

# CHANGEMAKING LEADERSHIP

---

**3 – miesięczny program GAP Year**



# PROGRAM

## GAP YEAR DLA MŁODZIEŻY

w wieku 18-30 lat

## SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE.....	4
<b>DLACZEGO? .....</b>	<b>5</b>
POTRZEBY MŁODZIEŻY .....	6
CELE PROGRAMU .....	6
<b>RAMA PROGRAMU.....</b>	<b>7</b>
ETAP I.....	7
ETAP II.....	8
ETAP III.....	9
ETAP IV.....	9
ETAP V.....	9
<b>PODSUMOWANIE.....</b>	<b>10</b>
DZIEDZINY WIEDZY .....	11
ROZWIJANE KOMPETENCJE.....	11
<b>EFEKTY KSZTAŁCENIA.....</b>	<b>12</b>
<b>OPIS MODUŁÓW .....</b>	<b>13</b>
INSPIRACJA & SAMOŚWIADOMOŚĆ .....	13
DZIAŁANIE.....	14
REFLEKSJA & DOKUMENTOWANIE .....	15
MODUŁ 1. INSPIRACJA & SAMOŚWIADOMOŚĆ .....	16
MODUŁ 2. DZIAŁANIE.....	19
MODUŁ 3. REFLEKSJA & DOKUMENTACJA.....	21
SPOSÓB ROZWIJANIA KOMPETENCJI DZIAŁANIA, KRYTYCZNEGO MYŚLENIA I SAMOŚWIADOMOŚCI .....	22
COACHING.....	23
MENTORING .....	23
ZAŁOŻENIA .....	24
<b>POTRZEBY 21 WIEKU .....</b>	<b>25</b>

## WPROWADZENIE

Program jest propozycją dla osób, które zakończyły konkretny etap edukacji i nie są pewne, jakie decyzje powinny podjąć w kierunku dalszego kształcenia – jaką uczelnię wybrać, jakie kierunek studiów i czy w ogóle powinny wybrać formalną ścieżkę edukacji, czy może są gotowe na podjęcie pracy zawodowej i dalsze samokształcenie? W trakcie uczestnictwa w programie GAP Year dla młodzieży istnieje możliwość wygenerowania wielu pomysłów na swój rozwój zawodowy poprzez kontakt z mentorami, uczestnictwo w stażach, czy w kursach dostępnych dla szerokiego grona online, na platformach internetowych. Program oferuje poprzez zebranie w jednym miejscu wielu propozycji dla osób wahających co do wyboru kształtu swojego dalszego kształcenia – możliwość wypróbowania swoich talentów, szansę „sprawdzenia się” w realnym projekcie.

**Program ma zainspirować do dalszego rozwoju, ma pomóc lepiej siebie poznać.**

W Polsce tego typu programy istnieją, lecz są to w większości propozycje wyjazdowe - np. dwutygodniowa/trzymiesięczna podróż w wybranym kierunku w sprecyzowanym kształcie mającym często nazwę „przerwy w nauce” i mało mająca wspólnego z edukacją. Najczęściej młodzi ludzie wybierają cel zarobkowy z nikłą szansą na jakąkolwiek edukację. Organizują takie wyjazdy we własnym zakresie i nie biorą pod uwagę innych możliwości, często z racji braku wiedzy z zakresu samokształcenia oraz innych możliwości, jakie może dać taka podróż. Wciąż niewielu młodych z Polski decyduje się na taką przerwę w nauce, w większości są to studenci. Nieco inaczej ma się sprawa na świecie, gdzie GAP Year zyskał sobie o wiele większą popularność, np. w Stanach Zjednoczonych, gdzie na podróż po maturze lub w trakcie studiów wybiera się znaczna część młodzieży.

Dużym zainteresowaniem GAP Year cieszy się w krajach skandynawskich – tam ponad połowa ludzi po zdaniu egzaminu dojrzałości bierze sobie rok przerwy w dalszej nauce. Prawdopodobnie te decyzje mogą być powiązane z przychylnością przyszłych pracodawców, którzy bardzo pozytywnie wyrażają się o osobach, które dzięki uczestnictwie w GAP Year odznaczają się samodzielnością w działaniu, dobrą organizacją w pracy i pewnością siebie, co przekłada się na śmiałe podejmowanie odważnych decyzji w życiu nie tylko zawodowym (na podst. m.in.: <https://www.polskieradio.pl/42/273/Artykul/1716548,Gap-Year-czyli-przerwa-pelna-korzysci>)

Nasza propozycja opisana w programie GAP Year dla młodzieży posiada jedną z ważniejszych zalet przerwy w nauce: nie proponujemy standardowo rozumianej przerwy w nauce jako niczym konkretnym nie wypełnionej luki – nasz program to kształcenie we własnym tempie i z samodzielnie wybranymi mentorami. To propozycja dla tych, dla których standardowa edukacja nie może dziś zaproponować kształcenia w formie i tempie dostosowanym indywidualnie dla każdego.

## DLACZEGO?



**zacierają się podziały wiekowe i zwiększają możliwości tworzenia**

15 latek może zbudować milionowy startup



**staliśmy się bardziej połączeni niż kiedykolwiek**

w ułamku sekundy możemy pomóc człowiekowi na drugim końcu świata

**sztuczna inteligencja zastępuje ludzi na rynku pracy**

wchodzimy w czas kiedy kreatywność i oryginalność stają się bezcenne

**dyplom traci na wartości**

każdy jest w stanie dotrzeć do najbardziej aktualnych źródeł informacji na jakikolwiek temat



Znajdujemy się w czasach czwartej rewolucji przemysłowej. Odkrycia w obszarach sztucznej inteligencji, uczenia maszynowego, robotyki, nanotechnologii, drukowania

3D, genetyki i biotechnologii prowadzi do coraz to nowych innowacji. Nowe

technologie zaczęły łączyć fizyczne, cyfrowe i biologiczne światy, wpływając

na wszystkie dyscypliny, gospodarki i sektory, kwestionując nawet poglądy na temat tego, co uznajemy za bycie człowiekiem.



Do 2020 zwiększy się popyt we wszystkich sektorach na społeczne kompetencje m.in. - zdolność przekonywania, inteligencję emocjonalną i zdolność uczenia innych, a zmniejszy na techniczne umiejętności - np. programowanie i obsługę maszyn.



Rozpoczęliśmy tworzenie nowego modelu rozwoju i tworzenia.

chcemy zbudować pełną wolności, możliwości bycia krytycznym i decydowania za siebie przestrzeń, w której nawet najbardziej radykalne i odważne pomysły i idee mogą powstawać, rozwijać się i wychodzić na światło dzienne.

Wydaje nam się niezwykle ważne kwestionowanie statusu quo, rekonstruowanie zasad i współtworzenie nowego świata. Działanie i zajmowanie się trudnymi problemami i tematami jak np. seks, poprawność polityczna, edukacja, wolność, dyskryminacja. Wierzmy w świat, w którym ludzie korzystają z odwagi, by mówić o tym z czym się nie zgadzają. Gdzie zaczynają działać i pomagać kreować teraźniejszość, o której marzą.



Myślimy w perspektywie możliwości jakie stwarza obecny sieciowy świat.

Szkoły i uniwersytety nie są już jedynym miejscem w którym możemy zdobywać wiedzę. Chcemy wykorzystać potęgę jaką to stwarza - możliwości tworzenia cudów i rozwijania się w każdym momencie. Mamy dostęp do najlepszych w dziejach świata opcji rozwoju i działania. Wychodzą one poza ściany szkół i uniwersytetów, zmieniając świat w jeden wielki kampus.

## POTRZEBY MŁODZIEŻY

- szukanie swojej drogi i sposobów na realizację pomysłów na siebie,
- próbowanie, inspirowanie się i doświadczanie, tak aby dostrzec i móc wykorzystać,
- swój specyficzny potencjał,
- odnalezienie wspierającej społeczności działających osób - w której mogą znaleźć mentorów i nabyć kompetencje niezbędne w obecnym świecie ciągłych zmian.

