



Kursy dla Beneficjentów

Spis treści

| | |
|---|----|
| • Wprowadzenie | 5 |
| • Wprowadzenie do Projektu Acting Up | 5 |
| • Dlaczego drama? | 5 |
| • Wstęp do kursów dla beneficjentów..... | 6 |
| • Kurs 1: Francja | 7 |
| • Omówienie | 7 |
| • CZĘŚĆ 1: Pewność siebie i język ciała | 7 |
| • CZĘŚĆ 2: Wypowiadanie się i poczucie własnej wartości | 8 |
| • CZĘŚĆ 3: Przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej o pracę..... | 9 |
| • Kurs 2: Włochy | 10 |
| • Omówienie | 10 |
| • CZĘŚĆ 1: Ocena kompetencji | 11 |
| • CZĘŚĆ 2: Określenie celów zawodowych | 11 |
| • CZĘŚĆ 3: Profil zawodowy oraz narzędzia aktywnego poszukiwania pracy | 12 |
| • CZĘŚĆ 4: Narzędzia aktywnego poszukiwania pracy oraz sprawdzian zdobytej wiedzy | 12 |
| • Kurs 3: Polska | 13 |
| • Omówienie | 13 |
| • CZĘŚĆ 1: Wprowadzenie do tematu – Jak radzić sobie z emocjami i uczuciami? | 13 |
| • CZĘŚĆ 2: Mapa uczuć..... | 13 |
| • CZĘŚĆ 3: Idąc przez... | 14 |
| • CZĘŚĆ 4: Odtwarzanie i odgadywanie emocji oraz uczuć | 14 |
| • CZĘŚĆ 5: Deklaracja-Siebie | 15 |
| • CZĘŚĆ 6: Zakończenie szkolenia | 15 |
| • Kurs 4: Portugalia | 16 |
| • Omówienie | 16 |
| • CZĘŚĆ 1: Umiejętności interpersonalne i społeczne | 16 |
| • CZĘŚĆ 2: Język ciała | 17 |
| • CZĘŚĆ 3: Rozwiązywanie problemów / znajdowanie rozwiązań | 17 |
| • CZĘŚĆ 4: Cele życiowe i znajomość siebie | 17 |
| • Kurs 5: Szkocja | 19 |
| • Omówienie | 19 |
| • Budowanie zespołu | 19 |
| • CZĘŚĆ 1 | 20 |

| | |
|--|----|
| • CZĘŚĆ 2 | 20 |
| • CZĘŚĆ 3 | 20 |
| • CZĘŚĆ 4 | 20 |
| • Tydzień Pobytowy: Aktywność Fizyczna | 21 |
| • CZĘŚĆ 1 | 21 |
| • CZĘŚĆ 2 | 21 |
| • CZĘŚĆ 3 | 22 |
| • CZĘŚĆ 4 | 22 |
| • Tydzień Pobytowy: Pisanie Scenariuszy | 22 |
| • CZĘŚĆ 1 | 22 |
| • CZĘŚĆ 2: Ewaluacja Prince's Trust (jako element Sprawozdania Prince's Trust) | 22 |
| • Załącznik: Opis ćwiczeń | 24 |
| • Bądź gazetą | 24 |
| • Burza mózgów: rozmowa kwalifikacyjna o pracę | 24 |
| • Co robisz? | 24 |
| • Co zostawiam, a co biorę? | 24 |
| • Daj się zapamiętać | 24 |
| • Deklaracja-Siebie | 24 |
| • Dlaczego pracodawcy nie zatrudniają? | 25 |
| • Dyrygent orkiestry | 25 |
| • Ewaluacja: wędrująca kartka | 25 |
| • Gdzie jest Monika? | 25 |
| • Guma do żucia! | 26 |
| • Hipnoza | 26 |
| • Idąc przez | 26 |
| • Inscenizacja | 27 |
| • Integracyjne gry przestrzenne | 27 |
| • Ja i mój świat | 27 |
| • Kartka papieru | 27 |
| • Krąg węzłów | 27 |
| • List do siebie samego w przyszłości | 28 |
| • Lustro | 28 |
| • Moje istnienie | 28 |
| • Najczęstsze pytania | 28 |

| | |
|---|----|
| • Ochłoń i zrelaksuj się | 28 |
| • Odliczanie | 29 |
| • Odnalezienie siebie | 29 |
| • Osoba do osoby | 29 |
| • Pijana butelka | 30 |
| • Pokaż to bardziej | 30 |
| • Powiedz Cześć! | 30 |
| • Próby | 30 |
| • Powiedz, posłuchaj, powtórz | 30 |
| • Punkt widzenia | 30 |
| • Radio | 31 |
| • Rzeźba grupowa | 31 |
| • Rzuć kostką | 31 |
| • Scenarzyści | 31 |
| • Sklep ze zdjęciami | 32 |
| • Stworzenie scenariusza | 32 |
| • Superbohaterowie | 32 |
| • Szukanie pracy | 32 |
| • Szumy | 32 |
| • Śledź numery | 33 |
| • Ślepy samochód | 33 |
| • Teatr Forum | 33 |
| • Teatr Obrazów. (temat: praca, gra) | 33 |
| • Tor przeszkód | 34 |
| • Trzy etapy rozmowy kwalifikacyjnej o pracę: przed, podczas i po | 34 |
| • Wsparcie i przeciwwaga | 35 |
| • Wszyscy w obrazie | 35 |
| • Wybór zagadnień | 35 |
| • Zajmij swoje miejsce | 35 |
| • ZAP | 36 |
| • Zastrzeżenia | 36 |



Wprowadzenie



Wprowadzenie do Projektu Acting Up

Projekt Acting Up ma na celu wspieranie możliwości kształcenia osób dorosłych (zwłaszcza niewykwalifikowanych lub zagrożonych wykluczeniem społecznym) poprzez wykorzystanie technik teatralnych (drama) oraz podniesienie ich kwalifikacji, co w konsekwencji umożliwi im zdobycie nowych umiejętności i otworzy możliwości znalezienia zatrudnienia.

Projekt Acting Up koncentruje się na dwóch grupach docelowych: edukatorach dorosłych, trenerach, doradcach zawodowych oraz praktykach społeczno-kulturowych, w których zostaną przeszkoleni w implementacji działań teatralnych jako metody pedagogicznej w celu wspierania wrażliwych uczących się dorosłych; będzie on również w szczególności kierowany do osób dorosłych zagrożonych wykluczeniem, którzy wymagają podniesienia swoich kwalifikacji lub wręcz przekwalifikowania, często dotkniętych bezrobociem, restrukturyzacją stanowisk lub koniecznością zmiany ścieżki kariery zawodowej. Działania projektu Acting Up przyczyniają się do integracji społecznej, aktywnej postawy obywatelskiej i rozwoju osobistego beneficjentów.



Dlaczego drama?

W całym procesie nauczania-uczenia się, motywacja musi być stale obecna. Trenerzy ułatwiają i wspierają tworzenie procesu szkoleniowego, stymulującego rozwój motywacji wewnętrznej uczestników. Teatr jest bardzo skuteczną metodą nauki mającą na celu zaangażowanie uczestników w inną dynamikę działań niż ta ze zwykłej sali lekcyjnej. W metodzie tej możliwa jest praca integrująca różne obszary wiedzy; za pomocą dramy rozwijają się podstawowe umiejętności życiowe, takie jak kreatywność, zaufanie i współpraca.

Drama jest metodą nauczania, która prowadzi do dobrej ekspresji werbalnej/ ustnej, zachęca do rozwoju zdolności scenicznych, mocy syntezy, zbiorowego tworzenia pomysłów, kreatywności, zaangażowania w język fizyczny i teatralny, itp. Teatr oddziałuje poprzez poznawcze zrozumienie i empatię emocjonalną, gdzie uczestnicy naśladują życie poprzez poprawione, fikcyjne konteksty i sytuacje, zapewniające uczestnikom dostęp do bezpiecznego środowiska uczenia się i twórczych struktur zarządzania konfliktami w życiu.

Również w tym kontekście uczestnicy powinni skonfrontować się ze swoimi trudnościami w komunikowaniu się, które mogą być silną przeszkodą w rozwoju zarówno emocjonalnym jak i zawodowym beneficjentów "Jak mieć odwagę, aby wyrazić swoją opinię przed tak wielu ludźmi?".

Teatr pozwala na nieformalność i zapewnia psychologiczne uczestnictwo i zaangażowanie jednostki oraz grupy poprzez eliminację zahamowań i ułatwianie komunikacji, rozwój umiejętności relacji z innymi poprzez zrozumienie natury ludzkiego zachowania; ułatwienie komunikacji poprzez "pokaż", a nie "mów", daje możliwość „reprezentowania” swoich osobistych problemów, które w prawdziwym życiu nie mogłyby być w ogóle rozpoznane i rozumiane tak, jak wtedy gdy są przedstawione na scenie.



Erasmus+

Publikacja sfinansowana z funduszy Komisji Europejskiej w ramach programu Erasmus+. Nr projektu:2014-1-PL01-KA204-003034

Publikacja została zrealizowana przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów i Komisja Europejska oraz Narodowa Agencja Programu Erasmus+ nie ponoszą odpowiedzialności za jej zawartość merytoryczną.

PUBLIKACJA BEZPŁATNA

<http://actingup.eu/>



Wstęp do kursów dla beneficjentów

W seminarium projektu Acting Up, zorganizowanym w listopadzie 2015 roku w Porto¹, udział wzięło 25 specjalistów z obszaru edukacji osób dorosłych, którzy zostali przeszkoleni w zakresie wykorzystania technik dramy. Uczestnicy poznali nowe i innowacyjne techniki pracy z dorosłymi, których celem jest zbudowanie motywacji, poczucia własnej wartości oraz ograniczenie ryzyka wykluczenia społecznego.

Każdy trener, uczestniczący w szkoleniu w Portugalii, miał za zadanie wdrożyć nowo poznane umiejętności podczas szkoleń z własną grupą klientów. W tym celu opracował szkolenia będące kombinacją technik dramy oraz standardowych technik, które do tej pory wykorzystywał w codziennej pracy.

Niniejszy dokument zawiera 5 przykładów zastosowania dramy w krajach biorących udział w projekcie. Szczegółowy opis technik przedstawiono w załączniku, w porządku chronologicznym.

¹ Szczegółowy plan seminarium wraz z opisem technik, ćwiczeń oraz bibliografii znajduje się na platformie Acting Up: <http://platform-actingup.eu/index.php/session-plans>





Kurs 1: Francja



Omówienie

Grupa docelowa: bezrobotni, osoby uczęszczające na kurs doradztwa zawodowego

Kurs: *Réussir* to francuski program wspierający osoby poszukujące zatrudnienia, finansowany przez lokalne władze Normandii. Jego celem jest wsparcie i przygotowanie beneficjentów do uczestniczenia w szkoleniach zawodowych. Beneficjenci biorą udział w następujących działaniach:

- Przeprowadzenie analizy osobowości i posiadanych umiejętności.
- Odkrywanie nowych zawodów i sektorów.
- Podnoszenie kwalifikacji.
- Dopasowanie aspiracji zawodowych beneficjentów do zapotrzebowania rynku pracy.

Cele:

- Wsparcie szkolenia dorosłych.
- Stworzenie dynamiki grupy.
- Rozwój umiejętności komunikacyjnych.
- Odbudowanie pewności siebie i poczucia własnej wartości.
- Przygotowanie do odbycia rozmowy kwalifikacyjnej o pracę.

