p><i>Moje wartości</i></p> <p>Wskaż, co jest najbardziej istotne w Twoim życiu! Jakie są Twoje naczelną wartości? Np. te z rzeczy, o których wiesz że są ważne w Twoim życiu, pracy, etc. One definiują Twoje priorytety, i prawdopodobnie także standardy, które wyznaczają postęp w Twoim życiu, odbywający się w wyznaczonym przez Ciebie kierunku.</p> <p><i>Stwierdzenie swojej własnej wizji:</i> pomyśl dokąd chciałbyś/chciałabyś dojsć; jaki/jaka chciałbyś/chciałabyś być. Spróbuj odpowiedzieć na te pytania na papierze. Uwaga: wizja danej osoby pochodzi z serca; „Ja i tylko ja mogę ją zdefiniować”; jest to skrajne i trudne wyzwanie.</p> <p><i>Zmiana:</i> dyskusja wprowadzająca 5 rzeczy, których nie chcesz w sobie zmieniać 5 rzeczy, które chcesz w sobie zmienić Wypisz listę rzeczy, o których sądzisz, że nie możesz ich zmienić + 3 drogi do ich zmiany. Ćwiczenie: <i>Zmiana</i> (historia o otwartym zakończeniu) Przeczytaj i przedyskutuj.</p>	Materiał informacyjny – Zmiana(historia o otwartym zakończeniu)
10'	Podsumowanie	
Przerwa		

10'	Ćwiczenie: zbuduj „klaster” wokół pojęcia „Zmiana”. Poproś uczących się by pracując w parach zidentyfikowali ograniczenia zmian. Każdy z uczestników niech opíše sytuację (z własnego doświadczenia) kiedy musiał się zmienić. Co dokładnie musieli zmienić? Jak wielki wysiłek musieli podjąć? Jaki był efekt tej zmiany?	Papier i długopis Flipchart z papierem
30'	Zaprezentuj przykład (tekst pisany, krótki film, wywiad) znanych ludzi którzy stali się przedsiębiorcami i którzy musieli stawić czoła różnym trudnościom oraz którzy musieli się zmienić by odnieść sukces (Steve Jobs, Joanne Kathleen Rowling, Oprah Winfrey, etc. – wybierz osoby znane w społeczności lokalnej lub w Twoim kraju). Przedyskutuj te przykłady i skup uwagę na tym, jakie zmiany ludzie ci musieli podjąć i co musiało zostać przez nich zrobione by odnieśli sukces. Jako inspiracje, zob.: http://www.businessinsider.com/best-rags-to-riches-stories-2015-10	Tekst, film, wywiad

Podtemat 2.4 Pracodawca czy pracownik?

Trwanie	Ćwiczenie (opis)	Potrzebne zasoby
30'	Zapytaj uczestników, czy kiedykolwiek rozważali bycie przedsiębiorcą. Wspólnie, na flipcharcie, grupa przygotowuje „klaster” zawierający nazwy umiejętności i obszary wiedzy, które potrzebne są aby być przedsiębiorcą. Podziel uczestników na dwie grupy i poproś jedną o wskazanie zalet i wad bycia zatrudnionym, zaś drugą – o taką samą listę dla bycia pracodawcą. <i>Linia wartości</i> (jeśli nie jesteś pewny czym ona jest, zob.: http://strateaching101.weebly.com/value-line.html) Rozpocznij od pytania: Co jest bardziej wygodne, bycie pracodawcą czy pracownikiem? (Sprzeczne odpowiedzi: „Jest wygodniej, gdy się jest pracownikiem” oraz „Jest wygodniej być pracodawcą”.) W zależności od odpowiedzi udzielonej przez członków grupy/ich preferencji i argumentów, uczestnicy wybierają pozycję, jaką zajmują na linii między tymi dwiema skrajnymi sytuacjami; dyskutują sytuację z tymi którzy stoją najbliżej nich; upewniają się czy ich opinie są podobne; jeśli nie, przesuwiają się na linii celem znalezienia osób o najbardziej zbliżonych poglądach. Podsumowanie: przedyskutujcie rolę przedsiębiorcy w gospodarce Waszego kraju.	Papier i długopis Flipchart z papierem
10'	<i>Refleksja pisemna</i> (karty wyjściowe) (prowadzący zbiera wszystkie od uczestników) <i>Rzecz z której zdałem/zdałam sobie sprawę dziś, to...</i> <i>Pozytywne/negatywne odczucie jakiego dziś doświadczyłem/doświadczyłam, to...</i> <i>Coś, co usłyszałem/łam dziś i chciałbym/chciałabym zapamiętać, to...</i>	Papier i długopis

Zakończenie warsztatów

Przypomnij uczestnikom o terminie następnych warsztatów

Zapytaj, czy jest ktoś chętny na indywidualną sesję coachingową

Temat 3 (Tydzień 3). Jak mogę zostać liderem?