## CELE PROGRAMU

Fundamentalnie, działamy z:

- znajomością narzędzi przydatnych w procesie tworzenia i działaniu, umiejętnością pracy zespołowej, zdolnościami komunikacyjnymi,
- samoświadomością, świadomością emocji i dobrych osobistych praktyk, nauką dbania o siebie,
- krytycznym myśleniem i dogłębnym rozumieniu problemów.

Wspieramy:

- kierunek rozwoju, świadomość siebie i swojego obszaru działania,
- proaktywne podejście do życia, podejmowanie inicjatywy, sprawczość, przedsiębiorczość,
- umiejętność znajdowania i wykorzystywania możliwości,
- skuteczne tworzenie i rozwijanie startupów, projektów i kampanii społecznych,
- rozwinięcie kompetencji: współpracy, planowania, zarządzania czasem, spójności, komunikacji, uczenia się i rozwiązywania konfliktów,
- cechy: ciekawość, odwaga, proaktywność, wytrwałość, cierpliwość,
- umiejętności osiągnięcia niezależności finansowej poprzez działania, które łączą potrzeby osobiste i potrzeby innych,
- łączenie i integrowanie dziedzin wiedzy, umiejętności i kompetencji,
- krytyczne myślenie, rozpracowywanie systemów władzy i kontroli społecznej,
- sztuka komunikacji i współpracy w różnych środowiskach, instytucjach i społecznościach,
- umiejętność uczenia się świadomego projektowania własnego rozwoju,
- znajomość trendów zmian na świecie,
- budowanie zdrowych relacji w oparciu o empatię i filozofię NVC.



## RAMA PROGRAMU

Program składa się z pięciu spotkań weekendowych na przestrzeni 3 miesięcy i składa się z 5 etapów. Jest to okres czasu w którym uczestnik będzie w stanie zaplanować, zrealizować i ewaluować doświadczenia i będąc dużo bardziej świadomy siebie i kompetentny w działaniu, podjąć samodzielnie kolejne kroki, które przybliżą go do satysfakcjonującego go zatrudnienia.

### ETAP I

- Podróż/wyjazd – czas trwania: 2-5 dni. W trakcie wyjazdu, który dostarczy uczestnikom wielu emocji i przeżyć z racji jej współtworzenia, na bieżąco będą rozwiązywane problemy występujące naturalnie w trakcie tzw. procesu grupowego. Uczestnicy będą aktywnie współdziałać, w dobrej wierze i dla dobra samych siebie oraz całej grupy poprzez sprawną komunikację i włączanie się w organizację posiłków, planowanie grafiku na każdy dzień, czy branie udziału w warsztatach z asertywności, empatii czy kreatywnego rozwiązywania problemów (np. symulacji sytuacji z życia zawodowego – zarządzanie konfliktem, sytuacją kryzysową).
- Rozwój kompetencji społecznych – poprzez zaangażowanie np. w wolontariat doskonalimy tzw. umiejętności „miękkie”, znajdujemy satysfakcje z oddziaływania na społeczność, utrzymując międzyludzkie więzi. Skutkiem jest zwiększenie poczucia wspólnoty i umiejętności interpersonalnych. Uczestnictwo w wolontariacie podnosi nasze poczucie wartości i spełnienia, daje możliwość wykazania się w wielu dziedzinach.
- Zmiana sposobu myślenia – wprowadzenie krytycznego myślenia poprzez weryfikację dostępnych informacji. W przeciwieństwie do przeszłości, kiedy musieliśmy szukać informacji, dziś to my segregujemy wiadomości, które do nas trafiają. Zatem zmiana polega na: analizie dostępnych informacji, odróżnieniu faktów od opinii, stworzeniu logicznej argumentacji, przewidywania konsekwencji swoich decyzji, czy tworzenia kreatywnych rozwiązań.
- Pobudzenie ciekawości – za pomocą zadawania pytań, a najlepiej tych „właściwych”, czyli prowadzących nas do wyjścia ze swojej strefy komfortu i wejścia w kreatywną strefę twórczą. Posiadanie jasno sprecyzowanego celu rozmowy ułatwia tworzenie takich pytań, a praca nad „właściwymi” pytaniami zbliża do uzyskania samoświadomości i pobudza rozwój.
- Zbudowanie wspólnie rozwijającej się społeczności – w ramach uczestnictwa w programie GAP Year budujemy sieć kontaktów, mającą na celu wspólne wspieranie się i pobudzanie do rozwoju. Stawiamy pytanie – dlaczego potrzebujemy ludzi? Poprzez postawienie na jakość a nie na ilość, naturalnie „przyciągamy” osoby o podobnych poglądach na świat, rozumiejąc przez to ludzi o zbliżonych potrzebach (rozwoju, kształcenia, świadomości) i ambicjach.
- Zderzenie się z autorytetami, idolami – zapraszamy na spotkania osoby cieszące się autorytetem w określonej dziedzinie, będący dla nas wzorem do naśladowania ze względu na swą wiedzę lub doświadczenie, mogący wpłynąć na nasze myślenie, postrzeganie świata czy nawet podejmowane decyzje.
- Pokazanie możliwości rynku pracy, osiągnięcia niezależności finansowej – na platformie, która została stworzona specjalnie do niniejszego projektu prezentujemy poszczególne etapy sposobu osiągnięcia niezależności – nie tylko finansowej – w dużej mierze chodzi nam o osiągnięcie samoświadomości, ponieważ będąc świadomym swoich umiejętności, możemy stać się osobą zmierzającą ku szczęśliwemu życiu. Platforma [www.tuplatforma.pl](http://www.tuplatforma.pl) prezentuje szereg możliwości od uczestnictwa w stażu u wybranego pracodawcy po stworzenie własnego pomysłu na siebie.

- Wpływ uczestników na metodologię pracy i sposoby wypracowywania problemów – aby szkolenie przyniosło zamierzone efekty ważne jest, by została dobrana odpowiednia metoda szkoleniowa. Istotne jest spełnienie kilku czynników: właściwy dobór metody do ilości uczestników i ich poziomu interakcji. Pamiętajmy, że według badań najmniej zapamiętamy czytając tekst, niewiele słuchając mówcy/ prowadzącego, dużo więcej skuteczności osiągniemy wprowadzając słowa w czyn wedle instrukcji, ale najlepiej, gdy sami wymyślając działanie – zastosujemy je i przetestujemy naszą sprawczość. Za pomocą kilku prób i popełnienia błędów, z których wyciągniemy wnioski, jesteśmy przygotowani do pozyskiwania najlepszych rezultatów swojego działania.