Czas trwania: 21 godzin – 3 dni



CZĘŚĆ 1: Pewność siebie i język ciała

Zdobyte umiejętności: obserwowanie, aktywne słuchanie, pewność siebie, wyrażanie emocji

Czas trwania: 7 godzin

Ryzyka/Wskazówki: respektowanie indywidualnych potrzeb uczestników

Miejsce/Pomoce szkoleniowe/Materiały: duża sala, wygodne ubrania, komputer do odtwarzania muzyki, balony i ołówki, gazeta, kolorowe magazyny, długopisy, kredki, klej, nożyczki, plastelina

Metodologia/Ćwiczenia:

- Sesja Poranna
 - Idąc przez... 5 minut
 - Zajmij swoje miejsce 10 minut
 - Powiedz Cześć! 5 minut
 - Daj się zapamiętać 15 minut
 - Guma do żucia! 10 minut
- Przerwa
 - Bądź gazetą 10 minut
 - Hipnoza 5 minut
 - Lustro 5 minut
 - Ślepy samochód 10 minut
 - Wsparcie i przeciwwaga 30 minut
 - Pijana butelka 10 minut
- Ewaluacja
 - Grupa tworzy koło. Każdy uczestnik mówi o swoich odczuciach po sesji porannej.
- Sesja Popołudniowa
 - ZAP 5 minut
 - Pokaż to bardziej 15 minut
 - Odliczanie 10 minut

<http://actingup.eu/>

- Krąg węzłów 10 minut
- Rzeźba grupowa 20 minut
- Przerwa
 - Ja i mój świat 60 minut
- Ewaluacja
 - Uczestnicy przy pomocy kartek papieru (różne kolory), kolorowych magazynów, długopisów, kredek, kleju, nożyczek oraz plasteliny tworzą coś co odzwierciedla ich odczucia po sesji popołudniowej.



CZĘŚĆ 2: Wypowiadanie się i pocucie własnej wartości

Zdobyte umiejętności: wyrażanie siebie, budowanie poczucia własnej wartości, obserwowanie, aktywne słuchanie, pewność siebie, wyrażanie emocji, empatia, świadomość społeczna

Czas trwania: 7 godzin

Ryzyka/Wskazówki: respektowanie indywidualnych potrzeb uczestników

Miejsce/Pomoce szkoleniowe/Materiały: duża sala, wygodne ubrania, komputer do odtwarzania muzyki, tablica

Metodologia/Ćwiczenia:

- Sesja Poranna
 - Osoba do osoby 5 minut
 - Powiedz Cześć! 5 minut
 - Co robisz? 10 minut
 - Powiedz, posłuchaj, powtórz 30 minut
 - Moje istnienie 30 minut
- Przerwa
 - Gdzie jest Monika? 60 minut
- Ewaluacja
 - Rzuć kostką
- Sesja Popołudniowa
 - Śledź numery 10 minut (5 prób)
 - Burza mózgów: rozmowa kwalifikacyjna o pracę 15 minut
 - Trzy etapy rozmowy o pracę: przed, podczas i po 45 minut
- Przerwa
 - Najczęstsze pytania 15 minut
 - Zastrzeżenia 10 minut
 - Dlaczego pracodawcy nie zatrudniają 5 minut
 - Szukanie pracy 60 minut
- Ewaluacja
 - Grupa tworzy koło. Każdy uczestnik mówi o swoich odczuciach po sesji popołudniowej.



CZĘŚĆ 3: Przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej o pracę

Zdobyte umiejętności: obserwowanie, aktywne słuchanie, pewność siebie, wyrażanie emocji, empatia, świadomość społeczna, wyrażanie własnych opinii i prezentowanie punktu widzenia

Czas trwania: 7 godzin

Ryzyka/Wskazówki: respektowanie indywidualnych potrzeb uczestników

Miejsce/Pomoce szkoleniowe/Materiały: duża sala, wygodne ubrania, scena, kartki papieru, długopisy

Metodologia/Ćwiczenia:

- Sesja Poranna
 - ZAP 5 minut
 - Teatr obrazów: Stopklatka 10 minut
 - Teatr obrazów zbiorowych 15 minut
 - Wybór zagadnień z ofert pracy 10 minut (5 zagadnień)
- Przerwa
 - Stworzenie scenariuszy rozmowy o pracę 90 minut
- Sesja Popołudniowa
 - Scenarzyści 15 minut
 - Inscenizacja 1 godzina 30 minut (15minut/scenariusz)
- Ewaluacja
 - Wędrująca kartka



Kurs 2: Włochy



Omówienie

Grupa docelowa: Kurs jest adresowany do osób bezrobotnych. Jest to bardzo szeroka grupa docelowa, zawierająca zróżnicowanych beneficjentów takich jak: osoby niepełnosprawne, osoby z problemami psychicznymi, osoby w trudnej sytuacji społecznej i ekonomicznej itp.

Kurs:

- Kurs jest prowadzony przez ekspertów przy asyście przynajmniej jednego trenera wspomagającego (jego rolą jest wsparcie prowadzących podczas przeprowadzania ćwiczeń oraz ocena zachowania i aktywności uczestników). Program kursu cechuje duże zróżnicowanie treści i został ułożony w taki sposób, aby zagadnienia omawiane i wdrażane wcześniej stanowiły punkt wyjścia do tematów po nich następujących.
- Praca w grupie ma znaczenie fundamentalne dla powodzenia niniejszego kursu, ponieważ wspiera proces uczenia się uczestników poprzez prezentowanie różnych punktów widzenia na to samo zagadnienie.
- Ewaluacja/podsumowanie przeprowadzane jest na końcu szkolenia, a jej celem jest dokonanie przez uczestników oceny zrealizowanych treści. Ta część poświęcona jest na wzmocnienie głównych wniosków ze szkolenia lub wyjaśnienie ewentualnych wątpliwości czy niejasności. Ewaluacja pozwala uczestnikom wyjść poza dotychczasowe ramy i ograniczenia, daje poczucie kontroli nad zmianą własnego nastawienia do życia, pracy czy podnoszenia kwalifikacji, a także uczucie satysfakcji z ukończenia szkolenia. Etap ewaluacji poprzedza kolejny krok na drodze uczestników do zdobycia zatrudnienia tj. praktyki zawodowe, dlatego tak ważne jest zdiagnozowanie i pokonanie przeszkód, które pojawią się podczas szkolenia.
- Szkolenie opiera się na zajęciach warsztatowych oraz pracy grupowej tj. wymianie doświadczeń, realizacji wspólnych projektów oraz interakcji.
- Kurs w pełni wykorzystuje innowacyjne metodologie edukacyjne. Podczas warsztatów dominują aktywne i interaktywne metody dydaktyczne, ze specjalnym naciskiem na metodę poznawczą (analiza / informacja zwrotna) oraz krótkie podsumowania, które pomagają w lepszym zrozumieniu przerobionych tematów. Praca grupowa ma za zadanie rozwijanie wiedzy.
- Podczas szkolenia wykorzystywana będzie poznawcza metoda warsztatowa oraz aktywne zabawy. Ćwiczenia będą dostosowane do potencjału poznawczego uczestników. Planuje się wykorzystanie pomocy audiowizualnych (komputer), odgrywania ról, technik autobiograficznych oraz technik Teatru Uciśnionych. Ćwiczenia wykorzystujące uczenie zespołowe zastosowane będą do tworzenia planów życiowych uczestników.

Cele: Głównym celem kursu jest rozwój umiejętności poznawczych, społecznych i zawodowych uczestników, a także ich niezależności i umiejętności utrzymania pracy. W naszym systemie gospodarczym, w którym dominuje wysoka konkurencyjność oraz zapotrzebowanie na wysokiej jakości pracę, utrzymanie zatrudnienia jest nierozdzielnie związane z posiadaniem szczególnych umiejętności zawodowych przez pracowników.

Czas trwania: 18 godzin – 4 dni



CZĘŚĆ 1: Ocena kompetencji

Zdobyte umiejętności: usamodzielnienie, analiza umiejętności, świadomość własnego potencjału. Przedstawienie siebie, poznanie i zapamiętanie imion innych uczestników szkolenia, poprawa pamięci i koncentracji.

Samoświadomość: stać się świadomym samego siebie, umieć dokonywać wyborów, podejmować decyzje, być na tyle odważnym, aby dokonać autoanalizy, być chętnym do nauki, wychodzić z inicjatywą, mieć pozytywny wizerunek samego siebie. Umiejętności obserwacji, zaufanie.

Czas trwania: 4 godziny 30 minut

Ryzyka/Wskazówki: Pierwsze spotkanie będzie niezbędne do zapoznania się z grupą docelową. Należy pamiętać, że grupa będzie bardzo zróżnicowana. Mogą się w niej znaleźć osoby dotknięte problemami społecznymi i psychicznymi, mężczyźni i kobiety pochodzący z różnych kultur. Ważne zatem jest rozważenie, czy wszystkie ćwiczenia, np. te, które wykorzystują bezpośredni kontakt fizyczny lub niekontrolowane zaangażowanie emocjonalne, mogą zostać w tej grupie zrealizowane.

Miejsce/Pomoce szkoleniowe/Materiały: duża sala, oddzielne pomieszczenie, wygodne ubrania, odtwarzacz muzyki, laptop, wideoprojektor, wypełniony formularz, długopisy, białe kartki, kredki, balony

Metodologia/Ćwiczenia:

Wykorzystano techniki nawiązujące do teatru społecznego, teatru uciśnionych, autobiografii, edukacji pokojowej i bez przemocy, animacji społecznej.

- List do siebie samego w przyszłości.
- Formularz ewaluacji oczekiwań.
- Daj się zapamiętać.
- Test kompetencji.
- Pokaż to bardziej!
- Planowanie życia (rekonstrukcja samego siebie)



CZĘŚĆ 2: Określenie celów zawodowych

Zdobyte umiejętności: sposoby radzenia sobie z porażką, określenie własnych celów zawodowych

Czas trwania: 4 godziny 30 minut

Ryzyka/Wskazówki: Konieczna jest analiza ewaluacji pierwszego spotkania szkoleniowego, aby zorientować się, czy uczestnicy są gotowi do wystąpienia przed grupą. Podczas niniejszego warsztatu uczestnicy będą pracować zarówno indywidualnie jak i w grupie.

Miejsce/Pomoce szkoleniowe/Materiały: duża sala, oddzielne pomieszczenie, wygodne ubrania, odtwarzacz muzyki, laptop, wideoprojektor, wypełniony formularz, długopisy, białe kartki, kredki

Metodologia/Ćwiczenia:

Wykorzystano techniki nawiązujące do teatru społecznego, teatru uciśnionych, autobiografii, edukacji pokojowej i bez przemocy, animacji społecznej.

- Superbohaterowie.
- Teatr obrazów: Tworzenie obrazów na wybrany temat. Temat: praca, gra.
- Gra / Formularz celów zawodowych – powrót do grupy.
- Kontynuacja gry w planowanie życia (cele).



CZĘŚĆ 3: Profil zawodowy oraz narzędzia aktywnego poszukiwania pracy

Zdobyte umiejętności: planowanie życia – tworzenie planu działania, określanie celów szkoleniowych i zawodowych, pisanie życiorysu i listu motywacyjnego

Czas trwania: 4 godziny 30 minut

Ryzyka/Wskazówki: Konieczna jest analiza ewaluacji poprzednich spotkań szkoleniowych, a w razie potrzeby – modyfikacja programu szkolenia.

Miejsce/Pomoce szkoleniowe/Materiały: duża sala, oddzielne pomieszczenie, wygodne ubrania, odtwarzacz muzyki, laptop, wideoprojektor, wypełniony formularz, długopisy, białe kartki, kredki

Metodologia/Ćwiczenia:

Wykorzystano techniki nawiązujące do teatru społecznego, teatru uciśnionych, autobiografii, edukacji pokojowej i bez przemocy, animacji społecznej. Ćwiczenie oparte na przypomnieniu wiadomości oraz odczuć z poprzedniego spotkania.

- Krąg węzłów.
- Szumy.
- Kontynuacja gry w planowanie życia (plan działania).



CZĘŚĆ 4: Narzędzia aktywnego poszukiwania pracy oraz sprawdzian zdobytej wiedzy

Zdobyte umiejętności: analiza ofert pracy, rozmowa kwalifikacyjna, sieć relacji, zatrudnienie, test sprawdzający zdobytą wiedzę

Czas trwania: 4 godziny 30 minut

Ryzyka/Wskazówki: Konieczna jest analiza ewaluacji poprzednich spotkań szkoleniowych, a w razie potrzeby – modyfikacja programu szkolenia.

Miejsce/Pomoce szkoleniowe/Materiały: duża sala, oddzielne pomieszczenie, wygodne ubrania, odtwarzacz muzyki, laptop, wideoprojektor, wypełniony formularz, długopisy, białe kartki, kredki

Metodologia/Ćwiczenia:

Wykorzystano techniki nawiązujące do teatru społecznego, teatru uciśnionych, autobiografii, edukacji pokojowej i bez przemocy, animacji społecznej. Ćwiczenie oparte na przypomnieniu wiadomości oraz odczuć z poprzedniego spotkania.

