

NIE. 001

PODOLK

**STAŻ Z WYKORZYSTANIEM
GAMIFIKACJI**

**DLA ORGANIZACJI
MŁODZIEŻOWYCH**

**WORK
PLAY
GROW**



1234567890

Edycja: Raluca Ferchiu

Autorzy: Diana Laura Ciubotaru, Raluca Ferchiu, Joana Teixeira, Mariana Silva, Judit Arribas Muñoz, Celia Ramos Polo, Adrianna Madej, Michał Olszowy, Anna Tatys

Prawa autorskie i wydawca:

Fundacja Instytut Aktywizacji i Rozwoju Społecznego Probstwo 34, Lublin 20-089,
Polska
biuro@iairs.pl
www.iairs.pl

Numer projektu: 2022-1-RO01-KA220-YOU-000088546

Publikacja jest publikowana w ramach projektu “Work, Play, Grow! Gamification of volunteering and internship programs for youth”



**Co-funded by
the European Union**

Wsparcie Komisji Europejskiej dla powstania tej publikacji nie jest równoznaczne z poparciem jej treści, gdyż odzwierciedla ona jedynie poglądy autorów. Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w niej informacji.



SPIS

TREŚCI

O PROJEKCIE

002

OPIS PROJEKTU

004

OPIS PARTNERÓW

DEFINIOWANIE POJĘĆ

009

DEFINICJA STAŻU W NASZYCH
ORGANIZACJACH
POZARZĄDOWYCH I PROFIL
STAŻYSTY

020

METODOLOGIA FACYLITACJI
RÓWIEŚNICZEJ

027

KOMPETENCJE DLA
STAŻYSTÓW



3

SPIS

TREŚCI

STAŻ Z WYKORZYSTANIEM GAMIFIKACJI
W NGO

GAMIFIKACJA JAKO NARZĘDZIE EDUKACJI
POZAFORMALNEJ W PROJEKTOWANIU
DZIAŁAŃ STAŻOWYCH

034

PROCES SELEKCJI, SZKOLENIA
I MOTYWOWANIA STAŻYSTÓW
W SFERZE SPOŁECZNEJ
I EDUKACYJNEJ

042

PROJEKTOWANIE I ZARZĄDZANIE
DZIAŁANAMI - SZKOLENIA DLA
STAŻYSTÓW

052

REZULTATY, WPŁYW I PROMOCJA
DZIAŁAŃ STAŻOWYCH W
SPOŁECZNOŚCIACH LOKALNYCH,
KRAJOWYCH I EUROPEJSKICH

055

4

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

1

© PROJEKCE



OPIS PROJEKTU

O PROJEKCIE

Głównym celem projektu jest rozwijanie umiejętności zawodowych młodzieży i osób pracujących z młodzieżą w celu lepszego włączenia się w rynek pracy, poprzez innowacyjne programy wolontariatu i staży, wykorzystując gamifikację i narzędzia cyfrowe jako nową metodologię w edukacji pozaformalnej.

Cele szczegółowe:

O1. Podniesienie kwalifikacji zawodowych i poziomu zatrudnienia 40 młodych osób i 40 pracowników młodzieżowych z 4 krajów poprzez cyfrowe programy wolontariatu i staży z wykorzystaniem gamifikacji w trakcie 6 miesięcy stałych działań w 4 lokalnych społecznościach.

Cel ten jest realizowany poprzez 2 programy pilotażowe - jeden dla wolontariatu i jeden dla staży, stosowane w 4 krajach partnerskich, w ciągu 1 roku. W tych programach pilotażowych 40 młodych ludzi doświadczy 6 miesięcy interaktywnych działań na rzecz lokalnej społeczności, a 40 pracowników młodzieżowych doświadczy, co oznacza praca socjalna oraz rozwój osobisty i będą oni zaangażowani w konkretne działania związane z doświadczeniem 4 organizacji partnerskich.

O2. Zwiększenie zdolności 4 organizacji do oferowania ustrukturyzowanych, długoterminowych i motywujących programów wolontariatu i staży, wykorzystujących narzędzia cyfrowe i gamifikację jako metodologię edukacji pozaformalnej w nowym, zdigitalizowanym i nowoczesnym kontekście.

Cel ten zostanie osiągnięty dzięki dwóm pakietom roboczym, w ramach których partnerzy opracują metodologię wolontariatu i staży oraz wprowadzą elementy gamifikacji, aby zmotywować młodzież i pracowników młodzieżowych do udziału w różnorodnych działaniach.

O3. Zwiększanie potencjału europejskich organizacji pozarządowych działających na rzecz młodzieży w zakresie angażowania coraz większej liczby młodych ludzi w programy wolontariatu i staży, aby pomóc im rozwijać umiejętności zawodowe w takich dziedzinach jak praca socjalna, edukacja pozaformalna, edukacja społeczna i rozwój osobisty, poprzez nową i kompleksową metodologię selekcji, integracji, motywacji i oceny pracy z młodzieżą w innowacyjny i cyfrowy sposób.

INSTYTUT GAMMA RUMUNIA

Celem Instytutu Badań i Studiów nad Świadomością Kwantową - Gamma Institute (Institute for Research and Study of Quantic Consciousness - Gamma Institute) jest promocja, rozwój, badania i inicjatywa działań w dziedzinie psychologii, psychoterapii i zdrowia psychicznego. Gamma kieruje swoją ofertę do stażystów, dzieci i międzynarodowych specjalistów poprzez programy szkoleniowe, warsztaty, usługi psychologiczne, doradztwo i współpracę międzynarodową. Misje te są realizowane poprzez 3 wydziały Gamma Institute:

1. **Gamma Training** - Oferuje szkolenia dla specjalistów w dziedzinie psychologii, psychoterapii i rozwoju osobistego, a także szkolenia i edukację nieformalną dla dorosłych. Jej celem jest stworzenie społeczności specjalistów w dziedzinie psychoterapii, którzy dokonują zmian w obszarze, w którym pracują, na najwyższym poziomie.
2. **Gamma Clinic Psychology** - Oferuje usługi psychologii klinicznej i psychoterapię indywidualną/par/rodzinną, w podejściu systemowym. Jej celem jest zachęcanie do zmiany całego systemu rodzinnego, w sposób, w którym celem jest zdrowie fizyczne, psychiczne, emocjonalne i relacyjne.
3. **Gamma Projects & Research** - Innowacyjne metody rozwoju psychoterapii i rozwoju osobistego, wykorzystujące podstawy teorii świadomości kwantowej. Celem jest opracowanie zestawów narzędzi na różne tematy z zakresu psychologii, psychoterapii, edukacji młodzieży, dorosłych, rozwoju osobistego i szkolenia specjalistów.

FUNDACJA ASPAYM CASTILLA Y LEÓN HISZPANIA



Fundación ASPAYM Castilla y León rozpoczyna działalność w 2004 roku, dwanaście lat po założeniu ASPAYM w regionie Castilla y León. Jej głównymi celami są promowanie autonomii, równych praw i szans oraz poprawa jakości życia osób niepełnosprawnych fizycznie, umożliwiając im znaczną integrację ze społeczeństwem. Ponadto ASPAYM CyL dąży do tego, aby stać się wiodącym stowarzyszeniem, dostarczając swoim docelowym użytkownikom narzędzi do realizacji tej misji. Cel ten jest osiągany dzięki jakości programów i działań, badaniom i właściwemu wykorzystaniu nowych technologii. Organizacja, a także dział młodzieżowy, ma siedziby w różnych miastach Castilla y León, ze szczególnym uwzględnieniem obszarów wiejskich. Obejmuje ona Ávila, Burgos, Camponaraya (León), Cubillos del Sil (León), León, Matapozuelos (Valladolid) Palencia, Paredes de Nava (Palencia), Segovia, Valladolid i Villadiego (Burgos).

Wydział młodzieżowy skoncentrowany jest na działaniach z młodymi ludźmi i jest aktywnym członkiem Regionalnej Rady Młodzieży Castilla y León, a także częścią Stałej Rady Młodzieży Prowincji Valladolid, w której ASPAYM jest członkiem zarządu. Jesteśmy również częścią sieci punktów informacyjnych dla młodzieży w prowincji Valladolid, co czyni nas jedyną jednostką młodych ludzi z różnorodnością, która spełnia wszystkie powyższe wymagania. Wydział młodzieżowy ASPAYM Castilla y León opracowuje wiele działań na rzecz rzecznictwa, edukacji nieformalnej, zatrudnienia, integracyjnego wypoczynku itp. Jednym z najbardziej znanych przykładów jest obóz integracyjny opracowany przez jednostkę, który ma ponad 25 lat doświadczenia i wiele nagród, a także projekt uświadamiający „Ponte en mis zapatos” (Postaw się na moim miejscu), którego głównym celem jest standaryzacja niepełnosprawności w szkołach, centrach społecznościowych, organizacjach młodzieżowych itp.

IAIRS
FUNDACJA INSTYTUT AKTYWIZACJI
I ROZWOJU SPOŁECZNEGO
POLSKA

Fundacja Instytut Aktywizacji i Rozwoju Społecznego to lubelska organizacja pozarządowa działająca od 2012 roku z siedzibą w centrum Lublina. Pomagamy młodzieży odkrywać świat oraz wspieramy ich rozwój na wielu płaszczyznach, diagnozujemy i odpowiadamy na aktualne potrzeby osób młodych.

W 2023 roku IAIIRS wspólnie z Fundacją TRACH - (Fundacja Animatorów i Twórców Kultury) utworzyliśmy otwartą, kreatywną przestrzeń młodzieżową „Prusa2”, która jest miejscem spotkań lokalnej młodzieży. Młodzi ludzie mogą tu tworzyć i organizować różne wydarzenia oraz integrować swoich rówieśników w tych działaniach. Przestrzeń oferuje dostęp do specjalistycznego sprzętu, takiego jak drukarki 3D, kamery, sprzęt do pierwszej pomocy czy narzędzia do organizacji wydarzeń.

Ponadto, realizujemy międzynarodowe projekty edukacyjne, umożliwiające uczestnikom zdobycie cennego doświadczenia i wiedzy za granicą. Dzięki naszym inicjatywom młodzież ma szansę na rozwijanie umiejętności językowych, poznawanie nowych kultur oraz nawiązywanie wartościowych międzynarodowych kontaktów. W ciągu swojej działalności Fundacja umożliwiła młodzieży udział w licznych wymianach zagranicznych, organizując łącznie 57 takich działań.

Oprócz międzynarodowych wymian, co roku prowadzimy również projekty lokalne o różnej tematyce. Aktywnie angażujemy się też w projekty międzypokoleniowe.

ROSTO SOLIDÁRIO PORTUGALIA



Rosto Solidário powstało w 2007 roku, promowane przez Zgromadzenie Pasjonistów w Santa Maria da Feira i grupę świeckich z lokalnej społeczności, w oparciu o wieloletnie doświadczenie wspierania rodzin w sytuacjach społecznej bezbronności i doświadczenie Misjonarzy Pasjonistów w Misjach Angoli, zwłaszcza w prowincji Uíge. Jest to stowarzyszenie non-profit na rzecz rozwoju, uznane od 2008 roku za NGDO (organizacja pozarządowa na rzecz rozwoju) przez Ministerstwo Spraw Zagranicznych, korzystające ze statusu osoby prawnej użyteczności publicznej.

Cele Rosto Solidário są zgodne z Powszechną Deklaracją Praw Człowieka, Kartą Europejskich Organizacji Pozarządowych i Agendą na rzecz Zrównoważonego Rozwoju 2030, a także Celami Zrównoważonego Rozwoju (SDGs) i Deklaracją z Incheon „Edukacja 2013: w kierunku włączającej i sprawiedliwej edukacji wysokiej jakości i uczenia się przez całe życie dla wszystkich”. Działa na rzecz rozwoju, promując równość, prawa człowieka i równe szanse, realizując konkretne projekty skupione na edukacji i kulturze społeczności. Ceni uczestnictwo i integrację poprzez wolontariat, solidarność, tworzenie sieci i partnerstwo.



2

DEFINIOWANIE POJĘĆ



CZYM JEST STAŻ?

Staż to forma nauki opartej na doświadczeniu, która integruje wiedzę i teorię nabytą w klasie lub w trakcie studiów z praktycznym zastosowaniem i rozwojem umiejętności w środowisku zawodowym... jest to autentyczne doświadczenie edukacyjne, przynoszące korzyści studentowi, a nie po prostu praktyczne doświadczenie zawodowe, które po prostu odbywa student (King, 2018, s. 2).

Aby mieć pewność, że doświadczenie — niezależnie od tego, czy jest to tradycyjny staż, czy też taki odbywany zdalnie lub wirtualnie — ma charakter edukacyjny i tym samym może być uznany za legalny staż zgodnie z definicją NACE, muszą zostać spełnione wszystkie poniższe kryteria:

- Doświadczenie to musi być przedłużeniem zajęć w klasie: doświadczeniem edukacyjnym, które umożliwia zastosowanie wiedzy zdobytej w klasie.
- Nie może to być jedynie zadanie mające na celu usprawnienie działalności pracodawcy ani też praca, którą zwykły pracownik wykonywałby rutynowo.
- Zdobyta wiedza i umiejętności muszą dać się wykorzystać w innych środowiskach zatrudnienia.

Doświadczenie ma określony początek i koniec oraz opis stanowiska z wymaganymi kwalifikacjami.

- Istnieją jasno określone cele/zadania edukacyjne odnoszące się do celów zawodowych programu studiów studenta.

- Nadzór sprawuje profesjonalista posiadający wiedzę specjalistyczną oraz wykształcenie i/lub doświadczenie zawodowe w dziedzinie, której dotyczy doświadczenie.
- Doświadczony przełożony przekazuje rutynową informację zwrotną.

Pracodawca udostępnia zasoby, sprzęt i obiekty, które wspierają realizację celów/zadań edukacyjnych.

Staż to coś więcej niż zdobywanie wiedzy, umiejętności i wartości. To rozwój i transformacja stażysty jako osoby uczącej się. Podczas gdy w trakcie stażu może nastąpić wiele rodzajów transformacji, są trzy transformacje uczenia się, które naszym zdaniem są szczególnie istotne dla stażu, późniejsza nauka i doświadczenia życiowe stażysty. Po pomyślnym zakończeniu stażu stażysta staje się zaangażowanym, bardziej integrującym i samodzielny uczniem.

Ponieważ stażyści badają i zaczynają kształtować swoją tożsamość zawodową, ważne jest, aby rozważyć, w jaki sposób rola profesjonalisty różni się od roli studenta. Najłatwiejszym sposobem zrozumienia tej różnicy jest myślenie w kategoriach standardów: bycie profesjonalistą oznacza ustalanie najwyższych możliwych standardów dla tego, co dana osoba robi w swoim życiu zawodowym. Studenci mają tendencję do zakładania w oparciu o swoje doświadczenia akademickie, że nauka przedmiotu ma punkt początkowy i końcowy, który kończy się z każdym semestrem. Dla studentów celem jest często uzyskanie jak najlepszej oceny lub po prostu zrobienie minimum potrzebnego do zaliczenia kursu. Jednak dla profesjonalisty nauka jest ciągła, nigdy się nie kończy, a standardem nie jest minimum potrzebne do zaliczenia kursu — jest opanowanie tego, co muszą wiedzieć i zrobić, aby osiągnąć swój cel (Baird, 2018, s. 15).



Wiele firm w Rumunii wykorzystuje staże jako sposób na zatrudnienie pracowników tymczasowych lub planuje wykorzystać staże. Jest to potencjalne rozwiązanie, które jest częścią planów restrukturyzacji siły roboczej w Rumunii po obecnym kryzysie gospodarczym spowodowanym pandemią.

Rumuńskie ramy prawne regulujące korzystanie ze staży określają szereg warunków i obowiązków, które musi spełnić rumuński pracodawca, a także pewne prawa przysługujące stażystom.

Umowa o staż stanowi porozumienie zawarte między stażystą a firmą. Musi być zawarta na określony czas, podczas którego stażysta zobowiązuje się do odbycia szkolenia zawodowego i wykonywania określonych zadań na rzecz i pod nadzorem firmy.