## ETAP II

- Samoświadomość, sprawczość – zasadniczym składnikiem osobowości jest samowiedza. Koncentracja uwagi na sobie sprzyja poznawaniu siebie, co jest istotne z punktu widzenia świadomości – czego potrzebuję, by podejmować efektywne dla mnie decyzje, jakim jestem człowiekiem, jakie są moje potrzeby i dlaczego właśnie takie? To podstawowy budulec jestestwa, niezbędny do osiągania satysfakcjonujących decyzji życiowych. Wpływ dobrostanu psychicznego (co jest skutkiem wysokiego poziomu samowiedzy) ma ogromne znaczenie dla motywacji i naszych osiągnięć nie tylko na polu zawodowym.
- Moralność, wartości, filozofia życia – stosowanie w swoim codziennym życiu podstawowych wartości ma swoje uzasadnienie. Na co dzień obowiązują nas pewne normy, których przestrzeganie daje nam poczucie bezpieczeństwa i możliwość współdziałania. Prowokujemy rozmowy o sensie i wartościach, jakie są nam przez świat proponowane – dla umysłowej higieny próbujemy zderzać swoje poglądy na te tematy. To wzbogaca i daje odpowiedzi na pytania o sens, jego poczucie i konieczność/ chęć trwania we wspólnocie.
- Samodzielność uczenia się – zgodnie z paradygmatem istnienia naturalnej ciekawości w każdym z nas, próbujemy się przekonać, że jesteśmy w stanie np. poprzez uczestnictwo w kursach on-line nabyć umiejętności w sposób szybszy, bardziej świadomy i efektywny. Możemy wybierać spośród setek produktów edukacyjnych oferowanych w internecie, nie wychodząc z domu. To szczególnie wygodne dla osób mało zorganizowanych lub mających słabe możliwości przemieszczania się, czy nie przekonanych do tradycyjnych form edukacyjnych. Możliwość wielokrotnych powtórek daje szansę na dogłębne zrozumienie, a nauka we własnym tempie wzmacnia efekt edukacyjny. Przystępność cenowa (lub czasem bezpłatne kursy) uzasadniają wybór dla wielu niezamożnych osób.
- Odpowiedzialność, nauka wyborów, samodzielność w podejmowaniu decyzji – to niezbędne umiejętności do skutecznego działania. Dokonując symulacji sytuacji z życia codziennego, podejmujemy decyzje, ucząc się poprzez działanie, uczestnicząc czynnie w procesie decyzyjnym i poznając jego skutki, wpływające bezpośrednio na naszą satysfakcję. Poznając analityczne metody podejmowania decyzji, uczymy się krytycznie i z dystansem podchodzić do wielu spraw. Chcąc nauczyć się samodzielności, uczymy się uważności na drugiego człowieka, empatii a zarazem skupiania uwagi na sobie – właściwy balans między tymi umiejętnościami pozwala na wyzbycie się wpływu przypadku na nasze życie i świadome zaistnienie.
- Przebywanie w środowisku dającym przestrzeń do badania swoich potrzeb – istnieje twierdzenie, że obcowanie z odpowiednio dostosowanym środowisku pozwala uzyskać wysoki poziom osiągnięć. Korzystne współdziałanie niezbędnych zdolności, czynników motywacyjnych i osobowościowych daje korzystne warunki do rozwoju inteligencji. Wspólnie omawiając wydarzenia, wzbogacamy myślenie, poszerzamy swój zasób słownictwa a stopniując trudności, podnosimy swój poziom elokwencji. Proponując dla zainteresowanych pracę z ciałem, dostosowujemy się do różnorodnych potrzeb uczestników.



- Odpowiedzialność za proces nauki – uczestnicy mają stworzone warunki do brania odpowiedzialności za swój proces edukacyjny. Czasem trzeba samodzielnie znaleźć odpowiedniego mentora, często wstępnie proponowane „zasoby” nie są „podane na tacy”, co zmusza do nauki samodzielności i zwiększa poczucie własnej wartości. Mając stałe wsparcie i wiedząc, że po kilku nieudanych próbach zostanie podana „pomocna dłoń”, łatwiej jest zdecydować się na działanie. Jednocześnie odpowiedzialność za cały proces ponosi uczestnik, będąc świadomym, że wymierne korzyści ze świadomego uczestnictwa będą przede wszystkim jego korzyścią. Pokazanie możliwości i przekazanie wskazówek do podjęcia działania, przy jednoczesnym zaferowaniu wsparcia to unikatowy sposób na samorozwój.

### ETAP III

- Propozycja odbycia staży w organizacjach – jako opcja zyskania realnego doświadczenia. To etap praktycznej edukacji. Po doświadczeniu Etapu I i II jest czas na sprawdzenie się w organizacji. To ważny etap z punktu widzenia młodej osoby – właśnie wtedy przekonujemy się, czy wybrana praca to coś, co możemy wykonywać przez najbliższych kilka lat. To czas przejścia z wiedzy teoretycznej do praktyki, ale też pozyskanie wiedzy, czego nam brakuje a co możemy doskonalić. To etap budowania sieci kontaktów i umiejętnego zarządzania nimi. Nie każdy wchodząc w uporządkowaną strukturę, znajdzie coś dla siebie. Dla tych, którzy tego nie znajdują – kolejny ETAP IV.

### ETAP IV

- Kreowanie startupów, własnych przedsięwzięć – uczestnicy zafascynowani prowadzeniem własnej firmy otrzymują wskazówki, jak mogą poradzić sobie na rynku pracy kreując własne przedsięwzięcia (od przeglądu opcji wsparcia finansowego po oferty wsparcia merytoryczno-księgowo-podatkowego w podstawowym zakresie). Tu przydatna ponownie platforma [www.tuplatforma.pl](http://www.tuplatforma.pl), gdzie znajdziemy propozycje dla początkujących startupowców (od wspierających inkubatorów po tzw. aniołów biznesu).
- Aplikowanie doświadczenia – poprzez aktywny udział w przybliżaniu szansy na znalezienie adekwatnej dla siebie pracy. Przestrzeń, jaką uczestnicy odczuwają podczas przechodzenia przez poszczególne etapy programu GAP Year jest unikalną szansą na samopoznanie a każdorazowy kontakt z innymi uczestnikami daje poczucie sensu i działania w zgodzie ze sobą.

### ETAP V

- Budowanie własnego portfolio – pomagamy w tworzeniu swojej indywidualnej marki osobistej. Za pomocą narzędzi prezentowanych na platformie [www.tuplatforma.pl](http://www.tuplatforma.pl) pomagamy uczestnikom w tworzeniu portfolio – zbioru doświadczeń, umiejętności, czy zrealizowanych projektów, które opisują naszą sylwetkę – to baza wyjściowa do tworzenia osobistej marki, pożądanej i niezbędnej w nowoczesnym świecie.

## PODSUMOWANIE

Proponowany GAP Year dla młodzieży – program doskonale wypełniający lukę, kiedy na pewnym etapie życia zaskakuje nas brak pasujących dla nas opcji – jest optymalnym rozwiązaniem dla wahających się.

Program daje szansę na wyeliminowanie potknięć, które mogłyby przedłużyć naszą tymczasowo niestabilną zawodowo sytuację decyzyjną. Program może trwać 3 miesiące, ale równie dobrze można dołączyć na wybranym przez siebie etapie – optymalnym dla każdego.

W programie można uczestniczyć na indywidualnie wybranym etapie – to jego wybitna zaleta, ponieważ każdy z nas jest inny, w inny sposób i w różnym czasie się uczy. Będąc w dowolnym momencie swojego życia, chcąc poszerzyć swoje horyzonty, stwarzamy możliwość ciągłego rozwoju w swoim własnym tempie.

### Program GAP Year dla młodzieży zapewnia 5 filarów skutecznego rozwoju:

1. Wspierającą się społeczność.
2. Wsparcie mentorów i praktyków.
3. Ciągłe inspiracje (warsztaty, dyskusje, mooc'i, eventy).
4. Narzędzia wspierające działanie.
5. Doświadczenie osadzone w prawdziwym świecie (staż + projekt / startup).

**3 moduły - inspiracja, działanie, refleksja - będą występować na każdym etapie** programu. będzie jednak postawiony nacisk na konkretny obszar na każdym zjeździe.