- Pokaż to bardziej!
- Kontynuacja gry w planowanie życia (plan działania).
- Odgrywanie ról: rozmowa kwalifikacyjna o pracę.
- Co zostawiam, a co biorę?



Kurs 3: Polska



Omówienie

Grupa docelowa: Rodzice samotnie wychowujący dzieci

Kurs: Kurs jest dopasowany do grupy uczestników i organizowany regularnie. Uzupełnieniem warsztatów grupowych są indywidualne sesje coachingu.

Cele:

- Zbudowanie poczucia własnej wartości uczestników.
- Wzmocnienie uczestników.
- Identyfikacja potrzeb uczestników, ich potencjału oraz celów, zarówno w życiu prywatnym jak i zawodowym.
- Czerpanie korzyści z interakcji pomiędzy uczestnikami.

Czas trwania: 1 godzina 30 minut na osobę x 10 osób w 1 grupie => 15 godzin na grupę => 3 dni (5 godzin/dzień + przerwy kawowe i obiad = 8 godzin)



CZĘŚĆ 1: Wprowadzenie do tematu – Jak radzić sobie z emocjami i uczuciami?

Zdobyte umiejętności: poznanie celu szkolenia: poznawanie, nazywanie, wypowiadanie się oraz słuchanie siebie nawzajem

Czas trwania: 3 minuty

Ryzyka/Wskazówki: Zyskanie zainteresowanie grupy.

Miejsce/Pomoce szkoleniowe/Materiały: duża sala, tablica, kartki papieru, kolorowe pisaki

Metodologia/Ćwiczenia:

- Krótki wstęp.



CZĘŚĆ 2: Mapa uczuć

Zdobyte umiejętności: poszerzenie zasobu uczuć

Czas trwania: 15 minut

Ryzyka/Wskazówki: Postaraj się spojrzeć i zwrócić do każdego z uczestników podczas burzy mózgów (tym sposobem nawiążesz z nimi relacje).

Miejsce/Pomoce szkoleniowe/Materiały: duża sala, tablica, kartki papieru, kolorowe pisaki

Metodologia/Ćwiczenia:

- *Burza mózgów:* Grupa ma za zadanie odpowiedzieć na pytanie, jakie zna uczucia. Nazwy poszczególnych uczuć są wypisywane na tablicy (lub na kartkach papieru). Po wypisaniu wszystkich uczuć, rozpoczyna się dyskusja nt. dobrych i złych uczuć, zestawach uczuć opartych na radości, smutku, strachu, złości i odrazie.



CZĘŚĆ 3: Idąc przez...

Zdobyte umiejętności: skuteczna komunikacja i współpraca w grupie, aktywizacja grupy, wsparcie samoświadomości i świadomości relacji z innymi uczestnikami, pokazanie znaczenia kontaktu wzrokowego, uścisku dłoni i rozmowy

Czas trwania: 40 minut

Ryzyka/Wskazówki: respektowanie indywidualnych potrzeb uczestników, własne ograniczenia oraz decyzje o stopniu ich przekraczania.

Miejsce/Pomoce szkoleniowe/Materiały: duża sala, wygodne ubrania, odtwarzacz muzyki (muzyka relaksacyjna)

Metodologia/Ćwiczenia:

- Uczestnicy poruszają się po pomieszczeniu, nie odzywają się do siebie, skupiają się na sobie, swoim oddechu, ruchu ciała, znajdują swoje miejsce.
- Uczestnicy skupiają się na dźwiękach wokół siebie.
- Uczestnicy, poruszając się po pomieszczeniu, spotykają się ze sobą nie mówiąc nic do siebie, wykorzystują tylko kontakt wzrokowy.
- Uczestnicy, poruszając się po pomieszczeniu, spotykają się ze sobą i wymieniają uściski dłoni witając się uważnie.
- Uczestnicy, poruszając się po pomieszczeniu, spotykają się ze sobą i swobodnie rozmawiają przez 1-2 minuty (wcześniej wybierając temat rozmowy).

Ewaluacja: uczestnicy omawiają w parach swoje odczucia i odpowiadają na następujące pytania:

- Czego dowiedziałem się o sobie, swoich relacjach z innymi oraz swoich emocjach?
- Co przychodziło mi z łatwością, a z czym miałem trudności?
- Jak zmieniały się moje emocje i odczucia podczas tego ćwiczenia? Z czym są one związane?

Zbiórce podsumowanie wniosków poszczególnych par uczestników.



CZĘŚĆ 4: Odtwarzanie i odgadywanie emocji oraz uczuć

Zdobyte umiejętności: wystąpienie przed grupą i wyrażanie swoich emocji, uświadomienie sobie różnic w mimice i wyrazie twarzy, uświadomienie sobie trudności z trafnym odczytywaniem uczuć innych osób

Czas trwania: 15 minut

Ryzyka/Wskazówki: Trener powinien udzielić grupie wsparcia podczas odgadywania uczuć, zwłaszcza gdy uczestnicy mają z tym problem.

Miejsce/Pomoce szkoleniowe/Materiały: duża sala, miejsce do siedzenia w kółku

Metodologia/Ćwiczenia:

W ciszy, każdy wybiera sobie jedno uczucie, a następnie odgrywa to uczucie przed resztą grupy. Zadaniem grupy jest odgadnięcie, co to za uczucie. Grupa odgaduje do momentu znalezienia właściwej odpowiedzi.

Ewaluacja: Zadawanie wszystkim uczestnikom następujących pytań:

- Co czułeś, kiedy grupa miała problemy z odpowiednim nazwaniem twojego uczucia?
- Co czułeś, kiedy grupie udało się odgadnąć twoje uczucie?

Zbiórce podsumowanie wniosków poszczególnych par uczestników.



CZĘŚĆ 5: Deklaracja-Siebie

Zdobyte umiejętności: wystąpienie przed grupą i wyrażanie swoich emocji, uświadomienie sobie różnic w mimice i wyrazie twarzy, uświadomienie sobie trudności z trafnym odczytywaniem uczuć innych osób

Czas trwania: 15 minut

Ryzyka/Wskazówki: Trener pomaga uczestnikom w poprawnym formułowaniu wypowiedzi o nich samych (Deklaracja-Siebie).

Miejsce/Pomoce szkoleniowe/Materiały: duża sala, wygodne ubrania, odtwarzacz muzyki (muzyka relaksacyjna)

Metodologia/Ćwiczenia:

- Deklaracja-Siebie.



CZĘŚĆ 6: Zakończenie szkolenia

Zdobyte umiejętności: przypomnienie uczestnikom poszczególnych etapów szkolenia, podsumowanie wiedzy zdobytej podczas warsztatów

Czas trwania: 2 minuty

Ryzyka/Wskazówki: Zyskanie samoświadomości grupy.

Miejsce/Pomoce szkoleniowe/Materiały: duża sala, odtwarzacz muzyki (muzyka relaksacyjna)

Metodologia/Ćwiczenia:

- Trener wygłasza krótką przemowę.



Kurs 4: Portugalia



Omówienie

Grupa docelowa: Młodzi dorośli w wieku 17-22 lata uczący się w CENFIM (Centrum Kształcenia Zawodowego Przemysłu Metalurgicznego i Metalowego). Niektórzy z uczestników kursu mieszkają z dala od większych miast, na terenach wiejskich, mają za sobą nieudany epizod akademicki, a w rezultacie są zagrożeni wykluczeniem społecznym i ekonomicznym.

Kurs: Prezentowany tutaj kurs zostanie przeprowadzony w dwóch grupach młodych osób dorosłych w wieku 17-22 lata. Każda z grup liczy 15 uczestników. Wszystkie osoby biorące udział w kursie są uczniami CENFIM (Centrum Kształcenia Zawodowego Przemysłu Metalurgicznego i Metalowego), oddziału regionalnego w Trofa (Portugalia), gdzie kształcą się w zawodach związanych z przemysłem metalowym i mechanicznym. Niektórzy z uczestników kursu mieszkają z dala od większych miast, na terenach wiejskich, mają za sobą nieudany epizod akademicki, a w rezultacie są zagrożeni wykluczeniem społecznym i ekonomicznym. W ciągu następnych kilku miesięcy rozpoczną oni swoją pierwszą pracę.

Cele:

- Promowanie:
- Rozwoju społecznego i osobistego
- Pracy zespołowej i umiejętności interpersonalnych
- Tolerancji dla frustracji
- Umiejętności rozwiązywania konfliktów
- Decyzyjności
- Równouprawnienia
- Przygotowania do pracy
- Przeciwdziałania absencji szkolnej oraz wypadnięciu z systemu kształcenia

Czas trwania: 8 godzin



CZĘŚĆ 1: Umiejętności interpersonalne i społeczne

Czas trwania: 120 minut

Zdobyte umiejętności: zapoznanie się członków grupy, ustalenie wspólnych zasad funkcjonowania, poprawa pamięci i koncentracji, uzyskanie większej samoświadomości, zdobycie wiedzy o procesie podejmowania decyzji, dokonywaniu wyborów, motywowaniu, wykazywaniu się inicjatywą, umiejętności znajdowania pracy, zaufanie oraz różne sposoby komunikacji

Ryzyka/Wskazówki: Niektórzy uczestnicy są przyzwyczajeni do naklejek z imieniem. Ważne jest, aby szczegółowo wytłumaczyć cele szkolenia, ale zanim to nastąpi należy sprawić by uczestnicy poczuli się jako grupa, a realizowane ćwiczenia muszą zmotywować ich do zaangażowania emocjonalnego.

Miejsce/Pomoce szkoleniowe/Materiały: duża sala, oddzielne pomieszczenie, wygodne ubrania, odtwarzacz muzyki, laptop, wideoprojektor, długopisy, białe kartki, kredki

Metodologia/Ćwiczenia:

Wykorzystano techniki nawiązujące do nieformalnej edukacji, dynamiki praw człowieka, teatru społecznego, teatru uciśnionych, pisanie opowiadań, edukacji pokojowej i bez przemocy oraz animacji społecznej.

- Przedstaw się.
- Idąc przez...
- Daj się zapamiętać.

<http://actingup.eu/>

- Co robisz?
- List do siebie samego w przyszłości.



CZĘŚĆ 2: Język ciała

Czas trwania: 120 minut

Zdobyte umiejętności: praca z umiejętnościami obserwacji, komunikacji poza werbalnej, przekonanie o wadze mowy ciała w kontekstach społecznych

Ryzyka/Wskazówki: Praca z ciałem nie jest standardowym elementem szkoleń. Ważne jest, aby czuwać nad grupą i dostosowywać na bieżąco proponowane ćwiczenia do jej nastroju oraz sytuacji.

Miejsce/Pomoce szkoleniowe/Materiały: duża sala, oddzielne pomieszczenie, wygodne ubrania, odtwarzacz muzyki, laptop, wideoprojektor, długopisy, białe kartki, kredki, stare gazety oraz nosy klauna

Metodologia/Ćwiczenia:

Wykorzystano techniki nawiązujące do teatru społecznego, teatru uciśnionych, autobiografii, edukacji pokojowej i bez przemocy oraz animacji społecznej.

- Bądź gazetą.
- Wszyscy w obrazie.
- Teatr obrazów. Tematyka: szkoła, praca.
- Sklep ze zdjęciami.
- Odnalezienie siebie.



CZĘŚĆ 3: Rozwiązywanie problemów / znajdowanie rozwiązań

Czas trwania: 120 minut

Zdobyte umiejętności: bycie w stanie poprawić swoje umiejętności komunikacyjne i obserwacyjne, umiejętność analizy różnych sytuacji i omawiania najlepszych sposobów rozwiązywania konfliktów, wyrażanie swojej opinii nt. równouprawnienia

Ryzyka/Wskazówki: Konieczna jest analiza ewaluacji poprzednich spotkań szkoleniowych, a w razie potrzeby – modyfikacja programu szkolenia.

Miejsce/Pomoce szkoleniowe/Materiały: duża sala, oddzielne pomieszczenie, wygodne ubrania, odtwarzacz muzyki, laptop, wideoprojektor, długopisy, białe kartki, kredki

Metodologia/Ćwiczenia:

Wykorzystano techniki nawiązujące do teatru społecznego, teatru uciśnionych, autobiografii, edukacji pokojowej i bez przemocy oraz animacji społecznej.

- Punkt widzenia.
- Teatr obrazów.
- Teatr forum.
- Mapa problemowa: odtwarzanie ról.



