



**OPEN
TO WORK**

Przygoda.
Doświadczenie.
Nauka.



Pakiet Diagnosty i Realizatora

Podręcznik przyjaznej diagnozy zawodowej jest wynikiem i podsumowaniem projektu innowacyjnego OPEN TO WORK zrealizowanego przez Stowarzyszenie Serduszko dla Dzieci w ramach Inkubatora Innowacji Społecznych TransferHUB (www.transferhub.pl) prowadzonego przez Fundację Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych FISE, PwC Polska Spółka z o.o. oraz Fundację Pracownię Badań i Innowacji Społecznych „Stocznia” współfinansowanego z Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój w ramach Funduszy Europejskich.



Redakcja i autorstwo zbiorowe:

Agata Koczowska, Stella Chwedoruk, Ewa Hadała-Mikołajczuk, Dina Zawadzka, Izabela Wróblewska, Katarzyna Growiec, Bartłomiej Widawski, Ewa Ulrich-Załęska

Koncepcja pakietu, redakcja merytoryczna i korekta:

Agata Koczowska

Przejrzane przez:

Teresa Worobiej

Wydawca:

Stowarzyszenie Serduszko dla Dzieci ul. Jeżynowa 9a, 04-770 Warszawa,
E-mail: biuro@serduszko.org.pl
Telefon: +48 790 840 205



Grafika:

czek.it

Opiekun projektu

Joanna Szymańska

Realizator projektu:

Stowarzyszenie Serduszko dla Dzieci

www.serduszko.org.pl



Partner projektu:

Spółeczność trenerów Open by Horses

www.openbyhorses.pl



Projekt OPEN TO WORK realizowany jest we współpracy z kadrą warszawskiego projektu Wsparcie w Starcie.

www.tupraga.waw.pl w zakładce **Wsparcie w Starcie**





Spis Treści

Wstęp	4
Scenariusz warsztatu rekrutacyjnego	5
Instrukcja do wszystkich	6
Instrukcja dla grupy nr 1	7
Instrukcja dla grupy nr 2	8
Treść przykładowego maila do szkoły	9
Notatka do pracownika szkoły	10
Plan oddziaływań w ramach przyjaznej diagnozy zawodowej	11
Notatka dla rodzica	12
Formularz zgłoszeniowy do udziału w projekcie Open to Work osoby pełnoletniej	13
Formularz zgłoszeniowy do udziału w projekcie Open to Work osoby niepełnoletniej w wieku 16 – 18 lat	16
Zgoda na udział w jednorazowej konsultacji	19
Scenariusz Wywiadu Wstępnego	20
Kwestionariusz obserwacji uczestnika	30
Schemat Opisu Predyspozycji Zawodowych	31
Dane z wywiadu	31
Opinia osoby o samej sobie	33
Wyniki testu	34
Sprawozdanie trenera	37
Sprawozdanie diagnosty	38
Skrypt trenera Open by Horses	39
Cele, umiejętności, zachowanie, wiedza - zestawienie	40
Harmonogram, plan szczegółowy	43
Rozpoczęcie warsztatu, uzgodnienie celów	44
1. Kierować i być kierowanym	45
2. Nawiązanie kontaktu	48
3. Dystans bliskość	50





Spis Treści

4. Droga do celu - cel indywidualny	52
5. Odwaga by zaufać	54
6. Plan B	56
7. Projekt indywidualny	58
Materiały uczestnika	61
Kwestionariusz Przekonań Ograniczających	78
Kwestionariusz Przekonań Ograniczających – klucz odpowiedzi	86
Mój plan rozwoju zawodowego	92
Mój plan rozwoju zawodowego - przykład	99



Wstęp

Pakiet Diagnostyki to zeszyt z **materiałami – propozycjami formularzy i dokumentów – wypracowanymi w trakcie realizacji innowacji OPEN TO WORK**, przeprowadzonej w ramach projektu grantowego „TransferHUB generowanie, wsparcie grantowe i inkubacja innowacji społecznych. Przejście z systemu edukacji do aktywności zawodowej”, www.transferhub.pl.

Innowacja OPEN TO WORK polegała na opracowaniu i przetestowaniu metody kompleksowej przyjaznej diagnozy zawodowej dla młodych dorosłych w wieku 16-20 lat, opartej na indywidualnych konsultacjach z doradcami zawodowymi i psychologami oraz z wykorzystaniem warsztatów diagnostycznych z udziałem koni pn. Open by Horses. Zaproponowana w ramach OPEN TO WORK metoda powstała po to, aby młodzi ludzie zagrożeni wykluczeniem społecznym mogli korzystać ze zindywidualizowanej i dopasowanej do ich potrzeb diagnozy zawodowej, która stałaby się ich pierwszym krokiem do efektywnego planowania osobistej ścieżki kariery. Nasza innowacja miała umożliwić dobre przygotowanie młodych osób do radzenia sobie z wejściem na rynek pracy - poprzez pracę w bezpiecznej, ciekawej i motywującej formie kończącej się konkretem, czyli zdobyciem wiedzy o sobie i stworzeniem realnego planu działania na przyszłość.

Pakiet Diagnostyki adresowany jest **do specjalistów, psychologów i doradców zawodowych**, którzy chcieliby poszerzyć swoje kompetencje o kompleksową i nietypową metodę prowadzenia młodych dorosłych z wykorzystaniem pracy tandemowej i technik Horse Assisted Education. Od osób wykonujących diagnozę psychologiczną wymagane jest wykształcenie wyższe na kierunku psychologia. Część diagnozy zawodowej może być realizować przez absolwenta psychologii lub pedagogiki o specjalności doradztwo zawodowe, ewentualnie studiów podyplomowych o tej specjalizacji. Prowadzenie części warsztatowej z końmi wymaga ukończenia kursu certyfikacyjnego i nauki metodyki Horse Assisted Education.

Pakiet Diagnostyki jest nierozłącznym elementem **Podręcznika przyjaznej diagnozy zawodowej** i powinien być dystrybuowany razem z nim. Korzystanie z tych materiałów bez odpowiedniego kontekstu, komentarza i wskazówek zawartych w ww. podręczniku utrudni zrozumienie diagnozy metodą OPEN TO WORK i właściwe jej przeprowadzenie z adresatami. Jako autorzy innowacji odradzamy takie postępowanie. Wszelkie odstępstwa od zalecanej metody pracy czytelnik dokonuje na własną odpowiedzialność. Może to skutkować nienależytą realizacją procesu diagnostycznego i prowadzić do odmiennych rezultatów od przewidywanych.

Scenariusz warsztatu rekrutacyjnego

Instrukcja dla prowadzącego

Nazwa ćwiczenia: „Bezludna wyspa – pakowanie”

Cel: poznanie i pokonywanie barier w komunikacji

Materiały: marker, kartka, cukierki w 2 kolorach, instrukcja dla uczestników

Omówienie w postaci **pytania do grupy**

Co Ci ułatwiło, a co utrudniało wykonanie ćwiczenia?

Odniesienie się do sytuacji związanej **komunikacją w sytuacjach poszukiwania pracy.**

Instrukcja do wszystkich

1. Dzielicie się na dwie grupy
(**zgodnie z kolorem opakowania cukierków**).
2. Od tego momentu nie możecie używać żadnych dźwięków (mowa, krzyki, piski), ani nic pisać.
3. Nie możecie się dotykać, nic sobie wyrywać.
4. Macie **wspólnie** wybrać 10 przedmiotów, które weźmiecie na bezludną wyspę (narysujcie je na arkuszu).
5. Na wykonanie zadania macie **15 minut**.

Instrukcja dla grupy nr 1

1. Musicie przekonać wszystkich, żeby wśród wybranych przedmiotów były:
 1.
 2.
 3.
 4.
 5.
 6.
2. Przypominam, że nie możecie się dotykać i używać żadnych dźwięków.

Instrukcja dla grupy nr 2

1. Ilekroć ktoś z grupy 1 użyje głosu lub dotyku odejdźcie na bok, ustawcie się w kręgu i każdy z Was niech obróci się jeden raz wokół własnej osi.
2. Po wykonaniu rytuału wróćcie do reszty klasy i kontynuujcie zadanie.
3. Pod żadnym pozorem nie informujcie grupy 1 dlaczego wykonujecie rytuał.

Treść przykładowego maila do szkoły

Szanowni Państwo,

Stowarzyszenie Serduszko dla Dzieci serdecznie zaprasza uczniów Państwa Szkoły do udziału w projekcie „Open to Work”.

Kto może wziąć udział?

Uczniowie od 16 do 20 roku życia, zamieszkujący Pragę-Północ, Pragę-Południe i Targówek

Kiedy?

Nabór: styczeń 2018, działania: luty-czerwiec 2018

W czym uczniowie wezmą udział?

- spotkanie konsultacyjne z psychologiem i doradcą zawodowym (1 godzina na osobę);
- dwa dni atrakcyjnych zajęć warsztatowych z komunikacji interpersonalnej i rozumienia siebie według nowatorskiej metody uczenia w asyście koni „Open by Horses” (16 godzin, sobota-niedziela);
- sesje doradztwa prowadzone przez doradcę zawodowego i psychologa (4 godziny).

Głównym efektem działania będzie:

- przygotowanie wraz z każdym uczestnikiem indywidualnego planu rozwoju zawodowego (praktyczny opis kolejnych kroków, jakie powinien podjąć, żeby z satysfakcją odnaleźć się na rynku pracy).
- Ponadto, chcemy zachęcić uczniów do korzystania z pomocy specjalistów, pokazać wachlarz możliwości szkoleniowych, z jakich mogą korzystać, wzmocnić ich pewność siebie i zbudować pozytywne skojarzenia z doradztwem zawodowym.

Do naszego działania może się zakwalifikować maksymalnie **14 uczniów**.

Szkoły zaangażowane w projekt „Open to Work” otrzymają certyfikat poświadczający udział w innowacyjnym działaniu.

Zwracamy się do Państwa z prośbą o przekazanie informacji wybranym przez Was uczniom. Ze swojej strony proponujemy udział w spotkaniu rekrutacyjnym na terenie Państwa szkoły. Po bardziej szczegółowe informacje zapraszam do kontaktu.

Osoba do kontaktu:

Telefon:

E-mail:

Notatka do pracownika szkoły

Szanowny Panie, Szanowna Pani,

zapraszamy prowadzonego przez Pana/Panią ucznia do udziału w **bezpłatnym projekcie Open to work.**

Projekt kierujemy do **młodych ludzi od 16 do 20 roku życia, zamieszkujących na Pradze-Północ, Pradze-Południe lub Targówku.** Nabór odbywa się w styczniu 2018, a zajęcia będą się odbywały od lutego do czerwca 2018 roku.

W ramach zajęć każdy uczestnik weźmie udział w:

- **1 godzinie spotkania z psychologiem i doradcą zawodowym** o planach na przyszłość i celach zawodowych
- **2 dniach (sobota-niedziela) atrakcyjnych zajęć warsztatowych** z komunikacji interpersonalnej i rozumienia siebie według nowatorskiej metody uczenia w asyście koni „Open by Horses” z zapewnionym dowozem do ośrodka pod Warszawą
- **4 godzinach sesji doradztwa** prowadzonych przez psychologa i doradcę zawodowego

Dodatkowo każdy rodzic/opiekun ma możliwość skorzystania z 1 godziny spotkania z psychologiem i doradcą zawodowym, żeby dowiedzieć się więcej o projekcie i wesprzeć swoje Dziecko w pracy nad sobą.

Możemy przyjąć maksymalnie 14 osób. Każda z nich będzie współpracować ze specjalistami (psychologiem i doradcą zawodowym) po to, aby odpowiedzieć sobie na pytanie, jaki jest jej cel zawodowy oraz co należy zrobić krok po kroku, żeby go zrealizować.

W celu przystąpienia do procesu diagnozy – w przypadku niepełnoletnich rodzic, a w przypadku pełnoletnich oni sami – muszą zostać wypełnione i podpisane zgody na udział w projekcie. Następnie uczestnik lub jego rodzic powinien skontaktować się z organizatorami w celu uzgodnienia dalszego postępowania.

Kontakt

Osoba odpowiedzialna:

Telefon:

E-mail:

Adres projektu:

Plan oddziaływań w ramach przyjaznej diagnozy zawodowej

Rozmowa z psychologiem i doradcą zawodowym (1 godzina)

Czas: styczeń – marzec 2018

Jest to pierwsze spotkanie w projekcie, dzięki któremu wszyscy lepiej się poznamy. Uczeń może spodziewać się pytań o doświadczenie związane z pracą, wymarzoną pracą, co szczególnie lubi robić i co najlepiej mu wychodzi. Rozmowa będzie dotyczyła także planów na przyszłość i celach zawodowych ucznia. Zebrane podczas tej godziny informacje posłużą nam do tego, aby jak najlepiej przystosować dalsze działania do potrzeb ucznia.

Dodatkowa możliwość – spotkanie z bliskimi ucznia (1 godzina)

Czas: styczeń – marzec 2018

A może jest bliski w rodzinie ucznia lub jego otoczeniu – mama/tata/opiekun prawny, dziadek/babcia lub rodzeństwo, a może najbliższy przyjaciel/przyjaciół czy chłopak/dziewczyna – kogo będzie chciał włączyć do działań w tym projekcie, istnieje taka możliwość. Możemy zaprosić bliską osobę na godzinne spotkanie i – poprosić o zgodę na udział ucznia w diagnozie, pomoc w trakcie. Celem jest uzyskanie wsparcia takiej osoby dla osoby diagnozowanej. W przypadku osób niepełnoletnich rekomendujemy rodziców i opiekunów prawnych.

Warsztat Open by Horses

Czas: 24-25 marca 2018

2 dni warsztatów grupowych w stajni poza Warszawą, codziennie na miejsce warsztatów uczestnicy będą dowożeni busem. Uczniowie będą wykonywać różne nietypowe zadania, a ich „trenerami” będą konie. Większość zadań będą wykonywać w towarzystwie tych zwierząt na hali, a później omawiać je z trenerami na sali szkoleniowej.