2 weekendowe zjazdy w I miesiącu	<b>INSPIRACJA &amp; SAMOŚWIADOMOŚĆ</b>	testowanie i kwestionowanie założeń, zwiększanie samoświadomości, wyznaczanie celów, określanie obszaru zainteresowań, potrzeb rozwojowych, marzenie, organizowanie dyskusji, udział w eventach wokół innowacji społecznych i aktywizmu
2 weekendowe zjazdy w II miesiącu	<b>DZIAŁANIE</b>	łączenie się w teamy projektowe, udział w warsztatach wokół działania, wymyślanie, tworzenie i wdrażanie własnych pomysłów (tworzenie projektu lub udział w stażu)
1 weekendowy zjazd w III miesiącu	<b>REFLEKSJA &amp; DOKUMENTOWANIE</b>	podsumowanie doświadczeń celebracja budowanie portfolio planowanie dalszego rozwoju



## DZIEDZINY WIEDZY

zarządzanie projektami  
design thinking  
przywództwo  
przedsiębiorczość  
rozwój produktu  
rozwój organizacji  
innowacje społeczne  
edukacja  
ekonomia, kapitalizm, rynek pracy  
komunikacja & branding  
relacje międzyludzkie  
kultura organizacji & NVC  
futuryzm samoświadomość zarządzanie sobą  
planowanie rozwoju  
mentoring & coaching  
systemy zarządzania  
praca z ciałem

## ROZWIJANE KOMPETENCJE

Profil kompetencji, które będą rozwijane w planowanych działaniach w programie:

- Realistyczna samoocena
- Wiara w siebie
- Budowanie relacji
- Empatia (rozumienie innych)
- Elastyczność (zmiana i przystosowanie)
- Zdobywanie informacji

W jakich elementach programu uczestnicy będą mogli rozwijać poszczególne kompetencje:

Etap działania	Wiara w siebie Zdobywanie informacji Elastyczność Budowanie relacji Empatia (rozumienie innych)
Cały program	Budowanie relacji Empatia (rozumienie innych) Elastyczność
Coaching i mentoring	Realistyczna samoocena Wiara w siebie Zdobywanie informacji
Etap inspiracji	Zdobywanie informacji



## EFEKTY KSZTAŁCENIA

### WIEDZA

- Zna narzędzia przydatne w procesie tworzenia i działania
- Wie jak dbać o siebie oraz swój rozwój osobisty
- Ma wiedzę nt. startupów, projektów i kampanii społecznych
- Zna zasady komunikacji
- Posiada wiedzę nt. trendów zmian na świecie
- Ma podstawową wiedzę nt. design thinking
- Zna podstawy zarządzania projektami

### UMIEJĘTNOŚCI

- Posiada umiejętność komunikacyjne
- Posiada umiejętność podejmowania decyzji
- Posiada umiejętność krytycznego myślenia
- Potrafi analizować problemy i znajdować rozwiązania
- Umie podejmować inicjatywy
- Posiada umiejętności przedsiębiorcze
- Umiejętne znajduje informacje
- Potrafi odnaleźć się w trudnych sytuacjach – kompleksowo rozwiązywać problemy
- Potrafi zarządzać czasem oraz samym sobą w czasie
- Posiada umiejętność uczenia się
- Potrafi zaplanować swój rozwój
- Potrafi tworzyć i realizować realne projekty
- Posiada umiejętność budowania własnego portfolio, indywidualnych wartości, tworzenia osobistej marki
- Posiada umiejętność korzystania z wydarzeń, eventów, konferencji itp.
- Posiada umiejętność podnoszenia swoich kompetencji, w tym kwalifikacji zawodowych

### KOMPETENCJE SPOŁECZNE

- Posiada inteligencję emocjonalną
- Posiada elastyczność poznawczą
- Posiada umiejętność pracy zespołowej
- Aktywnie współpracuje z innymi, w tym z mentorami
- Posiada samoświadomość, w tym własnych emocji
- Posiada proaktywne podejście do życia
- Posiada umiejętność współpracy
- Potrafi rozwiązywać konflikty w grupie
- Potrafi budować zdrowe relacje w oparciu o empatię i filozofię NVC

## OPIS MODUŁÓW

### 1. INSPIRACJA & SAMOŚWIADOMOŚĆ

W pierwszym etapie programu uczestnicy uzyskają wsparcie coachingowe w odkryciu obszarów zainteresowań i zwiększeniu świadomości odnośnie własnych potrzeb rozwojowych. Dowiedzą się, czego mają ochotę się nauczyć i po co. Jasno określone cele i rezultaty procesu uczenia się pomogą w systematycznej pracy w kierunku ich osiągnięcia. Zależy nam, by aktywnie wspierać uczestników, wskazując istotną wiedzę i ich silne strony, które wniosą w proces edukacyjny, tak by mogli na nich budować nowe wartości.

Organizując części inspiracyjne, polegające na krytycznej analizie świata i refleksji, tworzymy przestrzeń do kwestionowania rzeczywistości, twórczego podejścia do problemów świata i rozbudzić ciekawość wśród członków społeczności. Będzie mogło odbywać się to poprzez wspólne czytanie, dyskusje i oglądanie filmów.

Nie zdajemy sobie sprawy, jak ważne w naszym życiu i jak ogromny wpływ na kształtowanie tożsamości, światopoglądu mają te czynności. Wspólne dyskusje, wspólne czytanie wartościowych książek rozwija poznawczo, jest źródłem wiedzy o otaczającym świecie, wpływa na kształtowanie postaw, oddziałuje na wiele zmysłów, rozwija w nas poczucie estetyki i wyobraźnię, wzbogaca słownictwo. Obcując z wytworami kultury, szczególnie z książką, filmem i teatrem, poznajemy historie i doświadczenia innych ludzi, które później mamy szansę przenieść do naszego życia. Jeśli do tej pory takie doświadczenie świata nie było nam dane, szybko zyskamy świadomość wartości wspólnego przeżywania kultury; zależy nam by uczestnicy inspirowali się wzajemnie poprzez np. rozmowę po wspólnym seansie filmowym, co ma niejednokrotnie większą siłę oddziaływania niż jakakolwiek „pogadanka” wychowawcza zapamiętana ze szkoły.

Taka edukacja jest cenniejsza, ponieważ zdobywamy informacje w przyjaznej atmosferze i ciekawych okolicznościach zewnętrznych.

Zależy nam, by uczestnicy wspierali się nawzajem również poza spotkaniami weekendowymi - uczestnicząc w eventach lub polecając źródła edukacyjne online na grupie facebookowej, dlatego dużą część pierwszych zjazdów będą obejmować części integracyjne.

## 2. DZIAŁANIE

Uczestnicy programu będą rozwijać swoje kompetencje i zdobywać doświadczenie w praktyce - tworząc projekt lub biorąc udział w stażu. Działając w zespołach projektowych, które zawiążą się wśród członków społeczności, zwiększą swoje umiejętności działania, przedsiębiorczość i sprawczość. Będą mieli okazję sprawdzić się w różnych rolach i przetestować swoje obszary zainteresowań.

Uczenie się jest wyciąganiem wniosków i znaczenia z doświadczeń i spotkań które przydarzają się nam każdego dnia, nie tylko tych tradycyjnie rozumianych jako edukacyjnych - np. lekcji w szkole. Poprzez osadzanie konkretnego zagadnienia w doświadczeniach uczestników oraz kreowanie realnych doświadczeń wśród wyzwań świata, wiedza i rozwój następuje przenosi się z 'klasy' do sfery praktyki.

Działalność praktyczna umożliwia zastosowanie zdobytej wiedzy teoretycznej, pozwala poznawać związki i zależności dotyczące określonych zjawisk i procesów. Poza tym umożliwia lepsze zrozumienie i trwalsze zapamiętanie przyswojonych wiadomości. Działalność praktyczna jest również czynnikiem sprzyjającym nauce samodzielności, dlatego też tak ważne jest umożliwianie uczestnictwa w rozwiązywaniu problemów praktycznych z wybranych dziedzin życia.

Jednym ze zwolenników praktycznego działania w procesie kształcenia był John Dewey (1859-1952) – amerykański filozof, psycholog i pedagog, profesor na Uniwersytecie w Chicago. Stworzył on system pedagogiczny oparty na założeniu, że treści i metody nauczania należy przystosować do natury dziecka, a główną zasadą powinno być „uczenie się poprzez działanie”. John Dewey był inicjatorem koncepcji szkoły pracy, w której uczniowie zdobywali wiedzę za pomocą wykonywania różnych prac rzemieślniczych. Jego główne dzieła to: „Moje pedagogiczne credo” (1897), „ Szkoła a społeczeństwo” (1899), „Jak myślimy” (1910), czy „Demokracja a wychowanie” (1916).