Podstawowe zasady korzystania ze staży w Rumunii:

a. Warunki obowiązujące stażystę

Jeśli osoba chce podpisać umowę o staż z rumuńskim pracodawcą, musi wiedzieć, że obowiązujące prawo nakłada pewne warunki, a mianowicie:

- Osoba musi mieć ukończone 16 lat;
- Wyjątkowo osoby w wieku 15-16 lat mogą podpisać umowę o staż, ale tylko za pisemną zgodą rodziców;
- Staż można odbyć w firmie, w której dana osoba nie była wcześniej zatrudniona;
- Stażystą może być osoba bez doświadczenia zawodowego lub ktoś, kto pracował w innych firmach, ale chciałby rozpocząć pracę (i zdobyć doświadczenie) w innej dziedzinie;
- Stażysta może posiadać dowolny rodzaj wykształcenia lub nie posiadać żadnego.

b. Obowiązki pracodawcy

Oprócz warunków opisanych powyżej, które dotyczą bezpośrednio stażysty, pracodawca planujący skorzystanie ze staży w Rumunii musi również wiedzieć, że rumuńskie prawo dotyczące staży (ustawa nr 176/2018) przewiduje pewne obowiązki, które muszą być ściśle przestrzegane przez każdą firmę, takie jak:

- Firma musi podpisać ze stażystą umowę o staż;
- Stażystie przysługuje dodatek stażowy, który nie może być niższy niż 50% minimalnego wynagrodzenia brutto w Rumunii;
- Umowę o staż można podpisać na maksymalny wymiar 720 godzin roboczych w okresie 6 kolejnych miesięcy;

- W firmie przyjmującej stażysta będzie musiał pracować pod bezpośrednim nadzorem mentora/trenera;
- Umowę o stażu należy zgłosić rumuńskiemu urzędowi pracy i zarejestrować w specjalnym rejestrze internetowym.

Obowiązujące prawo określa również pewne zasady dotyczące liczby stażystów, z którymi firma może jednocześnie podpisać umowy. Konkretnie, liczba stażystów, z którymi pracodawca może jednocześnie podpisać umowy o staż, nie może przekraczać 5% całkowitej liczby pracowników tego pracodawcy.

Zgodnie z ustawą o stażach opublikowaną w 2018 r. staże muszą być wynagradzane. Jednakże niepłatne staże są dozwolone, jeśli oferują pewien poziom cennego doświadczenia, kontaktów towarzyskich, kursów szkoleniowych itp., aby zrekompensować brak wynagrodzenia finansowego.

Po zakończeniu programu stażowego każda umowa podpisana ze stażystą może zostać przekształcona w umowę o pracę, a państwo rumuńskie wręcz to promuje.

Obowiązkowe jest, aby na koniec programu stażysta został oceniony przez osobę, która kierowała nim podczas stażu. Sprawozdanie z oceny stażysty musi zawierać informacje o tym, jakie umiejętności zostały nabyte, jak stażysta się sprawował, na jakim etapie jest jego wiedza teoretyczna i kompetencje, czy cele dotyczące wyników zostały osiągnięte itp.

Zaświadczenie o odbyciu stażu to dokument sporządzany przez firmę po zakończeniu programu stażu, potwierdzający okres, w którym stażysta przepracował umowę o staż, podjęte przez niego działania oraz ocenę uzyskaną na podstawie oceny.

Gamma Institute to instytut psychologii, a początki stowarzyszenia opierają się na praktyce psychoterapeutycznej w systemowej psychoterapii rodzin i par. Pierwsze 2 aktywne wydziały w Gamma Institute to Gamma Training - Systemic School of Training i Gamma Clinic Psychology, Gamma Projects & Research, który rozpoczął działalność w 2016 r.



Staż w Instytucie Gamma mogą odbyć zainteresowani specjaliści ze wszystkich 3 działów. Do tej pory opracowaliśmy kilka programów stażowych:

W Gamma Clinic Psychology pierwszy staż był skierowany do psychologów, którzy byli studentami Gamma Training i rozpoczęli program w 2015 roku, po uzyskaniu certyfikatu praktyki prywatnej. Staż trwał 2 lata i w tym okresie grupa 7 psychoterapeutów rozwinęła swoje umiejętności w zakresie: praktyki prywatnej w psychoterapii indywidualnej, par lub rodzin, z osobami w różnym wieku (od dzieci, nastolatków i dorosłych), pisania artykułów na tematy psychoedukacyjne, tworzenia swojej tożsamości terapeutycznej i własnego wizerunku w społeczności, opracowywania programów grupowych i organizowania bezpłatnych warsztatów dla ludzi, organizowania konferencji dla psychologów. Po zakończeniu stażu część psychologów pozostała, aby pracować w instytucie, jako psychoterapeuci, a także jako mentorzy dla psychologów w trakcie szkolenia.

- W Gamma Training staż jest dostępny wyłącznie dla przyszłych trenerów w danym dziale i zazwyczaj trwa około 2 lat, polegając na podążaniu za mentorem w jego/jej modułach.
- W Gamma Projects & Research program stażowy jest skierowany do osób zainteresowanych pracą jako asystenci projektów lub badacze w projektach, które rozwijamy w dziale. Program mentoringu stażysty jest indywidualny, więc po okresie ustalonym przez zarząd, osoba może zostać zatrudniona.
- W dłuższej perspektywie Instytut Gamma organizuje programy stażowe. W ramach tego projektu zostanie otwarty drugi długoterminowy staż z zakresu psychoterapii systemowej, w ramach którego 10 psychologów rozpocznie prywatną praktykę pod nadzorem głównego psychoterapeuty i specjalistów psychoterapeutów.

Oprócz możliwości rozwijania umiejętności osobistych i zawodowych w danej dziedzinie, wszyscy stażyści mają możliwość bezpłatnego dostępu do wszystkich wydarzeń, konferencji, szkoleń i innych spotkań zawodowych w okresie stażu oraz po jego zakończeniu, w zależności od programów otwartych przez instytut.



Wraz z ogólną reformą studiów uniwersyteckich przeprowadzoną w Hiszpanii w 1987 r., staże w środowisku zawodowym są szeroko włączane do programów nauczania. Zbliży się 40. rocznica wprowadzenia w Hiszpanii staży dla studentów uniwersytetów w firmach.

W 1981 roku, po kilkuletnich badaniach nad tym tematem prowadzonych przez Fundację Uniwersytecko-Biznesową – kluczową postacią w tym procesie był Antonio Sáenz de Miera – wydano dekret, na mocy którego działalność ta stała się legalna w naszym kraju.

Staże w środowisku zawodowym nie są wcale wynalazkiem sprzed prawie czterdziestu lat (i z pewnością nie hiszpańskim). Wręcz przeciwnie, nauka poprzez staż jest metodą kształcenia, która ma swoje korzenie historyczne sięgające co najmniej średniowiecza i była szeroko praktykowana (García, 2002), zarówno w nieformalnych schematach edukacyjnych, jak i w formalnych systemach edukacyjnych. Nie można też ignorować faktu, że praktyki „w terenie”, pod bezpośrednim nadzorem profesjonalistów, mają długą tradycję w Hiszpanii w szkolnictwie wyższym, w przypadkach takich jak nauczanie i medycyna (De la Rica, Gorjón & Lizarraga, 2020).

W ogólnym kontekście edukacji, poprzez którą zamierza się szkolić profesjonalistów, wykorzystanie staży powinno być uznawane za strategię szkoleniową, która jest bardziej kompletna niż wyłącznie edukacja akademicka. Tymczasowe zanurzenie studentów w miejscu pracy stanowi ważną wartość dodaną dla ich szkolenia (García, 2002), zapewniając im liczne i cenne możliwości.

W Hiszpanii, na mocy Królewskiego Dekretu 1707/2011 oraz Statutu Studentów Uniwersytetu, ustalono, że staże i praktyki nazywane są „stażami zewnętrznymi” i są organizowane w 2 różnych trybach – jako staże zewnętrzne programowe i staże zewnętrzne pozaprogramowe:

Praktyki zewnętrzne w ramach programu nauczania: Są to zajęcia praktyczne, które są zintegrowane z programem nauczania wybranym przez studenta. Praktyki te są również nadzorowane, co oznacza, że student będzie miał tutora akademickiego (z uniwersytetu) i tutora biznesowego lub zawodowego (z firmy lub podmiotu) na początku stażu. Będą oni odpowiedzialni za uzgodnienie planu szkolenia dla studenta i przeprowadzą również odpowiednie działania następcze.

- Pozalekcyjne praktyki zawodowe odbywające się poza uczelnią: Są to praktyki, które studenci realizują dobrowolnie w trakcie procesu kształcenia. Cel tych staży jest taki

sam jak w przypadku staży programowych, z tym wyjątkiem, że staże pozalekcyjne nie są częścią programu nauczania wybranego przez studenta.

Dekretem królewskim 2/2023 z 16 marca wprowadzono nowe przepisy dotyczące ubezpieczeń społecznych w Hiszpanii dla studentów odbywających staże szkoleniowe lub zewnętrzne staże akademickie w ramach programów szkoleniowych. Wejście w życie tego przepisu zostało opóźnione do 2024 r., ale od 1 stycznia tego roku wszystkie firmy przyjmujące stażystów - w tym staże dla studentów uniwersytetów i szkół zawodowych - muszą rejestrować stażystów w systemie ubezpieczeń społecznych. Niezależnie od tego, czy odbywają oni płatne, czy bezpłatne staże.

Głównym celem tego nowego rozporządzenia w Hiszpanii jest poprawa i rozszerzenie praw stażystów poprzez włączenie ich do systemu ubezpieczeń społecznych. Pozwala im to rozpocząć karierę składkową i być objętym ochroną Social Security podczas odbywania stażu. Sprzyja to studentom, a w szczególności tym młodszym, poprzez wzmocnienie ich związku z systemem ubezpieczeń społecznych i zachęcanie do kształcenia.

ASPAYM CyL ma na celu poprawę jakości życia osób niepełnosprawnych, dlatego ważne jest, aby wszyscy stażyści byli zawsze wspierani w swoim rozwoju, zachęcając do nauki i rozwijając wartości organizacji, takie jak poczucie przynależności. Innym punktem, który bierzemy pod uwagę, jest to, że staże odbywają się w parach, aby mogli nauczyć się pracy w zespole.



Punkty, o których musimy pamiętać, to nabycie wiedzy, którą muszą nabyć stażyści. Z drugiej strony musimy wziąć pod uwagę wartości, które chcemy im przekazać i to, co mogą wnieść do organizacji.

Wiedza:

- Zdolność łączenia wiedzy teoretycznej i praktycznej.
- Zdolność wykrywania, analizowania i rozwiązywania problemów i potrzeb.
- Zdolność do badania, opracowywania i realizacji projektów w oparciu o zdobyte wykształcenie.

Wartości:

- Zdolność do pracy.
- Motywacja.
- Chętny do nauki.
- Łatwość komunikacji.
- Inteligencja emocjonalna.
- Punktualność.
- Odpowiedzialność.
- Proaktywność.

Celem stażu w podmiocie jest możliwość rozpoznania potrzeb społeczeństwa, w którym żyją i próba pomocy naszym użytkownikom w jak najmniejszym dostosowywaniu się do nich, poprzez zapewnienie im odpowiednich udogodnień.



Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001) reguluje prawnie kwestie związane ze stażem w Polsce.

Zgodnie z ustawą, staż to nabywanie przez bezrobotnego umiejętności praktycznych do wykonywania pracy przez wykonywanie zadań w miejscu pracy bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą.

Osoba bezrobotna, która nie ukończyła 30. roku życia może odbyć staż na okres do 12 miesięcy. W trakcie odbywania stażu osobie bezrobotnej przysługuje wynagrodzenie w wysokości 120% zasiłku dla bezrobotnych oraz dni wolne od pracy w wymiarze 2 dni za każde 30 dni kalendarzowych odbywania stażu.

Zgodnie z Ustawą Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. 2005 Nr 164 poz. 1365), uczelnia prowadząca kształcenie na określonym kierunku studiów i poziomie kształcenia o profilu praktycznym ma obowiązek uwzględnić w programie kształcenia co najmniej trzymiesięczne praktyki zawodowe. Praktyki mogą odbywać się u pracodawcy, uwzględniając realizację wszystkich efektów kształcenia przewidzianych w programie kształcenia dla tego kierunku, poziomu i profilu kształcenia. Praktyki są więc obowiązkowym przygotowaniem do wykonywania zawodu, organizowanym przez uczelnię.

Stażystą w Fundacji Instytut Aktywizacji i Rozwoju Społecznego może zostać każda osoba powyżej 18 roku życia, która chce nabyć kompetencje związane z realizacją lokalnych inicjatyw, kompetencje międzykulturowe związane z realizacją projektów międzynarodowych oraz kompetencje interpersonalne. Bardzo często nawiązujemy współpracę z praktykantami studiów kierunków animacji kultury, produkcji medialnej, zarządzania.

Każda osoba powyżej 18 roku życia, która chce nabyć kompetencje związane z realizacją lokalnych inicjatyw, kompetencje międzykulturowe związane z realizacją projektów międzynarodowych oraz kompetencje interpersonalne, może zostać stażystą w Fundacji Instytut Aktywizacji i Rozwoju Społecznego. Bardzo często współpracujemy ze stażystami studiującymi animację kultury, produkcję medialną, zarządzanie i marketing.



Rosto Solidário to organizacja skupiająca się na:

(A) Wsparcie oparte na rodzinie – konkretne wsparcie dla rodzin świadczone przez pracownika socjalnego; wsparcie psychologiczne dla dzieci i młodzieży, zwłaszcza z trudnościami w uczeniu się; Bank Zasobów, do którego przyjmujemy darowizny w postaci żywności, ubrań i mebli, które przekazujemy najbardziej potrzebującym.



(B) Programy edukacyjne oparte na podejściu opartym na cyklu uczenia się przez doświadczenie, pracujące z dziećmi, młodzieżą i dorosłymi nad różnymi tematami, w tym włączeniem społecznym, dyskryminacją, zrównoważonym rozwojem, obywatelstwem globalnym, kompetencjami społecznymi i emocjonalnymi.

(C) Współpraca rozwojowa w krajach afrykańskich, w których mówi się po portugalsku, ze szczególnym uwzględnieniem edukacji (B) i wolontariatu (D);

(D) Wolontariat: wolontariat lokalny i międzynarodowy, oparty na wykształceniu (B) i (C) oraz logistyce (A).

Naszymi głównymi grupami docelowymi są: rodziny znajdujące się w niekorzystnej sytuacji, zwłaszcza ekonomicznej; dzieci i młodzież o mniejszych szansach; dorośli poszukujący wzmocnionej, zdrowej i zróżnicowanej sieci społecznej; społeczność ogólnie (dzieci, młodzież, dorośli, seniorzy i rodziny); edukatorzy (nauczyciele, trenerzy i rodzice).

Stażyści, których zazwyczaj przyjmujemy w Rosto Solidário, to studenci szkół wyższych na kierunku nauk społecznych i humanistycznych lub studenci szkół zawodowych, którzy chcą zostać pracownikami młodzieżowymi.

Ich potrzeby w zakresie rozwoju zawodowego i osobistego, określone w programie nauczania, obejmują: zdrowie psychiczne, odporność psychiczną, odporność na frustrację, pracę w grupie, umiejętność dawania i przyjmowania informacji zwrotnej, umiejętność planowania i organizacji, wykonywanie wielu zadań na raz, umiejętność uczenia się i krytycznego myślenia.

W Rosto Solidário uważamy, że „idealny stażysta” powinien posiadać/rozwijać pewne kluczowe kompetencje, które są przekrojowe i wspólne dla wszystkich pracowników (pracowników, wolontariuszy i stażystów):

- empatia,
- solidarność,
- zdolność adaptacji,
- elastyczność
- i praca zespołowa.

Dla nas obecność stażystów ma dużą wartość dodaną, ponieważ wnoszą oni różne punkty widzenia, które są bardziej techniczne i pochodzą z nowszych doświadczeń akademickich. Stażyści magisterscy w szczególności wnoszą do naszej praktyki zawodowej teoretyczne refleksje.

Podczas swojego pobytu u nas stażyści będą mogli angażować się w działania związane z zarządzaniem cyklem projektu, w szczególności w projekty z zakresu edukacji, projekty lokalne, krajowe i europejskie.

Rosto Solidário od kilku lat współpracuje ze stażystami, a mianowicie w obszarach nauk społecznych, humanistycznych, edukacji, komunikacji, marketingu i finansów. Te staże mogą mieć charakter programowy lub zawodowy, a w przypadku Rosto Solidário są one powiązane z poziomem IV Europejskich Ram Kwalifikacji (EQF), który odpowiada 10., 11. i 12. latom kształcenia zawodowego; poziomem VI (EQF), który odpowiada tytułowi licencjata; i poziomem VII (EQF), który należy do tytułu magistra.