CZĘŚĆ 4: Cele życiowe i znajomość siebie

Czas trwania: 120 minut

Zdobyte umiejętności: zrozumienie, że społeczeństwem kierują zasady, opracowanie ścieżki osiągnięcia osobistych celów, poprawa umiejętności komunikacyjnych i pracy w zespole

Ryzyka/Wskazówki: Konieczna jest analiza ewaluacji poprzednich spotkań szkoleniowych, a w razie potrzeby – modyfikacja programu szkolenia.

Miejsce/Pomoce szkoleniowe/Materiały: duża sala, oddzielne pomieszczenie, wygodne ubrania, odtwarzacz muzyki, laptop, wideoprojektor, długopisy, białe kartki, kredki i balony

Metodologia/Ćwiczenia:

Wykorzystano techniki nawiązujące do teatru społecznego, teatru uciśnionych, autobiografii, edukacji pokojowej i bez przemocy oraz animacji społecznej.

- Guma do żucia.
- Mapa Problemu: odgrywanie ról (cz. 2).
- List do siebie samego w przyszłości.
- Ewaluacja.



Kurs 5: Szkocja



Omówienie

Grupa docelowa:

- Bezrobotni, zwłaszcza pozostający bez pracy przez 6 miesięcy i więcej.
- Osoby osiągające słabe wyniki w nauce, mające problemy zwłaszcza z podstawowymi umiejętnościami pisanie, czytania i liczenia.
- Beneficjenci systemu opieki społecznej lub osoby, które z niego wypadły.
- Sprawcy przestępstw i byli więźniowie
- Poza tym, kurs obejmuje osoby niepełnosprawne, rodziców samotnie wychowujących dzieci, członków mniejszości etnicznych, uchodźców i osób ubiegających się o azyl.

Kurs: *Team* to nazwa programu rozwoju osobistego, adresowanego do osób bezrobotnych w wieku 16-25 lat. Szkolenia prowadzone są dla zespołów 12-15 osób i trwają 12 tygodni. W szkoleniach uczestniczy wyszkolony lider, który przeprowadza z uczestnikami specjalnie opracowane zadania w ramach wspierania społeczności lokalnej. W ramach szkolenia uczestnicy:

- spędzają do 5 dni (uwzględniając podróż) w Lokalnym Centrum Aktywizacji
- wybierają projekt społeczny, na którego realizację zbierają fundusze, który posłuży lokalnej społeczności (np. prace porządkowe lub remontowe w lokalnej szkole)
- biorą udział w praktykach zawodowych, dzięki którym mogą zweryfikować swój potencjał zawodowy po ukończeniu szkolenia
- realizują zadanie zespołowe, w ramach którego pomagają członkom lokalnej społeczności
- prezentują osiągnięcia i doświadczenia swojego zespołu w ramach projektu zaproszonym gościom

W trakcie całego programu uczestnicy są zachęceni do analizy swoich działań, aby śledzić rozwój umiejętności i kwalifikacji. Zbierają dowody swoich osiągnięć aby uzyskać krajowy certyfikat kwalifikacji, który najczęściej jest pierwszym certyfikatem jaki kiedykolwiek otrzymali.

Cele:

- Ponowna aktywizacja młodzieży i dorosłych, wspierając ich w myśleniu o swojej przyszłości
- Budowanie pewności siebie
- Wzbudzenie motywacji
- Nauka nowych umiejętności
- Wzbudzenie poczucia spełnienia

Czas trwania: Cały kurs, w tym działania w ramach projektu Acting Up, trwa 12 tygodni.



Budowanie zespołu

Ogólnym celem w pierwszym tygodniu szkolenia jest stworzenie z pojedynczych uczestników zespołu, ustalenie trybu działania oraz skupienie się na indywidualnych i zespołowych umiejętnościach grupy. W tym tygodniu to uczestnik jest w centrum wydarzeń, a w pracy grupy dominują jego zainteresowania. Podczas pierwszego tygodnia zespół wykonuje głównie ćwiczenia na przełamanie lodów, gry zespołowe, planowanie programu działania, warsztaty oraz wyznacza cele krótko i długoterminowe. Zalecana wcześniejsza wiedza i umiejętności: żadne, chociaż całkiem dobry poziom sprawności fizycznej jest konieczny do uczestniczenia w tej części szkolenia.



Erasmus+

Publikacja sfinansowana z funduszy Komisji Europejskiej w ramach programu Erasmus+. Nr projektu: 2014-1-PL01-KA204-003034

Publikacja została zrealizowana przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów i Komisja Europejska oraz Narodowa Agencja Programu Erasmus+ nie ponoszą odpowiedzialności za jej zawartość merytoryczną.

PUBLIKACJA BEZPŁATNA

<http://actingup.eu/>



CZĘŚĆ 1

Czas trwania: 30 minut

Zdobyte umiejętności: przedstawienie siebie, poznanie i zapamiętanie imion pozostałych członków zespołu, poprawa pamięci i koncentracji

Ryzyka/Wskazówki: Uczestnikom może brakować pewności siebie, w związku z czym mogą być niespokojni. Potencjalnie kłopotliwa sytuacja – nowo utworzona grupa.

Miejsce/Pomoce szkoleniowe/Materiały: duże pomieszczenie, odtwarzacz muzyki

Metodologia/Ćwiczenia:

- Daj się zapamiętać



CZĘŚĆ 2

Czas trwania: 30 minut

Zdobyte umiejętności: umiejętności komunikacyjne, rozwiązywanie problemów

Ryzyka/Wskazówki: Brak pewności siebie. Uczestnicy mogą starać się narzucać swoje sugestie.

Miejsce/Pomoce szkoleniowe/Materiały: duże pomieszczenie, odtwarzacz muzyki

Metodologia/Ćwiczenia:

- Co robisz?



CZĘŚĆ 3

Czas trwania: 8 godzin

Zdobyte umiejętności: budowanie pewności siebie

Ryzyka/Wskazówki: Odpowiedni nadzór nad ćwiczeniem, podanie przykładów i demonstracji, które sprawią, że uczestnicy w pełni zaangażują się w ćwiczenia. Odpowiednie otoczenie, które zapewni młodym ludziom sferę komfortu. Zaplanowane przerwy poświęcone wymianie uwag nt. ćwiczeń.

Miejsce/Pomoce szkoleniowe/Materiały: duże pomieszczenie, odtwarzacz muzyki, kamera do nagrania ćwiczeń, informacja zwrotna od uczestników szkolenia i trenera

Metodologia/Ćwiczenia: Poniższe ćwiczenia zostaną dostosowane do potrzeb i możliwości uczestników.

- Krąg węzłów.
- Osoba do osoby.
- Hipnoza.
- Pijana butelka.
- Kartka papieru.
- Dyrygent orkiestry.
- Radio.
- Lustro.
- Integracyjne gry przestrzenne



CZĘŚĆ 4

Czas trwania: 60 minut

Zdobyte umiejętności: wyrażanie siebie, opinie o tygodniu rozpoczynającym szkolenie, budowanie zaufania, wykorzystanie wyobraźni i kreatywności, dalsze rozwijanie umiejętności komunikacyjnych



Niniejszy materiał szkoleniowy, opracowany przez zespół projektu Acting Up, jest objęty [Międzynarodową Licencją Creative Commons 4.0 – Uznanie autorstwa – Użycie niekomercyjne – Na tych samych warunkach 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) Międzynarodowe (CC BY-NC-SA 4.0)

Ryzyka/Wskazówki: Negatywne odzew od grupy lub jej członków. Brak pewności siebie. W razie potrzeby, wsparcie ze strony lidera w celu zwiększenia motywacji uczestników.

Miejsce/Pomoce szkoleniowe/Materiały: Prince's Trust Team Base (siedziba programu Team), pudełko różności, długopisy, kartki papieru

Metodologia/Ćwiczenia:

- Moje istnienie



Tydzień Pobytowy: Aktywność Fizyczna

Introduction: Podczas trzeciego tygodnia programu szkoleniowego, zespół odbywa pięciodniowy pobyt w lokalnym centrum aktywizacji. W jego trakcie młodzież uczestniczy w rozmaitych działaniach na świeżym powietrzu, wykonywanych pod nadzorem specjalistów z centrum oraz lidera. Głównym zadaniem tygodnia pobytowego jest umożliwienie uczestnikom wykorzystania posiadanych umiejętności w zupełnie nowych warunkach.

Stanowi to duże wyzwanie dla naszych kursantów, ponieważ muszą oni funkcjonować w nieznanym sobie otoczeniu, z dala od domu rodzinnego oraz codziennej rutyny. Podczas ostatniego wieczoru, zachęcamy uczestników do podzielenia się swoimi uwagami i spostrzeżeniami. Jest to doskonała okazja do wykazania się umiejętnością radzenia sobie z obawami i pokonywania rozmaitych barier.

Zalecana wcześniejsza wiedza i umiejętności: żadne, chociaż całkiem dobry poziom sprawności fizycznej jest konieczny do uczestniczenia w tej części szkolenia



CZĘŚĆ 1

Czas trwania: 30 minut

Zdobyte umiejętności: kreatywność, współpraca z innymi, budowanie zaufania, motywacja

Ryzyka/Wskazówki: Upewnij się, że przestrzeń do pracy jest wolna od jakichkolwiek przeszkód. Uczestnicy muszą mieć na sobie luźne ubrania oraz odpowiednie obuwie.

Miejsce/Pomoce szkoleniowe/Materiały: sala koncertowa, sala gimnastyczna lub inne duże pomieszczenie; jeżeli pogoda pozwala, zajęcia na świeżym powietrzu

Metodologia/Ćwiczenia:

- Zajmij swoje miejsce (podziel ćwiczenie na 4 etapy, aby lepiej dopasować je do potrzeb uczestników; przydatne zwłaszcza jako ćwiczenie wieczorne)



CZĘŚĆ 2

Czas trwania: 2 godziny 30 minut

Zdobyte umiejętności: koncentracja, pewność siebie, świadomość fizyczności, pamięć

Ryzyka/Wskazówki: Jak wyżej.

Miejsce/Pomoce szkoleniowe/Materiały: Jak wyżej.

Metodologia/Ćwiczenia:

- Pokaż to bardziej – zachęć uczestników do większej śmiałości i podkreśl znaczenie ruchu)
- Ja i mój świat – podczas tworzenia podstawowej listy poleceń, lider może wykorzystać niektóre ćwiczenia wykonywane wcześniej podczas tego tygodnia (warto rozpocząć to

ćwiczenie w parach, aby uczestnicy uzyskali większą pewność siebie, a dopiero potem przejść do realizacji na forum grupy)



CZĘŚĆ 3

Czas trwania: 60 minut

Zdobyte umiejętności: pokonywanie przeszkód, kreatywność, kontakt fizyczny

Ryzyka/Wskazówki: Chronić uczestników przed wykonywaniem niebezpiecznych ruchów. Upewnij się, że nie dochodzi do naruszenia przestrzeni osobistej oraz strefy komfortu uczestników.

Miejsce/Pomoce szkoleniowe/Materiały: Jak wyżej.

Metodologia/Ćwiczenia:

- Tor przeszkód – uczestnicy, przy pomocy swojej wyobraźni i kreatywności, wykonują wymyślone ruchy, które są uzupełnieniem komunikacji werbalnej



CZĘŚĆ 4

Czas trwania: 60 minut

Zdobyte umiejętności: spostrzeżenia, ewaluacja

Ryzyka/Wskazówki: Upewnij się, że mięśnie uczestników odpoczęły wystarczająco po poprzednim ćwiczeniu, a grupa jest zrelaksowana i czuje się komfortowo przed rozpoczęciem dyskusji.

Miejsce/Pomoce szkoleniowe/Materiały: Jak wyżej.

Metodologia/Ćwiczenia:

- Ochłóć i zrelaksuj się
- Dyskusja grupowa



Tydzień Pobytowy: Pisanie Scenariuszy



CZĘŚĆ 1

Czas trwania: 2 godziny (planowanie) / 1 godzin 30 minut (prezentacja)

Zdobyte umiejętności: umiejętność autoprezentacji, praca zespołowa, kreatywność, pewność siebie

Ryzyka/Wskazówki: Uczestnikom może brakować pewności siebie podczas wykonywania tego ćwiczenia. Pomocne będzie podzielenie go na kilka etapów oraz przeznaczenie odpowiedniej ilości czasu na generowanie pomysłów, ich wykonanie oraz wzajemne zachęcanie do ich przedstawienia na forum grupy.

Miejsce/Pomoce szkoleniowe/Materiały: Szeroka paleta wykorzystywanych przedmiotów (liny, łopaty, latarki, kaski, pasy montażowe). Odpowiednia duża przestrzeń do pracy. Muzyka (jeżeli jest taka potrzeba).

Metodologia/Ćwiczenia:

- Scenarzyści



CZĘŚĆ 2: Ewaluacja Prince's Trust (jako element Sprawozdania Prince's Trust)

Czas trwania: 2 godziny (30 minut na wieczór)

Zdobyte umiejętności: spostrzeżenia, zapis działań



Erasmus+

Publikacja sfinansowana z funduszy Komisji Europejskiej w ramach programu Erasmus+. Nr projektu:2014-1-PL01-KA204-003034

Publikacja została zrealizowana przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów i Komisja Europejska oraz Narodowa Agencja Programu Erasmus+ nie ponoszą odpowiedzialności za jej zawartość merytoryczną.

PUBLIKACJA BEZPŁATNA

<http://actingup.eu/>

Ryzyka/Wskazówki: Brak.

Miejsce/Pomoce szkoleniowe/Materiały: Długopisy, notatniki.

Metodologia/Ćwiczenia: Uczestnicy spisują sprawozdanie z działań i swoich spostrzeżeń po odbyciu tygodnia pobytowego.



Niniejszy materiał szkoleniowy, opracowany przez zespół projektu Acting Up, jest objęty [Międzynarodową Licencją Creative Commons 4.0 – Uznanie autorstwa – Użycie niekomercyjne – Na tych samych warunkach 4.0 Międzynarodowe \(CC BY-NC-SA 4.0\)](#)



Załącznik: Opis ćwiczeń



Bądź gazetą

Na wstępie, trener przy pomocy gazety pokazuje, na czym polega ćwiczenie. Uczestnicy starają się wyobrazić sobie, że są gazetą i próbują ją naśladować przy pomocy ruchów swojego ciała. Następnie, w parach, jeden z uczestników trzyma w ręce gazetę. W takt muzyki wykonuje ruchy gazetą, a druga osoba z pary stara się je naśladować. Na koniec ćwiczenia każdy uczestnik powinien podzielić się z grupą swoimi odczuciami podczas jego wykonywania.



Burza mózgów: rozmowa kwalifikacyjna o pracę

Każdy z uczestników wypowiada jedno słowo, które najlepiej określa, czym dla niego jest rozmowa kwalifikacyjna o pracę. Trener zapisuje wszystkie słowa na tablicy. Następnie trener wraz z uczestnikami dyskutują o określeniach napisanych na tablicy.



Co robisz?

Cała grupa tworzy koło. Jedna osoba z grupy wchodzi do środka i udaje, że coś robi, pokazując to całym ciałem, nie używając słów. Kolejna osoba udaje się do środka i pyta pokazującego „Co robisz?”. Zapytany musi powiedzieć coś zupełnie innego niż pokazuje. Pytający powinien natychmiast zacząć udawać czynność wskazaną przez osobę mówiącą. Sekwencja ta powtarza się z innymi ludźmi, w coraz szybszym tempie.



Co zostawiam, a co biorę?

Trener prosi uczestników, aby swobodnie przemieszczali się po sali. Kiedy spotkają inną osobę, muszą się zatrzymać i poinformować nawzajem, co w sobie zostawiają, a co zabierają od drugiej osoby. Ćwiczenie trwa do momentu, kiedy wszyscy uczestnicy się spotkają.

Modyfikacja: Podczas części podsumowującej warsztat można wykorzystać to ćwiczenie do celów ewaluacyjnych. Trener prosi wtedy uczestników o zajęcie miejsca w kole i odpowiedzenie na pytania, co zostawia a co zabiera z grupy lub warsztatu.



Daj się zapamiętać

Podstawowe działanie: Grupa tworzy okrąg, a każda osoba po kolei mówi swoje imię. Każda osoba przedstawia swoje imię i dodaje towarzyszący gest lub ruch. Powtórz krok 2 w okręgu, ale po przedstawieniu każdej osoby, grupa powtarza imię uczestnika i jego gest 3 razy. Zachęca się do dokładnego odwzorowania mówiącego, w tym samym tonie i natężeniu głosu.

Rozwinięcie: Każdy uczestnik oddala się od okręgu do własnej przestrzeni i wybiera 4 ruchy, które podobały mu się najbardziej w ćwiczeniu z działania podstawowego. Uczestnicy powinni połączyć je ze sobą i przećwiczyć tak, żeby zdanie składające się z 4 ruchów mogło się powtarzać. Staraj się być dokładny. Dobierz sobie partnera i pokaż mu swoje zdanie. Partner musi odgadnąć, z którymi imionami uczestników związane były pokazywane ruchy. Połącz oba zdania razem (swoje i partnera) aby utworzyć dłuższą sekwencję. Dodaj imiona do ruchu i muzykę, jeśli zajdzie taka potrzeba. Wykonaj pokaz dla grupy (opcjonalnie).



Deklaracja-Siebie

Trener tłumaczy grupie, na czym polega formuła Deklaracji-Siebie. Uczestnicy łączą się w pary. Przez 2 minuty jedna z osób w parze zwraca się do drugiej wyłącznie zdaniami w ramach formuły Deklaracji-Siebie. Zaleca się używanie stwierdzeń, które bezpośrednio odnoszą się do konkretnych

zachowań osoby z pary. Druga osoba tylko słucha i nie zabiera głosu. Po dwóch minutach uczestnicy zamieniają się rolami.

Ewaluacja: dyskusja grupowa nt. odczuć i wglądów podczas realizacji ćwiczenia.



Dlaczego pracodawcy nie zatrudniają?

Uczestnicy dyskutują o powodach, dla których kandydat do pracy nie może zostać zatrudniony (brak motywacji, zbyt mała liczba certyfikatów umiejętności, zbyt dużo przeszkód itd.). Trener wypisuje wszystkie powody na tablicy.



Dyrygent orkiestry

Uczestnicy tworzą okrąg. Jeden z nich wchodzi do środka i zaczyna wykonywać cały czas te same ruchy. Wszyscy inni naśladują tę osobę. Następnie, osoba w środku dokłada do ruchu jakiś dźwięk a inni starają się odtworzyć dokładnie ruchy i dźwięki w tym samym czasie, co osoba pokazująca. Następnie, wciąż wykonując dany ruch i dźwięk, lider ze środka podchodzi i staje naprzeciwko kogoś w okręgu, kwestionując jego miejsce. Wybrana osoba przechodzi do środka i powoli zmienia ruch, rytm i dźwięk w sposób jej pasujący. Każdy uczestnik musi wejść do środka kręgu.



Ewaluacja: wędrująca kartka

Uczestnicy tworzą koło. Każdy otrzymuje kartkę papieru, na której zapisuje słowo najlepiej opisujące jego odczucia nt. wykonywanych ćwiczeń. Następnie, każdy podaje swoją kartkę sąsiadowi, a sam wpisuje kolejne słowo na otrzymanej kartce. Po wykonaniu pełnego okrążenia, gdy kartki wrócą do osób, które je puściły w obieg, każdy uczestnik odczytuje na głos wypisane wyrazy.



Gdzie jest Monika?

Podczas tej aktywności uczestnicy odkrywają historię, która nie jest prawdziwa, ale która mogła się zdarzyć. Uczestnicy dostają torbę, która należy do głównego bohatera (bohater jest fikcyjną osobą, torba jest przygotowana przez trenera). Wewnątrz znajduje się kilka jego/ jej osobistych przedmiotów, takich jak książka, kalendarz, telefon komórkowy itp. na bazie czego każdy z uczestników powinien poznać głównego bohatera, jego przyjaciół, rodzinę, to co lubi itp. Dodatkowo uczestnicy tworzą własną wersję historii głównego bohatera.

Kolejny krok pozwala uczestnikom odkryć więcej szczegółów historii. Pracują oni w parach. Jedna osoba w parze jest bohaterem, a drugą osobą którą główny bohater zna (poznajemy tę osobę na podstawie złożonych danych, może nią być matka, ojciec, przyjaciel bohatera itp.). Pary improwizują dyskusję między nimi. Po kilku minutach trener przerywa ich rozmowę i prosi bohaterów o zajęcie miejsc po jednej stronie, a ich rozmówców po stronie przeciwnej. Trener prosi osoby, które odgrywają bohaterów, aby opowiedziały co takiego powiedziała im matka, znajomy, przyjaciel? Jak czują się po tej rozmowie? Czy potrzebują czegoś więcej od swojego przyjaciela lub matki?

Po uzyskaniu odpowiedzi, trener zadaje te same pytania osobom, które grają przyjaciela, matkę, znajomego głównego bohatera. Mają oni czas na wysłuchanie siebie nawzajem bez natychmiastowego udzielania odpowiedzi. Potem wracają do swojego partnera, aby kontynuować rozmowę, wyrazić lub zapytać, co wydaje się dla nich ważne (w oparciu o to, co odkryli/ usłyszeli). Cała działalność zakończy się wraz z wyjściem z roli: uczestnicy mówią głośno swoje prawdziwe imię.

Trener zadaje wybranym uczestnikom pytania takie jak: o której dziś wstałeś? o której poszedłeś wczoraj spać itd. aby upewnić się, że wyszli oni z opowieści (zarówno na poziomie intelektualnym, jak i emocjonalnym).

Kolejna część ćwiczenia skupia się na refleksji w oparciu o wcześniejsze doświadczenia. Trener i uczestnicy omawiają kwestie opowiedzianej historii. Trener zadaje zgromadzonym pytania, na przykład: Czego bohater potrzebuje? W jaki sposób osoba (przyjaciół, ktoś z rodziny) może mu pomóc? Jak bohater reaguje na tę propozycję? Dlaczego? Czy coś się zmieniło, gdy wróciłeś do rozmowy? Dlaczego? Itp. Trener pyta również o to, jak to doświadczenie może być wykorzystane w prawdziwym życiu: Co można wynioskować z tego ćwiczenia dla siebie? Jak możemy poinformować innych, czego naprawdę potrzebujemy?

Na koniec uczestnicy tworzą małe grupy. Każda grupa wykonuje rzeźbę odzwierciedlającą głównego bohatera za 5 lat.



Guma do żucia!

Na początku należy podzielić grupę na mniejsze grupki składające się z 4-5 osób. Osoby powinny być wymieszane, nie powinny się zbyt dobrze znać. Każda grupa otrzymuje balon w innym kolorze. Następnie, członkowie każdej grupy powinni tańczyć wspólnie w takt muzyki. Zadanie polega na tym, aby nie upuścić balona na ziemię. Podczas tańca należy dotykać balona (każdy członek grupy musi mieć z nim kontakt). Dozwolone jest dotykanie balona: palcem, łokciem, czołem, stopą, nosem i kolanem. Zatrzymujemy ćwiczenie. Tylko jedna grupa wykonuje następne zadanie, a pozostali uczestnicy przyglądają się i oceniają poziom trudności. W zadaniu wykorzystywane są balony jeden po drugim, nigdy razem. Każda z grup powinna wybrać sobie jakąś emocję i wypisać ją na swoim balonie. Emocje nie mogą się powtarzać. Następnie, każda grupa rozpocznie swój taniec z balonem, ale zachowanie członków grupy będzie dostosowane do emocji wypisanej na balonie. Wszyscy uczestnicy zbierają się razem, podrzucają do góry balony w takt muzyki (balony nie mogą opaść na ziemię). Kiedy uczestnik dotyka balona danego koloru odgrywa emocję, której ten kolor odpowiada. Podczas wspólnego tańca całej grupy można wprowadzić dodatkowe balony.



Hipnoza

Uczestnicy łączą się w pary. Jedna z osób z pary unosi swoją otwartą dłoń wyciągając ją do przodu z palcami pionowo, około 20 do 40 centymetrów od twarzy innego z uczestników, który w wyniku tego staje jak zahipnotyzowany i musi utrzymać swoją twarz cały czas w tej samej odległości od ręki hipnotyzera. Hipnotyzer rozpoczyna serię ruchów swoją dłonią, w górę i w dół, w prawo i w lewo, do tyłu i do przodu, cały czas zmieniając pozycję ręki w stosunku do podłoża, trzymając ją pionowo, a następnie poziomo, po przekątnej, etc. - partner musi poruszać się w każdy możliwy sposób, aby utrzymać tę samą odległość między twarzą i dłonią, tak aby twarz i ręka pozostawały w pozycji równoległej. Po kilku minutach, partnerzy zmieniają się.



Idąc przez...

Na początku uczestnicy są zaproszeni na spacer po pokoju z podkładem muzycznym. Po chwili powinni oni zacząć wykonywać instrukcje, które otrzymują od lidera (nogi w błocie, pod wodą, na węglach, łyżwy, pełnia ciepła, uczucie zimna, w wietrzny dzień, zły, ze strachu, z bólem brzucha, późno na spotkania i rozkojarzony itp.).

Stopniowe dostosowanie: chodząc po pokoju, uczestnicy bez słów witają się oczami, gestem, dotykając innych różnymi częściami ciała (za wyjątkiem oczywistych, jak dłonie) i na koniec słowami.

Rozwinięcie: Każda osoba dostaje balon. Uczestnicy podchodzą do innych i pozdrawiają ich dmuchając balon. Po zrobieniu tego, za każdym nadmuchianiem powinni stosować różne instrukcje mające na celu okazanie uczuć (poczucie własnej wartości, pogarda, złość, pasja, obojętność, strach). Na zakończenie uczestnicy zawiązują węzeł w balonie.



Inscenizacja

Na początek, uczestnicy przedstawiają scenkę w sposób, w jaki ją przygotowali. Następnie, scenka jest odgrywana ponownie, ale może w niej brać udział publiczność proponując pewne rozwiązania, które pomogą uporać się z pokazywanym problemem. Pomiędzy inscenizacjami grupa prowadzi dyskusję (trener pyta publiczność, czy w drugiej inscenizacji sytuacja uległa zmianie, czy zmienił się punkt widzenia pracodawcy, czy kandydat ma szansę zostać zatrudniony czy nie itp.).



Integracyjne gry przestrzenne

• Pajęczyna

Uczestnicy spacerują, a gdy trener mówi «stop» zatrzymują się w miejscu, utrzymując ciała w bezruchu (ręce, nogi) i starają się rozciągnąć inne części ciała próbując dotknąć ścian, podłogi, sufitu, pozostałych uczestników. Wynikiem jest powstała pajęczyna.

• Figury geometryczne

Uczestnicy muszą zorganizować się w pewną liczbę figur, w kształcie określonym przez trenera - cztery koła, trzy romby, pięć trójkątów itp.



Ja i mój świat

Lider tworzy listę instrukcji, ponumerowanych od 0 do 9 np.:

- Zrób koło z dowolnej części ciała (0)
- Zrób 4 kroki w dowolnym kierunku (1)
- Dotknij podłogi (2)
- Zrób inicjał swojego imienia (3)
- Spróbuj dotknąć sufitu (4)
- Stwórz dowolny kształt, balansując na jednej nodze (5)
- Owiń się ciasno rękami (6)
- Wyciągnij oba ramiona na boki (7)
- Zrób gwałtowny wypad w dowolnym kierunku (8)
- Delikatnie opadnij na podłogę (9)

Lider umieszcza kilka kopii instrukcji w widocznym miejscu w pomieszczeniu. Każdy uczestnik pracuje z sekwencją ośmiu liczb tworzących ich datę urodzenia, np. 12.04.1983. Jeśli jakaś cyfra występuje więcej niż jeden raz, powinni oni w trakcie wykonywania instrukcji zmienić kierunek lub poziom przy ich wykonaniu. Korzystając z instrukcji powyżej, uczestnicy tworzą osobistą sekwencję ruchu. Ruchy powinny tak płynnie łączyć się ze sobą, jak tylko to możliwe. Wykonaj solówki swojej sekwencji przed grupą, albo indywidualnie albo w parach.



Kartka papieru

Grupa ustawia się w parach. Trener mówi nazwy części ciała, które należy połączyć wraz z partnerem, na przykład "Głowa do głowy!", z kartką papieru między nimi. Procedurę powtarza się 5 lub 6 razy z różnymi częściami ciała.



Krąg węzłów

Uczestnicy biorą się za ręce, tworząc pierścień, a następnie zbliżają do środka, tworząc coś w rodzaju węzła ze swoich ciał. Następnie, uczestnicy rozplątują węzeł trzymając się za ręce w milczeniu.



List do siebie samego w przyszłości

Uczestnicy powinni usiąść na krzesłach; trener rozdaje każdemu z nich czystą kartkę papieru i kopertę.

Wskazówki: trener tłumaczy uczestnikom, że na kartce powinni napisać list do bardzo ważnej osoby tzn. do siebie samych. Uczestnicy muszą napisać list do siebie w przyszłości, opisując w nim, co zmieni się w nich po zakończeniu tego szkolenia, jak czują się na obecnym etapie życia, jakie mają oczekiwania i nadzieje, jakie problemy ich obecnie dotyczą, czego się obawiają, jakie cele chcą zrealizować w przyszłości. List ma charakter osobisty i nikt inny nie będzie go czytał. Po napisaniu listu, zostanie on zapakowany do koperty, która zostanie zaklejona i podpisana przez danego uczestnika na łączeniu. Następnie, uczestnicy wręczą zaklejone koperty trenerowi, który zwróci je im po zakończeniu szkolenia. Na napisanie listu uczestnicy mają 20 minut, następnie wkładają go do koperty, zaklejają ją i przekazują trenerowi. Na zakończenie kursu trener rozdaje uczestnikom ich listy i daje czas na ich ponowne przeczytanie. Następnie, uczestnicy, którzy czują się na siłach, odpowiadają na następujące pytania: co czuli czytając ponownie swoje listy, czego nauczyli się podczas szkolenia, czy podjęli jakieś ważne decyzje. Uczestnicy mogą też skomentować przebieg szkolenia lub podzielić się swoimi obserwacjami.



Lustro

Uczestnicy stają w dwóch rzędach, każdy z nich patrzy prosto w oczy osobie, która stoi na przeciwko. Ci, w linii A są "tematami", a członkowie linii B są "obrazami". Każdy temat podejmuje szereg ruchów i zmian ekspresji, które muszą być skopiowane przez "obrazy". Stopień dokładności i synchronizacji powinien być taki, że osoba postronna nie byłaby w stanie powiedzieć, kto był tematem, a kto naśladował. Wszystkie ruchy powinny być wolne (tak aby "obraz" mógł je odtworzyć, a nawet je przewidzieć). Następnie uczestnicy zmieniają się rolami, ci w linii A są obrazami, a ci w linii B są tematami. Na koniec pary patrzą na siebie, jak gdyby patrzyli w lustro i widzą się jako piękne istoty.



Moje istnienie

Każdy uczestnik jest poproszony, aby wybrał 3 przedmioty osobiste (mogą one znajdować się w kieszeni, w torebce lub w pudełku). Przy pomocy wybranych przedmiotów uczestnicy dokonują autoprezentacji. Muszą znaleźć relacje między wybranymi przez siebie przedmiotami i pokazać ich znaczenie w historii ich życia. Każdy uczestnik prezentuje się całej grupie.



Najczęstsze pytania

Uczestnicy są proszeni przez trenera, aby pomyśleli o najczęściej zadawanych pytaniach podczas rozmowy kwalifikacyjnej o pracę. Pytania te są zapisywane na tablicy. Następnie należy pogrupować je w zależności od tematyki (doświadczenie zawodowe, wykształcenie, życie rodzinne itp.), po czym następuje dyskusja grupowa o znaczeniu każdego z tych obszarów.



Ochłoń i zrelaksuj się

Zadanie: Lider prosi uczestników o położenie się wygodnie na podłodze, zamknięcie oczu, a sam przeprowadza sesję relaksacyjną, zwracając się do grupy spokojnym głosem: „Wyobraź sobie duże, jasnożółte słońce, unoszące się metr nad twoim ciałem, sprawiające, że twoje ręce i nogi stają się ciężkie i rozluźnione. Poczuj jak twoje ciało zanurza się w podłodze i powoli się uspokaja. Skup się na swoim oddechu, wdech, wydech, poczuj jak powoli wraca do normy. Gdy poczujesz, że jesteś gotowy, powoli przewróć się na bok. Pozostań w tej pozycji kilka chwil. Bardzo powoli usiądź i otwórz oczy. Teraz wstań i bardzo powoli okrążaj pomieszczenie, dołącz do innych uczestników i stopniowo formujcie koło. Teraz złapmy się za ręce i razem wykonajmy trzy wdechy i wydechy: wdech, wydech,

wdech, wydech, wdech, wydech.”. Do wykonania tego ćwiczenia można również użyć relaksujące muzyki.

Ewaluacja: Krótka nieformalna dyskusja grupowa nt. ćwiczenia. Szczególną uwagę należy zwrócić na elementy, które naruszały strefę komfortu uczestników. Należy zachęcać uczestników, aby testowali swoje granice bliskości fizycznej oraz otwartość.



Odliczanie

Lider prezentuje następujący scenariusz: „Wyobraźcie sobie, że jesteście małymi kropkami atramentu na białej kartce papieru, ja jestem przyklejony do sufitu i patrzę na was z góry. Tutaj jest góra strony (wskaż konkretne miejsce w pomieszczeniu), a tutaj znajduje się dół strony (wskaż konkretne miejsce w pomieszczeniu). Będę wypowiadał różne cyfry i litery, a wy, kropki atramentu, musicie jak najszybciej je uformować z własnych ciał. Na uformowanie każdego znaku macie tylko 10 sekund.”. Lider zaczyna podawać proste litery i cyfry, za każdym razem zaczynając odliczanie 10 sekund na ich ułożenie:

- Litera O
- Cyfra jeden (1)
- Wielka litera T, potem H
- Liczba jedenaście (11)
- Wielka litera X
- Cyfra cztery (4)

Ważne, aby cała grupa była zaangażowana w tworzenie znaków, bez porozumiewania się słowami lub wydawania ustnych instrukcji innym uczestnikom. W ćwiczeniu chodzi o umiejętność słuchania, obserwowania oraz dopasowywania się.

Zabawnym rozwinięciem ćwiczenia jest podawanie grupie poleceń utworzenia specjalnych kształtów lub istniejących budowli np. talerza frytek, Wieży Eiffla, szalika powiewającego na wietrze itd. Lider może również skrócić czas wykonania znaku np. do 5 sekund, zwłaszcza, gdy zauważy, że grupa dobrze współpracuje i jest skoncentrowana na rezultacie.



Odnalezienie siebie

Uczestnicy dobierają się w pary. W każdej parze jest „narrator” oraz „słuchacz”. Jedna osoba opowiada drugiej o ważnym momencie w swoim życiu. Zadaniem „słuchacza” jest zaobserwowanie charakterystycznych ruchów, wyrazu twarzy i gestykulacji „narratora”. Po pięciu minutach uczestnicy zamieniają się rolami. Po zakończeniu drugiej tury, każdy uczestnik musi opowiedzieć grupie, jakie słowa bądź gesty były najbardziej akcentowane w wypowiedzi ich „narratora”. Każdy znajduje w opowieści narratora najciekawsze momenty, fakty i stara się je zaprezentować / odegrać innym w grupie. Przy tej czynności, każdy będzie starał się wykorzystać nos clowna. Najpierw wstań i spróbuj dowiedzieć się jakim kłownem można być w oparciu o relację „narratora”. Na koniec, każdy klaun odgrywa niewielką scenkę opowiadając zasłyszaną historię bez użycia słów.



Osoba do osoby

Uczestnicy łączą się w pary. Trener wykrzykuje nazwy części ciała, których należy użyć aby połączyć się wraz z partnerami, np.: „Głowa do głowy!” - partnerzy muszą połączyć się głowami; „Stopa do łokcia!” - stopa jednej osoby musi dotykać łokcia drugiej. Gdy partnerzy tracą stabilność, trener wykrzykuje „Osoba do osoby!”, pary rozdzielają się i każdy znajduje nowego partnera. Następnie, ćwiczenie rozpoczyna się ponownie. Całość powtarzamy cztery lub pięć razy.