Działanie będzie polegało na angażowaniu się we współorganizowanie spotkań w ramach programu, organizowanie spotkań dla członków społeczności pomiędzy zjazdami lub na tworzeniu projektów. Wymiana doświadczeń, wyciąganie wniosków oraz wspieranie się i planowanie kolejnych etapów działań będą odbywać się w trakcie zjazdów w postaci Action Learningu.

### 3. REFLEKSJA & DOKUMENTOWANIE

Ostatnia część programu wspiera refleksję nad zdobytym doświadczeniem, jej dokumentację i planowanie dalszego planu na siebie. Etap ten pozwoli uczestnikom zwiększyć samoświadomość i własny sposób skutecznego uczenia się. Naszym zdaniem refleksja jest niezbędnym elementem uczenia się. Pojęcie refleksji kojarzy się z człowiekiem, który myśli, zastanawia się. Często potocznie podkreślamy, że „musimy coś przemyśleć”, „zastanowić się w spokoju”. Autorzy zajmujący się refleksją zgadzają się, że jest ona świadomym i aktywnym procesem (Dewey, Moon, Kolb). Rozpoczyna się ona, kiedy pracując, ucząc się napotykamy złożone kwestie, na które nie ma prostych i jednoznacznych odpowiedzi. Decydując się na refleksję, wykorzystujemy to, co już wiemy – nasze doświadczenie, pomysły, ale również emocje, obserwując aktywnie i analizując możliwe rozwiązania, czy sposoby osiągnięcia celu. Refleksja dotyczy więc w głównej mierze praktyki – uczenia się poprzez doświadczenie. Jest to proces silnie zindywidualizowany, osobisty.

Można zapytać o cel refleksji i będzie to pytanie zasadne, gdyż refleksja jest obecna wszędzie tam, gdzie uczący próbuje zapamiętać, a przede wszystkim zrozumieć dany materiał i odnieść go do swojego wcześniejszego doświadczenia.

Dzięki refleksji możliwe jest np. przeformułowanie lub przedyskutowanie swoich pomysłów.

**Dlaczego lepiej uczymy się zastanawiając się? Są ku temu 3 podstawowe powody (Moon):**

- Refleksja spowalnia działania, powodując zwolnienie przyswajania faktów i szansę na połączenie ich, zadawanie pytań.
- Angażując się w refleksję, to co robimy, nabiera dla nas większego znaczenia.
- Zwiększa się nasza świadomość uczenia się.

Człowiek potrzebuje wiele różnych sytuacji edukacyjnych żeby w jasny sposób rozróżnić kluczowe aspekty ich kontekstów, tak by jak najwięcej możliwości wykorzystać jako potencjał do rozwoju. Dlatego wprowadzimy praktyki które zaangażują uczestników w ich własny proces uczenia się i stworzymy warunki do ewaluacji i osobistej oceny różnych form w programie.

## MODUŁ 1. INSPIRACJA & SAMOŚWIADOMOŚĆ

Badanie odpowiedzi na pytania: kim jestem (rozwój osobisty)? w jakim świecie chciał(a)bym żyć (innowacje społeczne)? Próba kwestionowania dotychczasowych założeń, zwiększanie samoświadomości za pomocą np. wyznaczania sobie celów (krótkoterminowych i długoterminowych) – uchwycenie znaczenia posiadania celu działania.

Ten moduł określi nam nasz obszar zainteresowań i potrzeby rozwojowe, co jest istotne z punktu widzenia decyzji, jakie podejmiemy. Poprzez dyskusje, podczas których będziemy uczyć się szukać argumentów i sensownie je przedstawiać, zdobędziemy umiejętność wysnuwania wniosków.

Zachęcimy również do udziału w eventach, na których będzie okazja do poznania i rozmowy z mentorami – osobami, do których dotarcie na co dzień jest z reguły mało możliwe.

### stałe elementy zjazdów:

#### **krąg społeczności**

moment refleksji nad osobistymi przeżyciami w programie, wspólne kreowanie programu – tworzenie kręgów ma na celu również umożliwienie rozwiązania potencjalnych konfliktów, które mogą wystąpić w grupie. Autorem metody kręgów tzw. naprawczych jest Dominic Barter, który łączył ideę sprawiedliwości z modelem komunikacji porozumienia bez przemocy (NVC).

Metoda ta polega na wysłuchaniu i wzięciu pod uwagę stanowisk wszystkich członków grupy, których dotyczy dana sytuacja (bezpośrednio i pośrednio).

#### **projekt grupowy**

wspólna praca nad dowolnym projektem, który pozwoli rozwinąć umiejętności współpracy, komunikacji i pozwala wpłynąć na zmianę świata oraz wzbudza aktywność niezbędną do skutecznego i satysfakcjonującego działania – postępowanie według kolejnych faz metody projektowej: przygotowania projektu, jego realizacji, przedstawienia rezultatów i oceny tych rezultatów pozwala na oszczędne dysponowanie czasem (nauka zarządzania sobą w czasie).

#### **uwaga**

spędzenie samotnie dnia w naturze w poszukiwaniu inspiracji i refleksji nad swoją dalszą drogą – moment pozwalający na syntezę swoich przemyśleń w oderwaniu od codzienności. Chwila niezbędna do autoanalizy i wykonania swego rodzaju podsumowania.

#### **prezentacja**

zaprezentowanie przed innymi to, czego każdy dowiedział się o sobie na koniec 2 pierwszych zjazdów – w kilku zdaniach, prostymi słowami opis.

#### **coaching**

odbycie jednej osobistej sesji coachingowej.



## możliwe warsztaty:

### **marzenie**

dzielenie się wspólnie tym co przynosi najwięcej energii i to, o czym marzymy – kiedy mamy cel, robimy wszystko, by ruszyć we właściwym kierunku. Odrzucamy stare przyzwyczajenia, nabywając nowe umiejętności. Nie ma znaczenia, w jakim obszarze ma być ta zmiana, jeśli zdecydowaliśmy się, by działać zgodnie z celem, jaki sobie wyznaczaliśmy, motywujemy się wzajemnie, trzymając się kilku prostych zasad: określ swój cel (krótkoterminowy – długoterminowy), ustal pierwszy krok i zacznij działać. Współpraca w grupie będzie motywująca i podtrzyma osiągnięcie celu.

### **szukanie osobistej misji**

szukanie wyzwań i wpływu na świat który sprawia najwięcej satysfakcji – Dan Buettner, amerykański badacz, poszukujący recepty na długowieczność, stwierdził, że jednym z głównych warunków długowieczności (obok diety, aktywnego trybu życia i bliskich relacji z innymi) jest określenie swojej misji życiowej – powodu, dla którego codziennie wstajemy rano z łóżka. Ta świadomość misji ma ogromne znaczenie nie tylko ze względu na długość życia, lecz przede wszystkim na jego jakość.

Viktor Frankl, austriacki psychiatra, w swojej książce „Człowiek w poszukiwaniu sensu” stworzył teorię, metodę pracy terapeutycznej z klientem, pomagającą mu znaleźć „sens życia” – misję życiową. Frankl zauważył, że brak poczucia sensu w życiu to również problem współczesnego świata. Kiedy człowiek nie zna swojego powołania, żyje według wartości i celów innych: rodziców, społeczności, firmy, zewnętrznych ideologii. Póki nie zna swojej misji i nie postępuje zgodnie z nią, mniej lub bardziej świadomie cierpi, nie jest twórczy, ma poczucie pustki.

### **przywództwo**

odkrywanie swoich mocnych stron i budowanie na nich – dotychczasowe podejście, wychowanie, edukacja i rozwój zawodowy w głównej mierze skupiały się na szukaniu w nas braków, luk kompetencyjnych, słabości. Budowanie swojej kariery na walce ze słabościami, czy brakiem predyspozycji jest prostą drogą do frustracji i niespełnienia.