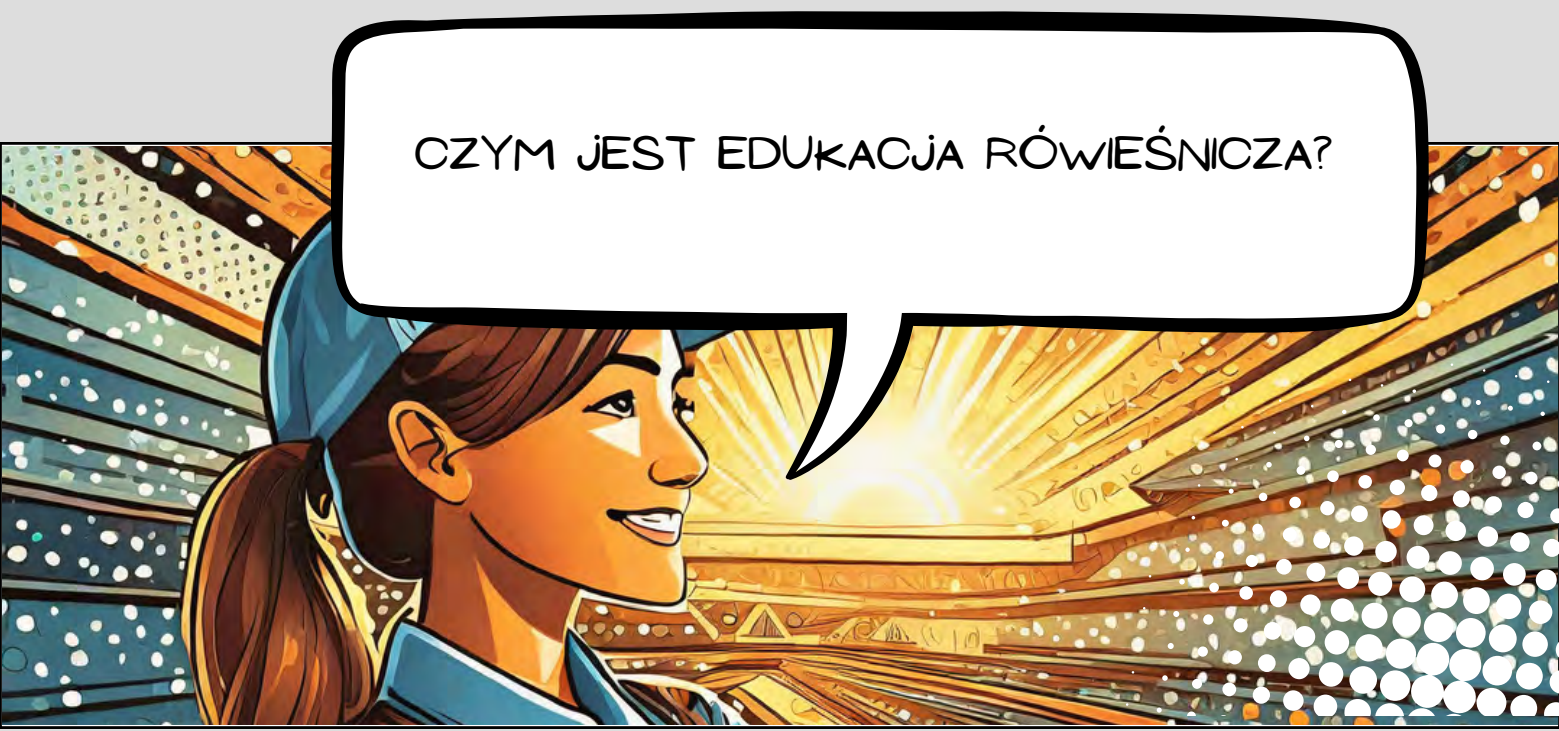
Zgodnie z doświadczeniem Organizacji, praktyki programowe to obowiązkowe praktyki, które są uwzględnione w planie studiów. Często mają określone wymagania dotyczące czasu, terminu i treści i są przeznaczone dla studentów szkół wyższych lub kursów zawodowych, którzy muszą je ukończyć, składając raport ze stażu. Te praktyki mogą trwać od 50 do 400 godzin na poziomie IV i od 100 do 400 godzin na poziomie VI lub wyższym.

W odniesieniu do poziomu IV i biorąc pod uwagę fakt, że większość młodych ludzi podejmujących kształcenie zawodowe w Portugalii pochodzi z trudnych środowisk i ma mniejsze możliwości, Rosto Solidário stara się promować równe szanse w dostępie do staży i zapewnić odpowiedni proces praktycznego uczenia się w połączeniu z rozwojem umiejętności interpersonalnych, istotnych na rynku pracy.

W odniesieniu do poziomów VI i wyższych naszym celem jest stworzenie ram umożliwiających doświadczenie interakcji z rzeczywistością rynku pracy, które zapewni odpowiednią praktyczną naukę na poziomie kompetencji techniczno-zawodowych (umiejętności twarde).

Staże zawodowe to praktyczne szkolenia w kontekście pracy, których celem jest integracja stażystów z życiem zawodowym. Są to pełnoetatowe płatne staże dla osób w wieku od 18 do 30 lat lub powyżej 30 lat ze szczególnymi warunkami, które ukończyły którykolwiek z powyższych poziomów (IV, VI, VII). Oznacza to, że na każdym osiągniętym poziomie dana osoba kwalifikuje się do stażu zawodowego, który może trwać 6, 9 lub 12 miesięcy. Poprzez pracę z zawodowymi stażystami Rosto Solidário dąży do zapewnienia im możliwości wejścia na rynek pracy poprzez znaczące i istotne doświadczenie zawodowe. Te staże są początkową fazą pionowego wzrostu organizacji, służąc jako szkolenie przed procesem rekrutacji.

2.2 METODOLOGIA FACYLITACJI RÓWIEŚNICZEJ



CZYM JEST EDUKACJA RÓWIEŚNICZA?

Definicja edukacji rówieśniczej

Angielski termin „peer” odnosi się do „kogoś, kto ma równą pozycję z innym; kogoś należącego do tej samej grupy społecznej, zwłaszcza ze względu na wiek, stopień lub status”. W czasach współczesnych termin ten zaczął oznaczać kolegę, równego, podobnego, równego lub pasującego do siebie zgodnie ze słownikiem synonimów (Oxford Thesaurus).

Ostatnio termin ten jest używany w odniesieniu do edukacji i szkoleń i jest obecnie postrzegany jako skuteczna strategia zmiany zachowań, która opiera się na kilku znanych teoriach behawioralnych – teorii uczenia się społecznego, teorii uzasadnionego działania, teorii dyfuzji innowacji i teorii edukacji partycypacyjnej.

„**Ludzie są modelami** ludzkich zachowań, a niektórzy ludzie (osoby znaczące) są zdolni do wywoływania zmian w zachowaniu u niektórych jednostek” (Teoria uczenia się społecznego – Bandura, 1986).

„Jednym z czynników wpływających na zmianę zachowania jest postrzeganie przez **jednostkę norm społecznych lub przekonań** na temat tego, co ludzie, którzy są dla niej ważni, robią lub myślą w kontekście danego zachowania” (Teoria uzasadnionego działania – Fishbein i Ajzen, 1975).

„Niektóre osoby (liderzy opinii) z danej populacji działają jako **agenci zmiany zachowań** poprzez rozpowszechnianie informacji i wpływanie na normy grupowe w swojej społeczności” (Teoria dyfuzji innowacji – Rogers, 1983).

- „Teoria edukacji partycypacyjnej odegrała również ważną rolę w rozwoju edukacji rówieśniczej: jej wyniki osiąga się poprzez pełne uczestnictwo osób dotkniętych wspólnym problemem lub sytuacją” (Freire, 1970).

Zastosowanie edukacji rówieśniczej

Edukacja rówieśnicza jest często stosowana w celu dokonania zmiany na poziomie indywidualnym poprzez próbę modyfikacji wiedzy, postaw, przekonań lub zachowań danej osoby. Edukacja rówieśnicza zazwyczaj polega na wykorzystaniu członków danej grupy do dokonania zmiany wśród innych członków tej samej grupy. Jednak edukacja rówieśnicza może również dokonać zmiany na poziomie grupy lub społeczeństwa, poprzez modyfikację norm i stymulowanie zbiorowych działań, które prowadzą do zmian w programach i politykach.

Wielu zwolenników edukacji rówieśniczej twierdzi, że ten horyzontalny proces, w którym rówieśnicy (równi sobie) rozmawiają między sobą i ustalają sposób działania, jest kluczem do wpływu edukacji rówieśniczej na zmianę zachowań.

Edukacja rówieśnicza i młodzież

W większości społeczeństw młodzi ludzie często mają trudności ze zdobyciem jasnych i poprawnych informacji na tematy, które ich dotyczą. Często informacje są dostępne, ale mogą być przekazywane w sposób autorytarny, osadzający lub niedostosowany do wartości, poglądów i stylu życia młodych ludzi.

Jednym ze skutecznych sposobów radzenia sobie z tymi problemami jest edukacja rówieśnicza, ponieważ jest to dialog między równymi sobie. Obejmuje członków określonej grupy edukujących innych członków tej samej grupy. Na przykład młodzi ludzie dzielą się ze sobą informacjami, niektórzy pełniąc rolę moderatorów dyskusji. Zazwyczaj przybiera to formę nieformalnego spotkania osób, które z pomocą edukatora rówieśniczego (kogoś w podobnym wieku lub z podobnej grupy społecznej) dyskutują i uczą się razem na określony temat.

Edukacja rówieśnicza działa dobrze, ponieważ jest partycypacyjna i angażuje młodych ludzi w dyskusje i działania. Ludzie uczą się więcej, działając, niż tylko zdobywając informacje. Daje młodym ludziom możliwość działania. Przykładami partycypacyjnych działań stosowanych w edukacji rówieśniczej są gry, konkursy artystyczne i odgrywanie ról. Wszystkie te działania mogą pomóc ludziom zobaczyć rzeczy z nowej perspektywy bez „mówienia”, co myśleć lub robić.

EDUKACJA RÓWIEŚNICZA W INSTYTUCIE GAMMA

Edukacja rówieśnicza w Gamma Institute opiera się na procesie edukacji rówieśniczej psychoterapeutów, który nazywa się interwizją. Proces ten koncentruje się na wymianie dobrych praktyk i profesjonalnych dyskusjach związanych z zadaniami, które każdy z nich ma w organizacji.



Na tym spotkaniu mentor lub opiekun nie są obecni, ale stażyści przygotowują raport, w którym prezentują tematy spotkań. Te godziny edukacji rówieśniczej są kwantyfikowane i stanowią część nie tylko programu stażu, ale także procesu szkolenia systemowego i nadzoru.

Interwizja (edukacja rówieśnicza) w psychoterapii i psychologii w ogóle ma różne cele, w zależności od potrzeb stażystów w danym momencie, ale może przyczynić się do następujących aspektów:

- rozwój zawodowy poprzez dyskusje i debaty związane z bibliografią lub nowymi badaniami, które mają zostać włączone do ich praktyki, prezentacje przypadków i dyskusje dotyczące planu terapeutycznego i metod interwencji, nowych narzędzi i instrumentów, które mają zostać wykorzystane w ich działaniach.
- rozwój osobisty i budowanie tożsamości terapeutycznej to bardzo ważny aspekt w tej dziedzinie i nawet jeśli jest on związany z rozwojem osobistym stażystów, w istocie w psychoterapii samo „ja” terapeuty jest instrumentem interwencji. Jeśli chodzi o rozwój osobisty, stażyści rozładowują swoje emocje, przetwarzają różne wydarzenia ze swojego życia, dyskutują o czynnikach wyzwalających w swoich relacjach terapeutycznych i o tym, jak radzić sobie z intensywnymi emocjami z roli terapeuty
- teambuilding jest ważny, ponieważ w tej dziedzinie zespół jest grupą wsparcia, która pomaga w doskonaleniu działań. Specyfika Instytutu Gamma, różniąca się od zwykłej praktyki, polega na tym, że uwzględniamy aspekt teambuildingu we wszystkich działaniach i nie jesteśmy oddzieleni jako terapeuci (zwykle jest to bardzo konkurencyjne środowisko), ale staramy się utrzymać połączenie między nami i budować społeczność, która działa dla wszystkich.
- budowanie potencjału i rozwój organizacyjny to stała aktywność, a podczas różnych spotkań (ale także poza nimi) stażyści wymieniają się pomysłami i tworzą nowe działania, które można wykonać w ramach programu stażu. Zazwyczaj programy tworzone przez stażystów są rozwijane przez stały personel i przekształcane w nowe projekty.
- Dzięki wszystkim tym zajęciom stażyści uczą się w sposób interaktywny i poprzez relacje, jakie tworzą między sobą, nie tylko w relacji z mentorem lub przełożonym.



EDUKACJA RÓWIEŚNICZA W ASPAYM CYL

Techniki facylitacyjne to aktywne metody i podejścia, które zachęcają i wspierają ludzi w przejmowaniu odpowiedzialności za procesy i dzieleniu się swoimi doświadczeniami.

Kompetencje niezbędne do pracy w systemie ułatwiania dialogu opierają się na zarządzaniu czasem, aktywnym słuchaniu, umiejętności zadawania pytań, uczciwości, zdolności adaptacji, umiejętnościach komunikacyjnych. Ważne jest również, aby każda osoba rozumiała dynamikę rozmowy.

Metody, które wykorzystamy, aby zachęcić do nauki, polegają na skupieniu grupy, rejestrowaniu wszystkich wyników pracy, zbieraniu opinii i osiągnięciu wspólnego punktu widzenia.

Etapy ułatwiania opierają się na 4 kluczowych punktach:

1. Należy zorganizować sesję otwarcia, aby ustalić cele, pytania, tematy i zasady skutecznej pracy.
2. Po drugie, generowanie pomysłów jest częścią rozwiązywania konfliktów, dlatego należy omówić możliwości rozwiązania konfliktu i opracować strategie sprzyjające współistnieniu.
3. Moderator będzie pomagał i interweniował w każdej debacie lub problemie, faworyzując najwłaściwszy wybór, przynoszący korzyści wszystkim.
4. Na tej podstawie zostanie wygenerowany plan rozwiązań, w którym zostanie określone, co należy zrobić, jak to zrobić i jakie będą rezultaty działań.

W naszej organizacji bardzo ważnym punktem do wzięcia pod uwagę jest adaptacja i różnorodność naszych grup. Dlatego cenimy różnorodność naszej grupy w realizacji różnych projektów. To sprzyja projektom, ponieważ dają nam inną wizję niż reszta naszych partnerów, dlatego zawsze uwzględniamy kolejny etap w ramach technik ułatwiania, gdzie oceniamy, czy projekt, w którym uczestniczymy, jest dostępny. Na kolejnym etapie oceniamy różne adaptacje, które możemy wprowadzić, aby ułatwić dostęp do projektu naszym użytkownikom.

Dostosowania mogą się różnić w zależności od rodzaju niepełnosprawności, dlatego musimy kierować się wskazówkami i tworzyć wytyczne zorientowane na końcowy cel.



EDUKACJA RÓWIEŚNICZA W IAIRS

Wszystkie projekty młodzieżowe powstały w ramach otwartej przestrzeni kreatywnej fundacji Instytutu Animacji i Rozwoju Społecznego. Nasza organizacja jest przestrzenią stworzoną w celu rozwijania pasji, hobby, zainteresowań i kompetencji młodych ludzi, poprzez dyskusje grupowe, wspólne rozwiązywanie problemów i mentoring - głównie poprzez metody edukacji nieformalnej.

Kluczowym elementem jest aktywne zaangażowanie uczestników w proces nauki, wymiany pomysłów i rozwijania umiejętności. Fizycznie, w latach 2013-2023, przestrzeń ta funkcjonowała w naszym biurze przy ul. Probostwo 34, obecnie działa przy Prusa 2 - jako przestrzeń kreatywna dla młodzieży. Od 2023 roku przestrzeń młodzieżowa działa w sieci Przestrzeni Młodzieży miasta Lublin w ramach Europejskiej Stolicy Młodzieży 2023.

Oprócz relaksu, odpoczynku i zabawy, młodzi ludzie mogą tutaj porozmawiać z rówieśnikami realizującymi własne projekty, a także uczestniczyć w licznych szkoleniach odpowiadających na bieżące problemy lokalnej społeczności podczas gdy nasi pracownicy inspirują ich do podejmowania własnych działań. Pozwala to na budowanie społeczności, wymianę doświadczeń i zwiększenie aktywnego uczestnictwa w procesie uczenia się i rozwoju.

Przestrzeń jest otwarta co najmniej 5 dni w tygodniu. Co tydzień w mediach społecznościowych aktualizowany jest kalendarz wydarzeń, informujący o dostępności przestrzeni i oferowanych możliwości dla młodzieży. Każda młoda osoba może bezpłatnie zarezerwować salę warsztatową na własne spotkanie, co dodatkowo pomaga młodym ludziom w Lublinie podejmować swoje inicjatywy.

Nasi Youth Workerzy i młodzież biorą również udział w międzynarodowych wymianach młodzieży i kursach szkoleniowych organizowanych przez nasze organizacje partnerskie, gdzie mogą wymieniać się umiejętnościami, wiedzą i dobrymi praktykami z rówieśnikami z całej Europy.

EDUKACJA RÓWIEŚNICZA W ROSTO SOLIDÁRIO

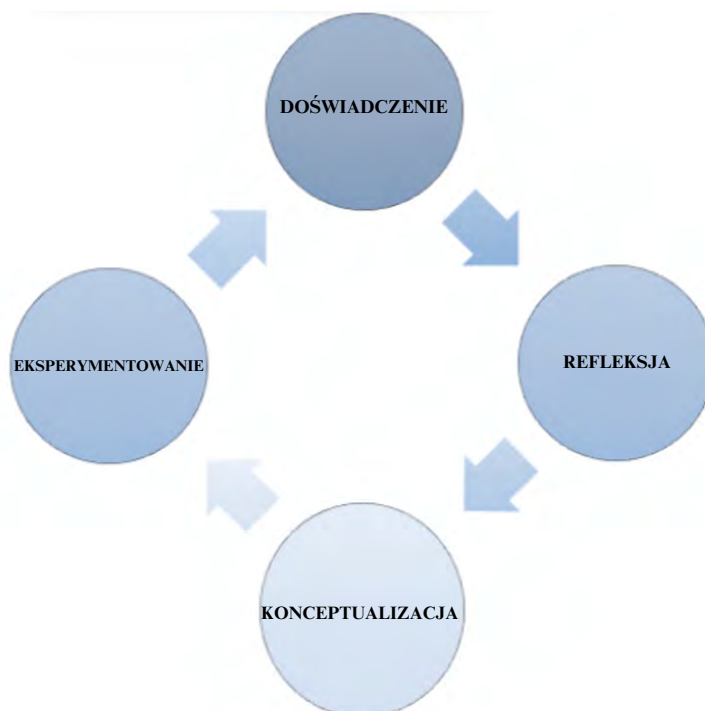
Podręcznik szkoleniowy „É de Género?” mówi nam, że ludzie uczą się, gdy zdobywają nową wiedzę, gdy dostosowują swoje praktyki i działania lub gdy zmieniają swoje uczucia czy podstawy wobec pewnych wymiarów rzeczywistości.



Jednakże uczenie się odbywa się najbardziej sensownie i trwale, gdy te trzy aspekty – wiedza, działanie i bycie – są spójnie artykułowane i wzajemnie się wzmacniają. To właśnie wtedy zachodzą prawdziwe zmiany u jednostek. Będzie to rozwijane poprzez wprowadzanie nowych informacji, ale przede wszystkim poprzez spotkanie z nowymi sytuacjami, które „prowokują” konfrontację różnej wiedzy, praktyk i punktów widzenia, zarówno wśród rówieśników, jak i w obrębie siebie nawzajem.

Dlatego w Rosto Solidário stosujemy zintegrowane podejście do nauki, którego osią centralną jest doświadczenie. Oznacza to, że doświadczenie, czy to rzeczywiste, czy symulowane w kontekście szkolenia, będzie punktem wyjścia nauki, ponieważ nieustannie mobilizujemy to, kim jesteśmy, do naszych procesów uczenia się. Jednak doświadczenie będzie również celem nauki, ponieważ jest zaprojektowane tak, aby było użyteczne i praktyczne, z natychmiastowym zastosowaniem w przyszłych kontekstach i okolicznościach życiowych.

Następnie zaproponowano cykliczną strukturę uczenia się (David Kolb, 1984):



Adapted from David Kolb's Experiential Learning Cycle (1984)

Doświadczenie odnosi się do przechodzenia przez określone wydarzenie życiowe lub działanie kształtujące.

Sprawozdanie i refleksja obejmują zapamiętywanie i raportowanie tego, co wydarzyło się w trakcie doświadczenia (reakcje, myśli, uczucia, interakcje, wybory...), a także refleksję nad tym, w celu odnalezienia odpowiedzi na pytania: co się wydarzyło? Jak się czuję? Co sprawiło, że to zrobiłem (lub nie zrobiłem)? Co to doświadczenie dla mnie oznacza? Jest to proces, który wymaga postawy refleksyjnej.

Generalizacja to faza, w której doświadczenie jest poddawane krytycznej i systematycznej analizie, polegającej na poszukiwaniu wzorców i wniosków, porównywaniu ich z ogólnymi modelami i teoriami oraz konfrontowaniu ich ze „światem rzeczywistym”.

Aplikacja dotyczy określenia, jak zastosować wnioski wyciągnięte podczas generalizacji do nowych sytuacji, problemów lub wyzwań z życia codziennego. Ta faza łączy proces uczenia się z dostarczaniem nowych osobistych doświadczeń, które mogą być wykorzystane do zainicjowania przyszłych cykli uczenia się.

Nauka przez doświadczenie może rozpocząć się w dowolnym momencie cyklu, ale aby stworzyć długoterminową zmianę, aby się uczyć, ludzie muszą przejść przez cały proces. Proces uczenia się przez doświadczenie, który opiera się na krytycznej świadomości własnego doświadczenia, jest jednym z najbardziej spójnych i zrównoważonych sposobów transformacji wiedzy, praktyk i postaw.

W tym sensie kontekst szkolenia powinien pozwalać wszystkim uczestnikom na swobodne angażowanie się w działania odpowiednie do ich cech i motywacji oraz na poczucie aktywnego zintegrowania i odpowiedzialności za proces uczenia się. W tym celu kontekst ten musi być skoncentrowany na uczestnikach, odpowiadając na ich indywidualne i zbiorowe potrzeby oraz oczekiwania wyrażone poprzez ich wkład, zawsze odwołując się do ich refleksyjnego, krytycznego i kreatywnego potencjału (Rosto Solidário NGOD, 2016).

2.3 KOMPETENCJE DLA STAŻYSTÓW

KOMPETENCJE SZCZEGÓŁOWE

Udany staż to taki, który umożliwia rozwój stażysty w trzech istotnych aspektach: osobistym, zawodowym i obywatelskim.

Rozwój osobisty

Staż jest okazją do rozwoju intelektualnego i emocjonalnego, który może być istotny zarówno dla stażu, jak i przydatny w życiu stażysty, niezależnie od wybranej ścieżki. Zdolność do krytycznego patrzenia na informacje, a także kreatywnego myślenia i patrzenia na problemy z wielu punktów widzenia to niezbędne umiejętności. Podobnie jak zdolność do jasnej komunikacji zarówno ustnej, jak i pisemnej. Rozwiązywanie problemów i praca w zespołach to umiejętności, które przydadzą się w domu, w pracy i w społeczności.

Rozwój zawodowy

Niektórzy studenci podejmują staż przede wszystkim w celu eksploracji kariery. Mogą studiować tradycyjne kierunki humanistyczne, takie jak socjologia lub psychologia, i chcą zobaczyć, w jaki sposób te kierunki są wdrażane w praktyce. Dla innych studentów staż jest kulminacyjnym doświadczeniem akademickim w wysoce ustrukturyzowanym i sekwencyjnym zestawie doświadczeń i może być szansą na zebranie i zastosowanie dużej części tego, czego się nauczyli. I oczywiście są staże, których cel mieści się gdzieś pomiędzy tymi dwoma pozycjami. Jednak dla każdego staż jest szansą na zrobienie następnego kroku, nabycie większej ilości wiedzy, umiejętności, postaw i wartości zawodu oraz na zbadanie, jak dobrze pasuje on do osobistych zainteresowań i mocnych stron (Schweitzer, 2008, s. 5)



W przypadku programu stażu w Gamma Institute, konkretna wiedza, umiejętności, kompetencje i postawy są ustalane zgodnie z działem, do którego należy staż. Oprócz specyfiki każdego działu, wszyscy pracownicy, stażyści i wolontariusze muszą mieć, co najmniej na minimalnym poziomie, następujące cechy:

- Podstawowa wiedza na temat stanowiska/dziedziny - psychologia, rozwój osobisty i/lub psychoterapia
- Umiejętności interpersonalne - komunikacja, praca zespołowa, duch wspólnoty
- Podstawowe umiejętności cyfrowe i znajomość języka angielskiego (przynajmniej minimalny poziom czytania)
- Kreatywność, myślenie nieszablonowe
- Otwarty umysł, inicjatywa, chęć inspirowania innych do zmian i ewolucji

W każdym dziale wymagane są następujące kompetencje i umiejętności na poziomie minimalnym/średnim, które mają zostać rozwinięte w trakcie programu stażowego:

1. Psychologia Kliniki Gamma:

- kompetencje jako psychoterapeuta systemowy, z licencją na praktykę prywatną, w superwizji
- wysoki poziom motywacji do wykonywania zawodu psychoterapeuty i chęć rozwijania specjalizacji w tej dziedzinie
- dostępność (czasowa i emocjonalna) do udziału w różnych działaniach, takich jak warsztaty, konferencje, pisanie artykułów, promowanie usług w zakresie zdrowia psychicznego

2. Trening gamma:

- motywacja do zostania trenerem w Szkole Szkolenia Systemowego
- zaawansowana wiedza i kompetencje w zakresie psychoterapii systemowej
- doświadczenie w praktyce prywatnej i chęć ciągłego rozwoju w terenie
- umiejętności szkoleniowe i ułatwiające

3. Projekty i badania Gamma

- umiejętności komunikacyjne zarówno w języku ojczystym jak i angielskim
- umiejętności cyfrowe
- kreatywność i nieszablonowe myślenie
- wysoki poziom zdolności adaptacyjnych i zwiększone umiejętności rozwiązywania problemów



Umiejętności są odzwierciedleniem cech, które każda firma ceni u swoich pracowników, więc każdy student stażu musi nabyć te, które firma dyktuje. Niektóre z najbardziej pożądanых umiejętności to umiejętności cyfrowe, umiejętności komunikacyjne, organizacja, elastyczność i inteligencja emocjonalna. Najbardziej ogólne umiejętności, które chcemy, aby nasi stażyści zdobyli, to motywacja, aby mogli kontynuować naukę i szkolenie.

Umiejętność pracy w zespole pozwoli im na rozdzielanie zadań, dzięki czemu praca będzie bardziej dynamiczna.

Aby rozwój działalności przebiegał pomyślnie, uczniowie muszą wykazywać się inicjatywą i proaktywnością, a co za tym idzie, muszą wykazać się elastycznością zarówno w myśleniu, jak i wykonywaniu zadań w zespole rówieśników. Daje nam to umiejętność dostosowywania się, ponieważ nie wszyscy uczniowie mają takie same możliwości. Muszą więc być odpowiedzialni za pomaganie tym, którzy nie są w stanie wykonać pewnych zadań.

Z drugiej strony ważne jest, aby uczniowie byli w stanie tolerować frustrację, ponieważ jest to fundamentalne podczas pracy z osobami niepełnosprawnymi, ponieważ ich rytmy pracy i nauki nie są takie same jak u zwykłych ludzi. W odniesieniu do tej kompetencji musimy również być empatyczni i potrafić rozwijać umiejętności komunikacyjne zgodnie z potrzebami osób, z którymi mamy do czynienia. W związku z tym musimy szukać odpowiednich dostosowań, aby móc z nimi pracować, aby mogli cieszyć się zajęciami w taki sam sposób, jak reszta ich kolegów z klasy.

Ważną kompetencją, która pomoże nam jutro w przyszłej pracy, jest zdolność do krytycznego myślenia o sobie, ponieważ zachęci nas to do próbowania poprawy z dnia na dzień i do nabycia niezbędnych umiejętności, aby móc mieć satysfakcjonującą pracę. Zdolność do przywództwa i samokontroli będzie sprzyjać nabywaniu kontroli i harmonii, aby pracować w zespole i wiedzieć, co jest potrzebne w każdej chwili, a także generować materialne lub korzystne sytuacje dla dobrego środowiska pracy.



Stażyści w Fundacji Instytutu Animacji i Rozwoju Społecznego zajmują się głównie wsparciem pracy biura i realizowanych projektów. Dlatego kładziemy nacisk na nabycie następujących kompetencji:

Kompetencje ogólne:

- **Komunikacja interpersonalna:** Zdolność do jasnego komunikowania się zarówno w mowie, jak i piśmie, a także umiejętność pracy w zróżnicowanych grupach ludzi.
- **Umiejętność pracy zespołowej:** Zdolność do efektywnej pracy w zespole, dzielenia się obowiązkami i wspierania wspólnych celów.
- **Autonomia:** Zdolność do podejmowania decyzji i wykonywania zadań niezależnie, szczególnie gdy wymaga to inicjatywy i kreatywności.
- **Umiejętności organizacyjne:** efektywne planowanie czasu, ustalanie priorytetów zadań i zarządzanie wieloma zadaniami jednocześnie.
- **Dobra znajomość narzędzi biurowych:** Umiejętność korzystania z programów i systemów (np. Microsoft Office, Canva), platform komunikacyjnych oraz narzędzi do zarządzania projektami.

Kompetencje związane z realizacją projektów:

- **Wiedza na temat programu Erasmus+ i Europejskiego Korpusu Solidarności:** zrozumienie celów, polityki i procedur programu Erasmus+.
- **Zarządzanie projektami:** podstawowe umiejętności zarządzania projektami, obejmujące planowanie, monitorowanie postępów i raportowanie.
- **Umiejętność pracy z dokumentacją projektową:** Umiejętność czytania, analizowania i tworzenia dokumentacji związanej z projektem, w tym budżetów, harmonogramów i raportów.
- **Kreatywność i innowacyjność:** Zdolność do kreatywnego myślenia, generowania nowych pomysłów i rozwiązań, co może być ważne zwłaszcza w kontekście lokalnych projektów.
- **Kompetencje międzykulturowe:** Wiedza na temat różnic kulturowych: Zdolność rozumienia i respektowania różnic kulturowych, zwłaszcza w kontekście projektów międzynarodowych.
- **Umiejętności językowe:** Podstawowe umiejętności komunikacji w języku angielskim.

Umiejętności interpersonalne:

- **Wsparcie partnerstwa:** Zdolność do nawiązywania i utrzymywania pozytywnych relacji z partnerami lokalnymi i międzynarodowymi.

Rozwiązywanie problemów: umiejętność identyfikowania problemów, analizowania sytuacji i proponowania skutecznych rozwiązań.



Biorąc pod uwagę swoją tożsamość i misję, Rosto Solidário definiuje trzy kluczowe kompetencje, które są przekrojowe i wspólne dla całego zespołu:

- **Empatia i solidarność**, posiadanie i dążenie do kultywowania wrażliwości i pokory, bycie życzliwym człowiekiem z silnym poczuciem bliskości, szacunku i zrozumienia dla innych.
- **Adaptowalność i elastyczność**, bycie wszechstronnym, zdolnym do wykonywania wielu zadań na raz, z zaangażowaniem i otwartością na rozszerzanie zadań w odpowiedzi na codzienne wymagania, które są zmienne i zależą od okoliczności. Bycie odpornym, zwłaszcza podczas pracy pod presją, autonomicznym i proaktywnym oraz posiadanie nastawienia zorientowanego na rozwiązania. Ta elastyczność nie działa, gdy działamy automatycznie, jest napędzana przez zdolność do ciągłej (samodzielnej) refleksji, uczenia się i rozwoju.
- I wreszcie **praca zespołowa, umiejętność wyrażania siebie** asertywnie i otwarcie w sposób jasny i pełen szacunku, w Rosto Solidário i RS na zewnątrz. Możliwość szukania wsparcia w zespole, proszenia o pomoc i próbowania w miarę możliwości włączania wszystkich członków zespołu w wiele działań w sposób wspólny. Bycie częścią zespołu oznacza zaufanie i niezawodność, tak aby zbiorowo mógł istnieć systemowy pogląd na RS. Kiedy wszyscy pracują jako zespół, istnieje wspólny wątek: wiemy, gdzie jesteśmy i dokąd chcemy iść, i jakie cele chcemy osiągnąć.