Pijana butelka

Jeden z uczestników stoi w środku, dwaj inni uczestnicy stoją naprzeciw siebie, jeden z przodu, drugi z tyłu osoby w środku. Powinni oni mieć wyciągnięte ramiona, nie sztywno, ale lekko ugięte, z dłońmi skierowanymi w górę. Muszą znajdować się w odpowiedniej odległości, tak, aby wszystko od kolan w górę było dobrze podparte i stabilne, gdy główny bohater na nich wyląduje. Na dany sygnał, osoba stojąca w środku zaczyna kołysać się do tyłu i do przodu, odbijając się od oczekujących dłoni dwóch innych uczestników ćwiczenia, którzy mają być gotowi do podjęcia ciężaru opadającego na nich partnera. Następnie uczestnicy zmieniają się rolami, póki każdy z nich będzie miał okazję zająć miejsce w środku.



Pokaż to bardziej

Utwórz losowe grupy (4-5 osób). Ustaw osoby z grupy w rzędzie. Każda z osób z przodu przechodzi na drugą stronę pokoju. W trakcie tej czynności, inni członkowie grupy powinni bacznie obserwować sytuację. Następnie kolejna osoba musi zrobić to samo, starając się powtórzyć zachowanie pierwszej osoby, ale przesadnie naśladując jej tiki, mimikę i sposób chodzenia. Pierwsza osoba bacznie się temu przygląda. Każdy członek grupy powinien spróbować udawać poprzednika, ale powinien karykaturalnie zwiększyć indywidualne cechy osobowe obserwowanego. Wymień pierwszą osobę. Każdy musi wziąć udział w ćwiczeniu.



Powiedz Cześć!

Uczestnicy przemieszczają się po pomieszczeniu i za każdym razem, gdy spotykają innego uczestnika mówią „Cześć!”.



Próby

Każda para uczestników robi próby swojego scenariusza przed wystawieniem scenki przed całą grupą. Podczas prezentacji scenki rozmowy kwalifikacyjnej o pracę, uczestnicy muszą wyraźnie przedstawić problem lub trudność, nad którą pracowali. Osoby odtwarzające role nie mogą podawać rozwiązania problemu.



Powiedz, posłuchaj, powtórz

Uczestnicy poruszają się po sali. Kiedy cichnie muzyka, łączą się w pary. Rozmawiają w parach na temat zaproponowany przez trenera:

- Ulubiony film.
- Ulubiona piosenka.
- Ulubione miejsce.
- Z czego jesteś dumny?
- Co zrobisz, gdy wygrasz na loterii?
- Ulubione danie.
- Gdybyś mógł zmienić coś w świecie, co by to było?

Muzyka zaczyna ponownie grać, a uczestnicy łączą się w nowe pary. Kiedy ostatni temat rozmowy zostaje wyczerpany, każdy uczestnik opowiada swojemu aktualnemu partnerowi z pary, z czego jest dumny. Partner ten relacjonuje tą historię reszcie grupy.



Punkt widzenia

Każdy ma arkusz papieru. Według instrukcji uczestnicy mają na nim napisać tekst, zakładając, że są tabletką aspiryny, którą ktoś wrzucił do szklanki wody. Uczestnicy muszą wyobrazić sobie wszystkie uczucia i doznania z tym związane i umieszczają je na swojej pracy. Po 3 minutach, każdy opowiada

grupie o swoich odczuciach związanych z tym, co napisał. Uczestnicy mogą wymienić się tekstami, jeśli chcą. Ich zadaniem jest dokonanie refleksji nad tym, jak łatwo lub trudno było opisać swoje doznania. Każdy powinien zastanowić się i wybrać jakąś sytuację konfliktową, związaną z historią swojego życia. Następnie, w ciągu 3 minut uczestnicy muszą napisać o tej sytuacji, ale z punktu widzenia innej osoby. Ostatnim wyzwaniem jest napisanie krótkiego podsumowania na temat tej sytuacji, ale bez używania środków wizualnych. Grupowa refleksja.



Radio

Spośród uczestników trener tworzy 2 zespoły i ustawia w rzędzie, twarzą w twarz, naprzeciwko siebie. Na dany sygnał, wszyscy członkowie pierwszej drużyny zaczynają razem wykonywać rytmiczny dźwięk. Następnie, drużyna przeciwna rozpoczyna ich naśladowanie. Trener stoi pomiędzy dwoma liniami i przy pomocy ruchu rąk, zmienia głośność dźwięków obu grup. Ćwiczenie kończy się, gdy dźwięki osiągną maksymalny poziom intensywności. Potem role zmieniają się: druga grupa wydaje dźwięk, a pierwsza z nich ją naśladuje.



Rzeźba grupowa

Połowa grupy składa się z osób niewidomych, a druga połowa z przewodników. Każdy przewodnik staje przy niewidomym uczestniku. Przewodnicy biorą niewidomych za rękę i modelują ich ciała w rzeźbę, w której wszyscy się dotykają – z czego powstaje jedna rzeźba wykonana z wielu ciał. Następnie przewodnicy odchodzą i odtwarzają taką samą rzeźbę z własnych ciał; reprodukcja musi być dokładnie taka sama jak oryginał, na którym jest wzorowana, a każdy przewodnik przyjmuje dokładnie taką samą pozycję jak osoba niewidoma, którą modelował. Następnie trener przyprowadza osoby niewidome, ustawia je przed przewodnikami, którzy dotykając ich, będą musieli znaleźć swoich przewodników.



Rzuć kostką

Każdy uczestnik rzuca kostką. W zależności o cyfry, która wypadnie, dany uczestnik odpowiada na pytanie zapisane wcześniej na tablicy:

1. Słowo
2. Co mnie ominęło?
3. Co mi się podobało?
4. Gest
5. Oceń od 1 do 10
6. Wybierz „buźkę”, która najlepiej opisuje twoje odczucia.



Scenarzyści

Każdy uczestnik z zamkniętymi oczami wybiera z worka jakiś przedmiot. Tworzą oni następnie grupy składające się z 5 osób. Trener przydziela każdej grupie konkretny rodzaj filmu (np. horror, historia miłosna, western, science-fiction, film wojenny, historyczny, przygodowy itp.). Zadaniem każdej grupy jest przygotowanie wspólnie razem scenariusza nowego filmu w wytyczonej przez trenera dziedzinie, w którym zostaną wykorzystane wszystkie przedmioty z worka, wybrane przez uczestników (powinny one mieć kluczowe znaczenie w tworzonego scenariuszu). Uczestnicy mają około 5 minut na przygotowanie się razem, a następnie rozpoczyna się "festiwal młodych scenarzystów", podczas którego każda grupa prezentuje swój pomysł. Po każdej prezentacji uczestnicy biją brawo.



Sklep ze zdjęciami

Grupa zostaje podzielona na trzy podgrupy. Mentorzy rozdają karty z sytuacjami problemowymi każdej grupie. Pierwsza grupa musi zaprezentować sytuację przy pomocy zdjęcia (obrazu). Wszyscy bohaterowie w prezentowanej sytuacji problemowej powinni jedynie niezrozumiale bełkotać "bla bla bla". Pozostałe dwie grupy będą starały się odgadnąć, co się dzieje, kto jest prześladowcą, kto jest ofiarą, a kto jest sprzymierzeńcem ofiary w danej sytuacji.

Mentor pobudza uczestników do myślenia, czy zaprezentowana historia może być zmieniona, a jeśli tak, to w jaki sposób. Proponuje inną akcję lub reakcję ofiary. Proponuje wymienić się rolami i odegrać coś zupełnie innego. W końcu, wszyscy uczestnicy wspólnie omawiają, co się stało i co było najlepszym rozwiązaniem (możemy wypróbować różne rozwiązania tej samej historii, ale nigdy nie możemy wymienić agresora i zmienić całkowicie historii). Uczestnicy mogą sugerować sytuacje osobiste i grupa może je przedstawić, niekoniecznie sugerując się zawartością karty uzyskanej od mentora. Wszystkie trzy grupy przedstawiają różne sytuacje.



Stworzenie scenariusza

Uczestnicy przydzielają sobie role (pracodawca / kandydat). Trener prosi uczestników, aby, bazując na swoich własnych doświadczeniach, stworzyli scenariusz rozmowy o pracę, w którym wykorzystają wcześniej przez siebie wybrane zagadnienie. Uczestnicy będą musieli określić rolę każdego aktora (prezentacja postaci), kontekst, w którym osadzona jest rozmowa o pracę oraz przedstawić przebieg samej rozmowy o pracę. Wybrane zagadnienie zostanie celowo pokazane w sposób przesadny, aby było łatwiej zrozumieć związane z nim mechanizmy.



Superbohaterowie

Uczestnicy ustawiają się w kręgu. Ich zadaniem jest przekazanie sobie energii - pierwsza osoba klaszcze w kierunku osoby obok siebie mówiąc "BŁYSK", a następnie każda kolejna osoba postępuje w taki sam sposób. Każda osoba musi zareagować natychmiast, bez zatrzymywania energii. Osoba, która otrzyma energię może wybrać czy przekazać energię do następnego uczestnika, czy też stać się "king-kongiem" (i zmienić kierunek energii) lub czy stać się "kobietą-pajakiem" (i przekazać energię jak sieć pajaka do zupełnie innej osoby stojącej gdzieś przypadkowo w kręgu. Jeśli ktoś nie zareaguje w sposób prawidłowy, lub nie zareaguje wystarczająco szybko, mówi wtedy "awaria", a wszyscy inni klaszczą w ręce, aby tej osobie z tego powodu pogratulować. Trener razem z tą osobą robią razem honorowe okrążenie wewnątrz okręgu. Następnie osoba ta ponownie uruchamia grę. Po kilku rozgrywkach, trener rozpoczyna sesję refleksji z uczestnikami: Jak czuje się Twoje ciało? Co się stało w trakcie zabawy? Dlaczego? Co się zmienia, jak świętujesz błędy lub porażki? Co się wtedy z Tobą dzieje? Co można dla siebie z tego ćwiczenia wyciągnąć?



Szukanie pracy

Uczestnicy szukają w Internecie oferty pracy, która spełnia ich oczekiwania, a następnie ją drukują. Każdy uczestnik prezentuje grupie wybraną przez siebie ofertę. Wszystkie oferty powinny być odczytane na głos i przeanalizowane (np. różnica pomiędzy „mile widziane doświadczenie” a „wymagane doświadczenie”, „pensja brutto” a „pensja netto” itp.).



Szumy

Grupa dzieli się na pary: jeden z partnerów ma zawiązane oczy; drugi jest przewodnikiem. Przewodnicy szepczą imiona swoich „niewidomych” partnerów i zaczynają chodzić po pokoju, a „niewidomi” partnerzy muszą za nimi podążać, nasłuchując swoich imion. Gdy przewodnik milknie, „niewidomy” partner powinien się zatrzymać. Przewodnik jest odpowiedzialny za bezpieczeństwo

„niewidomego” partnera. Musi go zatrzymać (poprzez zaprzestanie wydawania dźwięków), jeśli ona lub on jest w niebezpieczeństwie kolizji z inną osobą „niewidomą” lub gdy grozi jej lub jemu niebezpieczeństwo wypadnięcia na jakąś przeszkodę. Następnie trener prosi „niewidomych” uczestników o zatrzymanie się, a każdy przewodnik odchodzi 5-6 metrów od swojego „niewidomego” partnera. Przewodnicy szepczą imiona swoich „niewidomych” partnerów i po chwili ściskają ich w swoich ramionach.



Śledź numery

Siedząc w kręgu, grupa ma liczyć w kolejności od 1 (na przykład, jeśli grupa liczy 20 osób muszą policzyć od 1 do 20). Jedna osoba mówi "jeden" i występuje 1 krok do środka koła. Inna osoba mówi "dwa" i również przesuwa się o krok do centrum okręgu. Jeśli 2 osoby powiedzą tę samą liczbę lub poruszą się równocześnie, gra rozpoczyna się ponownie od numeru jeden. Gra kończy się, gdy grupa dotrze do ostatniego numeru w zorganizowanej sekwencji bez umawiania się na jakąkolwiek strategię.



Ślepy samochód

Grupa dzieli się na pary: jeden z partnerów jest niewidomy, drugi jest jego przewodnikiem. Osoby stoją jedna za drugą; jedna z nich jest samochodem. Będąc z tyłu kierowca prowadzi ruchami "ślepego samochodu", delikatnie naciskając ręką na górną część pleców (jeźdź prosto), na lewe lub prawe ramię (w lewo lub w prawo), kładąc rękę na głowie (do tyłu) lub odsuwając zupełnie rękę (stop i zatrzymanie pojazdu). Ponieważ będzie wiele ślepych samochodów w jednej rundzie w tym samym czasie, ważne jest, aby uniknąć kolizji w trakcie „jazdy”.



Teatr Forum

- **5 Życzeń**

Grupa odtwarza obraz ucisku który został wybrany w poprzednim działaniu. Trener prosi członków publiczności o zabranie miejsca na scenie, jeden po drugim i o modyfikację obrazu pięć razy w celu przekształcenia go z obrazu ucisku na obraz od niego wolny.

- **Idealny Obraz – Obraz Szczęścia**

Począwszy od obrazu ucisku, członkowie publiczności są poproszeni przez trenera o zajęcie miejsca na scenie i utworzenie obrazu szczęśliwości poprzez rzeźbienie i modelowanie obrazu składającego się z ciał aktorów. Następnie trener prosi publiczność o zdecydowanie i wybranie swojego wizerunku szczęścia.

- **Obraz przejścia**

Członkowie publiczności są proszeni, aby stworzyli obraz przejściowy, pomiędzy obrazem ucisku i obrazem szczęścia. W tym obrazie ucisk zostanie wyeliminowany, a wszyscy w modelu osiągną stan pewnej równowagi, stan rzeczy, który nie jest uciążliwy dla żadnego z bohaterów.



Teatr Obrazów. (temat: praca, gra)

- **Rzeźba z własnego ciała w okręgu**

Uczestnicy tworzą krąg, plecami są odwrócenie w kierunku środka koła. Trener prosi uczestników o wyrażenie wybranego tematu w formie wizualnej, przy pomocy swoich ciał. Gdy trener klaszcze w dłonie, uczestnicy obracają się w kierunku środka koła i przyjmują pozycję ciała, nieruchomą jak rzeźba, wyrażając w ten sposób swoją opinię lub pomysł lub doświadczenie w zakresie wybranego tematu. Ćwiczenie powtarza się 2 razy z tym samym wybranym tematem. Następnie lider prosi

uczestników, aby sukcesywnie powtórzyli swoje trzy rzeźby i wybrali tą, która najbardziej do nich przemawia.

- **Rzeźba z ciał innych**

Grupa dzieli się na pary: jeden partner będzie pomnikiem; a drugi będzie rzeźbiarzem. Każdy rzeźbiarz modeluje swój pomnik wyrażający wybrany temat. Dotyka ciała "posągu" ale nie może pokazywać co chce osiągnąć, nie może korzystać z własnego ciała, aby pokazać obraz lub wyrażenie które chcą zobaczyć jako reprodukowane, a może jedynie modelować ciało swojego partnera. Rzeźbiarze finalizują swój pomnik nadając posągowi ostateczny wygląd. Następnie trener pyta rzeźbiarzy, co widzą (nie to, co czują), gdy patrzą na rzeźby i prosi ich, aby głosowali na obraz dla nich o najmocniejszym przekazie. Rzeźbiarze są również poproszeni o uzasadnienie swojego głosowania. Następnie rzeźbiarze próbują połączyć podobne posągi razem, tak aby utworzyły jedną wieloosobową rzeźbę, której rzeźbiarze muszą nadać sens. Na koniec trener podsumowuje komentarze rzeźbiarzy i zbiera razem wszystko, co widzieli w wybranym temacie.

- **Tworzenie obrazów na wybrany temat**

Grupa dzieli się na podgrupy składające się z 5-6 osób. Jedna osoba będzie rzeźbiarzem, pozostałe posągami. Rzeźbiarz ilustruje temat ucisku zaproponowany przez grupę, z ciał innych członków danej podgrupy. Rzeźbiarz decyduje, kogo użyć i z kogo utworzyć kilka obrazów na ten sam temat. Następnie każda podgrupa wybiera najbardziej ekspresyjny obraz i wybiera wizerunek podgrupy. Trener prosi każdą podgrupę, aby odtworzyła każdy obraz i stworzony wizerunek podgrupy. Na koniec wszyscy uczestnicy decydują się na wspólny grupowy obraz, który będzie grupowym obrazem uciśnionych.



Tor przeszkód

Podstawowe działanie: Lider dzieli uczestników na 4 lub 5 osobowe rzędy, stojące jeden za drugim, z jednej strony pomieszczenia. Całemu ćwiczeniu powinna towarzyszyć odpowiednia muzyka. Pierwsza osoba na czele każdego rzędu idzie lub biegnie na drugą stronę pokoju, tworząc ciekawy kształt przy użyciu całego swojego ciała i zatrzymuje się w tej pozycji. Czynność jest powtarzana z drugą osobą w każdym rzędzie. „Dwójki” muszą dołączyć do pierwszej osoby, przyjąć dowolny kształt we wspólnej konfiguracji, ale nadal muszą tworzyć luki/odstęp między sobą. Czynność jest powtarzana dotąd, aż wszyscy uczestnicy będą mieli możliwość przyłączenia się do nowo powstałego kształtu. Lider powinien zachęcać uczestników do zmiany poziomu połączeń (niski, średni i wysoki poziom) i wykorzystania różnych części ciała do połączenia się z innymi osobami. Czasami może zdarzyć się, że trzeba będzie powtórzyć kroki 1-3, aż do momentu uzyskania odpowiednio ciekawego "toru przeszkód".

Rozwinięcie: Kiedy wszyscy uczestnicy przybędą na miejsce, pierwsza osoba zaczyna przemieszczać się z powrotem przez "tor przeszkód", który został utworzony przez innych. Powinna ona próbować przejść nad, pod, wokół, przez „mur” utworzony z innych, dopóki nie dotrze do końca linii. Następnie ponownie łączy się z pozostałymi w innym kształcie niż pierwotnie stworzyła. Czynność jest powtarzana dopóki każdy z uczestników nie przejdzie toru przeszkód z powrotem. Każdy szereg może podzielić się z innymi tym, co stworzył.



Trzy etapy rozmowy kwalifikacyjnej o pracę: przed, podczas i po

Tablica zostaje podzielona na trzy kolumny. Na górze każdej z nich zapisane zostają tytuły: „przed”, „podczas” i „po”. Trener pyta uczestników, co muszą przygotować przed rozmową kwalifikacyjną o pracę, a o czym muszą pamiętać na każdym z trzech etapów.



Wsparcie i przeciwwaga

Lider pokazuje co to przeciwwaga i wsparcie w parze z inną osobą. W parach, utwórz 4 symetryczne przedstawienia działania przeciwwagi. Z tym samym partnerem stwórz 4 pozycje wzajemnie się wspierające, które są asymetryczne. Wybierz 2 z każdej pozycji (przeciwwaga i wsparcie) i zaprezentuj je w odwrotnej kolejności w celu stworzenia płynnej sekwencji. Dodaj muzykę. Zaprezentuj utworzoną sekwencję pozostałej części grupy.



Wszyscy w obrazie

Uczestnicy stoją w kółku. Jedna osoba wychodzi krok do przodu i mówi „Jestem...” (wybiera sobie jakąś rzecz np. pomnik), następnie staje w pozycji odzwierciedlającej wybraną przez siebie rzecz. Osoba następna w kolejności robi krok do przodu i uzupełnia rozpoczętą scenę mówiąc „Jestem...” (wybiera sobie rzecz, która nawiązuje w jakiś sposób do poprzedniej) i staje w pozycji odzwierciedlającej wybraną przez siebie rzecz. Przykładowo: pierwszy uczestnik mówi „Jestem rybą”, drugi uczestnik mówi „Jestem morzem”, trzeci uczestnik mówi „Jestem rybakiem” itd. Kiedy już wszyscy uczestnicy utworzą scenę, ćwiczenie rozpoczyna się od nowa – kolejny uczestnik wymyśla nową rzecz i ją prezentuje. Jeżeli do realizacji tego ćwiczenia mamy nadmiar czasu, można je rozwinąć o dodatkowe wypowiedzi uczestników nt. przedstawianej przez siebie rzeczy, dzięki czemu będzie można stworzyć mini sztukę teatralną.



Wybór zagadnień

Wykorzystując zagadnienia wypisane podczas analizy ofert pracy (brak doświadczenia, brak odpowiednich kwalifikacji, wiek, stan zdrowia, płeć, mobilność, sytuacja rodzinna, wygląd zewnętrzny, czas pozostawania bez zatrudnienia, brak ustabilizowanej sytuacji życiowej), uczestnicy połączą się w pary i wspólnie opracują scenariusz rozmowy o pracę. Należy zwrócić uwagę, aby uczestnicy nie tworzyli scenariusza wykorzystującego zagadnienia, z którymi sami się mierzą.



Zajmij swoje miejsce

Podstawowe działanie: Każda osoba znajduje swoją własną przestrzeń w pokoju i wyobraża sobie, że została umieszczona w bańce. Korzystając z muzyki w tempie spacerowym, grupa porusza się w przestrzeni, unikając zderzenia się z innymi osobami tzn. bańki nie mogą się ze sobą zderzać. Gdy muzyka cichnie, uczestnicy również się zatrzymują. Powinny oni dopilnować, aby każdy znajdował się w swoim miejscu za każdym razem. Powtarzaj czynność dopóki grupa nie przyzwyczai się w pełni do korzystania z własnej przestrzeni.

Rozwinięcie: Lider losowo wykrzykuje poniższe instrukcje za każdym razem gdy muzyka cichnie:

- Mały
- Wysoki
- Szeroki
- Utrzymaj równowagę (na jednej nodze)

Powtórz czynność 8 razy.

Teraz każda osoba musi stworzyć własny, ciekawy kształt za każdym razem, gdy muzyka cichnie. Lider powinien zachęcać uczestników do korzystania z całego ciała, na różne sposoby. Obrany przez uczestników kształt powinien się zmieniać za każdym razem gdy muzyka cichnie. Powtórz czynność 8 razy.

Tym razem, każda osoba może łączyć swój kształt z osobą znajdującą się najbliżej, jak tylko muzyka przestanie grać. Lider powinien zachęcać do ciekawych połączeń, które wykorzystują różne części ciała.



Erasmus+

Publikacja sfinansowana z funduszy Komisji Europejskiej w ramach programu Erasmus+. Nr projektu:2014-1-PL01-KA204-003034

Publikacja została zrealizowana przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów i Komisja Europejska oraz Narodowa Agencja Programu Erasmus+ nie ponoszą odpowiedzialności za jej zawartość merytoryczną.

PUBLIKACJA BEZPŁATNA

<http://actingup.eu/>



ZAP

Uczestnicy robią koło. Przekazują sobie nawzajem energię – jeden uczestnik wykonuje gest przekazania energii w kierunku następnego uczestnika obok jednocześnie mówiąc „aj!”. Osoba, która została obdarowana energią przekazuje ją następnej, w taki sam sposób. Każdy uczestnik musi reagować natychmiast, bez zatrzymywania energii. Osoba, która zostaje obdarzona energią może wybrać, czy chce ją przekazać sąsiadowi z lewej lub prawej strony. Może również przekazać energię uczestnikowi stojącemu naprzeciwko mówiąc „zap!”.



Zastrzeżenia

Uczestnicy podają przykłady zastrzeżeń, zgłaszanych przez pracodawców podczas rozmów kwalifikacyjnych o pracę (np. brak Pani/Panu odpowiednich kwalifikacji, brak Pani/Panu doświadczenia, nie pracował Pan/Pani przez długi czas itp.). Następnie, trener wspólnie z grupą analizują przywołane przykłady.

Powyższe kursy zostały opracowane przez trenerów i edukatorów projektu Acting Up:

36,6 Centrum Kompetencji (Łódź, Polska)

Glasgow Clyde College (Glasgow, Szkocja, Wielka Brytania)

GIP FCIP de l'Académie de Caen (Caen, Francja)

Sociedade Portuguesa de Inovação (Porto, Portugalia)

Associazione N.E.T. Networking Education & Training (Ponte San Nicolo, Włochy)

Koordynatorem niniejszego opracowania był GIP FCIP de l'Académie de Caen.



Niniejszy materiał szkoleniowy, opracowany przez zespół projektu Acting Up, jest objęty [Międzynarodową Licencją Creative Commons 4.0 – Uznanie autorstwa – Użycie niekomercyjne – Na tych samych warunkach 4.0 Międzynarodowe \(CC BY-NC-SA 4.0\)](#)