Według najnowszych badań właściwym kierunkiem jest przyjęcie założenia, że każdy z nas posiada zestaw unikalnych predyspozycji, zdolności.

Na mocne strony składa się kilka elementów: wiedza (teoretyczna, empiryczna), umiejętności (wszystko to, w czym jesteśmy najlepsi) i talent (naturalny, indywidualny wzorzec zachowania, myślenia, odczuwania, komunikacji).

### **praca z ciałem i medytacja**

Praca z uważnością – gdy jesteśmy skoncentrowani, lepiej zdajemy sobie sprawę z własnych myśli, emocji i łatwiej nimi zarządzamy. „W mindfulness chodzi o naukę zauważania swoich myśli, ciała, wrażeń fizycznych i otaczającego nas świata – bycie świadomym tego, czego doświadczamy w obecnej chwili, w pełni to akceptując” (Christoph Germer, wykładowca psychiatrii, Harvard Medical School). Praktykując uważność poprzez proste, lecz głęboko działające ćwiczenia, rozwijamy umiejętność przerywania cykli niepokoju, stresu, zmęczenia, czy poczucia nieszczęścia.

## wyzwania świata

badanie wyzwań przed którymi stoi świat, sprawdzanie obecnych rozwiązań i tworzenie nowych – konfrontacja poczynionych obserwacji i wymiana zdań, poglądów na aktualnie funkcjonujące wyzwania. W zależności od celu badania i skali projektu, przeprowadzonych wywiadów z obserwatorami świata, sprawdzamy dostępność niezbędnych narzędzi rozwojowych, niektóre odrzucając jako nieaktualne i mało użyteczne, proponując w to miejsce nowe, bardziej dostosowane do współczesnego świata.

## uczenie się

rozumienie procesu uczenia się i refleksja nad własnym sposobem rozwoju – uczenie się jest procesem, w którym człowiek bierze udział na co dzień, przez całe życie. Nie zawsze czyni to w sposób świadomy. Szkoła, organizując proces uczenia się, nie zawsze stwarza szansę na zaangażowanie się w zaplanowany, celowy proces uczenia się, rzadko kreuje sytuacje edukacyjne w taki sposób, by uczniowie mieli możliwość autentycznie i świadomie uczestniczyć w tym procesie.

Podczas warsztatu proponujemy refleksyjne, przemyślane posługiwanie się strategiami uczenia się, wskazując na istotną rolę motywacji i stymulując jej poziom. Uczenie się jest procesem opanowywania informacji, zachowań, modyfikowania istniejących form postępowania (Okoń, 2003). Uczymy się nie tylko określonych wiadomości, ale także wartości, postaw, dokonujemy rozróżnień, pojęć konkretnych i abstrakcyjnych, reguł (Galloway, 1988) Psycholog, Ewa Czarniawska podkreśla, że strategie uczenia się są sposobami działania, określonymi czynnościami, podejmowanymi świadomie po to, żeby zapamiętać informacje i potrafić je sobie przypomnieć w określonej sytuacji. Osoba, która świadomie korzysta ze strategii uczenia się, potrafi odpowiedzieć nie tylko na pytanie „w jaki sposób postępuję?”, ale również „dlaczego w określonej sytuacji edukacyjnej postępuję właśnie w taki sposób?”.

## burze mózgów

zbieranie pomysłów na projekt grupowy. Obecnie terminu „burza mózgów” używa się na określenie czynności generowania pomysłów przez grupę, pierwotnie (w l. 50-tych) jednak była to konkretna technika zaproponowana przez Aleksa Osborna – dyrektora z branży reklamowej. To właśnie Osborn skodyfikował podstawowe zasady, z których korzysta dziś wiele osób podczas wspólnych sesji generowania pomysłów: zaproponuj ich jak najwięcej, nie przejmuj się, jeśli są zbyt szalone, rozwijaj zgłoszone propozycje, na początku powstrzymaj się z krytyką.

## project design

projektowanie fundamentów projektu grupowego – praca zespołowa nad rozwiązaniem hasłowo podanego problemu projektowego, według metodyki „project management”. Zespoły projektowe złożone z 3-5 osób podejmują się realizacji projektu wybranego spośród zgłoszonych propozycji. Pracę każdego zespołu nadzoruje opiekun projektu. Kluczem do sukcesu w metodzie projektu jest przekonanie zespołów, by przejęli oni odpowiedzialność za wykonywanie określonych zadań w projekcie. Opiekun projektu nie powinien być jedynym ekspertem w danej dziedzinie i nie powinien być ty, który „wie więcej”.

Projekt grupowy wymaga umiejętności organizacji pracy, podziału zadań, sprawnego porozumiewania się, współpracy. Zadania opiekuna projektu:

- wsparcie, a nie wyłączenie,
- pobudzanie do rozwijania zainteresowań,
- zachęcanie do twórczego rozwiązywania problemów,
- zachęcanie do korzystania z różnych źródeł informacji,
- stwarzanie możliwości do dyskusji i negocjowania proponowanych rozwiązań,
- zachęcanie do analizy popełnionych błędów (wyciągania z nich wniosków).

## MODUŁ 2. DZIAŁANIE

Badanie odpowiedzi na pytania: jak stworzyć projekt, by wprowadzić zmianę o której marzę? (projektowanie i rozwój produktu, zarządzanie projektami, rozwój organizacji, komunikacja & branding). Tworzenie teamów projektowych – każdy z zespołów otrzymuje informacje o celu działania, a każda osoba w zespole wie, jaki będzie jej ostateczny wkład w kształt finalnego produktu – wyznaczamy lidera i osoby wykonujące poszczególne działania. Ustalenie jasnych zasad komunikacji pozwala na dobry start z projektem.

### stałe elementy zjazdów:

#### **krąg społeczności**

moment refleksji nad osobistymi przeżyciami w programie, wspólne kreowanie programu

projekt indywidualny

przejście z marzeń do działania, praca nad dowolnym projektem lub zdobycie stażu, który pozwoli rozwinąć umiejętności i wpłynąć na świat

#### **prezentacja**

prezentowanie przed innymi to, czego każdy dowiedział się o sobie na koniec modułu

#### **mentoring**

możliwość inspiracji lub uzyskania wsparcia od mentora w wyzwaniu który pojawi się w trakcie drugiego modułu

### możliwe warsztaty:

#### **NVC**

nauka komunikacji z poziomu potrzeb i uczuć, nauka rozwiązywania konfliktów – twórcą tej metody jest Marshall Rosenberg, który sformułował model 4 kroków – narzędzie, które sprzyja nauce nowego sposobu porozumiewania się, ułatwia nawiązywanie kontaktu. Dzięki tej metodzie możemy łatwo i krótko przekazać to, co dla nas jest ważne (przy użyciu mniej niż 40 słów). Model opiera się na łączeniu obserwacji – faktów z naszymi uczuciami i potrzebami, na świadomym wyrażeniu i sformułowaniu klarownej prośby. Intencją wypowiedzi jest porozumienie uwzględniające potrzeby obu stron.

Potrzeby są istotnym elementem całego modelu, ponieważ motywują każde ludzkie działanie. Nasze zachowania służą realizacji potrzeb. Natomiast bazą porozumienia bez przemocy (NVC) jest empatia rozumiana jako próba podążania za uczuciami i potrzebami innych osób.

Porozumienie bez przemocy uczy odnajdywania strategii działania, by można było zaspokoić potrzeby wszystkich stron. Szukamy rozwiązań wiedząc, że istnieje wiele strategii na zaspokojenie jednej potrzeby i że mamy narzędzia, by konflikt rozwiązać z pozycji „wygrany - wygrany”.

## **facylitacja**

nauka facylitacji spotkań, warsztatów i procesów w organizacji na poziomie grupowym. Facylitacja to proces, w którym osoba określana jako facylitator, neutralna i nie posiadająca uprawnień odnośnie merytoryki spotkania, zwiększa efektywność pracy grupy w realizacji zamierzonych celów, w skomplikowanych sytuacjach niepewności, pomagając w: rozpoznaniu problemu, określeniu możliwych rozwiązań, podjęciu decyzji i przygotowaniu do dalszych działań.