Cały proces jest możliwy, gdyż konie mają bardzo wyczułone zmysły (np. potrafią zobaczyć mikroruchy twarzy, a nawet oddech). Poprzez swoje reakcje na nasze zachowania (np. ucieczkę, odsunięcie się, podejście, pójście za nami) udzielają nam informacji, jak się porozumiewamy. Czy wykonując wspólne zadania mamy jasno postawiony cel? Jak reagujemy na sytuacje nietypowe? Na te pytania uzyskają odpowiedzi młodzi uczestnicy.

Sesjach doradztwa (do 4 godzin)

Czas: marzec-czerwiec 2018

Te spotkanie z psychologiem i doradcą zawodowym pozwolą uczniowi opracować bardzo konkretny plan, jak osiągnąć jego cele zawodowe. Specjaliści pomogą uczestnikowi wspólnie zdecydować, jaką pracę warto wybrać i jakie powinny być kolejne kroki. Podpowiedzą mu również, jak się motywować, żeby chciało mu się działać na rzecz swojego celu, a także gdzie szukać wartościowych szkoleń czy dodatkowego wsparcia. To, jak przebiegną te sesje, w dużym stopniu zależy od aktywności młodego człowieka.

Notatka dla rodzica

Szanowny Panie, Szanowna Pani,

zapraszamy Pana/Pani Dziecko do udziału w **bezpłatnym projekcie Open to work.**

Projekt kierujemy do młodych ludzi od 16 do 20 roku życia, zamieszkujących na Pradze-Północ, Pradze-Południe lub Targówku. Nabór odbywa się w styczniu 2018, a zajęcia będą się odbywały od lutego do czerwca 2018 roku. W ramach zajęć każdy uczestnik weźmie udział w:

- **1 godzinie spotkania z psychologiem i doradcą zawodowym** o planach na przyszłości i celach zawodowych
- **2 dniach (sobota-niedziela) atrakcyjnych zajęć warsztatowych** z komunikacji interpersonalnej i rozumienia siebie według nowatorskiej metody uczenia w asyście koni „Open by Horses” z zapewnionym dowozem do ośrodka pod Warszawą
- **4 godzinach sesji doradztwa** prowadzonych przez psychologa i doradcę zawodowego

Dodatkowo każdy **rodzic/opiekun** ma możliwość skorzystania z 1 godziny spotkania z psychologiem i doradcą zawodowym, żeby dowiedzieć się więcej o projekcie i wesprzeć swoje Dziecko w pracy nad sobą.

Możemy przyjąć maksymalnie 14 osób. Każda z nich będzie współpracować ze specjalistami (psychologiem i doradcą zawodowym) po to, aby odpowiedzieć sobie na pytanie, jaki jest jej cel zawodowy oraz co należy zrobić krok po kroku, żeby go zrealizować.

W celu przystąpienia do projektu należy wypełnić i podpisać dołączoną do tej notatki zgodę na udział w projekcie i skontaktować się z organizatorami w celu uzgodnienia dalszego postępowania.

Kontakt

Osoba odpowiedzialna:

Telefon:

E-mail:

Adres projektu:

FORMULARZ ZGŁOSZENIOWY
do udziału w projekcie Open to Work
(dla osoby pełnoletniej)

Szanowni Państwo!

Projekt Open to Work to innowacyjny projekt skierowany do młodzieży i młodych dorosłych w wieku od 16 do 20 r. ż. mieszkających w dzielnicach Praga-Północ, Praga-Południe i Targówek. Open to Work jest realizowany w ramach projektu grantowego „TransferHUB generowanie, wsparcie grantowe i inkubacja innowacji społecznych. Przejście z systemu edukacji do aktywności zawodowej”.

- W ramach projektu wezmą Państwo udział w:
- spotkaniu z doradcą zawodowym i psychologiem – 1 godzina
- atrakcyjnych 2-dniowych warsztatach prowadzonych nowatorską Open by Horses (z dowozem poza Warszawę i cateringiem) – 16 godzin, 24-25 marca 2018 r.
- sesji doradztwa z doradcą zawodowym i psychologiem – do 4 godzin

Dodatkowo każdy rodzic/opiekun lub osoba bliska wskazana przez uczestnika ma możliwość skorzystania z 1 godziny spotkania z psychologiem i doradcą zawodowym, żeby dowiedzieć się więcej o projekcie i wesprzeć Uczestnika w pracy nad sobą.

Realizatorem projektu jest

Kontakt w sprawie projektu:

telefon nr

e-mail:

Zapraszamy do udziału w projekcie

Z poważaniem,
Zespół realizatorów Open to Work

DEKLARACJA UCZESTNICTWA W PROJEKCIE OPEN TO WORK

1. Zgoda na udział w zajęciach projektu Open to Work w terminie

Oświadczam, że:

1. Informacje zawarte w niniejszym formularzu odpowiadają stanowi faktycznemu i są prawdziwe.
2. Wyrażam zgodę na udział wszystkich zajęciach wpisanych powyżej. Przyjmuję do wiadomości, że:
 - a) udział w zajęciach może być częściowo odpłatny, jeśli beneficjent wyrazi uprzednio zgodę na udział w takich zajęciach;
 - b) zajęcia mają charakter: edukacyjny, profilaktyczny, terapeutyczny; doradcy, wspierający rozwój zawodowy.

2. Dane osobowe uczestnika projektu (osoby dorosłej)

	Lp.	Nazwa	PROSZĘ WYPEŁNIĆ DRUKOWANYMI LITERAMI
Dane uczestnika/ uczestniczki	1	Imię	
	2	Nazwisko	
	3	Data urodzenia	
	4	PESEL	
Dane kontaktowe	5	Ulica	
	6	Nr domu	
	7	Nr lokalu	
	8	Miejscowość	
	9	Kod pocztowy	
	10	Dzielnica	
	11	Telefon kontaktowy uczestnika	
	12	Adres poczty elektronicznej (e-mail)	

.....
Czytelny podpis uczestnika projektu

DEKLARACJA UCZESTNICTWA W PROJEKCIE OPEN TO WORK

3. ZGODA NA PRZETWARZANIE DANYCH OSOBOWYCH

W związku z przystąpieniem do projektu Open to Work wyrażam zgodę na przetwarzanie danych osobowych moich i mojego dziecka, którego jestem opiekunem prawnym (zgodnie z Ustawą z dn. 29.08.1997 o Ochronie Danych Osobowych; tekst jednolity: Dz. U. 2002 r. Nr 101 poz. 926 ze zm.).

1. Oświadczam, iż przyjmuję do wiadomości, że:
administratorem tak zebranych danych osobowych jest.....
[nazwa organizacji], z siedzibą w.....[adres organizacji];
2. podane dane osobowe będą przetwarzane wyłącznie w celu udzielenia wsparcia uczestnikom projektu, realizacji projektu, ewaluacji, kontroli, monitoringu i sprawozdawczości;
3. podane dane osobowe mogą zostać udostępnione innym podmiotom wyłącznie w celu udzielenia wsparcia, realizacji projektu, ewaluacji, kontroli, monitoringu i sprawozdawczości;
4. podanie danych jest dobrowolne, aczkolwiek odmowa ich podania jest równoznaczna z brakiem możliwości uzyskania wsparcia w ramach projektu;
5. mam prawo dostępu do treści swoich danych i ich poprawiania.

.....
Czytelny podpis uczestnika projektu

FORMULARZ ZGŁOSZENIOWY

do udziału w projekcie Open to Work

(osoby niepełnoletniej w wieku 16 – 18 lat)

Szanowni Państwo!

Projekt Open to Work to innowacyjny projekt skierowany do młodzieży i młodych dorosłych w wieku od 16 do 20 r. ż. mieszkających w dzielnicach Praga-Północ, Praga-Południe i Targówek. Open to Work jest realizowany w ramach projektu grantowego „TransferHUB generowanie, wsparcie grantowe i inkubacja innowacji społecznych. Przejście z systemu edukacji do aktywności zawodowej”.

W ramach projektu wezmą Państwo udział w:

- spotkaniu z doradcą zawodowym i psychologiem – 1 godzina
- atrakcyjnych 2-dniowych warsztatach prowadzonych nowatorską Open by Horses (z dowozem poza Warszawę i cateringiem) – 16 godzin, 24-25 marca 2018 r.
- sesji doradztwa z doradcą zawodowym i psychologiem – do 4 godzin

Dodatkowo każdy rodzic/opiekun lub osoba bliska wskazana przez uczestnika ma możliwość skorzystania z 1 godziny spotkania z psychologiem i doradcą zawodowym, żeby dowiedzieć się więcej o projekcie i wesprzeć Uczestnika w pracy nad sobą.

Realizatorem projektu jest

Kontakt w sprawie projektu:

telefon nr

e-mail:

Zapraszamy do udziału w projekcie

Z poważaniem,
Zespół realizatorów Open to Work

DEKLARACJA UCZESTNICTWA W PROJEKCIE OPEN TO WORK

1. Zgoda na udział w zajęciach projektu Open to Work w terminie

Oświadczam, że:

1. Informacje zawarte w niniejszym formularzu odpowiadają stanowi faktycznemu i są prawdziwe.
2. Wyrażam zgodę na udział (imię i nazwisko):, którego jestem opiekunem prawnym, wszystkich zajęciach wpisanych powyżej. Przyjmuję do wiadomości, że:
 - a. zajęcia mają charakter: edukacyjny, profilaktyczny, terapeutyczny; doradczy; wspierający rozwój zawodowy;
 - b. moje dziecko/podopieczny będzie samodzielnie przychodziło i wracało z zajęć do domu,
2. Dane osobowe uczestnika projektu (osoby dorosłej)

	Lp.	Nazwa	PROSZĘ WYPEŁNIĆ DRUKOWANYMI LITERAMI
Dane uczestnika/ uczestniczki	1	Imię	
	2	Nazwisko	
	3	Data urodzenia	
	4	PESEL	
	5	Imię i nazwisko matki/ prawnej opiekunki	
	6	Imię i nazwisko ojca/prawnego opiekuna	
Dane kontaktowe	7	Ulica	
	8	Nr domu	
	9	Nr lokalu	
	10	Miejscowość	
	11	Kod pocztowy	
	12	Dzielnica	
	13	Telefon kontaktowy uczest- nika	
	14	Telefon kontaktowy do opieku- na prawnego	
	15	Adres poczty elektronicznej (e-mail)	

.....
Czytelny podpis uczestnika projektu oraz rodzica/opiekuna prawnego uczestnika projektu

DEKLARACJA UCZESTNICTWA W PROJEKCIE OPEN TO WORK

3. ZGODA NA PRZETWARZANIE DANYCH OSOBOWYCH

W związku z przystąpieniem do projektu Open to Work wyrażam zgodę na przetwarzanie danych osobowych moich i mojego dziecka, którego jestem opiekunem prawnym (zgodnie z Ustawą z dn. 29.08.1997 o Ochronie Danych Osobowych; tekst jednolity: Dz. U. 2002 r. Nr 101 poz. 926 ze zm.).

1. Oświadczam, iż przyjmuję do wiadomości, że:
administratorem tak zebranych danych osobowych jest.....
[nazwa organizacji], z siedzibą w.....[adres organizacji];
2. podane dane osobowe będą przetwarzane wyłącznie w celu udzielenia wsparcia uczestnikom projektu, realizacji projektu, ewaluacji, kontroli, monitoringu i sprawozdawczości;
3. podane dane osobowe mogą zostać udostępnione innym podmiotom wyłącznie w celu udzielenia wsparcia, realizacji projektu, ewaluacji, kontroli, monitoringu i sprawozdawczości;
4. podanie danych jest dobrowolne, aczkolwiek odmowa ich podania jest równoznaczna z brakiem możliwości uzyskania wsparcia w ramach projektu;
5. mam prawo dostępu do treści swoich danych i ich poprawiania.

.....
Czytelny podpis uczestnika projektu oraz rodzica/opiekuna prawnego uczestnika projektu

ZGODA NA UDZIAŁ W JEDNORAZOWEJ KONSULTACJI

Informacje Wstępne

Projekt Open to Work to innowacyjny projekt skierowany do młodzieży i młodych dorosłych w wieku od 16 do 20 r. ż. mieszkających w dzielnicach Praga-Północ, Praga-Południe i Targówek. Open to Work jest realizowany w ramach projektu grantowego „TransferHUB generowanie, wsparcie grantowe i inkubacja innowacji społecznych. Przejście z systemu edukacji do aktywności zawodowej”.

W ramach projektu wezmą Państwo udział w jednorazowym spotkaniu z psychologiem i doradcą zawodowym, żeby dowiedzieć się więcej o projekcie i wesprzeć Uczestnika w pracy nad sobą. Spotkanie będzie trwało godzinę. Realizatorem projektu jest doświadczona organizacja pozarządowa: Stowarzyszenie Serduszko dla Dzieci (KRS 0000163383).

Kontakt w sprawie projektu: telefon nr.
e-mail:

Oświadczam, że

ja.....wyrażam zgodę na jednorazowy udział w spotkaniu opisanym powyżej.

W związku z powyższym oświadczam również, że:

1. administratorem tak zebranych danych osobowych jest z siedzibą w, przy ul.....;
2. podane dane osobowe będą przetwarzane wyłącznie w celu udzielenia wsparcia uczestnikom projektu, realizacji projektu, ewaluacji, kontroli, monitoringu i sprawozdawczości;
3. podane dane osobowe mogą zostać udostępnione innym podmiotom wyłącznie w celu udzielenia wsparcia, realizacji projektu, ewaluacji, kontroli, monitoringu i sprawozdawczości;
4. podanie danych jest dobrowolne, aczkolwiek odmowa ich podania jest równoznaczna z brakiem możliwości udziału w spotkaniu;
5. mam prawo dostępu do treści swoich danych i ich poprawiania.

.....
Czytelny podpis

Scenariusz Wywiadu Wstępnego

Imię i nazwisko:

Wiek:

Miejsce zamieszkania:

Dane Podstawowe

Powód zgłoszenia do projektu?

Czy mówi co chciałby zmienić?

Edukacja

(powody wyboru danego kierunku szkoły, relacje z rówieśnikami, z nauczycielami, jakie otrzymywał oceny, czy ma ulubione przedmioty, jakich przedmiotów nie lubi, nieobecności w szkole (powody nieobecności))

Ukończone szkoły: rok ukończenia

Obecna edukacja:

Ukończone szkolenia:

Planowane szkolenia:

Umiejętności

Obsługa komputera:

Excel	<input type="radio"/> tak	<input type="radio"/> nie
Word	<input checked="" type="radio"/> tak	<input checked="" type="radio"/> nie
Power Point	<input type="radio"/> tak	<input type="radio"/> nie
gry komputerowe	<input checked="" type="radio"/> tak	<input checked="" type="radio"/> nie
Internet	<input type="radio"/> tak	<input type="radio"/> nie
skrzynka mailowa	<input checked="" type="radio"/> tak	<input checked="" type="radio"/> nie

Języki obce (mowa, pismo)

Język.....	Poziom:	<input type="radio"/> słaby	<input type="radio"/> średni	<input type="radio"/> zaawansowany
Język.....	Poziom:	<input checked="" type="radio"/> słaby	<input checked="" type="radio"/> średni	<input checked="" type="radio"/> zaawansowany
Język.....	Poziom:	<input type="radio"/> słaby	<input type="radio"/> średni	<input type="radio"/> zaawansowany

Prawo jazdy

Kategoria

Czy jeździ samochodem?

Osiągnięcia:

udział w kółkach zainteresowań, zajęciach pozalekcyjnych, olimpiadach naukowych, szczególne osiągnięcia

Umiejętności społeczne:

funkcjonowanie w grupie rówieśniczej,

Sytuacja zdrowotna

Czy choruje przewlekle na jakieś choroby, czy ma orzeczenie o niepełnosprawności, czy wie o jakichś przeciwwskazaniach do pracy zawodowej, czy przyjmie na stałe jakieś leki? Czy ma zdiagnozowane inne dysfunkcje (np. problemy z skupianiem się, zaburzenia integracji sensorycznej). Sprawność fizyczna.

Praca zawodowa

(daty, stanowiska, powody rezygnacji z pracy, przerwania zatrudnienia)

Doświadczenia zawodowe

Staże

Wolontariat

Pomoc w pracy osobom bliskim

Czas wolny

Jak spędza czas wolny?

**Znajomi tak/nie. Jaka grupa osób, częstotliwość spotkań
Ilu ma bliskich znajomych?
Do ilu osób może zadzwonić o każdej porze dnia i nocy?
Czy może liczyć na pomoc osób dorosłych? Na kim może polegać?**

Komputer, Internet, komórka. Jak często korzysta z jakich portali, stron internetowych.

Ulubiona książka, film, serial

Przeszłość

Czy masz osobę, która jest dla Ciebie autorytetem (która jest wzorem), może być postacią prawdziwą lub fikcyjną? Dlaczego ją podziwiasz? Jakie cechy sprawiają, że jest dla Ciebie ważna?

Czy masz cechy wspólne z wymienianą osobą? Czy masz cechy, które Cię od niej różnią?

Praca zawodowa twoich bliskich

Zawody wykonywane przez najbliższych, rodziców, dziadków, rodzeństwo. Czy podobają ci się te zawody? Co jest dla ciebie atrakcyjnego w tych zawodach, a co jest mało atrakcyjne?

Mocne i słabe strony

Czy zna swoje mocne i słabe strony? Co dla niego oznaczają poszczególne przymiotniki?

mocne

słabe

Kwestionariusz obserwacji uczestnika

1. Gotowość do współpracy w projekcie.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2. Utrzymywanie kontaktu wzrokowego.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

3. Otwartość w kontakcie.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

4. Świadomość swoich mocnych stron.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5. Świadomość swoich słabych stron.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

6. Inne spostrzeżenia diagnostyczne.

Schemat Opisu Predyspozycji Zawodowych

DATA:

DIAGNOSTA:

UCZESTNIK/UCZESTNICZKA PROJEKTU:

Dane z wywiadu

Wykształcenie

Powody wyboru danego kierunku szkoły, relacje z rówieśnikami, z nauczycielami, jakie otrzymywał(a) oceny, czy ma ulubione przedmioty, jakich przedmiotów nie lubi, nieobecności w szkole (powody nieobecności). Przebieg edukacji. Ukończone i planowane szkolenia.

Umiejętności

Opis posiadanych umiejętności. Obsługa komputera (jakie osoba zna programy, w jakim stopniu zaawansowania). Znajomość języków obcych. Posiadanie prawo jazdy. Czy jeździ samochodem? Opis szczególnych osiągnięcia (kółka zainteresowań, olimpiady naukowe)? Opis zajęć pozaszkolnych.

Doświadczenie zawodowe/pracy zarobkowej

Przebieg pracy zawodowej. Prace zawodowe, staże, wolontariaty, okresy zatrudnienia. Powody wyboru pracy i rezygnacji z niej. Opis wykonywania prac na rzecz bliskich osób. Marzenia z dzieciństwa, opis zawodów wybieranych w dzieciństwie. Opis ulubionych zabaw z dzieciństwa i stylu spędzania czasu (grupowego lub indywidualnie).

Czas wolny

Opis spędzania wolnego czasu, co lubi robić najczęściej. Częstotliwość korzystania z komórki, internetowych portali społecznościowych. Ulubione seriale, filmy, książki.

Osoby wspierające

Ilość/opis bliskich osób, które są w stanie udzielić wsparcia. Osoba wspierająca, którą można zaprosić na rozmowę w ramach projektu. Opis osób, które są autorytetem. Za co ją podziwia, jakie cechy sprawiają, że dana osoba jest dla uczestnika/uczestniczki projektu ważna.

Przeciwwskazania zdrowotne

Czy choruje przewlekłe na jakieś choroby, czy ma orzeczenie o niepełnosprawności, czy wie o jakiś przeciwwskazaniach do pracy zawodowej, czy przyjmuje na stałe jakieś leki. Czy ma zdiagnozowane inne dysfunkcje (np. problemy z skupianiem się, zaburzenia integracji sensorycznej). Sprawność fizyczna.

Opinia osoby o samej sobie

Jak osoba sama spostrzega swoje predyspozycje zawodowe?

Czego uczestnik/uczestniczka ma już świadomość w aspekcie swoich predyspozycji zawodowych, o czym wspomina, na co zwraca uwagę.

Cel zawodowy

Czy osoba ma określony swój cel zawodowy, jak go definiuje? Jak planuje go osiągnąć?

Świadomość swoich mocnych i słabych stron

Jak uczestnik/uczestniczka projektu określa swoje słabe i mocne strony, co o nich mówi, czy je komentuje itp.

Wyniki testu

Jak osoba sama spostrzega swoje predyspozycje zawodowe?

Opis wyników testów predyspozycji zawodowych

Opis i interpretacja wyników testów wraz z uzasadnieniem. Wskazanie przykładowych zawodów odpowiednich dla beneficjenta.

Użycie testu predyspozycji zawodowych „e-Zamek” do analiz umiejętności zawodowych. Podział predyspozycji zawodowych na 6 grup: Artystyczne, Społeczne, Przedsiębiorcze, Realistyczne, Konwencjonalne, Badawcze. Wybór (na podstawie wyników testu) 3 najbardziej dominujących typów osobowości i na ich podstawie stworzenie listy zawodów odpowiednich dla danej osoby.

Charakterystyka typu osobowości zawodowej

TYP REALISTYCZNY

Osoby, u których dominuje ten typ zachowania, postrzegania świata i ludzi, odbioru informacji, przedstawiane są jako konkretne, praktyczne, prostolinijne, systematyczne. Preferują odbiór wrażeń przez dotyk. W pracy wykorzystują uzdolnienia manualne, lubią konstruować, budować, mieć do czynienia z maszynami. Dążą do skonkretyzowania, czego się od nich oczekuje, co ma być wykonane. Lubią, kiedy widać konkretne efekty ich pracy, oraz kiedy to, co robią jest przydatne i użyteczne. Rekomendowane rodzaje prac: • produkcyjna • usługowa

TAK / NIE

TYP BADAWCZY

Osoby, o dominującym zachowaniu tego typu charakteryzują określenia: analityczny, dociekliwy, precyzyjny, konkretny, o szerokim umyśle, ciekawy zjawisk, z dużym zmysłem obserwacji, racjonalny, niezależny. Lubią diagnozować, badać, obserwować, poznawać, zrozumieć sedno problemu. Dobrze odnajdują się w pracy koncepcyjnej, samodzielnej, wymagającej wysokiej logiki myślenia. Zbierają i przetwarzają zgromadzone dane i informacje. Rekomendowane rodzaje prac: • poznawcza • informacyjna

TAK / NIE

TYP ARTYSTYCZNY

Osoby tego typu to osoby o zdolnościach i preferencjach artystycznych. W działaniach innowacyjni, niekonformistyczni, impulsywni, niestandardowi, intuicyjni, wrażliwi. Decyzje podejmują na bazie wycucia, dążą do kreatywnych zadań, wolą pracować nad ideami, koncepcjami niż nad konkretnymi przedmiotami. Nie lubią schematów, chętnie wychodzą poza stereotypy. Rekomendowane rodzaje prac: • artystyczna strona

TAK / NIE

TYP SPOŁECZNY

Osoby należące do tej kategorii określane są jako: taktowne, hojne, pomocne, współpracujące, uprzejme, rozumiejące. Preferują pracę bezpośrednio dotyczącą ludzi. Lubią wyjaśniać, informować, szkolić, doradzać, pomagać. Rekomendowane rodzaje prac: • organizacyjna • wychowawcza • opiekuńcza • usługowa

TAK / NIE

TYP PRZEDSIĘBIORCZY

To typ charakteryzujący się energią, optymizmem, entuzjazmem, ekstrawersją. Ludzi o tym typie osobowości zawodowej interesuje szeroka perspektywa, wyznaczanie zadań, pociąganie ludzi do wytyczonego celu, wywieranie wpływu, wymierne osiągnięcia. Lubią mówić, promować, sprzedawać, przewodzić, przekonywać. Rekomendowane rodzaje prac: • organizacyjna • usługowa

TAK / NIE

TYP KONWENCJONALNY

W tej grupie znajdują się osoby, w stosunku do których używa się określeń typu: metodyczny, precyzyjny, praktyczny, systematyczny. Zazwyczaj uporządkowane, odpowiedzialne, punktualne. Chętnie podejmują się działań, które mają swój ustalony rytm i przebieg. Osoby preferujące pracę z danymi liczbowymi, przestrzeganie procedur, organizowanie i porządkowanie danych, korzystanie z programów obliczeniowych. Lubiące jasno określone reguły i zasady postępowania. Rekomendowane rodzaje prac: • organizacyjna • porządkowa • informacyjna

TAK / NIE

Opis mocnych stron i obszarów do pracy – według diagnosty

Sprawozdanie trenera

Działanie	Opis
Nazwa działania i data	
Realizator / realizatorzy	
Liczba uczestników	
Cele działania	
Wnioski z warsztatu dla diagnostów do dalszej pracy	
Uwagi dodatkowe	

Sprawozdanie diagnosty

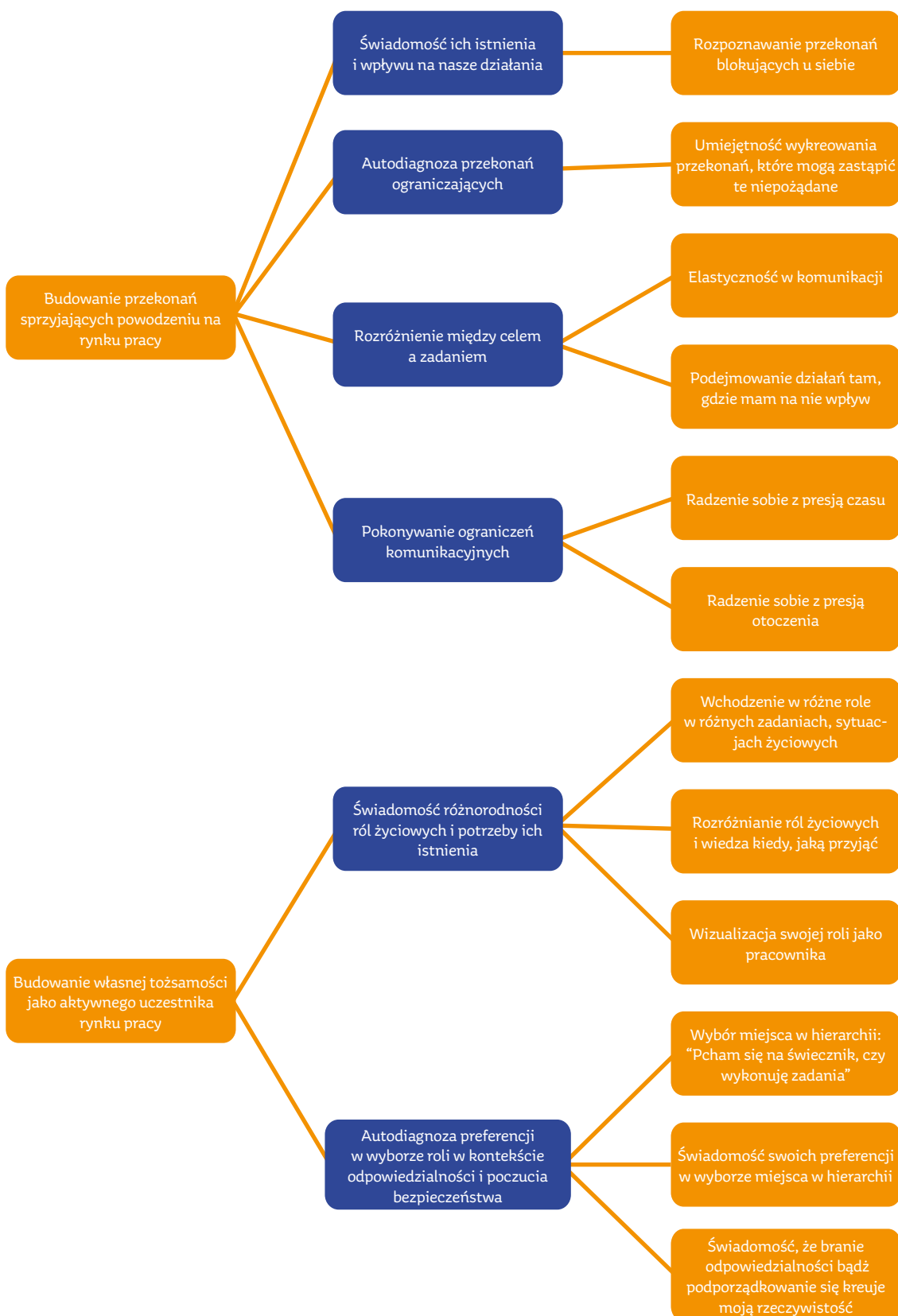
Działanie	Opis
Nazwa działania i data	
Realizator / realizatorzy	
Liczba uczestników	
Cele działania	
Wnioski z konsultacji dla trenerów do dalszej pracy	
Uwagi dodatkowe	

Skrypt trenera Open by Horses

	Cele, umiejętności, zachowanie, wiedza - zestawienie	5
	Harmonogram, plan szczegółowy	6
	Rozpoczęcie 1 dnia warsztatu, uzgodnienie celów	6
1	Kierować i być kierowanym	7
	Komunikacja bez maski, role	8
2	Nawiązanie kontaktu	11
	Strefa komfortu - strefa wzrostu	14
3	Dystans bliskość	15
	Koło wpływu - koło troski	16
4	Droga do celu – cel indywidualny	17
	Zakończenie podsumowanie	9
	Rozpoczęcie 2 dnia warsztatu	22
5	Odwaga by zaufać	24
	Schemat uczenia się człowieka dorosłego	24
6	Plan B	25
7	Projekt indywidualny	28
	Zakończenie podsumowanie	31

Cele, umiejętności, zachowanie, wiedza - zestawienie







Harmonogram, plan szczegółowy

Dzień pierwszy

Rozpoczęcie warsztatu, uzgodnienie celów

Kierować i być kierowanym

Komunikacja bez maski, role

Nawiązanie kontaktu

Przerwa obiadowa

Strefa komfortu

Dystans- bliskość

Przerwa

Koło wpływu - koło troski

Droga do celu

Zakończenie podsumowanie

Dzień drugi

Rozpoczęcie warsztatu, uzgodnienie celów

Przerwa

Odwaga by zaufać

Schemat uczenia się człowieka dorosłego

Przerwa obiadowa

Plan B

Przerwa

Projekt indywidualny

Zakończenie podsumowanie

Rozpoczęcie warsztatu, uzgodnienie celów

Powitanie

Rozdanie materiałów

Istota warsztatów Konie uczą ludzi

Zawarta w materiałach na stronie 6

Cele warsztatu

Spisane na flipcharcie dwa pierwsze poziomy w wersji skróconej.

Informacje o strukturze warsztatu

- **Ćwiczenia na hali, omówienie na sali, bufet, gdzie toaleta, harmonogram.**

Zasady współpracy w grupie

Spisane na flipcharcie słowami uczestników

materiały strona 5

? Jakie macie jeszcze pytania dotyczące warsztatu?

Integracja

Zawarta w materiałach na stronie 6

Cele indywidualne uczestników

Spisane na flipcharcie słowami uczestników

1. Kierować i być kierowanym

Powitanie

Rozdanie materiałów

Istota warsztatów Konie uczą ludzi

Zawarta w materiałach na stronie 6

Cel

- **Autodiagnoza stylu komunikacji - Warstwa zachowań**
- **Uświadomienie istnienia zewnętrznej warstwy komunikacji**
- **Zwiększenie uważności na informację, jaką daję swojemu otoczeniu**
- **Uważna obserwacja**

Warunki, narzędzia

- **Duży plac**
- **1 uczestnik, 1 koń**
- **uwiąż, 4 pachółki ustawione w prostokąt.**

3 arkusze:

- z opisem,
- pytaniami początkowymi,
- pytaniami końcowymi.

Norma czasu 2 minuty

Polecenia, pytania

Na sali

Arkusz Kierować i być kierowanym z poleceniem do ćwiczenia


Poznasz za chwilę swojego trenera – konia.

- **Zadanie:** Na placu stoją cztery pachołki. Twoim zadaniem jest namówienie konia do przejścia po prostokącie po zewnętrznej stronie pachołków, przy czym wokół trzeciego z nich należy wykonać koło. Masz do dyspozycji tyle czasu, ile potrzebujecie na pokonanie wyznaczonej trasy. Zadanie kończy się z chwilą zamknięcia prostokąta. Brutalne potraktowanie konia także kończy zadanie.
- **Cel:** Obserwuj siebie i konia. Zwróć uwagę na to, jak wykonujecie to zadanie i co w tym czasie czujesz.
- **Informacja zwrotna:** Dodatkowo, gdy inny uczestnik skończy zadanie, podziel się z nim informacją, co najbardziej podobało Ci się w jego sposobie wykonania zadania

W porządkowaniu spostrzeżeń możesz pomóc sobie, robiąc notatki.

Na placu

Monitorować informację zwrotną:

 **Co podobało mi się najbardziej w Twoim wykonaniu ćwiczenia?**

Pytania na arkuszu 2 – sala

Arkusz Kierować i być kierowanym z poleceniem do ćwiczenia

- Jak rozpocząłeś zadanie?
- Jak zachowywał się koń?
- Jaką przyjąłeś pozycję wobec konia?
- Na jakiej długości trzymałeś linę?
- Czy Ty i koń patrzyliście na siebie?
- Czy rozmawiałeś z koniem?
- Czy dotykałeś konia, a on Ciebie?
- Jak zakończyłeś zadanie?
- Czy kierowałeś, czy byłeś kierowany?
A może to była współpraca? Po czym poznajesz, że było akurat tak?
- Jak czułeś się w tym zadaniu?
- Co wniosłeś w tę relację?

Dyskusja zogniskowana

Ukierunkowana na:

- Świadomość, że świat ma ograniczony wgląd w moje myśli
- Świadomość, że świat czyta mnie na podstawie tego, co widzi, słyszy, odczuwa z poziomu mojego ciała
- Umiejętność analizowania, jaką informację otrzymuje ode mnie otoczenie
- Umiejętność udzielania pozytywnej informacji zwrotnej

Pytania na arkuszu 2 – sala

Arkusz Kierować i być kierowanym zpytaniami końcowymi

- Z jakich swoich zachowań podczas tego ćwiczenia jestem dumny?
- Jakie swoje zachowania chciałbym zmienić?

Komunikacja bez maski, role

Model komunikacji 7-9
Przeczytać bajkę 7

2. Nawiązanie kontaktu

Cel

- **Autodiagnoza stylu komunikacji -Warstwa uczuć**
- **Definicja kontaktu interpersonalnego**
- **Uświadomienie, co kiedy czuję i jaki to ma wpływ na moje zachowania**

Warunki, narzędzia

- **Picadero, 1 koń, 1 uczestnik, wrzucić piłkę, niech leży, makarony**
- **Arkusz z pytaniami i kołem emocji**
- **Max 3 osoby na konia**

Norma czasu 2 minuty

Pytania na arkuszu

Arkusz Nawiązanie kontaktu

- **Spowodować, by koń nawiązał kontakt.**
- **Dotknąć konia makaronem.**
- **Zastanowić się nad własną definicją kontaktu.**

Dyskusja zogniskowana

Ukierunkowana na:

- Umiejętność nawiązania kontaktu w oparciu o zaufanie
 - Analiza zachowań mających wpływ na jakość kontaktu
 - Rozróżnianie i nazywanie swoich uczuć
 - Docenienie różnorodności emocji i ich funkcji w życiu
-
- **Definicja kontaktu - mindmapa**
 - **Które z emocji są potrzebne w życiu? Do czego są potrzebne?**

Przykład niespójności - jako wprowadzenie do następnego ćwiczenia.

Przerwa obiadowa

Strefa komfortu - strefa wzrostu

materiały - strona 10

3. Dystans bliskość

Cel

- Budowanie relacji w oparciu o szacunek
- Skuteczna komunikacja w zgodzie z samym sobą
- Spójność intencji i zachowań
- Elastyczność w budowaniu relacji

Warunki, narzędzia

- Picadero,
- 1 koń, 1 uczestnik,
- flaga, uwiąz

Pytania na arkuszu

Arkusz obserwacji
z objaśnieniem zadania i tabelą
obserwacji.

- Nawiązać z koniem kontakt.
- Spowodować odejście i poruszenie się po kole w picadero. Można użyć flagi.
- Odłożyć flagę i przypiąć uwiąz.
- Odpiąć uwiąz i iść dalej z koniem.

Norma czasu 4 minuty

Dyskusja zogniskowana

Ukierunkowana na:

- Budowanie szacunku w oparciu o równowagę między stanowczością a serdecznością
- Wychodzenie poza strefę komfortu
- Oddziaływanie poza swoją rolę

- **Szacunek – strach**
- **zaufanie – bliskość – poufalość;**

Omówienie ustne w dyskusji zogniskowanej.

Przerwa

Koło wpływu - koło troski

materiały - strona 11

4. Droga do celu – cel indywidualny

Cel

- Budowanie przekonań sprzyjających powodzeniu na rynku pracy
- Świadomość istnienia przekonań i wpływu na nasze działania
- Autodiagnoza przekonań ograniczających
- Rozróżnienie między celem a zadaniem
- Pokonywanie ograniczeń komunikacyjnych

Warunki, narzędzia

- Uczestnicy wybierają konia i na sali określają swój cel indywidualny.
- Tor przeszkód
- 1 uczestnik - 1 koń, uwiąz

Arkusze Cel indywidualny

Norma czasu 1 minuta 30 sekund

Polecenie

Wypełnić na sali:
Arkusze Cel indywidualny

Cel indywidualny uczestnika zapisany na arkuszu.
Cel symboliczny wybrany z 3 dostępnych.
Tor przeszkód do pokonania z koniem.
Zależność między drogą do celu a celem.

Dyskusja zogniskowana

Ukierunkowana na:

- Rozpoznawanie przekonań blokujących u siebie
- Umiejętność wykreowania przekonań, które mogą zastąpić te niepożądane
- Elastyczność w komunikacji
- Podejmowanie działań tam, gdzie mam na nie wpływ
- Radzenie sobie z presją czasu
- Radzenie sobie z presją otoczenia

**Na ile można zmienić postępowanie kogoś, samemu pozostając niezmiennym?
Żeby coś zmienić – zmień siebie!**

**Żeby ruszyć z posad bryłę świata,
najpierw trzeba ruszyć się samemu**

Zakończenie podsumowanie

Arkusz

Po dzisiejszym dniu jestem dumny z siebie, bo...

Obiecuję sobie popracować nad moją:...

Praca domowa

**Przeczytaj w materiałach „Bajkę na dzień dobry”.
Strona 4. Co dla Ciebie ona znaczy?**

Przeczytać o przekonaniach strona 12-14.

Ostatnie pytania

Jakie macie jeszcze pytania?

koniec dnia

Rozpoczęcie 2 dnia warsztatu

Powitanie

Praca domowa

Co Ty zakopałbyś w pudełku z „Opowieści na dzień dobry”?

Wypełnione arkusze do pudełka i chowamy.

Norma czasu 2 minuty

5. Odwaga by zaufać

Cel

- Budowanie własnej tożsamości jako aktywnego uczestnika rynku pracy
- Autodiagnoza preferencji w wyborze roli w kontekście odpowiedzialności i poczucia bezpieczeństwa

Warunki, narzędzia

- Tor przeszkód na dużym placu
- 1 koń, uwiąz
- pary narzucone przez prowadzącego
- opaska na oczy

Odwaga by zaufać – pytania po ćwiczeniu

Norma czasu brak

Polecenie

Ćwiczenie wykonacie w parach. Jedna osoba prowadzi konia po torze przeszkód. Kolejność przeszkód dowolna. Druga stoi po drugiej stronie konia i ma na oczach opaskę. Może dotykać konia lub trzymać się za grzywę.

Pytania na arkuszu

Odwaga by zaufać - pytania o emocje, zaufanie i wykonanie zadania na arkuszu.

Dyskusja zogniskowana

- Wybór miejsca w hierarchii: „Pcham się na świecznik, czy wykonuję zadania”
- Świadomość swoich preferencji w wyborze miejsca w hierarchii
- Świadomość, że branie odpowiedzialności bądź podporządkowanie się kreuje moją rzeczywistość

- **Żeby oddać kontrolę, trzeba zaufać.**
- **Albo jestem przewodnikiem i biorę odpowiedzialność, albo jestem prowadzony i wtedy słucham.**
- **Informacja udzielona przez ślepcę zwiększa komfort pracy całej trójki. Do tego potrzebna jest wzajemna komunikacja.**

Schemat uczenia się człowieka dorosłego

omówienie ustne ze schematem na flipcharcie.

Przerwa obiadowa - 45 minut

6. Plan B

Cel

- **Oswojenie zmiany**
- **Zmiana jako rozwiązanie dla sytuacji, która była niekorzystna**
- **Błąd jako najskuteczniejsze narzędzie nauki**
- **Ustalanie celów w kontekście rynku pracy**

Warunki

- **Plac duży, tor przeszkód ponumerowanych, w tym kilka „nie do pokonania”**
- **Koń bez kantara**
- **Instrukcja ustna, kartki z numerami przeszkód**

3 arkusze:

- **Pusta kartka.**
- **Bardzo uproszczony plan przeszkód**

Norma czasu 1 minuta 30 sekund

Polecenie

Na sali

1. **Otrzymujesz trzy numery przeszkód.**
2. **Zaplanuj pokonanie trzech wylosowanych przeszkód na podstawie szkicu toru.**
3. **Zapisz na kartce swój plan.**
4. **Na wykonanie ćwiczenia masz 90 sekund.**
5. **Już na placu wolno wymienić jedną kartę z numerem na inną.**

Na placu

Po wprowadzeniu konia bez uwiązania i kantara okazuje się, że niektóre przeszkody są nie do pokonania. Wolno wymienić po jednym numerku. Wejść na plac i wykonać ćwiczenie. Nadal jedna z przeszkód jest nie do pokonania bez „kombinowania”.

Dyskusja zogniskowana

- Kreowanie alternatywnych rozwiązań
 - „Plan B” jako remedium na strach przed porażką
 - Akceptacja faktu popełniania błędów jako sposobu na doskonalenie się
 - Umiejętność wyboru alternatywnej drogi do celu
- **Słowami uczestników, jak się przygotować na „każdą” okazję.**
 - **Materiały strona 13**
 - **Podaj po jednym przykładzie przekonań, które w Twoim życiu 1. ważnych osób; 2. rozwinięte; 3. niskie**
 - **Jakie przekonania sprzyjają zmianie strategii, a jakie ograniczają**

Przerwa obiadowa - 45 minut

Zasoby

Ćwiczenie na papierze + omówienie

7. Projekt indywidualny

Cel

- Szukanie „mojego ulubionego” zakresu
- Określenie optymalnego zakresu komunikacji w kontekście pracy

Warunki

- Duży plac
- Dwie piłki
- Dwa konie

Norma czasu 5 minut

Polecenie

To ćwiczenie wykonujecie w parach. Macie 10 minut na sali, aby przygotować się do wykonania ćwiczenia.

Na sali

1. Wyznaczacie sobie cel (lub cele), jaki chcecie zrealizować na placu z końmi w podanych niżej uwarunkowaniach (patrz: NA PLACU)
2. Planujecie sposób realizacji celu
3. Określacie kryteria: po czym poznamy, że cel został zrealizowany

Na placu

Waszym zadaniem jest wejść na plac, na którym znajdują się z konie i z piłki i zrealizować zaplanowany przez siebie cel.

Dyskusja zogniskowana

- Umiejętność rozpoznania, jaki rodzaj komunikacji jest najbardziej korzystny
- Jakie miejsce w hierarchii najbardziej mi odpowiada
- Jakich sposobów komunikacji i układów międzyludzkich wolę unikać

Zakończenie podsumowanie

Podsumowanie

Powrót do celów

Uczestnicy wypowiadają się na temat realizacji zaplanowanych na początku warsztatu celów.

arkusz - refleksje i doświadczenia

Arkusz refleksji i postanowień

- **Z czego jestem dumny?**
- **Co osiągnąłem na warsztacie?**
- **Co najpilniej chcę zmienić?**
- **Po czym poznam, że zrealizowałem swoje postanowienie?**
- **Co jest moim najcenniejszym zasobem?**

Refleksje na forum

Ostatnie pytania

Certyfikaty

Koniec warsztatu

KOŃsultacje zawodowe
dla osób w wieku 16-20 lat

Witamy na warsztatach:



**OPEN
TO WORK**

Przygoda.
Doświadczenie.
Nauka.



Konie uczą ludzi

Przeżyj to sam...

Andrzej Sobczak



Te materiały należą do:

Prowadzenie warsztatów:

Dina Zawadzka, Ewa Hadała-Mikołajczuk

Opracowanie materiałów:

Inga Zawadzka, Dina Zawadzka,
Ewa Hadała-Mikołajczuk

Redakcja merytoryczna i korekta:

Agata Koczowska

Grafika:

czek.it

Realizator projektu:

Stowarzyszenie Serduszko dla Dzieci



www.serduszko.org.pl

Partner projektu:

Spółeczność trenerów Open by Horses



www.openbyhorses.pl

Projekt Open to Work

realizowany jest we współpracy z kadrą warszawskiego projektu Wsparcie w Starcie.



www.centrummlodych.pl

Spis treści:

62	Opowieść na „dzień dobry”
64	Witaj
64	Jak będziemy rozmawiać...
65	Koń jaki jest...
66	Komunikacja bez maski
66	Opowieść bez maski
67	Model komunikacji
68	Koń w komunikacji bez maski
69	Strefa komfortu – strefa wzrostu
70	Koło wpływu – koło troski
71	Przekonania
73	Przekonania wspierające i ograniczające
74	Opowieść o żabich oczach
74	Przekonania
75	Opowieść na „do widzenia”
77	Notatnik

Niech spoczywa w spokoju

To historia o pewnej nauczycielce, w lekcji której miałam zaszczyt uczestniczyć.

Zajęłam wolne miejsce z tyłu klasy i przyglądałam się.

Wszyscy uczniowie zajęci byli jakimś zadaniem, każdy skrobał coś dzielnie na swojej kartce papieru. Jedenastolatka obok mnie zapisywała stronę zdaniem, które zaczynały się od słów

„Nie potrafię”.

„Nie potrafię kopnąć piłki na drugą stronę boiska”.

„Nie potrafię wykonać dzielenia na liczbach, które mają więcej niż trzy cyfry”.

„Nie potrafię przekonać siebie do Zosi”.

Zapełniła już pół strony i nic nie wskazywało na to, że zamierza przestać.

Przeszłam się po klasie, zerkając na kartki innych uczniów. Wszyscy opisywali rzeczy, których nie potrafią zrobić.

„Nie potrafię zjeść tylko jednego ciasteczka”.

„Nie potrafię zrobić dziesięciu pompek”.

Ćwiczenie wzbudziło moją ogromną ciekawość i chciałam zapytać nauczycielkę, o co tu właściwie chodzi. Ale ona także zajęta była pisaniem:

„Nie potrafię przekonać Jędrka, żeby używał słów zamiast pięści”.

„Nie potrafię nauczyć córki, żeby regularnie podlewała kwiaty w swoim pokoju”.

Skoro nie mogłam dowiedzieć się czemu oni wszyscy piszą strona po stronie to, czego robić nie potrafią, zamiast zająć się tym, co potrafią – wróciłam na swoje miejsce i postanowiłam cierpliwie zaczekać. Uczniowie pisali jeszcze przez 10 minut.

– Dokończcie zdanie, które piszecie i nie rozpoczynajcie już następnego – polecenie nauczycielki dało sygnał do zakończenia ćwiczenia.

Teraz uczniowie mieli złożyć kartki na pół, podejść do nauczycielki

Teraz uczniowie mieli złożyć kartki na pół, podejść do nauczycielki i umieścić swoją kartkę w pudełku po butach, stojącym na jej biurku.

Zamierzali pogrzebać „Nie-potrafię”! Wykopanie odpowiedniego dołka zajęło 15 minut, ponieważ każdy chciał mieć w tym swój udział. Kiedy dziura miała już prawie metr głębokości, umieszczono w niej ostrożnie pudełko z „Nie-potrafię” i zasypano ziemią.

Dwadzieścioro jedenastolatków otaczało ciasnym kołem świeży grób. Pod ziemią, głęboko na metr spoczywał kartonik, a w nim wypisane przez każdego z nich strony „Nie-potrafię”.

Nauczycielka zabrała głos:

– Chłopcy i dziewczęta, chwycicie się za ręce i pochylcie głowy. Potem wygłosiła mowę pożegnalną:

– Przyjaciele, zebraliśmy się tu dziś, aby uczcić pamięć „Nie-potrafię”. Podczas swej ziemskiej wędrówki był obecny w życiu każdego z nas – jednym towarzyszył częściej, innym rzadziej. Jego imię, niestety, wymawiano w każdym publicznym miejscu: w szkołach, w urzędach, w firmach, w miastach, a nawet w domach.

Oddajemy „Nie-potrafię” należyte mu miejsce wiecznego spoczynku. Na nagrobku widnieje epitafium.

Przeżyli go jego bracia i siostry: „Potrafię”, „Chcę”, „Zrobię to teraz”. Żadne z nich nie jest tak popularne jak ich osławiony krewny, a i z pewnością brakuje im nadal jego siły i mocy, lecz być może któregoś dnia, z waszą pomocą, odcisną w historii świata jeszcze bardziej wyrazisty ślad, niż on. Odtąd będziemy musieli stawić czoło życiu już bez niego. Niech spoczywa w pokoju. Amen.

Ci uczniowie nie zapomną nigdy tego dnia. Miał on znaczenie symboliczne, był metaforą życia (dla mnie też, przyznam, że dla mnie też).

Ale to nie koniec! Nauczycielka z uczniami wróciła do klasy, gdzie odbyła się najzwyklejsza stypa. Uczcili śmierć „Nie-potrafię” pocieszając się ciasteczkami i sokami owocowymi. Podczas uroczystości nauczycielka wycięła z kartonu nagrobek. Napisała na górze „Nie-potrafię”, a poniżej „Ś.P.”. U dołu umieściła datę.

Papierowy nagrobek wisiał w klasie przez resztę roku. Gdyby któremuś uczniowi zdarzyło się zapomnieć i powiedzieć „Nie potrafię”, nauczycielka wskazywała po prostu na dwie literki „Ś.P.”. Uczeń zaraz przypominał sobie, że „Nie-potrafię” nie żyje i szukał innego wyrażenia.

Jeszcze dziś, po latach, kiedykolwiek słyszę „nie potrafię”, widzę tamten pogrzeb. Ja także pamiętam, że „Nie-potrafię” nie żyje.

Nancy Moorman

Dziękujemy Ci, że z nami jesteś!

Tutaj nikt nikogo nie poucza, tutaj my uczymy się od koni i od siebie nawzajem.

Pamiętaj, że:

- To nie jest nauka jazdy konnej.
- To nie jest też szkolenie o koniach.
- Na tym warsztacie możesz dowiedzieć się czegoś o:
 - sobie
 - swoich sposobach budowania relacji z ludźmi,
 - Twojej realizacji podstawowych wartości. Twoich wartości.
 - tym czy te wartości uzupełniają się, czy kłócą?

Jak będziemy rozmawiać, by czuć się bezpiecznie?

- **Mówimy o zachowaniu** danej osoby, odwołując się do faktów – a nie o wyobrażeniach na jej temat.
- **Mówimy do danej osoby** – nie o niej do innych.
- Skupiamy się na spostrzeżeniach, czyli na tym, co widzimy – nie zaś na interpretacji i wyciąganiu wniosków
- **Opisujemy zachowania** – nie oceniamy w kategorii dobra lub zła.
- Zachowania opisujemy w kategoriach **mniej** lub **bardziej** – a nie dobrze lub źle.
- **Dzielimy się pomysłami** i informacjami z drugą osobą – nie dajemy rad.
- Skupiamy się na **korzyści**, jaką informacja zwrotna może dać odbiorcy. Traktujemy ją jak **prezent**, który dajemy drugiej osobie.
- **Ograniczamy się do takiej ilości informacji**, jaką odbiorca może przyjąć i spożytkować – nie uszczęśliwiamy na siłę.
- **Jesteśmy uważni** na miejsce i czas, tak by dzielić się informacjami zwrotnymi w odpowiednim momencie.
- Jesteśmy **TU i TERAZ**, koncentrujemy się na tym co TU robimy TERAZ na warsztatach – świat zewnętrzny chwilowo nie istnieje, nie ma telefonów, ani innych pilnych spraw.

Najważniejsze pytanie, które będzie Ci towarzyszyć na tych warsztatach:

- **Co JA wnoszę TU i TERAZ w tę relację?**
Zapraszamy Cię w podróż do Twojego wnętrza!

*Dina Zawadzka
Ewa Hadata-Mikołajczuk*

Konie, będące Waszymi trenerami na warsztatach, są przyzwyczajone do ludzi. Nie były wcześniej źle traktowane, są zatem otwarte i ufne.

Konie te żyją jednak w swoim świecie, w swojej grupie, której zachowania stadne są przez nas nie tylko akceptowane, ale wręcz pielęgnowane

W obecności koni należy zawsze liczyć się z ich naturalnymi reakcjami, w szczególności obronnymi.



Konie są z natury ciekawskie, ale też płochliwe. Konie do tego szkolenia zostały dobrane na podstawie wieloletniego doświadczenia obcowania z nimi i obustronnego zaufania.

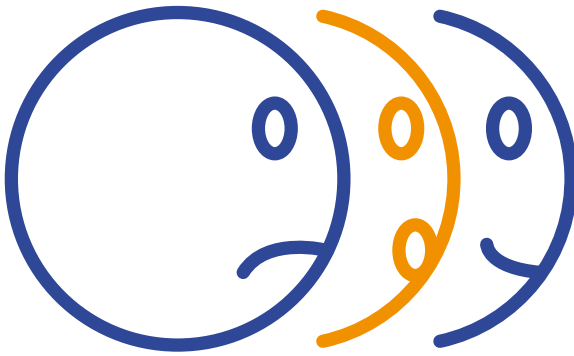
Zakładamy, że jesteś świadom potencjalnego ryzyka, jakie wiąże się z uczestnictwem w tych warsztatach i ponosisz za siebie odpowiedzialność.

I jeszcze jeden bardzo ważny ze względów bezpieczeństwa aspekt tych warsztatów. W trakcie całego szkolenia „nagradzanie” koni smakołykami (marchewką, trawą) jest zdecydowanie niewskazane. Dlatego bardzo prosimy, aby do końca warsztatów **bezwzględnie się przed tym powstrzymać.**

Kim boję się być?

Potrzeba akceptacji, strach przed oceną, zwracanie uwagi na opinie innych

Kim jestem?



Za kogo chcę się podawać?

Odgrywane role, triki, aktorstwo, zachowania przystosowawcze



Ja jestem koniem!

Konia nie oszukasz. Koń widzi jaki jesteś naprawdę.

Opowieść bez maski

Pan Bufoński był człowiekiem dumnym i zadowolonym z siebie. Wszyscy podwładni słuchali go bez szemrania. Pewnego dnia wracał swoim nowiutkim samochodem z udanego spotkania z pracownikami swej nowej fabryki. Droga wiła się wśród lasów i pól, słońeczko miło przygrzewało. Pokonał brawurowo zakręt i nagle ostro zahamował, bo na drodze stały dwie krowy. Przeklął cicho pod nosem. Chwilę odczekał i zatrąbił. Krowy na to nic. Dalej stały na drodze podskubując trawę na poboczach. Głuche, czy co? Wysiadł i gromkim głosem począł je ganić, nakazując odejście z drogi. W ciągu całego dorosłego życia pan Bufoński przyzwyczyił się do tego, że jak coś powiedział, otoczenie reagowało natychmiastowym wykonaniem polecenia. Więcej, niektórzy zdawali się odgadywać jego myśli i z wyprzedzeniem realizować jego życzenia. Dziwne, czyżby krowy nie wiedziały, z kim mają do czynienia?

Ewa Hadata-Mikołajczuk

Komunikacja międzyludzka odbywa się przez warstwę zewnętrzną - warstwę zachowań.



Człowiek tworzy wokół siebie (wokół „JA”) dwie warstwy:

- **Wewnętrzna** warstwa składa się z uczuć.
- **Zewnętrzna** warstwa składa się ze sposobów zachowania, „narzędzi”, których człowiek używa w kontakcie z innymi ludźmi.

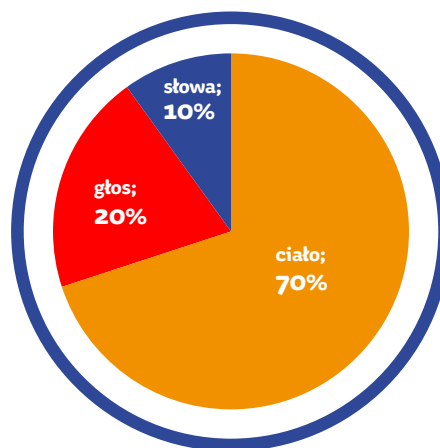
Na konia nie działa zewnętrzna warstwa komunikacyjna. Koń przedziera się również przez wewnętrzną warstwę i komunikuje się bezpośrednio z Twoim „JA”.

Kontakt z koniem pozwala na dotarcie do głębszych warstw naszej osobowości, dzięki czemu doświadczamy komunikacji bez maski.

Skuteczna komunikacja przypomina taniec. Gdy człowiek słyszy żałobne treści z melodią oberka, zatańczone nie do rytmu, myśli po prostu – Nie kupuję tego. Coś tu nie gra. To, co widzę, jest niespójne. Ktoś tu kłamie...

Choć w różnych badaniach skuteczności komunikacji liczby trochę się różnią, wszyscy badacze są zgodni, że około 70% komunikatu odbieramy z mowy ciała, ponad 20% z tonu głosu, a mniej niż 10% z samego znaczenia słów.

Jeżeli chcesz, by Twoja komunikacja była skuteczna i wiarygodna (czyli by ludzie „kupowali” to, co im mówisz), musisz być spójny na poziomie komunikacji werbalnej i niewerbalnej. Choć czasem nie potrafimy wytłumaczyć dlaczego, to jednak doskonale wyczuwamy fałsz w wypowiedziach rozmówcy. To właśnie **komunikaty niewerbalne** – wysyłane przez mówiącego i odbierane przez słuchacza na poziomie **podświadomym** - zaprzeczają temu co mówią słowa.



Konie są doskonałym lustrem spójności komunikacji człowieka. Nie kupują naszych masek, logicznej treści wypowiedzianych przez człowieka słów. One słyszą niuanse w tonie głosu i czytają co mówi ludzkie ciało – napięcie mięśni, spojrzenie, szybkość i głębokość oddechu...

Tylko jeżeli na poziomie intencji, słów i czynów komunikacja będzie spójna, koń dobrowolnie wykona prośbę czy polecenie człowieka. Zapraszam Cię, byś przejrzał się w tym lustrze.

Sprawdź, jak spójna jest Twoja komunikacja.

Według dr Hans Christan Altman



Strefa komfortu to taki obszar życia, którym czujesz się dobrze, bezpiecznie, gdzie wszystko jest znane.

Wszystkie nowe doświadczenia należą do **strefy wzrostu**, rozciągającej się poza strefą komfortu. Chcąc nauczyć się czegoś nowego, należy podjąć **wysiłek wyjścia poza strefę komfortu**.

Poza strefę komfortu może nas wypchnąć: ciekawość, lęk, ambicja, nuda, chęć rywalizacji, niekiedy presja środowiska lub chęć dokonania zmian.

Jeśli pozostajesz wciąż w strefie komfortu, to ona się **kurczy!**
Jeśli wychodzisz poza strefę komfortu, to ona się **rozszerza!**

Rozwój zaczyna się poza strefą komfortu.



Koło wpływu - obszar, na który w 100 % mamy wpływ, gdzie warto inwestować swój czas i energię

Koło troski - obszar, na który wpływu nie mamy, bądź wpływ mamy niewielki, ale poświęcamy mu czas i energię.

Nasze przekonania to **uogólnienia**, które tworzymy na temat **siebie samych, innych ludzi oraz otaczającego nas świata**. Są to nasze **prywatne definicje**, które formułujemy, żeby lepiej rozumieć, jak postępować w różnych sytuacjach życiowych i wobec innych ludzi. Dają nam **poczucie stabilności, bezpieczeństwa i kontynuacji**.



Najczęściej przekonania przybierają formę pojedynczych zdań takich jak np.:

Nigdy nie nauczę się matematyki.

zawsze w szkole dostawałem dwójkę, poza tym tak powiedział mój tata

Inżynier to osoba, która umie naprawić komputer.

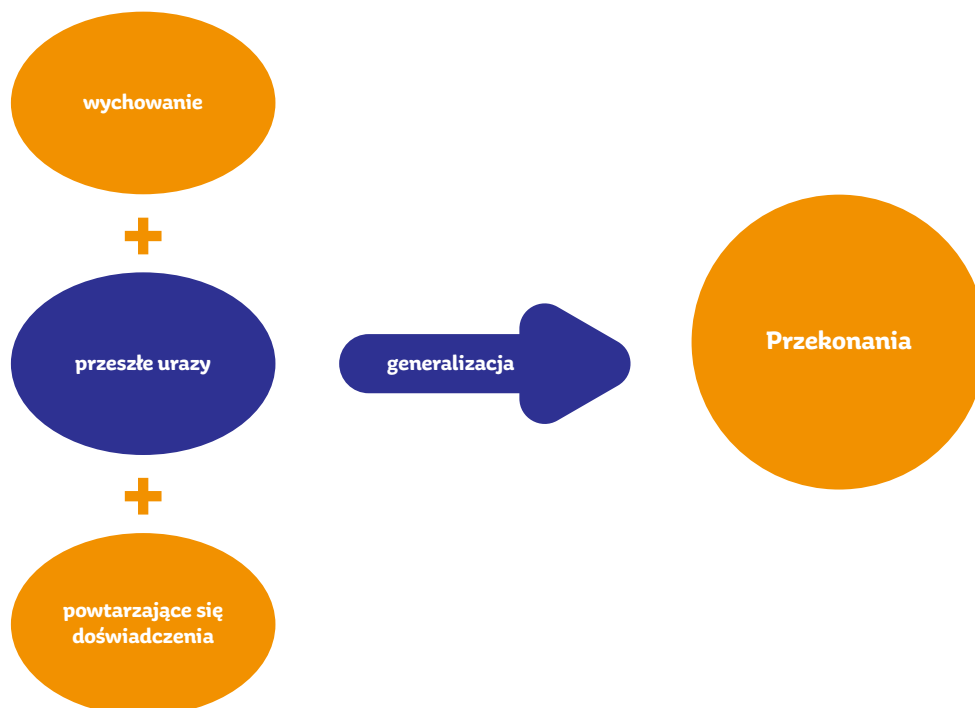
w końcu to osoba o umiejętnościach technicznych, oni wszyscy uczą się tego w szkole

Psów się nie je.

nikt w Polsce nie je psów, moi rodzice i znajomi uważają, że to obrzydliwe, psy to przyjaciele

Zwykle myślimy o przekonaniach jak o obiektywnej prawdzie, wydaje nam się, że tak po prostu jest. Wynika to z tego, że jesteśmy głęboko przeświadczeni o ich słuszności. Co więcej, jeśli zdarzą nam się sytuacje nie pasujące do naszych przekonań, większość z nas automatycznie odrzuci to, co się wydarzyło. Np. uważasz, że nie umiesz matematyki. Jeśli na jakiejś klasówce dostaniesz z niej piątkę, raczej pomyślisz *Miałem farta niż A jednak umiem!*

Często zapominamy o tym, że **przekonania to po prostu nasze sądy**, które wynikają np. z naszego wychowania, powtarzających się doświadczeń, naszych wierzeń czy kultury, w której się urodziliśmy. Przekonania są **mniej lub bardziej nieświadome**. To powoduje, że czasem trudno jest nam je rozpoznać lub nazwać.



Przekonania mogą być bardzo przydatne. Np. jeśli pozwalają nam w codziennych sytuacjach szybciej podejmować trafne decyzje. Mogą też być dla nas zgubne, zwłaszcza jeśli trafimy na **sytuację nietypową** lub jeśli **nasze przekonanie ogranicza nas w rozwoju**.

Zdanie sobie sprawy ze swojego systemu przekonań jest kluczowym elementem świadomego rozwoju.

Przekonania wspierające i ograniczające

Wśród naszych przekonań znajdziemy takie, które nas wspierają i są użyteczne, np. Poradzę sobie w każdej sytuacji i takie, które nas ograniczają, np. *W towarzystwie zawsze mówię głupie rzeczy.*

Chcąc rozpoznać, czy dane przekonanie jest dla nas wspierające czy ograniczające, musimy zadać sobie następujące pytania:

**Czy to, co myślę, jest dla mnie dobre/pożyteczne/służy mi?
Czy to co myślę, ogranicza mnie/sprawia, że źle się czuję?**

Ograniczające przekonania koncentrują się wokół zdań typu: „Nie mogę”, „muszę”, „powinienem”, „czuję się w obowiązku”. Bardzo często wywołują w nas również trudne emocje takie jak bezsilność, beznadzieja, brak poczucia własnej wartości.



Jeśli wytropisz u siebie ograniczające przekonanie, powstrzymaj się od przyjmowania go na wiarę i bezwarunkowo. W ramach eksperymentu przyjmuj, że jest to opis jakiegoś faktu, prawdziwego tylko w obecnej chwili.

Jeśli nie potrafisz żonglować, przekonanie „nie potrafię żonglować” odnosi się do tego, co dziś umiesz, a czego nie. **Nie znaczy to jednak, że nie możesz się tego nauczyć.** Być może za tydzień, po kilku intensywnych treningach, będziesz już świetnym żonglerem i Twoje poprzednie przekonanie przestanie być prawdziwe.





Przekonania to modele

Najlepszym sposobem rozpoznania naszych możliwości jest przyjęcie, że „**możemy to robić**”. Działaj tak, „jak gdybyś” mógł.

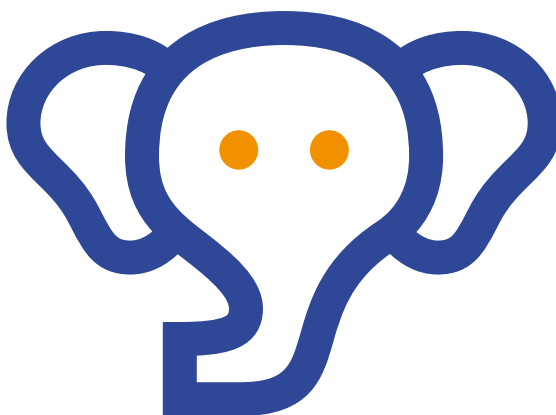
Nie rodzimy się z przekonaniem tak, jak rodzimy się z kolorem oczu. Podlegają one zmianie i rozwojowi.

To, w co wierzymy, może być sprawą wyboru. Możesz **porzucić poglądy, które Cię ograniczają**, a zbudować takie, które sprawią, że Twoje życie stanie się radośniejsze i bogatsze w sukcesy.

Istotną **cechą bycia człowiekiem sukcesu jest posiadanie przekonań, które pozwalają ten sukces** osiągnąć. Umacniające przekonania nie gwarantują Ci sukcesu za każdym razem. Sprawiają jednak, że będziesz w lepszym nastroju i będziesz mieć większą motywację do działania. A to zwiększa Twoje szanse na **osiągnięcie sukcesów**.

Przekonania są pewnymi modelami myślowymi. Dlatego warto podchodzić do nich jako do **użytecznych** bądź **nieużytecznych** zamiast jako do prawdziwych lub fałszywych, trafnych czy nietrafnych. W związku z tym bardziej niż na ich zmianie powinniśmy skupić się na **stworzeniu innych modeli-przekonań**, by mieć w życiu w różnych sytuacjach więcej możliwości wyboru.





Słonie

Kiedy byłam mała, uwielbiałam cyrk, a najbardziej w cyrku podobały mi się zwierzęta. Moją uwagę przyciągał zwłaszcza słoń. Podczas przedstawienia to ogromne zwierzę paradowało, prezentując swój niesamowity ciężar, rozmiar i siłę... Ale po przedstawieniu i krótko przed wejściem na scenę słoń zawsze siedział uwiązany jedną nogą do kołka wbitego w ziemię.

Jednakże kołek był tylko małym kawałkiem drewna, który tkwił w ziemi zaledwie kilka centymetrów. I chociaż łańcuch był mocny i gruby, było oczywiste, że zwierzę, które jest zdolne wyrwać drzewo z korzeniami, może z łatwością uwolnić się z kołka i uciec.

To oczywista tajemnica. Co go trzyma w takim razie? Czemu nie ucieka? Kiedy miałam pięć czy sześć lat, wierzyłam jeszcze w mądrość dorosłych. Zapytałam więc ich o tajemnicę słonia. Któryś z nich odpowiedział mi, że słoń nie ucieka, bo jest tresowany. Wtedy zadałam oczywiste pytanie: „skoro jest tresowany, to po co go przywiązują?”

Nie pamiętam, abym otrzymała jakąś logiczną odpowiedź. Z czasem zapomniałam o tajemnicy słonia i jego kołka, a wspomnienie o tym powraca jedynie wtedy, kiedy spotykam innych, którzy też kiedyś zadali sobie podobne pytanie.

Wiele lat temu odkryłam (na moje szczęście!), że był ktoś wystarczająco mądry, by znaleźć odpowiedź.

Słoń nie uciekał z cyrku, gdyż od najmłodszych lat był przywiązany do różnych kołków.

Ujrzałam w wyobraźni dopiero co narodzonego i bezbronnego słonia, przywiązanego do kołka. Jestem przekonana, że słonik ciągnął, pchał i pocił się, próbując się uwolnić. I mimo, że użył wszystkich swoich sił, nie udało mu się, ponieważ wtedy kołek był dla niego za solidny.

Wyobraziłam sobie, jak zasypiał ze zmęczenia i że następnego dnia próbował znowu, i kolejnego dnia też. Aż nadszedł dzień, który odbił się strasznie na historii słonia, dzień, w którym zwierzę zaakceptowało swoją niemoc.

Ten potężny i silny słoń, którego widzimy w cyrku, nie ucieka, ponieważ biedaczysko nie wierzy, że może.

Ma w sobie utrwalone wspomnienie niemocy, którą przeżył krótko po przyjsciu na świat.

I najgorsze jest to, że nigdy więcej nie zakwestionował poważnie tego wspomnienia.

Ma w sobie utrwalone wspomnienie niemocy, którą przeżył krótko po przyjsciu na świat.

I najgorsze jest to, że nigdy więcej nie zakwestionował poważnie tego wspomnienia.

Nigdy, nigdy więcej nie starał się ponownie wypróbować swoich sił...

Wszyscy przypominamy trochę słonia z cyrku – idziemy przez życie przywiązani do różnych kołków, które odbierają nam wolność. Setki kołków!

Żyjemy w przekonaniu, że „nie możemy” wykonać wielu rzeczy, jedynie dlatego, że pewnego razu, dawno temu, kiedy byliśmy mali, podjęliśmy próbę, która skończyła się niepowodzeniem.

Wówczas zrobiliśmy to samo, co słoń i zarejestrowaliśmy w naszej pamięci następującą wiadomość:

Nie mogę...nie mogę i nigdy nie będę mógł.

Czasem, gdy słyszymy kajdany i dźwięczymy łańcuchami, spoglądamy z ukosa na kołek i myślimy:

Nie mogę...nie mogę i nigdy nie będę mógł.

Żyjemy uwarunkowani wspomnieniami jakiegoś siebie, który nie mógł i który już nie istnieje. Jedynym sposobem na to, aby dowiedzieć się czy możesz to osiągnąć, jest spróbowanie od nowa, w co musisz włożyć całe Twoje serce.

Powodzenia, Przyjacielu

Inga Zawadzka



Kwestionariusz Przekonań

Poniżej znajdziesz 50 zdań wyrażających różne przekonania. Jeśli zgadzasz się z danym stwierdzeniem – zaznacz TAK, jeśli się nie zgadzasz – zaznacz NIE, jeśli masz inną odpowiedź – zapisz ją.

1. Lubię siebie.

 tak nie

2. Gdy sobie coś postanowię, zwykle to osiągam.

 tak nie

3. Są osoby, które naprawdę mnie lubią.

 tak nie

4. Ważne jest dla mnie, żeby w pracy od początku dużo zarabiać.

 tak nie

5. Boję się rozmów o pracę.

 tak nie

6. Czasami myślę, że niewiele mi się w życiu udało.

 tak nie

7. Zwykle nie wiem co robić, gdy znajdę się w trudnej sytuacji.

tak

nie

inny

8. Nie lubię prosić ludzi o pomoc.

tak

nie

inny

9. Chciał(a)bym od razu pracować na ważnym stanowisku.

tak

nie

inny

10. Nie wiem, jak się zachować na rozmowie o pracę.

tak

nie

inny

11. Czasami myślę, że jestem do niczego.

tak

nie

inny

12. Gdy coś obiecuję, dotrzymuję słowa.

tak

nie

inny

13. Znam wiele życzliwych mi osób.

tak

nie

inny

14. W mojej rodzinie wszyscy zawsze ciężko pracowali.

tak

nie

inny

15. Rozmowy o pracę są dla mnie stresujące.

tak

nie

inny

16. Są rzeczy, które robię dobrze.

tak

nie

inny

17. Ludzie często pytają mnie o radę.

tak

nie

inny

18. Zazwyczaj sam(a) rozwiązuję swoje problemy.

tak

nie

inny

19. Nie podejmę pracy, która jest poniżej moich kwalifikacji.

tak

nie

inny

20. Boję się, że pracodawca mnie oszuka.

tak

nie

inny

21. Mam wiele pozytywnych cech.

tak

nie

inny

22. Często się spóźniam na umówione spotkania.

tak

nie

inny

23. Znam osoby, na których zawsze mogę polegać.

tak

nie

inny

24. Zdarzyło mi się odrzucić pracę, którą mi zaoferowano.

tak

nie

inny

25. Dla osób z moim wykształceniem nie ma teraz ciekawej pracy.

tak

nie

inny

26. Szanuję siebie.

tak

nie

inny

27. Trzymam się swoich postanowień.

tak

nie

inny

28. Proszenie o radę to oznaka słabości.

tak

nie

inny

29. Śledzę oferty pracy.

tak

nie

inny

30. Moje wykształcenie jest niewiele warte.

tak

nie

inny

31. Czasami uważam, że nie wiedzie mi się w życiu.

tak

nie

inny

32. Mam jasno sprecyzowane cele w życiu.

tak

nie

inny

33. Są osoby, które zawsze mnie wspierają, cokolwiek zrobię.

tak

nie

inny

34. Większość ofert pracy, które znam, mi nie odpowiada.

tak

nie

inny

35. Czuję się dobrze przygotowany do pracy.

tak

nie

inny

36. Często jestem zadowolony(a)y.

tak

nie

inny

37. Trudne sytuacje mnie mobilizują.

tak

nie

inny

38. Gdy potrzebuję pomocy, proszę o nią.

tak

nie

inny

39. Podejmę się niemal każdej pracy, byle zdobyć doświadczenie.

tak

nie

inny

40. Moje wykształcenie jest wystarczające, aby znaleźć dobrą pracę.

tak

nie

inny

41. Czasami czuję się bezużyteczny(a)y.

tak

nie

inny

42. W trudnej sytuacji zwykle panikuję.

tak

nie

inny

43. Znam osoby, z którymi mogę porozmawiać o wszystkim.

tak

nie

inny

44. Uważam, że posiadanie dobrej pracy zależy od układów i znajomości.

tak

nie

inny

45. Chętnie wykonuję czyjeś polecenia.

tak

nie

inny

46. Często jestem z siebie dumn(a)y.

tak

nie

inny

47. Nie potrafię się zorganizować.

tak

nie

inny

48. Znam osoby, które mogą mi pożyczyć pieniądze, gdy tego potrzebuję.

tak

nie

inny

49. Uważam, że sukces w pracy zależy od zaangażowania i wytrwałości.

tak

nie

inny

50. Zwykle dobrze się dogaduję z nowo poznanymi osobami.

tak

nie

inny

Kwestionariusz Przekonań Ograniczających KLUCZ ODPOWIEDZI

Część 1. Samoocena – odpowiedzi TAK wskazują na wysoką samoocenę, chyba że skala jest odwrócona (-)

- | | | | |
|-----|--|-----|-----|
| 1. | Lubię siebie. | TAK | NIE |
| 6. | Czasami myślę, że niewiele mi się w życiu udało. (-) | TAK | NIE |
| 11. | Czasami myślę, że jestem do niczego. (-) | TAK | NIE |
| 16. | Są rzeczy, które robię dobrze. | TAK | NIE |
| 21. | Mam wiele pozytywnych cech. | TAK | NIE |
| 26. | Szanuję siebie. | TAK | NIE |
| 31. | Czasami uważam, że nie wiedzie mi się w życiu. (-) | TAK | NIE |
| 36. | Często jestem zadowolon(a)y. | TAK | NIE |
| 41. | Czasami czuję się bezużyteczn(a)y. (-) | TAK | NIE |
| 46. | Często jestem z siebie dumn(a)y. | TAK | NIE |

Część 2. Poczucie własnej skuteczności – odpowiedzi TAK wskazują na pozytywne poczucie własnej skuteczności (jestem skuteczna/skuteczny), chyba że skala jest odwrócona (-)

- | | | | |
|-----|--|-----|-----|
| 2. | Gdy sobie coś postanowię, zwykle to osiągam. | TAK | NIE |
| 7. | Zwykle nie wiem co robić, gdy znajdę się w trudnej sytuacji. (-) | TAK | NIE |
| 12. | Gdy coś obiecuję, dotrzymuję słowa. | TAK | NIE |
| 17. | Ludzie często pytają mnie o radę. | TAK | NIE |
| 22. | Często się spóźniam na umówione spotkania.(-) | TAK | NIE |
| 27. | Trzymam się swoich postanowień. | TAK | NIE |
| 32. | Mam jasno sprecyzowane cele w życiu. | TAK | NIE |
| 37. | Trudne sytuacje mnie mobilizują. | TAK | NIE |
| 42. | W trudnej sytuacji zwykle panikuję. (-) | TAK | NIE |
| 47. | Nie potrafię się zorganizować.(-) | TAK | NIE |

Część 3. Wsparcie społeczne – odpowiedzi TAK wskazują na umiejętność korzystania ze wsparcia społecznego/dostępność wsparcia społecznego, chyba że skala jest odwrócona (-)

- | | | | |
|-----|--|-----|-----|
| 3. | Są osoby, które naprawdę mnie lubią. | TAK | NIE |
| 8. | Nie lubię prosić ludzi o pomoc.(-) | TAK | NIE |
| 13. | Znam wiele życzliwych mi osób. | TAK | NIE |
| 18. | Zazwyczaj sam(a) rozwiązuję swoje problemy.(-) | TAK | NIE |
| 23. | Znam osoby, na których zawsze mogę polegać. | TAK | NIE |
| 28. | Prośenie o radę to oznaka słabości.(-) | TAK | NIE |
| 33. | Są osoby, które zawsze mnie wspierają, cokolwiek zrobię. | TAK | NIE |
| 38. | Gdy potrzebuję pomocy, proszę o nią. | TAK | NIE |
| 43. | Znam osoby, z którymi mogę porozmawiać o wszystkim. | TAK | NIE |
| 48. | Znam osoby, które mogą mi pożyczyć pieniądze, gdy tego potrzebuję. | TAK | NIE |

Część 4. Realistyczne vs. nierealistyczne oczekiwania – odpowiedzi TAK wskazują na oczekiwania realistyczne, chyba że skala jest odwrócona (-)

- | | | |
|-----|--|-----|
| 4. | Ważne jest dla mnie, żeby w pracy od początku dużo zarabiać. (-) | |
| | TAK | NIE |
| 9. | Chciał(a)bym od razu pracować na ważnym stanowisku. (-) | |
| | TAK | NIE |
| 14. | W mojej rodzinie wszyscy zawsze ciężko pracowali. (-) | |
| | TAK | NIE |
| 19. | Nie podejmę pracy, która jest poniżej moich kwalifikacji. (-) | |
| | TAK | NIE |
| 24. | Zdarzyło mi się odrzucić pracę, którą mi zaoferowano. | |
| | TAK | NIE |
| 29. | Śledzę oferty pracy. | |
| | TAK | NIE |
| 34. | Większość ofert pracy, które znam, mi nie odpowiada. (-) | |
| | TAK | NIE |
| 39. | Podejmę się niemal każdej pracy, byle zdobyć doświadczenie. | |
| | TAK | NIE |
| 44. | Uważam, że posiadanie dobrej pracy zależy od układów i znajomości. (-) | |
| | TAK | NIE |
| 49. | Uważam, że sukces w pracy zależy od zaangażowania i wytrwałości. | |
| | TAK | NIE |

Cześć 5. Poczucie kompetencji – odpowiedzi TAK wskazują na pozytywne poczucie kompetencji (jestem wystarczająco kompetentna/kompetentny), chyba że skala jest odwrócona (-)

- | | | | |
|-----|---|--|-----|
| 5. | Boję się rozmów o pracę. (-) | | |
| | TAK | | NIE |
| 10. | Nie wiem jak się zachować na rozmowie o pracę. (-) | | |
| | TAK | | NIE |
| 15. | Rozmowy o pracę są dla mnie niezwykle stresujące. (-) | | |
| | TAK | | NIE |
| 20. | Boję się, że pracodawca mnie oszuka. (-) | | |
| | TAK | | NIE |
| 25. | Dla osób z moim wykształceniem nie ma teraz ciekawej pracy. (-) | | |
| | TAK | | NIE |
| 30. | Moje wykształcenie jest niewiele warte. (-) | | |
| | TAK | | NIE |
| 35. | Czuję się dobrze przygotowany do pracy. | | |
| | TAK | | NIE |
| 40. | Moje wykształcenie jest wystarczające, aby znaleźć dobrą pracę. | | |
| | TAK | | NIE |
| 45. | Chętnie wykonuję czyjeś polecenia. | | |
| | TAK | | NIE |
| 50. | Zwykle dobrze się dogaduję z nowo poznanymi osobami. | | |
| | TAK | | NIE |

Informacje dodatkowe

By obliczyć wynik, za każdą odpowiedź TAK przyznaj 1 pkt, za każdą odpowiedź NIE – przyznaj 0. Punkty należy podsumować osobno dla każdej z części kwestionariusza. Pytania wymagające odwrócenia punktacji to: 6, 11, 31, 41 (Część 1 - Samoocena); 7, 22, 42, 47 (Część 2 - Poczucie własnej skuteczności); 8, 13, 28 (Część 3 – Wsparcie społeczne); 4, 9, 14, 19, 34, 44 (Część 4 – Realistyczne vs. nierealistyczne oczekiwania); 5, 10, 15, 20, 25, 30 (Część 5 – Poczucie kompetencji). Na końcu pytań, w których należy zastosować punktację odwróconą zaznaczono znak „(-)”.

Część 1 – Samoocena

Część 2 – Poczucie własnej skuteczności

Część 3 – Wsparcie społeczne

Część 4 – Realistyczne vs. nierealistyczne oczekiwania

Część 5 – Poczucie kompetencji



Imię i nazwisko:

Pasek postępu:



Cel NAJWAŻNIEJSZY DLA MNIE

na dzień									podpis uczestnika

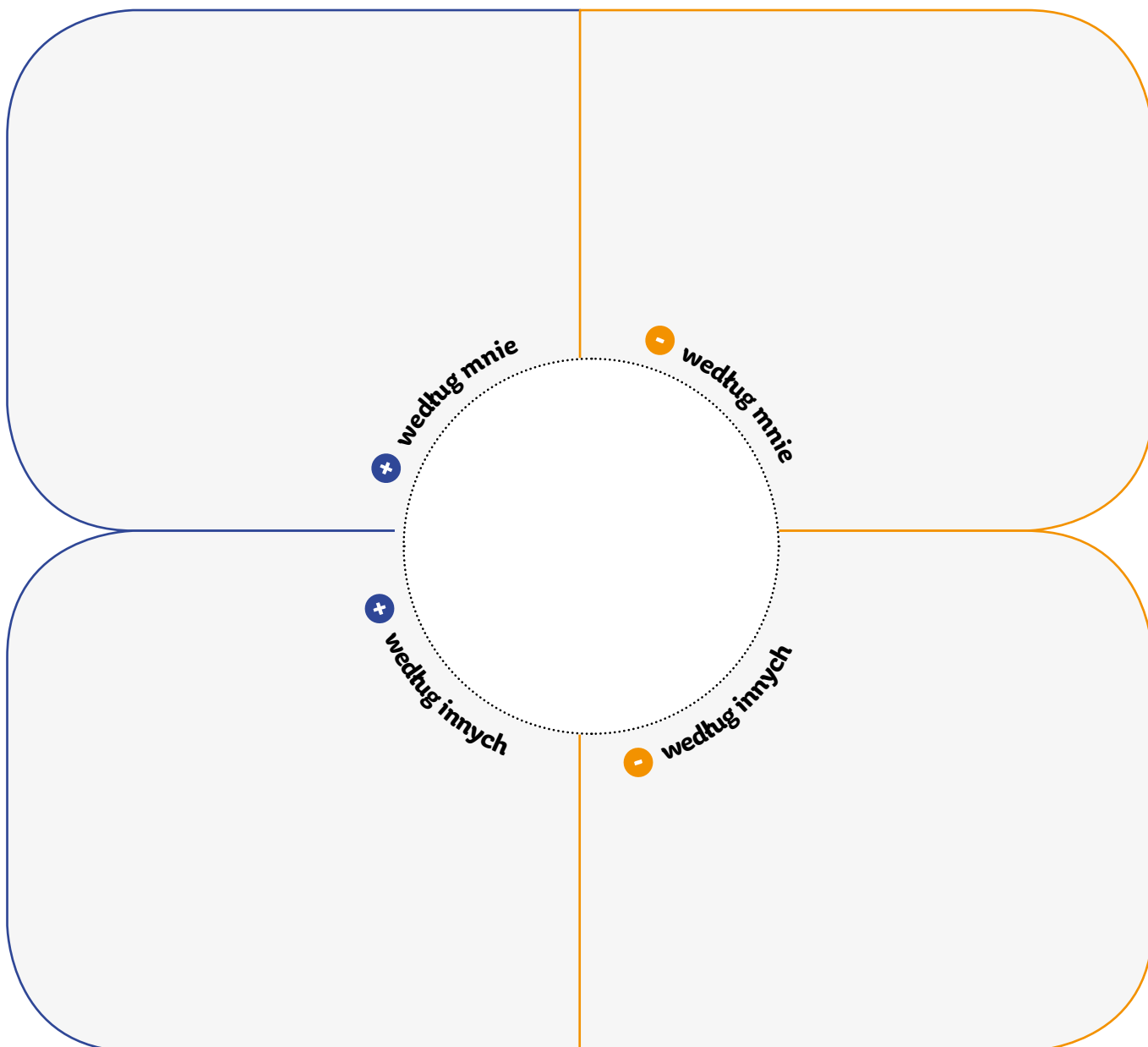


Moje ZASOBY



O MNIE

Pasek postępu:



Doceniam się za:

Chcę pracować nad:



Pasek postępu:



Mój cel na przyszłość

Dlaczego jest on dla mnie ważny?

Co mogę zrobić by osiągnąć ten cel?

Co może przeszkodzić w osiągnięciu tego celu?

Jak sobie poradzę z przeszkodami?

Mój PLAN B - jeśli nie uda mi się osiągnąć mojego celu



Pasek postępu:



Mój cel na ten rok

Dlaczego jest on dla mnie ważny?

Co mogę zrobić by osiągnąć mój cel?

Co może przeszkodzić w osiągnięciu tego celu?

Jak sobie poradzę z przeszkodami?

Mój PLAN B - jeśli nie uda mi się osiągnąć mojego celu



Pasek postępu:



Mój cel na najbliższe 30 dni

Dlaczego jest on dla mnie ważny?

Co mogę zrobić by osiągnąć mój cel?

Co może przeszkodzić w osiągnięciu tego celu?

Jak sobie poradzę z przeszkodami?

Mój PLAN B - jeśli nie uda mi się osiągnąć mojego celu

Pasek postępu:



	Czego chcę?	Co decyduje się zrobić?	Kiedy to zrobię?
1-5 lat CEL DALSZY			
12 miesięcy CEL BLIŻSZY			
30 dni CEL NAJBLIŻSZY			

Pasek postępu:



Inspiracje DLA MNIE

Mój plan rozwoju zawodowego

przykład wypełnienia przed ostatecznym omówieniem z diagnostą



OPEN
TO WORK

Przygoda.
Doświadczenie.
Nauka.

Imię i nazwisko:

Pasek postępu:



Cel NAJWAŻNIEJSZY DLA MNIE

osiągnąć satysfakcję ze swoich działań oraz usamodzielnić się

2 5 0 4 2 0 1 8

na dzień

podpis uczestnika



Moje ZASOBY

wsparcie bliskich mi osób
pewne oszczędności
chęć oraz możliwość robienia kursów zawodowych
możliwość dorabiania przez młodych ludzi
możliwość dokształcania się np. przez Internet
znam sporo ludzi, którzy mogą mi pomóc



Pasek postępu:



wrozumiałość, chęć pomocy, ciekawość świata, odpowiedzialność za siebie i za innych, przyjacielskość

ciągłe niezdecydowanie, niepewność, zbytnia wrażliwość i emocjonalność, wybuchowość, łatwość dekoncentracji, słaba pamięć, uparta

+ według mnie

- według mnie

PRZYJACIÓŁKA:
dąży wytrwale do celu, wspiera w trudnych chwilach, nie dąży za modą, stara się nie oceniać, dobry gust muzyczny, czytana, wierna, inteligentna, pomaga, ma dobre serce, ma kilka talentów, jest sobą

Przyjaciółka:
bierze wszystko do siebie, czasem nieogarnięta, nerwowa, zapominalska

+ według innych

- według innych

Doceniam się za:

potrafię kontrolować emocje,
jestem odpowiedzialna

Chcę pracować nad:

moim opanowaniem oraz zdecydowaniem,
konkretnością



Pasek postępu:



Mój cel na przyszłość

zdożyć wyższe wykształcenie

Dlaczego jest on dla mnie ważny?

pomoże mi to w dalszym życiu

Co mogę zrobić by osiągnąć ten cel?

uczyć się pilnie, oszczędzać pieniądze

Co może przeszkodzić w osiągnięciu tego celu?

utrudnienia w domu, to że się poddam,
pójdę na łatwiznę lub wycofam tchórzli-
wie z planów

Jak sobie poradzę z przeszkodami?

będę wytrwała

Mój PLAN B - jeśli nie uda mi się osiągnąć mojego celu

nie mam na chwilę obecną – jak zajdzie taka potrzeba to coś wymyślę



Pasek postępu:



Mój cel na ten rok

zdożyć stypendium za wyniki w nauce;
zebrać większą sumę pieniędzy

Dlaczego jest on dla mnie ważny?

zaoszczędzona kwota daje mi pewne
pole manewru w wielu kwestiach,
dla osobistej satysfakcji

Co mogę zrobić by osiągnąć mój cel?

oszczędzać, zachowywać się przedsiębiorczo – szukać tanich ofert potrzebnych rzeczy,
sprzedawać;
uczyć się

Co może przeszkodzić w osiągnięciu tego celu?

nagły większy wydatek;
dekoncentracja, spadek ocen

Jak sobie poradzę z przeszkodami?

będę się pilnować, ułożę sobie plan
postępowania

Mój PLAN B - jeśli nie uda mi się osiągnąć mojego celu

będę się starać i nie poddawać się



Pasek postępu:



Mój cel na najbliższe 30 dni

poprawić wyniki w nauce

Dlaczego jest on dla mnie ważny?

wiele jest od tego zależne – średnie roczne, warunki domowe

Co mogę zrobić by osiągnąć mój cel?

bardziej skupiać się na nauce, szukać różnych tłumaczeń niezrozumiałych zagadnień, rozwiązywać wiele zadań utrwalających

Co może przeszkodzić w osiągnięciu tego celu?

rozkojarzenie, spadek koncentracji i samopoczucia, natłok emocjonalny

Jak sobie poradzę z przeszkodami?

będę szukać pomocy z zewnątrz i postaram się nie skupiać na negatywach

Mój PLAN B - jeśli nie uda mi się osiągnąć mojego celu

pracować więcej nad sobą, wykonywać pracę i dodatkowe zaliczenia, próbować swoich sił w konkursach

Pasek postępu:



	Czego chcę?	Co decyduje się zrobić?	Kiedy to zrobię?
1-5 lat CEL DALSZY	zdożyć wyższe wykształcenie	uczyć się pilnie	TERAZ
	zrobić kilka kursów zawodowych	zgłaszać się na takie kursy	gdy tylko będę miała taką możliwość
	wyprowadzić się	oszczędzać pieniądze	TERAZ
12 miesięcy CEL BLIŻSZY	zdożyć stypendium	uczyć się pilnie	TERAZ
	uzbierać większą sumę	oszczędzać	gdy tylko będę miała taką możliwość
30 dni CEL NAJBLIŻSZY	poprawić wyniki w nauce	szukać pomocy, ćwiczyć, poświęcać więcej czasu nauce	TERAZ

Pasek postępu:



Inspiracje DLA MNIE

Obszary zawodowe do rozważenia:

Konsulting, grafika komputerowa, key account manager, bankowość – w bezpośrednim kontakcie z klientem, sprzedaż (ale nie akwizycja) – marketing internetowy, public relations, badania rynku

W Internecie:

<https://andrzejtucholski.pl/> - strona www i fanpage na FB; źródło cennych linków do innych wartościowych treści, artykuły przydane w myśleniu o przyszłości zawodowej

<http://www.mlodziejowa.tv/>

<http://www.ffm.org.pl/> - Praski Festiwal Filmów Młodzieżowych

Wydarzenia

Wizyta studyjna w Nielsen Company — 21 czerwca, wstęp przez Wsparcie w Starcie
Spotkanie z aktorem filmowym i teatralnym — przez Wsparcie w Starcie

Skorzystanie ze wsparcia Asystenta Usamodzielniania w projekcie Wsparcie w Starcie do końca trwania projektu (grudzień 2018 r.) – swobodne rozmowy, ale też możliwość opracowania strategii przygotowania do matury, upewnienie się w wyborze kierunku studiów (możliwość kontaktu z doradcą zawodowym, psychologiem, coachem w ramach projektu)

Skorzystanie z oferty zajęć rozwojowych w Fundacji C.E.L — www.fundacijacel.pl

Właścicielem autorskich praw majątkowych do niniejszego Utworu jest Skarb Państwa – Ministerstwo Rozwoju. W celu uzyskania prawa do korzystania z autorskich praw majątkowych do niniejszego Utworu dla dowolnego celu, również komercyjnego, należy zwrócić się o przyznanie licencji na wykorzystanie tych praw do ich właściciela. Licencja ta zostanie udzielona nieodpłatnie.

Rozpowszechniając lub publicznie wykonując niniejszy Utwór lub jakikolwiek utwór zależny, licencjobiorca jest zobowiązany zachować w stanie nienaruszonym wszelkie oznaczenia związane z prawno-autorską ochroną Utworu oraz zapewnić, stosownie do możliwości używanego nośnika lub środka przekazu oznaczenie, a w przypadku utworu zależnego, oznaczenie wskazujące na wykorzystanie Utworu w utworze zależnym (np. „francuskie tłumaczenie Utworu Twórcy,” lub „koncepcja na podstawie Utworu Twórcy”).

Twórcy i Twórczynie:

Autorstwo innowacji – Stella Chwedoruk, Agata Koczowska

Zawartość merytoryczna podręcznika:

Stella Chwedoruk – diagnosta-psycholog metody OPEN TO WORK, koncepcja i dostosowanie Kwestionariusza Przekonań Ograniczających do potrzeb adresatów innowacji, autorstwo: scenariusze sesji diagnostycznych, sesji doradztwa, sesji z bliskimi osobami wspierającymi, Kwestionariusz obserwacji uczestnika, Indywidualny Plan Rozwoju Zawodowego

Izabela Wróblewska – diagnosta-doradca zawodowy metody OPEN TO WORK; autorka schematu Opisu Predyspozycji Zawodowych z wykorzystaniem materiałów do testu e-Zamek <http://www.e-zamek.pl> i adaptacji scenariusza Wywiadu Wstępnego na postawie Wywiadu Indywidualnego w materiałach do testu Quo Vadis <http://www.quovadis.swps.pl>

Katarzyna Growiec – autorka Kwestionariusza Przekonań Ograniczających

Dina Zawadzka, Ewa Hadała-Mikołajczuk – trenerki metody Open by Horses, autorstwo: Skrypt trenera, Skrypt szkoleniowy dla uczestników warsztatów w asyście koni

Teresa Worobiej – mentorka innowacji OPEN TO WORK, superwizorka

Bartłomiej Widawski, Ewa Ulrich-Zatęska – Zespół Asystentów Usamodzielniania w projekcie Wsparcie w Starcie, konsultanci metody rekrutacji i materiałów rekrutacyjnych w innowacji OPEN TO WORK; autorstwo: Scenariusz warsztatu rekrutacyjnego

Agata Koczowska – autorka treści materiałów rekrutacyjnych