W tym bloku tematycznym, uczący się będą skupiali swoją uwagę na posiadanych umiejętnościach realistycznego planowania celem realizacji zadań, określenia czasu i wysiłku potrzebnych do tego, jak również na identyfikacji i organizowaniu zasobów (Podtemat 3.1), łącząc je w rozwoju jasnego i dobrze określonego planu (Podtemat 3.2) który byłby zgodny ze starannie przemyślanymi i adekwatnymi celami oraz zamierzeniami uwzględnionymi w planie osobistego rozwoju (Podtemat 3.3), brany pod uwagę przy mądrym wyborze priorytetów (Podtemat 3.4).

Podtemat 3.1 Realizacja zadań

Trwanie	Ćwiczenie (opis)	Potrzebne zasoby
10'	Rozgrzewka: poproś uczestników aby pracowali w parach, a następnie w czwórkach. Pracując w parach, niech pomyślą i porozmawiają ze sobą o tym, gdzie widzą siebie za 5 miesięcy. Następnie, spotykając się z drugą parą, niech opowiedzą sobie jak widzą siebie i swoje miejsce na 5 lat. Podsumujcie dyskusję.	
40'	Uczestnicy otrzymują tekst pt. <i>Życzenie</i> , i czytają jego pierwszą część. Po 3-5 minutach, pytani są o zidentyfikowanie życzenia (wymarzonego miejsca na wycieczkę), które mieli od dłuższego czasu, oraz o wyobrażenie sobie, że to życzenie właśnie się spełnia. Następnie przez 10 minut pisemnie odpowiadają sobie na następujące pytanie: <i>Co powinienem/powinnam zrobić teraz?</i> Po tym wszystkim, czytają drugą część tekstu, porównują swoje odpowiedzi z zawartymi w tekście, analizują alternatywne możliwości celem udoskonalenia swojego planu, wskazują plusy i minusy z perspektywy celów i zamierzeń jakie przyjęli.	Materiał informacyjny: <i>Życzenie</i> dla każdego uczestnika Tabela do analizy plusów i minusów dla każdego uczestnika
10'	Podsumowanie – dyskusja na temat planu i wymaganych zasobów.	

Podtemat 3.2 Planowanie działań

Trwanie	Ćwiczenie (opis)	Potrzebne zasoby
20'	Uczestnicy przysłuchują się doświadczeniom przedsiębiorcy prowadzącego małą firmę (start-up). W międzyczasie robią notatki o krokach jakie podjął przedsiębiorca aby rozpocząć działalność i przygotowują się do zadawania pytań, aby upewnić się, że rozumieją co zrobił.	Nagranie (film, wywiad, dyskusja na żywo) Papier i długopis
Przerwa		
30'	Indywidualnie lub w parach uczestnicy rozważają pomysł na biznes, wykorzystując <i>Sieć dyskusyjną</i> do decyzji czy ich pomysł jest dobry czy zły. Starają się znaleźć argumenty dla obu ocen i wyciągnąć wnioski na ich podstawie.	<i>Sieć dyskusyjna</i> dla każdego uczestnika/pary
20'	Prezentacja pomysłów i otrzymywanie informacji zwrotnej od pozostałych uczestników	

30'	Planowanie osobiste: <i>Historia obrazkowa</i> Uczestnicy indywidualnie uzupełniają swoją historię obrazkową. Myślą na temat tego, jacy chcieliby być za 5 lat (co chcieliby robić/kim być, co mieć, co wykonywać) i prezentują tę wizję na ostatnim obrazku; następnie, uzupełniają pierwszy obrazek – prezentując miejsce gdzie są teraz w życiu. Następnie, uzupełniają obrazki 2-5 (od 1 do 4 kroków) prezentując poszczególne etapy jakie są potrzebne do tego, by przejść od miejsca w którym są teraz do miejsca w jakim chcieliby się znaleźć.	<i>Historia obrazkowa</i> szablon dla każdego uczestnika
Przerwa		