Podstawowym założeniem facylitacji jest pomoc grupom w znalezieniu ich własnych odpowiedzi na wcześniej zadane pytanie.

Rozwój i coraz szersze zastosowanie facylitacji w ciągu ostatnich 20 lat w różnych dziedzinach biznesu, czy lokalnych społeczności wynika z odchodzenia od dyrektywnego stylu zarządzania i większego zainteresowania podejściem zorientowanym na szerokie uczestnictwo członków organizacji w podejmowanych decyzjach.

## **kreowanie produktu & usługi**

nauka procesów kreacji doświadczeń, usług i produktów będących zgodnych z potrzebami grupy docelowej i mających wpływ na świat – „Strategia produktu, aby była skuteczna musi zostać skoordynowana z pozostałymi strategiami marketingu: ceną, dystrybucją i promocją” (M. Pańczyk, 2015). To niestety za mało, by przewidzieć i efektywnie dobrać grupę docelową. Z punktu widzenia przedsiębiorcy niezbędne jest prawidłowe dobranie grupy docelowej, gdyż przekłada się to na możliwości działania firmy i sposoby sprzedaży oferowanych produktów lub usług. Bez wiedzy o tym, kim są nasi klienci, poznania ich upodobań i typowych zachowań prawdopodobieństwo osiągnięcia wysokich zysków jest znikome.

## **budowanie startupu & modele biznesowe**

poznanie praktycznego wymiaru prowadzenia startupu i tworzenia rentownych przedsięwzięć – dajemy możliwość skonfrontowania swoich pomysłów na biznes z opinią mentorów (przedstawicielei funduszy venture capital, czy przedsięwzięć startupowych, ekspertów marketingu). Na podstawie obserwacji świata, tego, co już istnieje, możemy nauczyć się modyfikować istniejące pomysły – na tej zasadzie polega dziś tworzenie. Dodatkową wskazówką jest ciągłe próbowanie; Thomas Edison stwierdził, że nigdy nie odniósł porażki – po prostu odkrył 10 000 błędnych rozwiązań.

## **marketing & komunikacja**

odkrywanie sposobów dobrego komunikowania i prezentacji swoich pomysłów i przedsięwzięć – wykorzystanie nowoczesnych technologii w kontakcie z klientami, oduczanie się stosowania nieaktualnych, mało skutecznych narzędzi. Tradycyjne metody nie zawsze spełniają swoje zadanie, jednocześnie powstają nowe, nieszablone techniki i narzędzia marketingowe, które pozwalają skutecznie osiągać założone efekty, jak np. content marketing – technika, polegająca na tworzeniu i rozpowszechnianiu istotnych i cennych treści (w formie e-booków, video, case study, prezentacji online, infografik, tutoriali, podcastów, webinarów), dążąca do przyciągnięcia, pozyskania i zaangażowania jasno zdefiniowanej grupy odbiorców docelowych (Content Marketing Institute).

Zachodzi konieczność stałego kształcenia i nieustannej obserwacji działań na polu marketingowym; dziś już możemy mówić, że takie narzędzia jak media społecznościowe, czy blogi umocnią swoją rolę i staną się jeszcze bardziej pożądane jako sposób realizacji celów biznesowych wielu organizacji.

## MODUŁ 3. REFLEKSJA & DOKUMENTACJA

Badanie odpowiedzi na pytania: czego się nauczyłam/em o sobie, świecie, tworzeniu i co zamierzam zrobić dalej? Jakie są moje przemyślenia, wnioski z przeprowadzonej analizy dotychczas podejmowanych przeze mnie decyzji. Co mogę / powinna / powinienem skorygować w moim postępowaniu, z kim ewentualnie mogę się spotkać / odbyć sesję coachingową, by utwierdzić się w moich decyzjach?

Na koniec stworzenie uproszczonej formy sprawozdania, jaką może być prosta karta projektu (jego tytuł, opis efektów, uzasadnienie wyboru tematu, główny cel projektu i metody badań, analiza wyników oraz wnioski rekomendacje).

### stałe elementy zjazdów:

#### **krąg społeczności**

moment refleksji nad osobistymi przeżyciami w programie, wspólne kreowanie programu.

#### **prezentacja**

prezentowanie przed innymi tego, czego każdy dowiedział się o sobie, świecie i tworzeniu na koniec programu, refleksja nad osobistą dalszą drogą.

#### **coaching**

odbycie jednej osobistej sesji coachingowej.

### możliwe warsztaty:

#### **budowanie portfolio**

nauka prezentowania i tworzenia swojej własnej "teczki" doświadczeń – zmieniająca się rzeczywistość niesie ze sobą liczne wyzwania takie jak np. konieczność praktycznego stosowania wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych. Portfolio to nic innego, jak oddanie charakteru naszej pracy, ujawniające naszą postawę wobec świata, innych ludzi – stanowi ono odzwierciedlenie naszej aktywności (ich opis zilustrowany w kreatywny, spersonalizowany sposób poprzez dokonanie rozważnego wyboru mediów i materiałów takich , jak fotografie, obrazy video, prezentacje medialne, fragmenty tekstów.

#### **budowanie marki osobistej**

poznanie sposobów kreowania swojego wizerunku i promocji – marka osobista pojmowana jako coś więcej niż tylko wizerunek, lecz także coś, co nas wyróżnia (osobowość, wykształcenie, nawet nasza powierzchowność). Budowanie marki osobistej to umiejętność doskonalenie się w swojej dziedzinie połączone z zakomunikowaniem swojego profilu eksperckiego kluczowym grupom odbiorców.

## **SPOSÓB ROZWIJANIA KOMPETENCJI DZIAŁANIA, KRYTYCZNEGO MYŚLENIA I SAMOŚWIADOMOŚCI**

### **A. KRYTYCZNE MYŚLENIE**

- Zadawanie pytań uczestnikom, brak gotowych odpowiedzi, dawanie przestrzeni na odkrywanie rzeczy samemu, w trakcie nauki narzędzi lub etapów inspiracji, radzenie uczestnikom by korzystali z czegoś lub brali za swoje tylko wtedy gdy faktycznie tak czują.
- Kwestionowanie podstawowych założeń jakie mamy na temat świata i samego siebie - wprowadzenie krytycznego myślenia poprzez weryfikację dostępnych informacji. W przeciwieństwie do przeszłości, kiedy musieliśmy szukać informacji, dziś to my segregujemy wiadomości, które do nas trafiają. Zatem zmiana polega na: analizie dostępnych informacji, odróżnieniu faktów od opinii, stworzeniu logicznej argumentacji, przewidywania konsekwencji swoich decyzji, czy tworzenia kreatywnych rozwiązań.
- Zwrócenie uwagi na uprzedzenia poznawcze.
- Badanie pozornych "dowodów" na istnienie, szukanie innych opcji.
- Inspiracja poprzez styczność z autorytetami (np. myślicielami lub aktywistami).

### **B. DZIAŁANIE**

Nauka narzędzi:

- wspierających proces tworzenia:
  - > design thinking (empathy map, persona, ideation, brainstorming tools, prototyping tools),
  - > the golden circle,
  - > theory of change,
- do pracy zespołowej & rozwoju umiejętności komunikacyjnych:
  - > facilitation tools,
  - > NVC,
  - > giving & receiving feedback.

### **C. SAMOŚWIADOMOŚĆ**

- Feedback grupowy, poznanie swojego specyficznego potencjału.
- Refleksje na końcu każdego dnia i etapu programu.
- Why discovery workshops.
- Praca z ciałem.
- Nauka przechodzenia przez 3 stany świadomości (otoczenie, emocje, myśli).
- Praca z uważnością.
- Indywidualne wsparcie coachingowe.