Oprócz umiejętności wskazanych powyżej, istnieją inne, które cenimy i staramy się rozwijać w trakcie staży i wolontariatów, takie jak:

1. Planowanie i organizacja, umiejętność planowania, organizowania i kontrolowania swojej działalności oraz różnych projektów, definiowanie celów, ustalanie terminów i ustalanie priorytetów.
2. Relacje interpersonalne, umiejętność odpowiedniej interakcji z ludźmi o różnych cechach i w różnych kontekstach społecznych i zawodowych, posiadanie postawy ułatwiającej relacje oraz radzenie sobie z trudnościami i możliwymi konfliktami w sposób dostosowany do potrzeb.
3. Odporność na presję i niepowodzenia, umiejętność radzenia sobie w sytuacjach stresowych i niepowodzeniach w sposób odpowiedni i profesjonalny.
4. Zdolność do komunikowania się ustnie i pisemnie w języku angielskim.
5. Umiejętności techniczne specyficzne dla danego zawodu, rozwijające umiejętności twarde, umożliwiające każdej osobie coraz lepsze opanowanie dziedziny, w której się szkoli.

1. Rostó Solidário stara się rozwijać i wzmacniać kompetencje ludzi w zakresie tych ośmiu umiejętności na różne sposoby, w zależności od ich profilu osobistego i zawodowego, a także rodzaju usługi:

Umiejętności i kompetencje		Empatia i solidarność	Adaptowalność i elastyczność	Praca zespołowa	Planowanie i organizacja	Relacje interpersonalne	Tolerancja ciśnienia	angielski	Umiejętności techniczne
Służba wolontariacka	Pełny etat - CES	X	X	X	X	X	X	X	
	Pełny etat	X	X	X	X	X	X		
	Stały	X	X	X		X			
	Oparty na projektach	X	X	X		X			
	Okolicznościowy	X	X	X		X			
Staże	Poziom nauczania IV	X	X	X		X			X
	Poziom nauczania V lub wyższy	X	X	X	X	X		X	X
	Profesjonalny	X	X	X	X	X	X	X	X



3

STAŻ Z WYKORZYSTANIEM GAMIFIKACJI W NGO

3.1 GAMIFIKACJA JAKO NARZĘDZIE EDUKACJI POZAFORMALNEJ W PROJEKTOWANIU DZIAŁAŃ STAŻOWYCH

WSTĘP

Aby zrozumieć koncepcję gamyfikacji (inaczej grywalizacji), musimy sięgnąć do jej korzeni, ponieważ konieczne jest zdefiniowanie jej korzeni jako gry: w grze gracze są zaangażowani w konflikt, zdefiniowany przez zasady, które dają im możliwość zobaczenia i uzyskania określonych rezultatów. Bardziej kompletna definicja obejmuje również bardziej emocjonalną stronę i opiera się na idei zabawy dla graczy (tj. że podczas gdy się uczą, również lubią grać). Mówiąc o pochodzeniu gamifikacji, musimy odnieść się do świata biznesu, ponieważ powstała ona, gdy nagrody zostały po raz pierwszy wykorzystane jako metoda przyciągania i zatrzymywania klientów. Później, w latach 80., przemysł gier wideo zmieniał się przez co pojawiły się nowe mechanizmy i nowe sposoby gry (w szczególności świat marketingu zaczął przyjmować dynamikę tych gier wideo).

Jednak dopiero w 2003 roku Nick Peeling (projektant gier wideo i oprogramowania biznesowego) po raz pierwszy użył terminu „Gamifikacja” w odniesieniu do wykorzystania gier jako metodologii uczenia się. Termin ten zaczął się rozprzestrzeniać w 2010 roku na kongresach i konferencjach, podkreślając ideę zabawy, przenoszenia emocji doświadczanych w grze do świata rzeczywistego. Należy zauważyć, że grywalizacja zaczęła być stosowana w dziedzinie edukacji dzięki profesorowi Malone i innym autorom, takim jak James Paul Gee i Peter Smith. Należy pamiętać, że grywalizacja to złożona metodologia, której elementy i techniki bada wielu autorów.

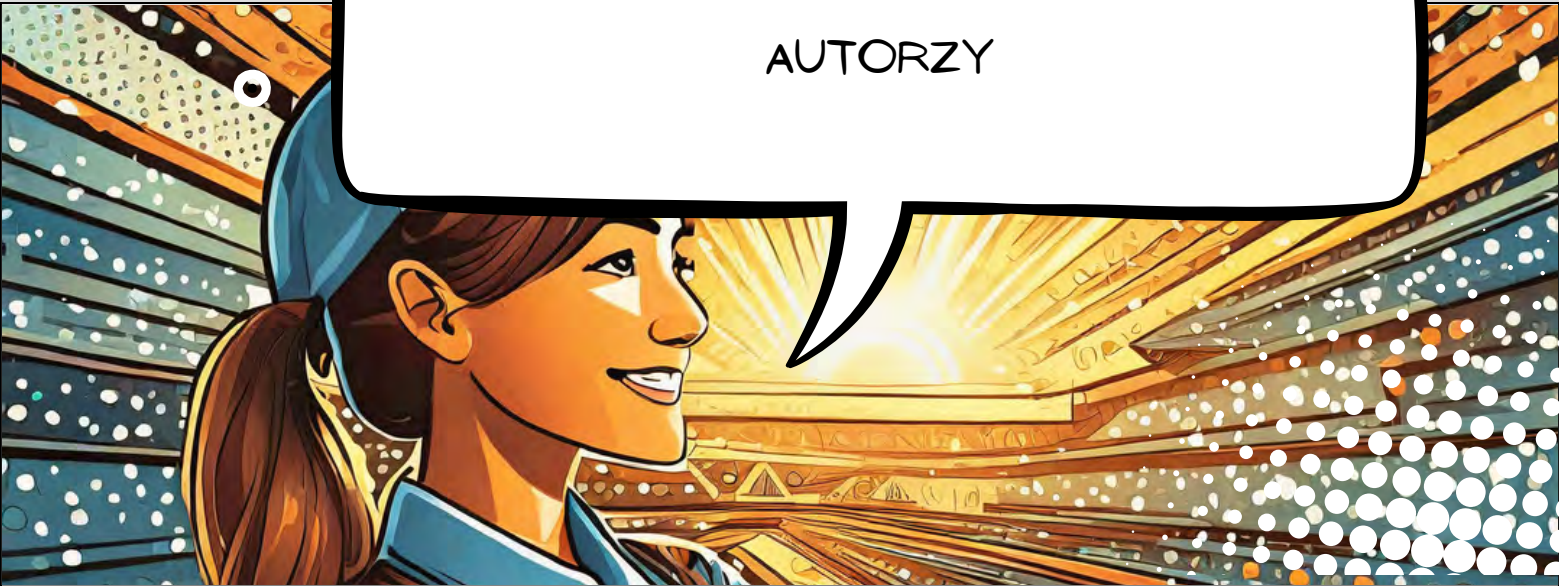
Gamifikacja nie polega na zabawie w klasie, ani na zwykłej grze, ale na stosowaniu projektów i technik gier w kontekstach niezwiązanych z grami w celu rozwijania umiejętności wśród graczy. W przypadku gamifikacji celem jest zaangażowanie uczestników, zachęcanie zarówno do rywalizacji, jak i współpracy między równymi sobie, a także zwiększanie ich motywacji (czyli rozbudzanie ich zainteresowania w celu zachęcenia ich do podejmowania działań przyczyniających się do osiągnięcia wspólnego celu).

W kontekście teorii grywalizacji jako takiej, bada ona proces uczenia się i zawiera elementy uczenia się behawiorystycznego. Z jednej strony, behawioryzm jest filozofią nauki behawioralnej (czyli analizuje zachowanie), która stwierdza, że bodźce wywołują reakcje i że w zależności od konsekwencji tych reakcji, dane zachowanie może zostać zmodyfikowane; innymi słowy, jeśli w konsekwencji zastosujemy pozytywne wzmocnienie, spowodujemy, że działanie lub zachowanie zostanie powtórzone. Ta teoria behawioralna stwierdza, że proces uczenia się jest unikalny dla każdego uczącego się i każdej konkretnej sytuacji, podczas gdy wiedza jest konstruowana. Z drugiej strony, grywalizacja jako teoria uczenia się wykorzystuje system oceny oparty na społeczności i wzmocnieniu (coś, co dzieli z behawioryzmem), ponieważ uczenie się następuje, gdy bodziec jest wzmacniany. Ponadto, grywalizacja jest w stanie poradzić sobie ze zróżnicowanymi ścieżkami uczenia się, ponieważ kładzie nacisk na małe osiągnięcia (a nie na powiązania między tymi osiągnięciami), więc można skonstruować wiele ścieżek do głównego celu, w oparciu o cele, umiejętności i inne cechy uczestników. Warto zauważyć, że grywalizacja bierze pod uwagę również wizualny aspekt procesu uczenia się, zwłaszcza wizualizację postępów w procesie uczenia się i wybranej ścieżce kształcenia.

Jak widać, gamifikacja wykorzystuje indywidualną perspektywę do badania postępów uczniów i oferowania najlepszej ścieżki nauki dla każdego ucznia, w zależności od jego potrzeb i cech. Ponadto ocenia wydajność i bierze pod uwagę informacje zwrotne, ponieważ ma na celu zarządzanie różnymi uczniami w grupie za pomocą jednego systemu.

Jedną z kwestii, o których należy pamiętać podczas gamifikacji, jest ocena różnych technik, które mają zostać wykorzystane, ponieważ w zależności od doświadczenia w grze możemy pracować nad różnymi kompetencjami uczestników, takimi jak:

- Praca zespołowa.
- Kompetencje cyfrowe.
- Zarządzanie konfliktami.
- Umiejętności komunikacyjne.
- Przywództwo.
- Uczymy się uczyć.
- Podejmowanie decyzji.
- Negocjacja.
- Zarządzanie czasem.
- Rozwiązywanie problemów.
- Inteligencja emocjonalna.



AUTORZY

Termin gamifikacja został wypromowany przez Nicka Peelinga, programistę komputerowego, który dostrzegł możliwość wykorzystania różnej dynamiki gier do przekazywania wiedzy i uczynienia jej przyswajania łatwiejszym i przyjemniejszym dzięki grom, takim jak te, które stworzył.

Po tym, jak ta metodologia została wypromowana, wielu autorów dostosowało ją do własnych myśli. Gamifikacja opiera się na wykorzystaniu elementów projektowania gier wideo w kontekstach, które nie są grami, ale pomagają generować naukę i sprawiają, że jest ona o wiele bardziej zabawna, atrakcyjna i motywująca. Z drugiej strony, zdaniem Zichermanna, uważa, że mechanika i podejścia w grach mogą pomóc uczniom zaangażować się we wszystkie proponowane dynamiki. Proces ten pomaga zaangażować uczestników, a poprzez stosowanie projektów i technik przypominających gry w celu rozwijania umiejętności i zachowań, stymuluje rywalizację między uczniami, ale także koleżeństwo, według Kappa.

Wielu autorów zgadza się, że grywalizacja jest sposobem na zmotywowanie uczestników do rozbudzenia pasji i entuzjazmu, dzięki czemu zaangażują się i wykorzystują cały swój potencjał i umiejętności, aby osiągnąć cel.

Według Werbacha dynamika to koncepcje, struktury i komponenty. Dynamice tej towarzyszą narracja, emocje, ograniczenia i progresja.

Z drugiej strony mamy mechanikę, w której toczy się gra, a więc wyzwania, nagrody, informacje zwrotne i rywalizacja.

I na koniec mamy komponenty. W tym momencie przyjrzymy się osiągnięciom i zdobytym punktom.



ROZWÓJ

Gamifikacja to technika edukacyjna, która przenosi mechanikę gier na grunt edukacyjno-zawodowy, aby lepiej przyswajać wiedzę, rozwijać pewne umiejętności lub generować pozytywne doświadczenia.

Celem grywalizacji jest zwiększenie motywacji, poprawa uwagi i koncentracji, promowanie autonomii, zachęcanie do wartościowego uczenia się, pracy zespołowej i rozwijanie bardziej specyficznych umiejętności.

Niektóre techniki mechaniczne mogą być następujące:

- Gromadzenie punktów.
- Skalowanie poziomów.
- Przyznawanie nagród.
- Prezenty.
- Ranking (w tym przypadku ranking użytkowników).
- Wyzwania.
- Misje i wyzwania.

W odniesieniu do skali widocznej powyżej, podstawowe czynniki, które musimy mieć na uwadze, aby zrozumieć, jak gracze zachowują się w ten sposób, to: emocje, narracja, świadomość postępu gracza, zabawa, ograniczenia czasowe, status, altruizm i samoekspresja. Dlatego, gdy myślimy o gamifikacji lub grach, jedną z koncepcji, która przychodzi nam na myśl, jest odgrywanie ról.

Kolejną kwestią, którą należy wziąć pod uwagę, jest estetyka, ponieważ nie tylko aspekt wizualny i dźwiękowy ma znaczenie, percepcje graczy mają zasadnicze znaczenie dla kompletności rozgrywki, dlatego musimy wziąć pod uwagę: wrażenia, fantazję, grę będącą symulacją wyimaginowanego świata, narrację, wyzwanie, społeczność, która powstaje z myślą o środowisku społecznym, odkrywanie jako eksploracja nieznanego otoczenia, wyrażanie samopoznania i kreatywności oraz grę jako formę spędzania wolnego czasu.

Dlatego jednym z elementów, które będziemy obserwować w gamifikacji, są różne profile:

- Zabójcy: skup się na wygrywaniu, zdobywaniu kolejnych poziomów i rywalizacji.
- Zdobywcy: skupiają się na ukończeniu poziomów i osiągnięciu celów.
- Towarzysze: skupiają się na nawiązywaniu kontaktów towarzyskich i rozwijaniu więzi z przyjaciółmi i znajomymi.
- Odkrywcy: skupiają się na eksploracji, badaniu i odkrywaniu rzeczy.

Tworząc grę, musimy brać pod uwagę nie tylko awatary, ale także zdobywane przez nie punkty, rankingi, odznaki, nagrody, wyposażenie, transakcje i poziomy.

Aby ta metodologia odniosła sukces, musimy zapewnić, że środowisko jest optymalne, aby ułatwić integrację tej metodologii. Jeśli skupimy się na ośrodku edukacyjnym, możemy ustalić, że ta metodologia może być optymalna, o ile jest ustrukturyzowana, musimy również być świadomi czasu i przestrzeni, których zamierzamy użyć, a zatem sprawdzimy, czy metodologia jest skuteczna, czy wręcz przeciwnie, generuje jakiś rodzaj konfliktu.

Jedną z zalet gamifikacji jest natychmiastowość informacji zwrotnej, ponieważ jako że są to testy, można zobaczyć, czy uczniowie je zdali, czy mają trudności, co sprzyja uczeniu się, a wraz z tym rozwija się idea uczenia behawioralnego. Sprzyja to również automatyzacji, co oznacza, że nie ma aspektów, o które trzeba się martwić, a zatem możemy dać im więcej swobody w rozwijaniu aktywności. Możliwość, że każdy uczeń może przezwyciężyć.

Cały proces uczenia się powinien opierać się na 4 podstawowych punktach:

- Określanie celów.
- Poszukiwanie narzędzi.
- Projektowanie.
- Ewaluacja.

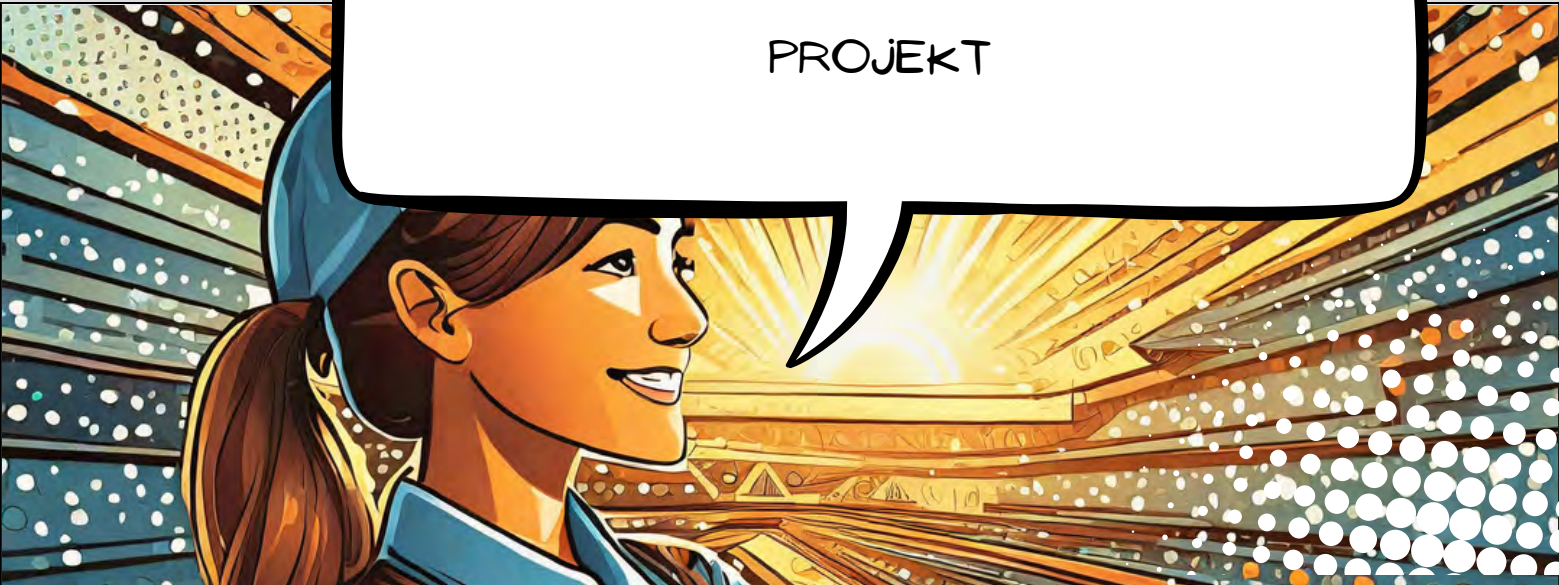
Kiedy myślimy o narzędziach gamifikacyjnych, zdajemy sobie sprawę, że istnieje nieskończona liczba ich typów: gry planszowe, gry na żywo, gry wideo, narzędzia cyfrowe, opowiadanie historii i teatr itp. Narzędzia te pomagają nam również organizować informacje, zadania lub czas, tworzyć mapy koncepcyjne, organizować debaty, a nawet socjalizować się.

Oto kilka narzędzi, których możemy użyć, aby udoskonalić proces gamifikacji:

- Gry planszowe: Gamifikacja zatrudnienia, kostki do opowiadania historii.
- Gry na żywo: Gymkanas, gry immersyjne, escape roomy.
- Gry wideo.
- Narzędzia cyfrowe: Miro, duolingo, sieci społecznościowe, kahoot.
- Opowiadanie historii.
- Teatr.

Można użyć również aplikacje i gry online takie jak:

- Plickers: aplikacja z rozszerzoną rzeczywistością, w której nauczyciel wprowadza pytania z prostymi odpowiedziami. Uczniowie muszą używać kart, aby odpowiedzieć, karty te zawierają serię kodów, które nauczyciel musi przechwycić telefonem komórkowym, aby aplikacja mogła zidentyfikować, które z nich są poprawne.
- Super Teachers Tools: różne aktywności do wykonania w klasie, o różnych formatach, przypominające programy telewizyjne.
- Classdojo: odznaki mające na celu zachęcanie do dobrego zachowania i wzmacnianie pozytywnych zachowań.
- Miro: internetowa tablica umożliwiająca wizualną współpracę z wieloma opcjami.
- Padlet: można tworzyć wspólne ściany, na których kilka osób może pracować jednocześnie, a treści można organizować według potrzeb.
- Bubbl.us: możesz tworzyć mapy koncepcyjne.
- Voki: umożliwia tworzenie animowanych postaci, które można wykorzystać jako narzędzie komunikacji.



PROJEKT

Jeśli chodzi o projektowanie działań w celu odpowiedniego wykorzystania gamifikacji (jak w przypadku tego projektu, w którym opracowaliśmy program stażu z elementami grywalizacji, a także program wolontariatu z elementami gamifikacji), niezwykle ważne jest, aby powyższy projekt został wykonany zgodnie z wartościami każdej organizacji i umiejętnościami, nad którymi chcemy pracować i/lub pomóc wolontariuszom w ich rozwoju. Na przykład w ASPAYM CyL pracujemy z osobami niepełnosprawnymi, dlatego też działania, które realizujemy, muszą być dostosowane do każdej osoby, każdego wolontariusza, a także monitorować, wspierać i towarzyszyć każdemu wolontariuszowi na każdym kroku, który podejmuje.

Podczas projektowania należy wziąć pod uwagę naukę wiedzy, którą będą zdobywać wolontariusze, w ramach różnych proponowanych i realizowanych działań, w oparciu o wyżej wymienione wartości i kompetencje, które każda organizacja lub podmiot chce promować. W szczególności w ASPAYM CyL zachęcamy do autonomii, aby wolontariusze rozwijali umiejętności i kompetencje odpowiednie do celów, które mają zostać osiągnięte, zgodnie z ich poziomem kwalifikacji i funkcjami.

Opierając się na wiedzy, wartościach i kompetencjach/umiejętnościach wymienionych powyżej, należy ustalić cele edukacyjne, które później staną się celami gry.

Gdy już wiemy, nad czym chcemy pracować ze stażystami, następnym krokiem jest wybór narracji, czyli wspólnego wątku, który połączy wszystkie działania, które będą pielęgnować tę gamifikację. Aby uczynić narrację atrakcyjną dla stażystów i w ten sposób jeszcze bardziej się zaangażować, musisz wybrać temat (na przykład tajnych agentów, superbohaterów, istoty mityczne itp.) i zaprojektować tę historię, która będzie przewodnikiem całego procesu nauczania-uczenia się.

Na podstawie tej narracji i znajomości wyznaczonych celów, nadchodzi czas na zaplanowanie cyklu działań (co obejmuje opracowywanie misji i wyzwań), a także systemu nagród itp.

Na koniec musimy zaprojektować elementy estetyczne gamifikacji: awatary, scenariusze, odznaki itp.

3.2

PROCES SELEKCJI, SZKOLENIA I MOTYWOWANIA STAŻYSTÓW W SFERZE SPOŁECZNEJ I EDUKACYJNEJ

PROCES SELEKCJI

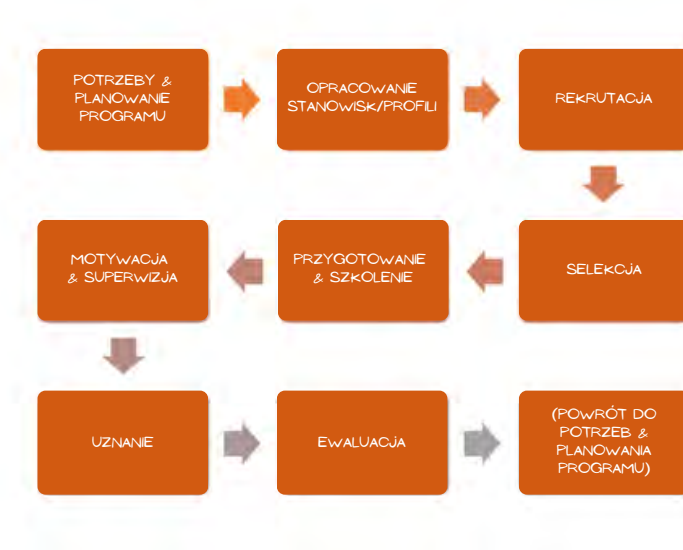
Staże są świetnym sposobem dla młodych ludzi na zdobycie doświadczenia w wybranej dziedzinie, nauczenie się nowych umiejętności i nawiązanie relacji z wpływowymi profesjonalistami w Twojej okolicy. Ponadto staże są doskonałym sposobem na rozpoczęcie kariery zawodowej i ocenę, czy kandydat nadaje się do danej dziedziny, czy nie.

Osoby decydujące się na staże to zazwyczaj studenci szkół wyższych lub osoby poszukujące zmiany branży w swojej karierze.

Każdy stażysta musi mieć określoną osobę wskazaną jako opiekun lub mentor. Opiekun stażysty jest odpowiedzialny za obsługę spraw korporacyjnych dla grup stażystów, takich jak rekrutacja, zatrudnianie, orientacja, płace i specjalne działania stażystów. Opiekun powinien również wyjaśnić „szerszy obraz” tego, co robi grupa, aby stażysta mógł zrozumieć, jak wpisuje się w to konkretny projekt.

Stażysta i opiekun powinni spotykać się regularnie, aby definiować projekt, analizować podejścia, przeglądać postępy i omawiać wyniki.

Proces zarządzania stażem – 8 kroków



Potrzeby i planowanie programu: *zadawanie właściwych pytań*

Opracowywanie stanowisk/profili: *zaspokojenie potrzeb, co zaoferować (stanowisko) i o co poprosić (profil)*

Rekrutacja: *dialog między nadawcą a odbiorcą, kanały rekrutacji*

Powitanie: *przeprowadzanie rozmów kwalifikacyjnych, omówienie planu stażysty, pytania przesiewowe*

Przygotowanie i szkolenie: *rodzaje przygotowania, zestaw informacyjny dla stażysty*

Motywacja i nadzór: *dlaczego i jak*

Uznanie: *znaczenie okazywania uznania, jak to robić*

Ocena: *regularność, korzyści i kto ocenia*



POTRZEBY I PLANOWANIE PROGRAMU

Świadomość potrzeb każdej organizacji jest podstawą tworzenia programu stażu. Wiedząc, co jest potrzebne, podmiot będzie w stanie stworzyć konkretny profil stażystów, aby objąć obszary, w których będą pracować.

Dobrze zaprojektowany program stażu jest wynikiem procesu dojrzewania, a wiele decyzji musi zostać podjętych przed integracją stażystów. Na początek należy zadać sobie następujące pytania:

- Czy organizacja ma holistyczne spojrzenie na to, co reprezentuje staż?
- Czy organizacja przyjmująca jest gotowa przyjąć stażystów?
- Czy stażyści mają zapewnione odpowiednie warunki i przestrzeń?
- Czy stażyści będą doceniani i mile widziani?
- Kto będzie osobą odpowiedzialną za stażystów? Kto ma za zadanie zarządzać stażystami na co dzień?
- W jaki sposób będą zaspokajane potrzeby stażystów?
- Czy organizacja posiada dokument określający politykę lub wytyczne dotyczące staży?
- Czy organizacja ma jasny i aktualny opis stanowiska oraz profil odpowiednich stażystów?
- Czy istnieje odpowiedni plan wsparcia i nadzoru nad stażystami?



OPRACOWANIE STANOWISK/ PROFILI

Skuteczny program zarządzania stażystami zaczyna się od określenia potrzeb (jak wspomniano powyżej) i zdefiniowania stanowiska stażysty, tak aby stanowiska te odpowiadały potrzebom organizacji i stażystów.

Projektowanie satysfakcjonujących stanowisk jest najważniejsze ze względu na tworzenie zadań o wartości dodanej dla stażysty. Zaangażowanie personelu podmiotu w definiowanie stanowisk stażystów jest pierwszym krokiem do sukcesu programu. Zamiast „wymyślać” stanowiska, personel jasno identyfikuje rzeczywiste potrzeby operacyjne i zadania, które mogą być wykonywane przez stażystów.

Opis stanowiska stażysty powinien zawierać:

- **Tytuł:** nazwa funkcji.
- **Cel:** wynik, który funkcja spodziewa się osiągnąć.
- **Proponowane działania:** co należy zrobić, aby osiągnąć cel?
- **Wskaźniki:** kryteria pozwalające zmierzyć, w jaki sposób osiągnięto rezultaty.
- **Wymagania:** umiejętności, postawy, pożądana wiedza i/lub wymagania dotyczące zachowania lub ubioru, możliwe wymogi prawne, takie jak dokumenty dotyczące dokumentacji/ochrony dzieci.
- **Ramy czasowe:** szacunkowa liczba godzin i/lub okres zaangażowania oraz harmonogram.
- **Lokalizacja i środowisko pracy:** lokalizacja stanowiska pracy oraz opis tego, z kim, gdzie, kim są ewentualnie inne osoby pracujące w tym samym środowisku.
- **Supervizja:** członkowie personelu odpowiedzialni za monitorowanie, rozwiązywanie problemów i nadzór.
- **Korzyści:** szkolenia, ubezpieczenie, parking, zwrot kosztów, imprezy itp.

Należy również wziąć pod uwagę, że kandydaci powinni być świadomi niematerialnych korzyści, jakie może im przynieść staż, takich jak:

- Dowiedzenie się, w jakiej organizacji pracują.
- Nauka i praktyka w projektach objętych zakresem działania organizacji.
- Uzyskanie jaśniejszego obrazu ich możliwej przyszłej branży zawodowej.
- Rozwijanie cech, w tym zawodowych, takich jak komunikacja, umiejętności organizacyjne i pracy zespołowej. Uznanie, przyjaźnie, zabawa itp.
- Rozwój osobisty.

Niektóre predyspozycje są istotne przy tworzeniu profilu stażystów w organizacjach, które działają na rzecz zmiany społecznej. Należą do nich: kreatywność, pluralizm, umiejętność współpracy z innymi podmiotami, otwartość na dialog oraz chęć uczestniczenia w generowaniu pomysłów i promowaniu działań.

REKRUTACJA



Rekrutacja stażystów odbywa się zazwyczaj poprzez kontakt z lokalnymi lub pobliskimi szkołami lub uniwersytetami, ponieważ wiele szkół ma już programy dopasowywania staży w swoich biurach rozwoju kariery. Same wydziały często pomagają w identyfikacji kandydatów bardziej odpowiednich do potrzeb organizacji.

METODY/KANAŁY REKRUTACJI. Aby rekrutacja przebiegła pomyślnie, konieczna jest jasna komunikacja i przemyślany przekaz pomiędzy szkołami a organizacjami goszczącymi, aby spełnić potrzeby i oczekiwania wszystkich.

SELEKCJA/PRZYJĘCIE. Pierwsza rozmowa kwalifikacyjna z kandydatem jest kluczowa, ponieważ pozwala pogodzić potrzeby organizacji i motywacje stażysty, tworząc podstawy przyjemnego środowiska pracy. Rozmowy kwalifikacyjne z kandydatami mają na celu:

- Ocenę zdolności i chęci kandydata do produktywnego wpasowania się w funkcję w organizacji;
- Zrozumienie osoby, w celu zintegrowania jej z sytuacją, która będzie korzystna zarówno dla stażysty, jak i dla organizacji;
- Rozpoznanie wykształcenie i doświadczenie stażysty oraz zaproponowanie stanowiska, które zwiększy chęć zaangażowania się w organizacji, w sytuacji korzystnej dla obu stron;
- Przedstawienie misji i etyki organizacji, jej celów i zadań, obszarów działania itp., tak aby stażysta mógł uzyskać jasny obraz środowiska, do którego ma się udać;
- Przedstawienie planu rozwoju stażysty, spełniającego wskazania szkoły i ofertę organizacji, rozważenie zadań harmonogramowych, wskaźników i narzędzi do nauki i oceny, spotkań kontrolnych itp.;
- Przedstawienie superwizora i jego/jej planu działania i działań następnych (wywiad, obserwacja w trakcie przygotowań/szkolenia, nadzór formalny lub nieformalny, metody oceny itp.)

Pytania przesiewowe

Istnieje pięć grup pytań, które możesz wykorzystać do selekcji stażystów, aby odkryć ich motywację, umiejętności, zainteresowania i osobowość:

- motywacje
- wartości osobiste
- zajęcia i zainteresowania w czasie wolnym
- umiejętności i doświadczenia
- osobowość i postawa.

PRZYGOTOWANIE I SZKOLENIE. Nadzorcy muszą stworzyć skuteczny program stażu, który oferuje cenne doświadczenie i umiejętności oraz pozwala stażystom rozwijać się i uczyć się poprzez nowe doświadczenia. Oto kilka kwestii do rozważenia:

- Jakie szkolenie jest wymagane? W jaki sposób zostanie zapewnione niezbędne szkolenie?
- W jaki sposób organizacja oczekuje, że stażysta będzie się zachowywał w kontaktach z klientami i społecznością, jeśli w ogóle?
- Jakie zadania można wykonać bez zgody przełożonego?
- Czy inni pracownicy w organizacji rozumieją rolę stażysty?

Elementy i etapy, które mogą stanowić część procesu przygotowania stażysty do integracji z zespołem roboczym, to:

- Orientacja: przygotowanie stażystów do jasnego nawiązania relacji z organizacją.
- Szkolenia: tworzenie lub mobilizowanie zdolności i kompetencji w celu jak najlepszego wykonywania pracy stażysty w organizacji.
- Coaching: nauczanie i odnawianie umiejętności, które może odbywać się w ramach formalnych sesji szkoleniowych lub indywidualnie.
- Doradztwo: rozwiązywanie problemów, rozwiązywanie ich lub poprawa zachowania poprzez wspieranie stażysty w rozpoznaniu problemu i wzięciu odpowiedzialności za jego rozwiązanie lub poprawę.
- Mentoring: proces integracji stażystów, który odbywa się metodą, która jednocześnie sprawia, że stażyści czują się mile widziani/przynależni i podnosi ich wiedzę/umiejętności poprzez nawiązywanie formalnych relacji z innymi członkami zespołu.

Zestaw informacyjny dla stażystów

Zestaw informacyjny dla stażysty może być przydatnym narzędziem, które pozwoli upewnić się, że stażyści otrzymali wszystkie informacje potrzebne do odbycia stażu w danej organizacji.

Zestaw informacyjny może zawierać:

- Szczegóły dotyczące organizacji, takie jak jej misja, cel, historia i program, w którym odbywa się staż.
- Schemat zarządzania organizacją i liniami komunikacji.
- Zespoły i ich członkowie.
- Charakter pracy stażowej (plan).
- Długość stażu, biorąc pod uwagę działania następne i spotkania oceniające.
- Informacje o kwestiach finansowych takich jak transport, wyżywienie, zakwaterowanie, szkolenia itp.
- Grupa praw i obowiązków, które odpowiadają obu stronom w kontekście obowiązujących przepisów.
- Przyczyny i formy mogące prowadzić do odłączenia się od organizacji.
- Kontakt i osoby zainteresowane w organizacji.
- Dokumenty śledzące (tabele i formularze do rejestrowania postępów itp.)

MOTYWACJA I NADZÓR. Motywacja jest istotnym aspektem podczas pracy ze stażystami, jako nowicjuszami w nowej, specyficznej i pożądanej dziedzinie pracy. Czynniki motywującymi są:

- Osiągnięcie lub spełnienie, możliwość robienia interesujących rzeczy.
- Uznanie za dobrze wykonaną pracę.
- Zainteresowanie własną pracą, zadania stymulujące, pozwalające na rozwój.
- Większa odpowiedzialność.

W zależności od źródła motywacji, oto kilka wskazówek:

- Osiągnięcia: stażyści są zmotywowani osiągnięciami, chętnie podejmują wyzwania, są zorientowani na wyniki, podejmują ryzyko i są innowacyjni.
- Afiliacja: stażyści motywowani afiliacją mierzą sukces na podstawie relacji, np. pracy z różnymi ludźmi.

Motywacja idzie w parze z uznaniem (patrz poniżej).

Superwizja

Skuteczne zarządzanie ludźmi polega na zapewnieniu, że chcą i mogą wykonywać pracę, która musi zostać wykonana. W miarę jak stażyści zdobywają wiedzę i doświadczenie podczas wdrażania programu, mogą przejść z bardziej wszechstronnego do bardziej zrelaksowanego poziomu kontroli. Oznacza to, że wykonują swoją pracę właściwie i potrafią zyskać więcej pewności siebie i autorefleksję.

Aby zapewnić skuteczną opiekę nad stażystami, konieczne jest spełnienie następujących warunków:

- Stażyści czują, że ich praca jest ceniona
- Mają stałą/odpowiednią opiekę swojego przełożonego.
- Ocenę przeprowadza się w oparciu o wspólne, powszechnie uznane zasady.

UZNANIE. Okazywanie uznania i uznawanie wkładu stażysty w organizację jest ważne na wielu poziomach. Stażyści są w trakcie procesu uczenia się i samodoskonalenia, który wymaga ciągłej walidacji i uznania, aby osiągnąć swoje cele. Stażyści z krótką motywacją z pewnością będą mieli słabe wyniki.

Oto kilka zagrożeń, które należy wziąć pod uwagę, ponieważ mogą zabić motywację:

- Zbyt duża rozbieżność między oczekiwaniami stażystów a rzeczywistością.
- Brak informacji zwrotnej i brak docenienia.
- Zadania są zbyt jednorodne, rutynowe i nie ma wyjaśnienia dlaczego.
- Brak wsparcia ze strony personelu i członków zespołu.
- Napięcia między pracownikami i stażystami i odwrotnie.
- Brak możliwości rozwoju osobistego.
- Brak lub niewielkie możliwości podejmowania inicjatywy i kreatywności.

(Tošner i Sozanská, 2002)

Dlatego też uznanie należy traktować poważnie, biorąc pod uwagę trzy style motywacji:

- **Osiągnięcia:** Osiągnięcie celu i mierzalne wyniki motywują osiągających. Lubią nagrody, które szczegółowo opisują ich zaangażowanie w projekt. Cenią udokumentowane uznanie, takie jak listy, które można wykorzystać w aktach osobowych.
- **Afiliacja:** Osoby motywowane afiliacją mierzą sukces na podstawie relacji. Doceniają notatki z podziękowaniami, drobne prezenty, spotkania towarzyskie, identyfikatory, projekty zespołowe, koszulki na specjalne okazje itp.

A także publiczne uznanie, pochwały za pracę w obecności innych, listy referencyjne, role kierownicze, możliwość bycia wysłuchanym i zobaczenia, jak twoje pomysły stają się rzeczywistością.

EWALUACJA. Ocena stażu zapewnia ważne informacje zwrotne dla opiekuna/koordynatora, organizacji, administratorów, kierowników i samych stażystów na temat programu i procesu.

Oceny powinny być przeprowadzane regularnie, w sposób spójny i dostosowany do długości trwania programu stażu.

Ocena stażu przynosi następujące korzyści:

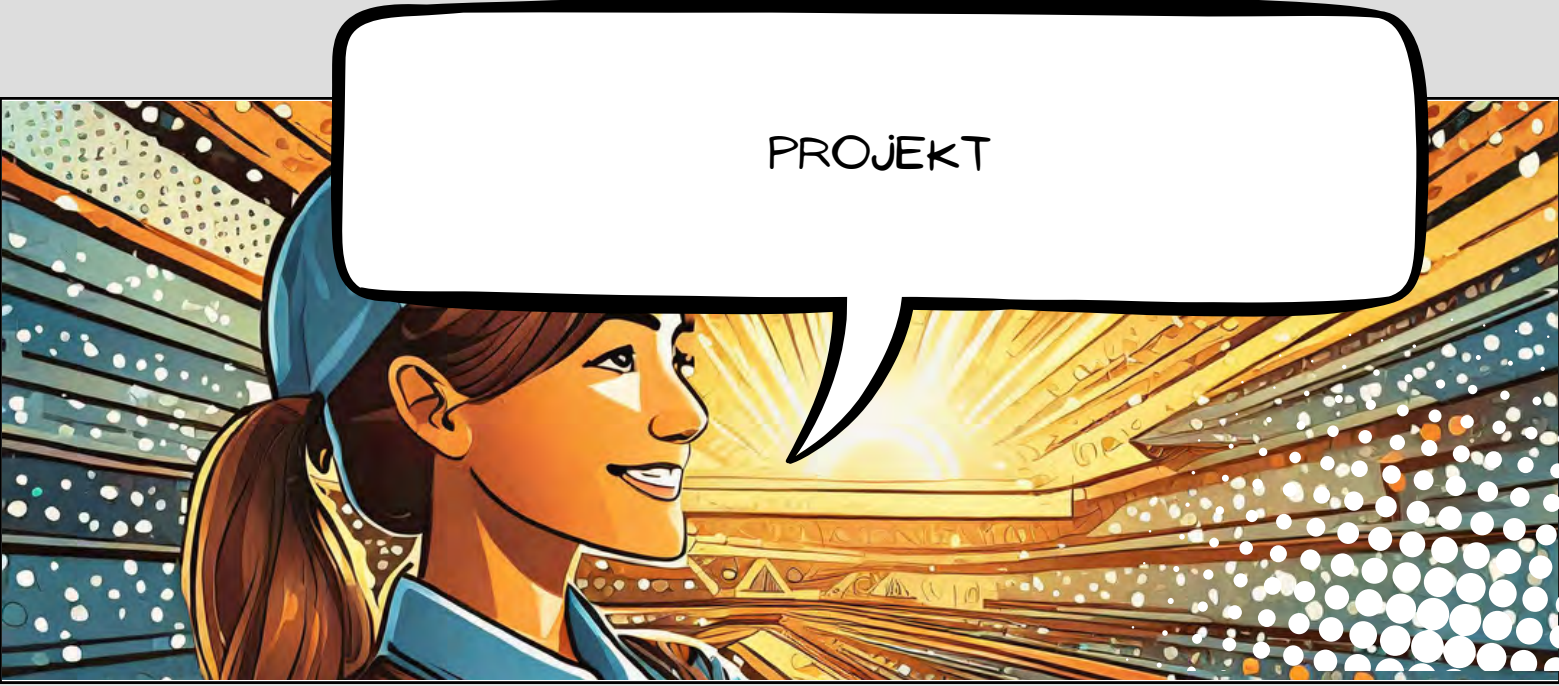
- Regularnie zbiera informacje na temat wyników stażysty (przydzielone zadania, osiągnięcia i rozwój oraz realizacja projektu).
- Ocenia, w jakim stopniu zostały osiągnięte założone cele dotyczące rozwoju stażysty, a co należy poprawić.
- Ocenia, czy podjęte działanie było właściwe i skuteczne dla stażysty, czy nie. Jeśli okaże się, że po prostu coś nie działa, działanie musi zostać zdefiniowane na nowo.
- Pomaga ocenić strukturę i wpływ organizacji. Czy sposób działania organizacji jest wydajny i skuteczny?
- Regularna ocena, przeprowadzana na różnych etapach stażu, pozwala zarówno stażystce, jak i jego opiekunowi uzyskać szerszy obraz sytuacji i, w rezultacie, większą kontrolę nad całym procesem.
- Ocenia skutki działalności organizacji, formułuje zalecenia i ma wpływ na przyszłe działania.

Ponadto ocena musi być przeprowadzona z różnych perspektyw: stażysty, przełożonego, personelu, beneficjentów lub członków społeczności, z którą stażysta ma styczność itp.

Na koniec każdego cyklu stażu organizacja powraca do planowania potrzeb i programu, aby stale dostosowywać i udoskonalać nabór oraz przyjmowanie przyszłych stażystów.

3.3

PROJEKTOWANIE I ZARZĄDZANIE DZIAŁANAMI - SZKOLENIA DLA STAŻYSTÓW



PROJEKT

Podczas planowania działań edukacyjnych należy pamiętać, że działania powinny zapewniać doświadczenia, które umożliwią uczestnikom zaangażowanie się, ćwiczenie i uzyskanie informacji zwrotnej na temat konkretnych wyników. Oto podstawowe wymiary projektowania działań:

TYTUŁ. Jak ważny jest tytuł w aktywności? Tytuł jest bramą do treści i pierwszym narzędziem przyciągającym czytelników. Jeśli tytuł nie jest atrakcyjny, jest za długi lub źle interpretuje treść, uczestnicy nie poczuja się zainteresowani.

Zawsze wybieraj krótkie tytuły, ponieważ tytuł nie musi mówić wszystkiego, ale zamiast tego wzbudzać ciekawość dotyczącą tego, co się wydarzy. Ponadto tytuł musi być sugestywny, atrakcyjny, pozytywny, angażujący, kreatywny, chwytliwy. Oto kilka przykładów dobrych tytułów: „*Co jest, a co nie*”, „*Kto jest kim*”, „*So far, so good*”.

PRZEGLĄD. Działa jako wprowadzenie lub globalny widok celów aktywności, podając krótkie informacje, które pomogą zrozumieć kontekst i istotność aktywności. Oto dwa przykłady: aktywność należy do zestawu innych aktywności, które zaleca się rozwijać w kolejności; aktywność zaleca się rozwijać w określonym przedziale czasowym (jako powitanie, szkolenie lub zakończenie procesu).

CELE. Cele to konkretne kroki do osiągnięcia celu. Muszą być precyzyjne i mierzalne, wyjaśniające, w jaki sposób cel zostanie osiągnięty. Powinno być od 1 do 3 konkretnych celów dla każdej aktywności. Cel powinien zaczynać się od czasownika, po którym następuje krótki opis konkretnego zadania, którego uczestnik może się spodziewać po uczestnictwie w aktywnościach. Rozpocznij każdy cel od mierzalnych czasowników: Opisz, Wyjaśnij, Zidentyfikuj, Omów, Porównaj, Zdefiniuj, Rozróżnij, Wymień itd. Oto przykład: Dowiedz się o oznakach lęku. & Bądź w stanie argumentować na temat rzeczywistości lęku w życiu codziennym.

LICZBA UCZESTNIKÓW. Bardzo ważne jest zdefiniowanie aktywności w kategoriach uczestników, ponieważ aktywności mogą być indywidualne, w parach, w małych grupach, w dużej grupie. Oprócz samej aktywności, informacje te są kluczowe dla zasobów (liczba osób prowadzących, przestrzeń fizyczna, materiały i sprzęt). Ponadto ta sama aktywność może przedstawiać różne kombinacje dotyczące zaangażowania uczestników, jak pokazano poniżej: zacznij od perspektywy indywidualnej, a następnie utwórz małe grupy; zacznij od dużej grupy, a następnie przejdź do par.

TYP. Istnieje wiele możliwości typów aktywności: odgrywanie ról, symulacje, gry (fizyczne, planszowe, online), okrągłe stoły, dyskusje itp.; a moderatorzy mogą i muszą być tak kreatywni, jak to możliwe. Opis aktywności krok po kroku jest fundamentalny dla jej powtarzalności (patrz procedura poniżej).

CZAS. Czas przeznaczony na aktywność musi umożliwiać całkowite wypełnienie wymienionych wymiarów aktywności, w możliwie najbardziej rozsądny sposób: celów, liczby uczestników, dostępnej przestrzeni i materiałów oraz samej aktywności. Przygotowując aktywność, wprowadź niezbędne zmiany/adaptacje, aby aktywność była odpowiednia dla uczestników i wszystkich innych warunków (przestrzeń, materiały). Zmiana czasu jest jedną z adaptacji, na przykład: przygotowując aktywność, podejmij decyzję, jeśli to konieczne, o podziale na 2 przedziały czasowe; uważnie przejrzyj każdy krok i jego wymagania czasowe, aby upewnić się, że nie stracisz kontroli nad czasem w trakcie aktywności.

PRZESTRZEŃ. Od czasu pandemii zajęcia online są tak samo możliwe jak zajęcia na miejscu, z należyтым uzasadnieniem i równowagą. W obu przypadkach upewnij się, że uczestnicy mogą w pełni uczestniczyć i brać udział. Na przykład sesje online wymagają określonego sprzętu i wiedzy. Z drugiej strony sesje na miejscu muszą zapewniać wygodę, adaptację, ciszę, prywatność.

PROCEDURA lub Rozwój. Aktywność musi być opisana tak szczegółowo, jak to możliwe. Na przykład, przedstaw aktywność krok po kroku w jasnym języku i krótkich zdaniach (dla łatwego czytania i zrozumienia). Ponadto, jeśli facylitator potrzebuje jakiejś stosownej i wcześniejszej lektury przed wdrożeniem aktywności, należy o tym wspomnieć tutaj.

MATERIAŁY. Wszystkie aktywności będą wymagały pewnych konkretnych materiałów, a najlepszą opcją jest, po kreatywności, wykorzystanie materiałów zrównoważonych/wielokrotnego użytku, w zależności od liczby uczestników i celów. Ponadto sprzęt elektroniczny musi być przygotowany wcześniej. i upewnij się, że masz plan B, gdyby to zawiodło.

DEBRIEFING. Tuż przed końcem aktywności (upewnij się, że jest na to czas), następuje Debriefing, czyli moment, w którym prowadzący daje czas na wnioski i podsumowanie tematu, a także na wskazówki dotyczące kolejnych kroków. Zazwyczaj ten moment jest wykonywany w pośpiechu, przez co pomijane są ważne wnioski, co sprawia, że aktywność jest niekompletna.

FOLLOW-UP. Po zakończeniu aktywności może być jeszcze wiele miejsca na wiele sposobów: rodzaj „pracy domowej”, nad którą uczestnicy będą mogli dalej pracować; późniejsza powtórka, aby prowadzący mógł ocenić dokonaną osobistą poprawę; lub nawet powtórzenie tematu w dalszej części procesu w innej formie, aby wzmocnić jego potencjał.

SUGESTIE. Każdy facylitator może dokonać interesujących adaptacji do aktywności, biorąc pod uwagę grupę i kontekst, dlatego szablon aktywności musi zawierać puste miejsca, aby zarejestrować te nowe szczegóły lub komentarze związane z rozwojem aktywności, do przyszłych refleksji/analiz.

BIBLIOGRAFIA. Jak wspomniano wcześniej, mogą istnieć pewne odniesienia teoretyczne odnoszące się do aktywności jako źródła i/lub zalecane lektury. Informacje te muszą być zawarte w szablonie aktywności.

ZAŁĄCZNIKI. Niektóre materiały mogą być przedstawione jako załączniki do szablonu (materiały do wydruku, linki) i muszą zostać dodane do szablonu aktywności, aby osoba prowadząca miała pod ręką wszystkie potrzebne informacje.

3.4

REZULTATY, WPŁYW I PROMOCJA DZIAŁAŃ STAŻOWYCH W SPOŁECZNOŚCIACH LOKALNYCH, KRAJOWYCH I EUROPEJSKICH

WSTĘP

Współczesne organizacje, których celem jest przyciągnięcie młodych, utalentowanych osób na staże, muszą kłaść szczególny nacisk na działania promocyjne i reklamowe. W obliczu rosnącej konkurencji na rynku pracy stażysta wybiera staże, które nie tylko oferują praktyczne umiejętności, ale także przynoszą pewien prestiż, wartość społeczną i uznanie. Działania promocyjne organizacji mają zatem istotny wpływ na to, jak stażyści postrzegają instytucję, co motywuje ich wybór i czy są skłonni do angażowania się w długoterminową współpracę z organizacją. Ponadto kluczowe jest promowanie i upowszechnianie wyników pracy i projektów organizacji, co dodatkowo wzmacnia jej prestiż i motywuje stażystów do udziału w programie.

ŚWIADOMOŚĆ STAŻYSTÓW I MOTYWACJA



Promocja w organizacji jest kluczowa dla budowania świadomości stażystów na temat jej działań, misji i wartości. Przemysłane działania marketingowe nie tylko informują o samym stażu, ale także tworzą wokół niego pozytywną narrację. Stażysta, który widzi, że organizacja aktywnie komunikuje swoje osiągnięcia, prestiż i profesjonalizm, jest bardziej skłonny postrzegać ją jako miejsce, które pomoże w rozwoju kariery.

Motywacja do przynależności do takiej organizacji może wynikać z kilku kluczowych czynników kształtowanych przez działania promocyjne:

- Reputacja i prestiż organizacji: Kampanie reklamowe podkreślające sukcesy organizacji, współpraca z renomowanymi partnerami oraz liczne nagrody i certyfikaty przyciągają młode talenty, które chcą budować swoją przyszłość w wiodącym środowisku.
- Możliwości rozwoju osobistego i zawodowego: Informacje o mentoringu, szkoleniach, dostępie do nowoczesnych narzędzi czy możliwości pracy z ekspertami motywują stażystów do zaangażowania się.
- Zaangażowanie społeczne organizacji: Kampanie prezentujące projekty społeczne i środowiskowe organizacji mogą zainteresować stażystów, którzy szukają pracy w miejscach dzielących ich wartości.

Przykład: Organizacje pozarządowe zajmujące się ochroną środowiska

Organizacje non-profit, takie jak WWF (World Wide Fund for Nature), promują swoje programy stażowe, informując o kluczowych projektach ochrony środowiska, w których stażyści mogą uczestniczyć. Poprzez kampanie edukacyjne w mediach społecznościowych i organizowanie dni otwartych w swoich biurach, WWF motywuje młodych ludzi silnie związanych z naturą do współpracy w prestiżowych inicjatywach ekologicznych.



UPOWSZECHNIANIE WYNIKÓW PRACY I REZULTATÓW PROJEKTU

Promowanie i rozpowszechnianie wyników pracy organizacji i ukończonych projektów jest niezbędne do budowania jej pozycji na rynku i zwiększania prestiżu programu stażowego. Organizacja, która aktywnie prezentuje swoje wyniki, przyciąga uwagę nie tylko stażystów, ale także innych interesariuszy, takich jak partnerzy biznesowi, fundatorzy i sponsorzy.

Do kluczowych działań promujących i upowszechniających wyniki należą:

- Publikowanie raportów i studiów przypadków: Regularne publikowanie wyników projektów, badań lub raportów podsumowujących działania organizacji, takich jak pliki PDF, artykuły na blogach i studia przypadków, które pokazują, w jaki sposób organizacja wpłynęła na określone obszary społeczne, edukacyjne lub środowiskowe.
- Webinaria i prezentacje publiczne: Organizowanie wydarzeń, na których pracownicy i partnerzy mogą prezentować ukończone projekty, ich wpływ na lokalne społeczności i kluczowe wyniki badań. Obserwowanie tych działań motywuje stażystów do współpracy z organizacją, która ma namacalny wpływ na świat.
- Media społecznościowe: Aktywne korzystanie z platform takich jak LinkedIn, Facebook lub Instagram w celu publikowania informacji o sukcesach, wynikach projektów i relacjach z wydarzeń, konferencji lub warsztatów. Te posty nie tylko promują organizację, ale także zwiększają świadomość konkretnych osiągnięć wśród szerszej publiczności.

Przykład: Konferencje i prezentacje publiczne

Wiele organizacji pozarządowych realizuje projekty o dużym zasięgu społecznym. Istotnym elementem promocji wyników takich projektów jest udział w konferencjach krajowych i międzynarodowych, na których prezentowane są osiągnięcia organizacji i wyniki projektów. Na przykład organizacja realizująca programy edukacyjne może przedstawić wyniki swoich działań w raporcie na konferencji poświęconej edukacji międzykulturowej, zwiększając swój prestiż i przyciągając nowych partnerów i stażystów.



WPLYW DZIAŁAŃ PROMOCYJNYCH NA LICZBĘ KANDYDATÓW

Dobrze zaplanowana i konsekwentnie realizowana kampania reklamowa, połączona z efektywnym rozpowszechnianiem wyników projektu, bezpośrednio wpływa na jakość i liczbę osób zainteresowanych stażami. Organizacje, które regularnie komunikują swoją misję, wartości i korzyści płynące z uczestnictwa w stażu oraz prezentują namacalne efekty swoich działań, przyciągają większą pulę kandydatów o wyższych kompetencjach.

Oto kilka kluczowych działań reklamowych, które mogą zwiększyć zainteresowanie stażami:

- Aktywność w mediach społecznościowych: Prowadzenie profili na platformach takich jak LinkedIn, Instagram czy Facebook, gdzie prezentowane są sukcesy organizacji, referencje byłych stażystów i wyniki projektów. Tego typu posty budują zaufanie i podkreślają prestiż organizacji.
- Webinaria i dni otwarte: Organizowanie wirtualnych spotkań, podczas których potencjalni stażyści mogą poznać organizację „od środka”, porozmawiać z obecnymi pracownikami, zadać pytania dotyczące programu stażu, a także dowiedzieć się o wynikach ukończonych projektów.
- Materiały wideo promocyjne: Krótkie filmy prezentujące codzienne działania organizacji, wyniki projektów i perspektywy rozwoju mogą pełnić funkcję „okna na przyszłość”, dając potencjalnym stażystom obraz tego, co ich czeka.
- Kampanie rekrutacyjne na uczelniach: Współpraca z uczelniami poprzez organizację wydarzeń promocyjnych, warsztatów czy targów pracy może znacząco zwiększyć zainteresowanie programem stażowym.

Przykład: Działania promocyjne na uczelniach wyższych

Organizacje mogą współpracować z uniwersytetami w celu organizowania wydarzeń promocyjnych, warsztatów lub targów pracy. Firmy takie jak Deloitte regularnie organizują warsztaty promujące.

ich programy stażowe, prezentując jednocześnie wyniki projektów. Działania te zwiększają liczbę aplikacji i przyciągają kandydatów o wysokich kwalifikacjach, którzy chcą zdobyć doświadczenie w renomowanej firmie. „Współczesne organizacje, które chcą przyciągnąć młode, utalentowane osoby na staże, muszą kłaść silny nacisk na działania promocyjne i reklamowe. Na coraz bardziej konkurencyjnym rynku pracy stażyści wybierają organizacje, które nie tylko oferują praktyczne umiejętności, ale także wnoszą pewien poziom prestiżu, wartości społecznej i uznania. Działania promocyjne organizacji mają zatem znaczący wpływ na to, jak stażyści postrzegają instytucję, co motywuje ich wybór i czy są gotowi zaangażować się w długoterminową współpracę z organizacją. Ponadto promowanie i rozpowszechnianie wyników pracy i projektów organizacji jeszcze bardziej zwiększa jej prestiż i motywuje stażystów do udziału w programie.



BUDOWANIE PRESTIŻU ORGANIZACJI I MOTYWACJI DO DZIAŁANIA REKLAMOWEGO

Budowanie prestiżu organizacji i motywacji do działania

Działania reklamowe wpływają również na chęć stażystów do długoterminowej współpracy z organizacją. Wzmocnienie wizerunku prestiżowej instytucji sprawia, że stażyści nie tylko chcą zdobywać doświadczenie, ale także odczuwają silne pragnienie bycia częścią czegoś większego, czegoś, co ma realny wpływ na świat. Tego rodzaju motywacja wzmacnia poczucie lojalności i przynależności, co może zachęcić młodych do przyjęcia bardziej aktywnej roli w organizacji. Prestiż można budować poprzez:

- Podkreślanie współpracy z partnerami zagranicznymi: Poinformowanie o prestiżowych projektach, w których uczestniczy organizacja, oraz o współpracy ze światowymi markami podnosi wartość stażu w oczach kandydatów.
- Publiczne uznanie i nagrody: Podkreślanie nagród i certyfikatów potwierdzających wysokie standardy pracy wpływa na postrzeganie organizacji jako lidera w swojej dziedzinie.
- Tworzenie wizerunku innowacyjnego pracodawcy: Promowanie kultury innowacji oraz wprowadzanie nowoczesnych technologii i metod pracy może przyciągnąć stażystów, którzy chcą rozwijać swoje umiejętności w dynamicznym środowisku.

Przykład: Współpraca z partnerami międzynarodowymi Organizacje, które podkreślają swoją współpracę z instytucjami międzynarodowymi, zwiększają swój prestiż i przyciągają stażystów zainteresowanych zdobyciem globalnego doświadczenia. Na przykład organizacja prowadząca projekty humanitarne na Bliskim Wschodzie może promować swoją współpracę z ONZ, co zwiększa jej wiarygodność i atrakcyjność jako miejsca zdobywania doświadczenia.

Przykład: Kampanie CSR (społeczna odpowiedzialność biznesu) Organizacje, które aktywnie angażują się w działania z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu, często stają się atrakcyjne dla stażystów, którzy chcą pracować w miejscach zgodnych z ich wartościami. Firmy takie jak Unilever czy Danone prowadzą kampanie promujące ich zaangażowanie w zrównoważony rozwój, co przyciąga kandydatów zainteresowanych pracą w prestiżowej organizacji, która dba o środowisko i społeczeństwo.



WPLYW DZIAŁAŃ PROMOCYJNYCH NA REKLAMĘ WARUNKÓW STAŻU

Lepsze zrozumienie oczekiwań stażystów, wynikające z interakcji w mediach społecznościowych i podczas wydarzeń rekrutacyjnych, pozwala organizacjom lepiej dostosować programy stażowe do potrzeb młodych ludzi. Promocja może również przyciągnąć więcej sponsorów i partnerów, umożliwiając zwiększenie budżetów na wynagrodzenia stażystów, szkolenia i certyfikaty, a także oferując dodatkowe korzyści.

Przykład: Sponsorowanie korporacyjne

Organizacje mogą przyciągnąć dodatkowych sponsorów dla swoich programów stażowych poprzez aktywną promocję wyników ukończonych projektów. Na przykład organizacja realizująca projekty edukacyjne może przyciągnąć partnerów biznesowych, którzy zaoferują stażystom stypendia, szkolenia lub dostęp do zasobów technologicznych.

Wniosek

Działania promocyjne i rozpowszechnianie wyników organizacji są kluczowe dla budowania świadomości, motywacji i prestiżu organizacji wśród stażystów. Skuteczna komunikacja w mediach społecznościowych, publikowanie raportów i organizowanie wydarzeń publicznych wpływa zarówno na liczbę, jak i jakość kandydatów. Organizacje, które konsekwentnie promują swoje projekty i osiągnięcia, budują silną pozycję rynkową, co z kolei zwiększa ich atrakcyjność jako miejsca stażu.

4 BIBLIOGRAFIA



BIBLIOGRAFIA

- Assembleia da República (1998). Lei nº 71/98 de 3 de novembro. Diário da República, Série I-A, nº254 de 3 de novembro de 1998, 5694-5696.
<https://data.dre.pt/eli/lei/71/1998/11/03/p/dre/pt/html>.
- Baird, B.N., Mollen, D. (2019) - *The Internship, Practicum and Field Placement Handbook. A guide for the helping professions*, Routledge, New York
- De la Rica, S., Gorjón, L. & Lizarraga, I. (2020). El contrato en prácticas en España: crónica de un fracaso no anunciado. Iseak.
- EVOLVET – *Manual for European Volunteer Coordinators Vocation Education and Training* (2015-2017) Erasmus + project 2015-1-ES01-KA202-015929
- García, J. (2002). Lo que hemos aprendido en 20 años de prácticas en las empresas. *Revista de docencia universitaria*, vol. 2, núm. 1. Disponível na: <https://revistas.um.es/redu/article/view/11841>
- Jenal, M.: at <https://www.jenal.org/five-reasons-why-using-narrative-is-important-for-understanding-social-change/>
- Luísa, C. (2021). *Voluntariado e mudança social: Uma relação diacrónica na Ilha de São Tomé e Príncipe*.
- Martins, E. (2013). *A Pedagogia social/ Educação social nos meandros da comunidade e da escola*. Educare. Ano XV – nº 1 - II Série.
https://repositorio.ipcb.pt/bitstream/10400.11/2654/1/Educare%20educere_Ernesto_Martins.pdf
- Nações Unidas, (s/d) “*Peer Education – Module 1*”. Retrieved October 3rd, 2023, from [www.unodc.org/pdf/Module 1 “Peer Education”](http://www.unodc.org/pdf/Module%201%20Peer%20Education.pdf)
- Pista Mágica, Projeto VOAHR “*Capacitação em Gestão de Voluntariado para Municípios*”; Março de 2020
- Ramos, M. (coord.). (2007). *O Voluntariado – Manual de Apoio ao Formando*. Fundação Eugénio de Almeida. https://www.fea.pt/images/qts/298/Manual_O_Voluntariado.pdf
- Rego, Raquel (2010b), “*A profissionalização do terceiro sector: o caso do associativismo*”, em J. Freire e P. P. de Almeida (orgs.), *Trabalho Moderno, Tecnologia e Organizações*, Porto, Edições Afrontamento, pp. 153-178
- Rosto Solidário, NGOD (2015) “*MANUAL DE FORMAÇÃO “É de Género?” IGUALDADE DE GÉNERO, DIVERSIDADE e CIDADANIA GLOBAL*”. Retrieved August 16, 2023, from <https://shre.ink/alOI>
- Rosto Solidário, NGOD (2016) “*HECOS for Ethics Training Guide*”. Retrieved August 16, 2023, from <https://shre.ink/alOR>
- Sweitzer, H.F., King, M. (2009) - *Personal, Professional and Civic Development*, Cengage Learning, Boston.
- Sweitzer, H.F., King, M. (2019) - *The Successful Internship: Personal, Professional and Civic Development in Experiential Learning*, 5th edition, Cengage, Boston.

ZASOBY INTERNETOWE

- TAX IQ. (2023, 24 listopada). Korzystanie ze stażu w Rumunii - podstawowe zasady dla firm. Rotaxiq.com. <https://rotaxiq.com/using-internship-in-romania-basic-rules/>
- www.hipo.ro. (2023). Ustawa o stażach – wszystko, co musisz wiedzieć. www.hipo.ro. <https://www.hipo.ro/locuri-de-munca/vizualizareArticol/2593/Legea-Internshipului-%E2%80%93-tot-ce-trebuie-sa-stii>

The background is a vibrant, comic book-style illustration. It features a large, yellow, jagged speech bubble with the word 'wow!' in bold, white, outlined letters. Below the speech bubble, a set of wooden stairs leads upwards, flanked by blue railings. The sky is filled with stylized, fluffy clouds in shades of yellow and white, and a bright sun or moon is visible at the top. The overall color palette is dominated by blues, yellows, and reds, with a dynamic, energetic feel.

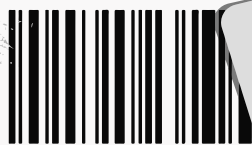
wow!

*Work, Play, Grow! Gamification of volunteering and
internship programs for youth*

<https://workplaygrow.eplusproject.eu>

Project No. 2022-1-RO01-KA220-YOU-000088546

**WORK
PLAY
GROW** 



1234567890