Podtemat 3.3 Cele i zamierzenia

Trwanie	Ćwiczenie (opis)	Potrzebne zasoby
10'	Uczestnicy dzielą się w parach krótko swoimi <i>Historiami obrazkowymi</i> (ogólny zarys planu).	
50'	Uczestnicy korzystając z <i>Arkusza</i> , planują indywidualnie swoje cele, zasoby, etapy i harmonogram dla każdego z kroków uwzględnionego w <i>Historii obrazkowej</i> . Jeśli niektórzy z uczestników zakończą wcześniej, powinni spróbować oszacować wartość potrzebnych zasobów (opracować budżet). Prowadzący chodzi między uczestnikami, monitoruje ich pracę i zachęca uczących się aby dokładnie precyzowali wszystkie elementy.	<i>Arkusze planowania</i>
20'	Dzielenie się planami – to ćwiczenie może odbywać się w parach, czwórkach lub w większej grupie; informacja zwrotna od pozostałych uczestników powinna skupiać się na kwestii na ile realistyczny/wykonalny jest plan.	
Przerwa		

Podtemat 3.4 Ustalanie priorytetów

Trwanie	Ćwiczenie (opis)	Potrzebne zasoby
5'	Burza mózgów: <i>Co znaczy dla Ciebie ustalanie priorytetów?</i> Przedyskutuj to.	
45'	Wprowadzenie: Ustalanie priorytetów według podziału „pilny/ważny” wg Eisenhowera, jest narzędziem pozwalającym na zidentyfikowanie tych działań na których powinniśmy skupić uwagę, oraz pomocnym do wskazania tych, które należy zignorować. Kiedy używamy tego narzędzia, aby określić priorytety do realizacji w określonym czasie, możemy poradzić sobie z naprawdę pilnymi sprawami w sposób bardzo skuteczny, a także realizować ważne cele długoterminowe. Aby wykorzystać to narzędzie, uczący się określają listę celów i zadania oraz przyporządkowują je do jednej z poniższych kategorii:	<i>Matryca Pilne/Ważne</i>

	<ul style="list-style-type: none"> • Ważne i pilne • Ważne, ale nie pilne • Nie ważne, ale pilne • Ani ważne, ani pilne <p>Następnie, określają czas realizacji celów i zadań bazując na stopniu ich ważności i pilności. Uczący się dzielą się swoją matrycą <i>Pilne/Ważne</i> z pozostałymi uczestnikami oraz proszą ich o opinię. Dyskutują to, co może być pilne/nie pilne; ważne/nie ważne. Prowadzący rozdaje materiały (puste matryce), prosząc uczestników by pomyśleli przez chwilę oraz by wypełnili je i przedstawili sobie nawzajem w parach. Następnie, uczący się dzielą się tym z większą grupą i dyskutują wspólnie.</p>	
25'	<p><i>Planowanie w myślach z uwzględnieniem priorytetów</i> Praktyka planowania działań w nadchodzącym tygodniu z wykorzystaniem szablonu. Uczestnicy wypełniają plany i udostępniają je pozostałym uczestnikom. Odpowiedź zwrotna otrzymywana od innych uczestników powinna dotyczyć tego, o jak pilnych/ważnych zadaniach winno się pamiętać.</p>	Arkusze do planowania tygodniowego
5'	<p><i>Refleksja pisemna</i> (karty wyjściowe) (prowadzący zbiera wszystkie od uczestników) <i>Rzecz z której zdałem/zdałam sobie sprawę dziś, to...</i> <i>Pozytywne/negatywne odczucie jakiego dziś doświadczyłem/doświadczyłam, to...</i> <i>Coś, co usłyszałem/łam dziś i chciałbym/chciałabym zapamiętać, to...</i></p>	Papier i długopis
<p>Zakończenie warsztatów Przypomnij uczestnikom o terminie następnych warsztatów Zapytaj, czy jest ktoś chętny na indywidualną sesję coachingową</p>		

Temat 4 (Tydzień 4). Moje „narzędzia”

W tym bloku tematycznym, uczestnicy warsztatów będą uczyć się jak napisać list motywacyjny oraz jak zaprezentować się na rozmowie kwalifikacyjnej (Podtemat 4.1), jak uzupełnić CV w formacie Europass (Podtemat 4.2), jak aktywnie szukać konkretnej pracy z pełną świadomością ogólnych i szczegółowych umiejętności potrzebnych na dane stanowisko (Podtemat 4.3) oraz jak to zrobić bazując na dokładnej i realistycznej samoocenie (Podtemat 4.4).

Podtemat 4.1 List motywacyjny

Trwanie	Ćwiczenie (opis)	Potrzebne zasoby
10'	<p>Rozgrzewka: połącz zawody i umiejętności Użyj dwóch pudełek (lub kapeluszy). W jednym z nich umieść tyle nazw zawodów ilu jest uczestników warsztatów. Nazwy te muszą być napisane na oddzielnych kartkach. W drugim pudełku/kapeluszu umieść równą liczbę nazw umiejętności potrzebnych do wykonywania każdego zawodu, znajdującego się w pierwszym pudełku/kapeluszu.</p>	<p>Dwa pudełka/kapelusze, małe kartki papieru z nazwami zawodów i odpowiadających im umiejętności</p>

	Poproś uczących się by wyciągnęli po jednej kartce z każdego pudełka/kapelusza i, chodząc po sali, spróbowali znaleźć brakującą parę – dla umiejętności i dla zawodu.	
40'	<p>Przedyskutuj z uczestnikami co myślą na temat listu motywacyjnego. Zaprezentuj krótko wskazówki, jak napisać dobry list (np.: http://www.wikihow.com/Write-a-Letter-of-Intent). Pokaż uczestnikom przykład dobrze napisanego listu motywacyjnego.</p> <p>Poproś uczestników by przedstawili, w jakim stopniu wskazówki te były im znane, czy mają ich świadomość, czy wydają się dla nich użyteczne, czy istnieją jeszcze jakieś rzeczy, o których warto pamiętać.</p> <p>Ćwiczenie praktyczne: uczestnicy wybierają ogłoszenia o pracę, o którą ich zdaniem mogliby się ubiegać i mieliby uzasadnione szanse powodzenia. Korzystając z szablonu listu motywacyjnego, piszą taki list w odpowiedzi na wybrane ogłoszenie. Przed jego napisaniem pracują jeszcze wspólnie w parach aby podsumować swój posiadany kapitał ludzki (Temat 2) i to, co konkretnie kwalifikuje ich do pracy. Po zakończeniu pisania, uczestnicy wymieniają się listami i przekazują sobie informacje zwrotne.</p>	<p>Prezentacja listu motywacyjnego</p> <p>Różnorodne, prawdziwe ogłoszenia o pracę z lokalnej prasy (także te, które są w zasięgu umiejętności uczących się – pamiętając o ich aspiracjach wyrażonych na poprzednich spotkaniach)</p>
30'	<p>Wprowadzenie: <i>Przewodnik po rozmowie kwalifikacyjnej</i></p> <p>Odgrywanie ról rozmowy kwalifikacyjnej. Jeden z uczestników będzie starającym się o pracę, a inny (lub prowadzący) – przeprowadzającym rozmowę. Pozostali uczący się obserwują i robią notatki w arkuszu obserwacyjnym.</p> <p>Jeśli byłby czas można powtórzyć odgrywanie ról z inną parą uczących się.</p>	<p><i>Przewodnik po rozmowie kwalifikacyjnej oraz Arkusz obserwacji rozmowy kwalifikacyjnej</i></p>
Przerwa		
15'	<p>Podsumowanie: Jak czuł się uczestnik odgrywający rolę starającego się o pracę? Jak oceniał swoje wystąpienie, a jak obserwatorzy? Które z pytań było trudne? Dlaczego?</p> <p>Uczestnicy dyskutują w oparciu o swoje notatki zapisane w kartach obserwacji.</p>	<p>Wypełniony Arkusz obserwacji rozmowy kwalifikacyjnej</p>

Podtemat 4.2 CV w formacie Europass

Trwanie	Ćwiczenie (opis)	Potrzebne zasoby
50'	<p>Zapytaj uczestników czy kiedykolwiek sporządzali CV (curriculum vitae); w jaki sposób je wykorzystali, etc.</p> <p>Pokaż uczestnikom przykład dobrze napisanego CV w formacie Europass (Zob.: https://europass.cedefop.europa.eu/en/documents/curriculum-vitae/templates-instructions).</p> <p>Przedyskutujcie poszczególne jego elementy oraz ich znaczenie dla potencjalnych pracodawców.</p> <p>Następnie, niech uczestnicy skupią się na „zinwentaryzowaniu” swoich umiejętności i powiązanego z nimi doświadczenia, zaczynając od wymagań postawionych w konkretnym</p>	<p>Przykład CV wypełnionego w formacie Europass</p> <p>Papier i długopis</p> <p>Ogłoszenia o pracę (jak wyżej)</p>

	ogłoszeniu o pracę. Proces pisania CV powinien zawierać: indywidualne opracowanie CV przy użyciu udostępnionego szablonu, ocenę innych uczestników oraz prowadzącego. Realizacja tego ćwiczenia może być kontynuowana w trakcie indywidualnej sesji coachingowej.	
15'	Omów, jakie aspekty wymagań stawianych w ogłoszeniach o pracę, które nie zostały jeszcze opanowane przez uczących się, powinny być włączone w ich indywidualne plany działania, jeśli praca wydaje się być atrakcyjna dla nich. Należy również omówić aktywne zamieszczanie CV na różnych platformach, na których pracodawcy mogą je zobaczyć, a także omówić wysyłanie CV do firm (np. jak rozpoznać do kogo wysłać, etc.). Uczestnicy rozważają otrzymane CV z punktu widzenia pracodawcy. W tym celu można użyć kilku kontrprzykładów - źle skomponowanych CV. Uczestnicy analizują co jest błędne w przykładach i z czym mogą mieć trudność pracodawcy w zrozumieniu/poznaniu osoby wysyłającej im takie CV.	
Przerwa		

Podtemat 4.3 Szukając pracy

Trwanie	Ćwiczenie (opis)	Potrzebne zasoby
20'	Przedyskutuj ogólne i szczegółowe umiejętności wymagane na danym rodzaju stanowiska pracy, o które ubiegali się uczący się w poprzednim ćwiczeniu. Mając na uwadze rodzaj pracy, lub rodzaj branży którą są zainteresowani, uczestnicy wypisują listę szczegółowych umiejętności oraz wiedzy dla każdej z nich. Następnie spoglądają na wartość danych/posiadanych postaw i umiejętności miękkich zarówno od strony pracodawców czy partnerów biznesowych, jak również potencjalnych pracowników. Prowadzący odsyła uczestników do wywiadu z ludźmi biznesu którzy odnieśli sukces i omawia z uczącymi się to, co wydaje się być składnikami „udanego” przedsiębiorcy.	Ogłoszenia o pracę; efekty poprzednich warsztatów (list motywacyjny; CV) Zob. także: konceptualizacja umiejętności przedsiębiorczych Rozdział II.1;
30'	Poproś uczestników, aby pracując w grupach 3-4 osobowych opisali na podstawie własnych obserwacji i przy użyciu tabeli co tworzy „udanego” przedsiębiorcę (zob.: e-learning). Uczestnicy dzielą się wypełnionymi tabelami i dyskutują. Prowadzący podsumowuje dyskusję.	<i>Przedsiębiorczość w kategoriach obserwowalnych</i> jedna kopia dla grupy

Podtemat 4.4 Samoocena

Trwanie	Ćwiczenie (opis)	Potrzebne zasoby
30'	Zaprezentuj arkusz z rubrykami i poproś uczestników o przeczytanie go w parach.	Rubryki tabeli Załącznik VI

	<p>Określenie stanu wyjściowego: Uczestnicy czytają opisy trzech różnych poziomów zaawansowania (w każdej linii), a następnie wskazują te, które mają nadzieję osiągnąć w najwyższym lub wysokim stopniu po zakończeniu realizacji warsztatów.</p> <p>Zaraz po tym, jak uczestnicy w parach zakończą czytać, prowadzący wykorzystując efekty kształcenia/specyficzne kompetencje (jednej wybranej lub takiej, o której prowadzący wie, że może być wyzwaniem dla uczestników) rozpoczyna dyskusję na temat różnic pomiędzy kolejnymi poziomami zaawansowania. Prowadzący upewnia się, że używa możliwych do zaobserwowania warunków, które sprawiają że widoczne są różnice między poziomami zaawansowania w danym zachowaniu czy pracy jaką należy odbyć lub uzyskanych efektach każdego z nich.</p>	
Przerwa		
30'	<p>Pracując w parach, uczestnicy opisują ich rozumienie podanego efektu kształcenia/specyficznej kompetencji, podkreślając różnice między różnymi poziomami zaawansowania dla każdej z nich. Pozostali uczący się oraz prowadzący wyrażają opinię oraz prostują rozumienie, jeśli jest to potrzebne. Podczas tego ćwiczenia, uczestnicy omawiają przykłady zachowań lub efektów świadczących o tym, że uczący się jest na pewnym poziomie zaawansowania.</p>	<p>Załącznik VI Papier i długopis</p>
20'	<p>Uczestnicy warsztatów oceniają samych siebie, sporządzając listę potwierdzającą, że są na danym stopniu zaawansowania. Po zakończeniu samooceny, uczestnicy zamieszczają te informacje w CV w odpowiednim miejscu.</p>	Jak powyżej
20'	<p>Podsumowanie ćwiczenia: Prowadzący pyta uczestników o ich atuty (mocne strony), które wskazują na podstawie efektów poprzedniego ćwiczenia. Podobnie, pyta też ich o ich słabe strony - jeśli są w stanie podzielić się nimi - oraz o sposób, w jaki chcą poprawić swoje kompetencje.</p>	<p>Lista wskazówek pochodząca z zasobów on-line, na podstawie której uczestnicy będą mogli poprawić swoje kompetencje</p>
10'	<p>Końcowa ocena warsztatów i sesji coachingowych pod względem postrzeganej przydatności.</p>	<p>Formularz informacji zwrotnej dla warsztatów projektu TAP</p>

V. LITERATURA

1. *Ghidul ocupațiilor*, available at www.go.ise.ro (dostęp z dnia: 27.12.2015)
2. ALSDGC România (2012). *Ghid pentru mentori. Proiectul Mentorat pentru dezvoltare complexă*
3. CREE (2012). *Ghid pentru educație economică*
4. Education, Audiovisual and Culture Executive Agency (2012). *Entrepreneurship Education at School in Europe. National Strategies, Curricula and Learning Outcomes*, Eurydice Report
5. European Commission (2008). *Entrepreneurship in Higher Education, Especially Within Non-Business Studies*, Brussels
6. European Commission (2012). *Building entrepreneurial mindsets and skills in the EU: a smart guide on promoting and facilitating entrepreneurship education for young people with the help of EU structural funds*, dostepne pod adrese: <https://www.econbiz.de/Record/building-entrepreneurial-mindsets-skills-smart-guide-promoting-facilitating-entrepreneurship-education-young-people-help-structural-funds/10009780489> (dostęp z dnia: 29.12.2015)
7. Oțet, F., Oțet, A. (2009). *Educație antreprenorială*, Editura CD Press
8. Szczygieł, E. (2015). *Poverty and social exclusion in selected European countries*, Stowarzyszenie Centrum Wspierania Edukacji i Przedsiębiorczości, Rzeszów
9. Temple, C., Steele, J., Meredith, K., Walter, S. (1998). *Lectura și Scrierea pentru Dezvoltarea Gândirii Critice* (Przewodnik 1-8) (Niepublikowane)
10. Triacca, N. *et al* (2015). *Social security models in selected European countries*. Volontariato Torino
11. Vacaretu, A.S. (2011). *Innovative ways for motivating adults for learning*. Create-Motivate-Learn Partnership, Consorțiul International Lectura și Scrierea pentru Dezvoltarea Gândirii Critice, Cluj-Napoca

VI. Załącznik

Efekty warsztatów z przedsiębiorczości w ramach projektu TAP

Efekty kształcenia/specyficzne kompetencje	Poziom zaawansowania		
	Umiarkowany	Dobry	Bardzo dobry
1.1 Uczący się pokazuje, że ma świadomość własnych cech, postaw, uczuć, zachowań indywidualnych oraz mocnych i słabych stron	Uczący się komunikuje o sobie samym posługując się ogólnymi stwierdzeniami, bez podawania konkretnych cech, postaw, uczuć, zachowań indywidualnych oraz mocnych i słabych stron, nawet w przypadku prośby o ich opracowanie	Uczący się komunikuje o sobie samym posługując się szczegółowymi stwierdzeniami dotyczącymi cech, postaw, uczuć, zachowań indywidualnych oraz mocnych i słabych stron wskazując je z cudzą pomocą	Uczący się komunikuje o sobie samym posługując się szczegółowymi stwierdzeniami dotyczącymi cech, postaw, uczuć, zachowań indywidualnych oraz mocnych i słabych stron wskazując je bez niczyjej pomocy
1.2 Zdolność do inicjatywy uczącego się, wartość współdziałania i pracy zespołowej	Uczący się rzadko inicjuje interakcje, a jeśli tak - to na gruncie nieformalnym; uczący się uczestniczy w kontaktach inicjowanych przez innych	Uczący się często nawiązuje interakcje, zarówno na gruncie formalnym, jak i nieformalnym, jednak widoczny jest brak komfortu w takiej sytuacji, szczególnie w przypadku kontaktów formalnych; uczący się angażuje się aktywnie w interakcje inicjowane przez innych	Uczący się regularnie nawiązuje interakcje na różnych płaszczyznach i wyraża zaufanie przejawiające się w jego/jej postawie oraz działa w zespołach, w tym w cudzych inicjatywach
1.3 Uczący się odbiera i działa w oparciu o informacje zwrotne	Uczący się odpiera nawet konstruktywną informację zwrotną i w ogóle zachowuje się w sposób defensywny, kiedy ma do czynienia z negatywną informacją	Uczący się przyjmuje konstruktywną informację zwrotną, jednak nie reaguje na nią lub nie podejmuje dalszych działań	Uczący się przyjmuje konstruktywną informację zwrotną i odpowiada na nią z ufnością
2.1 Uczący się łączy wiedzę o możliwościach rozwoju kariery z własną wiedzą dotyczącą wyborów zawodowych	Uczący się wskazuje pewne możliwości rozwoju kariery zawodowej jednak bez łączenia ich z wymaganymi cechami	Uczący się wskazuje różnorodne możliwości rozwoju kariery zawodowej i argumentuje dlaczego ten rodzaj profesji jest	Uczący się wskazuje różnorodne możliwości rozwoju kariery zawodowej i argumentuje dlaczego ten rodzaj profesji jest

		adekwatny dla niego/niej	adekwatny dla niego/niej oraz wymienia listę czynności, które on/ona potrzebują by je zrealizować
2.2 Uczący się posiada wiedzę z zakresu funkcjonowania świata pracy, w tym etyki zawodowej	Uczący się opisuje możliwe do zaobserwowania cechy pracy, którą postrzega jako adekwatną dla siebie	Uczący się opisuje i analizuje wiele cech funkcjonalnych pracy	Uczący się opisuje, analizuje i wskazuje najważniejsze cechy funkcjonalne pracy potrafiąc dokonać jej oceny
3.1 Uczący się wykazuje zdolność do planowania spójnego sposobu działania w określonym celu	Uczący się omawia przyszłe działania w sposób niespójny lub niezgodny ze sobą; potrafi przygotować prosty dwu-etapowy powiązany w czasie plan działania, jednak z pomocą innej osoby	Uczący się formułuje realistyczne cele i wskazuje logiczne ciągi działań oraz podaje niektóre zasoby potrzebne do ich osiągnięcia, przejawia pewną umiejętność do określania priorytetów oraz czasu, jednak z pomocą innej osoby	Uczący się samodzielnie formułuje realistyczne i osiągalne cele, wskazuje listę głównych działań w odpowiedniej kolejności oraz podaje główne zasoby potrzebne do ich realizacji



Erasmus +

TAP – Together Against Poverty **TAP – Razem przeciw ubóstwu**

Projekt sfinansowany z funduszy Komisji Europejskiej w ramach programu Erasmus+. Ten projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Projekt odzwierciedla jedynie stanowisko ich autora i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w nich zawartość merytoryczną.
2014-1-PL01-KA204-003326



Centrum Wspierania
Edukacji
i Przedsiębiorczości

Mitra