## COACHING

**Coaching** – często rozumiany i używany jako synonim mentoringu. W rzeczywistości coaching to proces, w którym uczestnik nie otrzymuje gotowych rad. Zadaniem coacha (prowadzącego) jest umiejętne pokierowanie rozmowy w taki sposób, by uczestnik sam odnalazł najbardziej trafne rozwiązanie swoich problemów i sposób osiągnięcia określonego celu. Za pomocą zadawania wielu pytań tzw. granicznych, które mają skłonić uczestnika coachingu do refleksji, coaching ma poszerzyć perspektywę, pobudzić do kreatywnego myślenia, do odkrycia nowych rozwiązań. Co istotne, coach nie musi być ekspertem danego tematu, najważniejsze, by znał założenia coachingu i miał odpowiednią wiedzę z zakresu psychologii oraz posiadał doświadczenie we wspieraniu osobistym i rozwojowym uczestnika.

Możliwe tematy do poruszania w trakcie coachingu to: rozumienie autorytetu i stosunek emocjonalny do niego, co się z nim wiąże; aspiracje; uświadomienie sobie jakie kompetencje są niezbędne, żeby realizować swoje aspiracje; relacje jakie uczestnicy chcieliby mieć z innymi ludźmi w swoim życiu. Spotkania coachingowe powinny być dostosowane do indywidualnych potrzeb uczestnika, a ich tematyka może się nieznacznie różnić.

W programie będzie stosowany feedback nie tylko między prowadzącymi a uczestnikami, ale również samymi uczestnikami w celu wzajemnego wspierania rozwoju. Autorefleksja i uzyskanie informacji zwrotnej od innych może znacznie wzmocnić proces nauki oraz dostrzec rezultaty swoich starań.

## MENTORING

**Mentoring** – najczęściej mówi się o nim jako o relacji mistrza z uczniem. Osoba doświadczona w konkretnej dziedzinie, znająca szczegóły i specyfikę pracy w danej branży i określonej roli, udziela wsparcia mniej doświadczonemu uczestnikowi. Mentoring polega więc na rozwoju opartym na przekazywaniu wiedzy, umiejętności – zarówno technicznych, związanych ze sposobem realizacji określonych zadań, jak i poprzez wskazywanie sposobów radzenia sobie ze stresem, czy rozwiązywania konfliktów. Mentor staje się często dla uczestnika nauczycielem.

Każdy uczestnik ma swojego własnego mentora w programie. Mentoring rozumiemy jako formę towarzyszenia, wspierania emocjonalnego i merytorycznego, a także inspirowania.

### **SPOŁECZNOŚĆ UCZĄCA SIĘ**

Społeczność ludzi o tym samym celu może być dużym wsparciem w procesie rozwoju. Tworzymy przestrzeń do wzajemnego wspierania się podczas nauki poprzez dzielenie się wiedzą, doświadczeniem i innymi cennymi zasobami, integrując różnorodne poglądy uczestników i prowadzących program, a także tworząc przestrzeń na ich współpracę, wzajemną pomoc i korzystanie z sieci kontaktów.

Dbamy o poczucie przynależności i bezpieczeństwa wśród uczestników programu. Ich poziom zaangażowania i tego jak duże wyzwania będą podejmować, zależy między innymi od tego jak się czują.

Zależy nam na dużej różnorodności członków społeczności - pod względem płci, wieku, rasy, wyznania, seksualności czy praktyk uczenia się. Wierzymy że zróżnicowana społeczność pod względem doświadczeń i poglądów będzie wartością dla wszystkich jej członków.

### **ODPOWIEDZIALNOŚĆ**

Uważamy, że każdy powinien być odpowiedzialny za siebie. Dlatego uczestnicy programu będą samodzielnie planować swój rozwój. Będą mogli przy tym liczyć na rady i inspirację od doświadczonych mentorów i innych członków społeczności.

Program składa się zarówno z zaplanowanych warsztatów, jak również przestrzeni do tego, by uczestnicy sami go zagospodarowali - organizując własne warsztaty, dyskusje na interesujące ich tematy czy podejmowali decyzję o uczestnictwie w wydarzeniach.

Poza dostarczaniem ram i narzędzi pomagających w działaniu, również temat i stopień złożoności projektów zależy wyłącznie do uczestników.

### **ELASTYCZNOŚĆ FORMY**

Bycie odpowiedzialnym za własną naukę jest możliwe tylko wtedy, gdy ma się swobodę w jej planowaniu. Każdy ma prawo wybrać, czego, z kim, i jak się uczy. Cała oferta edukacyjna jest propozycją, z której uczestnicy mogą korzystać zgodnie z własnym uznaniem. Uczestnicy mają przestrzeń do współtworzenia programu - dawania na bieżąco informacji zwrotnej i wpływania na ostateczny wygląd programu.

### **ROZWÓJ**

Uczestnicy będą rozwijać się poprzez próbowanie, testowanie i szukanie odpowiedzi na nurtujące ich pytania. Program nie będzie przygotowaniem do życia, a życiem samym w sobie.

Zachęcamy uczestników do refleksji nad tym czego i jak się uczą, proponujemy rozmowę o uczeniu uczenia się.





## POTRZEBY 21 WIEKU

Stworzyliśmy program odpowiadający na potrzeby obecnego świata. Rozwija on kompetencje potrzebne obecnie na rynku pracy. Poszerza samoświadomość i daje dostęp do narzędzi potrzebnych do uczenia się przez całe życie (lifelong learning). Rozwija zdolność korzystania i twórczego wykorzystywania informacji w świecie ciągłych zmian i dostępu do informacji w każdym momencie.

„Wpisanie procesu edukacyjnego w środowisku codziennego funkcjonowania uczestnika szkolenia czy warsztatu, w jego rutynę, jest jednym z największych wyzwań, jakie stawiają przed sobą osoby odpowiedzialne za poszerzanie kompetencji pracowników. Uczymy się cały czas, choć nie wszystko, co robimy, to świadomy proces ukierunkowany na poszerzanie wiedzy. Ilość treści, jaką przyswaja współczesny człowiek, jest niewyobrażalnie większa niż chociażby pokolenia jego pradziadków. Dla przykładu podam, że od zarania dziejów do końca 2003 roku ludzkość wytworzyła 5 ekstrabajtów danych (5\*10<sup>18</sup>) a już w 2012 tę samą ilość danych produkowaliśmy zaledwie w 48 godzin. Nasze umysły są przeładowane informacjami, dlatego też tak ważne jest stosowanie narzędzi, które w oparciu o wiedzę z zakresu psychologii czy pedagogiki pomogą efektywnie zarządzać nabytą treścią w obrębie własnej pamięci. Jako społeczeństwo potrzebujemy efektywnych, dobrze zaprojektowanych narzędzi, by opanować chaos informacyjny, który powstał i powstaje w naszych głowach przez rewolucję informacyjną.”\*

**\*Fragment rozmowy z Grzegorzem Świąchem - partnerem w Nowe Motywacje >**

<https://www.pulshr.pl/zarzadzanie/za-10-lat-bedziemy-rekrutowali-zupelnie-innych-pracownikow-niz-dzisiaj,56683.html>

Według Prezes Fundacji Startup Poland, Julii Krzysztofiak-Szopy „Ułomny system edukacji, który nie produkuje wystarczająco dużo przedsiębiorczych ekspertów, zaczyna być olbrzymią przeszkodą dla polskiej innowacyjności. Po pierwsze oferta szkół wyższych w Polsce nie wyprzedza wyzwań przyszłości.(..)” (Polskie startupy Raport 2018).

Program GAP Year stworzony przez nas na potrzeby osób chcących kierować swoją edukacją w sposób dostosowany do aktualnych wymagań rynku pracy, jest odpowiedzią na zapotrzebowanie rynkowe.

### Autorzy:

fundacja OFF school, Tuversity, Uniwersytet Alternatywny (Bukareszt, Rumunia)



Program powstał przy wsparciu:



