

**WORK
PLAY
GROW**

**DO YOU
KNOW?**



TOOLKIT

**ROZWOJU ORGANIZACYJNEGO
PROGRAMÓW WOLONTARIATU I STAŻY DLA MŁODZIEŻY**



Edytor: Fundacja Instytut Aktywizacji i Rozwoju Społecznego

Autorzy: Diana Laura Ciubotaru, Raluca Ferchiu, Mădălina Belcescu, Livia Băețică, Sanda Șerban, Joana Teixeira, Mariana Silva, Judit Arribas Muñoz, Celia Ramos Polo, Adrianna Madej

Grafika wygenerowana i dostosowana za pomocą ChatGPT (OpenAI). Projekt graficzny i skład publikacji: Adrianna Madej

Prawa autorskie i wydawca:



Asociatia Institutul De Cercetare Si Studiul Constiintei
Cuantice
Iasi, Romania
www.gammainstitute.ro



Fundacja Instytut Aktywizacji i Rozwoju Społecznego
Lublin, Poland
www.iairs.pl



Fundacion Aspaym Castilla Y Leon
Valladolid, Spain
www.aspaymcyl.org



Rosto Solidario - Associacao De Desenvolvimen To
Social E Humano
Santa Maria Da Feira, Portugal
www.rostosolidario.pt

Project Nr. 2022-1-RO01-KA220-YOU-000088546

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



Wsparcie Komisji Europejskiej dla powstania tej publikacji nie stanowi poparcia dla jej treści, które odzwierciedlają jedynie poglądy autorów. Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w niej informacji.



SPIS

TREŚCI

1

WSTĘP

ABSTRAKCYJNY	002
OPIS PROJEKTU	003
OPIS PARTNERA	004
METODOLOGIA	005

2

PROGRAM WOŁONTARIATU Z GAMIFIKACJĄ

SAMOOOCENA ORGANIZACYJNA	008
KRÓTKI OPIS	010
PRZYDATNE NARZĘDZIA DO URUCHOMIENIA PROGRAMU	013
DZIAŁANIA	016
MINIPROJEKTY	055
DOBRE PRAKTYKI Z FAZY PILOTAŻOWEJ	065

PROGRAM STAŻOWY Z GRYFIKACJĄ

3

071

SAMOOOCENA
ORGANIZACYJNA

073

KRÓTKI OPIS

076

PRZYDATNE NARZĘDZIA DO
URUCHOMIENIA PROGRAMU

079

DZIAŁANIA

121

MINIPROJEKTY

135

DOBRE PRAKTYKI Z FAZY
PILOTAŻOWEJ

4

KORZYSTANIE Z PLATFORMY

142

JAK TWORZYĆ I ZARZĄDZAĆ
KONTAMI

150

ZASOBY

5

ZAŁĄCZNIKI

160

NARRACJA

163

KWESTIONARIUSZ OPINII DLA
WOLONTARIUSZY - ZAKOŃCZENIE
PROGRAMU

165

KWESTIONARIUSZ OPINII DLA
STAŻYSTÓW - ZAKOŃCZENIE
PROGRAMU

167

KWESTIONARIUSZ OCENY
DOŚWIADCZENIA
LIDERA/SUPERWIZORA/MENTORA

169

GRUPA FOKUSOWA - PYTANIA
POMOCNICZE

1

WSTEP



STRESZCZENIE

„Zestaw narzędzi do rozwoju organizacyjnego programów wolontariatu i staży młodzieżowych” Work Play Grow to kompleksowe źródło informacji opracowane z myślą o wspieraniu organizacji pozarządowych we wdrażaniu zdigitalizowanych, zgamifikowanych programów wolontariatu i staży. Opracowany w ramach projektu Work Play Grow, **zestaw narzędzi gromadzi metodologie, najlepsze praktyki i praktyczne narzędzia** opracowane i przetestowane przez organizacje partnerskie w trakcie trwania projektu.

Treść jest skonstruowana tak, aby **krok po kroku** przedstawić, jak wdrażać podejścia gamifikacyjne w angażowaniu młodzieży. Zawiera przegląd projektu i organizacji partnerskich, podkreślając innowacyjną metodologię opracowaną w jego trakcie. Zawiera szczegółowe wskazówki dotyczące samooceny, planowania, działań i strategii mentoringu w programach wolontariatu i staży. Czytelnicy znajdą również zbiór pomysłów na miniprojekty i dobre praktyki oparte na wdrożeniach pilotażowych. Ponadto, zestaw narzędzi zawiera praktyczny przewodnik po platformie Work Play Grow, obejmujący zarządzanie kontami, odblokowywanie aktywności oraz korzystanie z zasobów cyfrowych, takich jak odznaki czy czat. Dodatkowe zasoby i materiały pomocnicze, ułatwiające personalizację, znajdują się w załącznikach.

Dlaczego warto korzystać z tego zestawu narzędzi?

Świat zaangażowania młodzieży dynamicznie się rozwija, a rozwiązania cyfrowe stały się niezbędne. Ten zestaw narzędzi wyposaża organizacje pozarządowe w wiedzę i narzędzia do tworzenia angażujących i ustrukturyzowanych doświadczeń edukacyjnych dla wolontariuszy i stażystów. Wykorzystując podejście oparte na grywalizacji, organizacje mogą wspierać motywację, rozwój umiejętności i wartościowe uczestnictwo wśród młodych ludzi. Włączenie szczegółowych metodologii i dostęp do platformy Work Play Grow gwarantują, że wdrażanie tych innowacyjnych programów jest zarówno przystępne, jak i efektywne.

DO YOU
KNOW?

WORK
PLAY
GROW



WWW.WORKPLAYGROWEPLUSPROJECT.EU



1.2 OPIS PROJEKTU

Głównym celem projektu jest rozwijanie umiejętności zawodowych młodzieży i osób pracujących z młodzieżą w celu lepszego wejścia na rynek pracy, poprzez innowacyjne programy wolontariatu i staży, wykorzystując grywalizację 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 elementami grywalizacji, w trakcie 6 miesięcy ciągłych działań w 4 lokalnych społecznościach.

Cel ten realizowany jest poprzez dwa programy pilotażowe – jeden dla wolontariatu i jeden dla staży, realizowane w czterech krajach partnerskich przez rok. W ramach tych programów pilotażowych 40 młodych ludzi weźmie udział w 6-miesięcznych interaktywnych zajęciach na rzecz lokalnej społeczności, a 40 pracowników młodzieżowych zdobędzie wiedzę na temat pracy socjalnej, rozwoju osobistego i pedagoga społecznego, a także weźmie udział w konkretnych działaniach związanych z doświadczeniem czterech organizacji partnerskich.

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

Cel ten zostanie osiągnięty w ramach 2 pakietów roboczych, w ramach których partnerzy opracują metodologię wolontariatu i staży oraz wprowadzą elementy grywalizacji, 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 młodzieży, poprzez nową i kompleksową metodologię selekcji, integracji, motywowania i oceny pracy z młodzieżą w innowacyjny i cyfrowy sposób.

INSTYTUT GAMMA - RUMUNIA

Celem Instytutu Badań i Studiów nad Świadomością Kwantową – Instytutu Gamma jest promocja, rozwój, badania i inicjatywa w dziedzinie psychologii, psychoterapii i zdrowia psychicznego. Gamma kieruje swoją ofertę do stażystów, dzieci i specjalistów z zagranicy poprzez programy szkoleniowe, warsztaty, usługi psychologiczne, doradztwo i współpracę międzynarodową.

FUNDACIÓN ASPAYM CASTILLA Y LEÓN - HISZPANIA

Fundacja ASPAYM Castilla y León rozpoczęła działalność w 2004 roku, dwanaście lat po założeniu ASPAYM w regionie Kastylia i León. Jej głównym celem jest promowanie autonomii, równych praw i szans oraz poprawa jakości życia osób z niepełnosprawnością fizyczną, umożliwiając im znaczącą integrację ze społeczeństwem. Ponadto ASPAYM CyL dąży do bycia wiodącym stowarzyszeniem, zapewniając swoim docelowym użytkownikom narzędzia do realizacji tej misji.

INSTYTUT AKTYWIZACJI I ROZWOJU SPOŁECZNEGO - POLSKA

Organizacja pozarządowa założona w 2012 roku w Lublinie. Jej misją jest wspieranie harmonijnego rozwoju grup i jednostek poprzez wspieranie wartości obywatelskich i prospołecznych. Fundacja odpowiada na wyzwania społeczne, wykorzystując metody edukacji pozaformalnej do rozwijania kompetencji osobistych i zawodowych wśród różnych grup docelowych. Wszystkie działania są oparte na potrzebach głównej grupy docelowej – młodzieży.

ROSTO SOLIDARIO - PORTUGALIA

Powstała w 2007 roku, z inicjatywy Zgromadzenia Sióstr Pasjonistek w Santa Maria da Feira oraz grupy osób świeckich z lokalnej społeczności, w oparciu o wieloletnie doświadczenie we wspieraniu rodzin w trudnej sytuacji społecznej oraz doświadczenie Misjonarzy Pasjonistów w Misjach Angoli, zwłaszcza w prowincji Uíge. Jest to stowarzyszenie non-profit działające na rzecz rozwoju, uznane od 2008 roku przez Ministerstwo Spraw Zagranicznych za organizację pozarządową (NGDO) i posiadające status osoby prawnej pożytku publicznego.





1.4 METODOLOGIA

Projekt „Work Play Grow” to międzynarodowa inicjatywa rozwijająca innowacyjne, zgamifikowane programy wolontariatu i staży w organizacjach pozarządowych, skoncentrowane na rozwoju osobistym i zawodowym młodzieży. Projekt opiera się na założeniach edukacji pozaformalnej, wykorzystuje elementy gamifikacji oraz wspiera systemowe podejście do mentoringu i rozwoju kompetencji. Metodologia projektu została opracowana wspólnie przez czterech partnerów z różnych krajów europejskich.

Założenia metodologiczne

Zarówno program wolontariatu, jak i stażu mają formę 6-miesięcznego kursu rozwojowego, realizowanego za pośrednictwem specjalnie zaprojektowanej platformy internetowej. Platforma oferuje cotygodniowe moduły edukacyjne w formie zadań indywidualnych i grupowych, które uczestnicy realizują zarówno online, jak i podczas zajęć stacjonarnych w organizacjach goszczących. Program jest silnie osadzony w realiach działalności organizacji pozarządowych i zawiera liczne odniesienia do rzeczywistych wyzwań, przed którymi stoją organizacje społeczne.

Głównym narzędziem wspierającym zaangażowanie uczestników jest grywalizacja – uczestnicy wcielają się w agentów specjalnych wykonujących misje. Za wykonane zadania zdobywają punkty, poziomy i odznaki, co motywuje ich do aktywnego uczestnictwa. Każdy miesiąc kończy się procesem ewaluacji, który obejmuje samoocenę, grupową refleksję oraz rozmowę z mentorem.

Struktura programu

Pierwszy miesiąc programu, wspólny dla wolontariuszy i stażystów, stanowi etap wprowadzający i integracyjny. Uczestnicy poznają strukturę organizacji, zasady działania organizacji pozarządowej oraz zespół, z którym będą pracować. To czas na rozwijanie podstawowych kompetencji społecznych, takich jak empatia, zdolność adaptacji i praca zespołowa.

Następnie programy dzielone są na dwa tory, dostosowane do potrzeb wolontariuszy i stażystów.

Program staży z elementami grywalizacji

Program stażu ma jasno określoną, progresywną strukturę:

- Miesiąc 1: Wprowadzenie - Adaptacja w organizacji, poznanie zespołu i zasad działania organizacji pozarządowej.
- Miesiąc 2: Proste zadania z pomocą - Stażyści wykonują proste zadania z pomocą mentorów. Koncentrują się na rozwijaniu kompetencji społecznych i kulturowych.
- Miesiąc 3–4: Umiejętności zawodowe ze wsparciem – stopniowy wzrost poziomu odpowiedzialności. Rozwijane kompetencje: praca zespołowa, solidarność, empatia, inicjatywa.
- Miesiąc 5: Umiejętności zawodowe z autonomią - Praca nad złożonymi zadaniami z dużą dozą niezależności. Rozwijane kompetencje: planowanie, organizacja, rozwiązywanie problemów, odporność na stres, kreatywność.
- Ostatnie tygodnie: Ocena i nauka uczenia się – podsumowanie doświadczeń, autorefleksja, planowanie dalszego rozwoju zawodowego i świętowanie.

Na każdym etapie rozwijane są także kluczowe kompetencje: zdolność adaptacji i elastyczność, umiejętności techniczne, samoocena, zarządzanie dynamiką grupy, komunikacja w języku angielskim.

Program wolontariatu w formie gier

Program wolontariatu opiera się na podobnej strukturze, ale kładzie większy nacisk na zaangażowanie obywatelskie, inicjatywę i odpowiedzialność społeczną. Rozwijane kompetencje obejmują:

- **Główne:** empatia, solidarność, elastyczność, praca zespołowa, planowanie, organizacja, relacje interpersonalne, odporność na stres, inicjatywa.
- **Uzupełniające:** kreatywność, efektywność, aktywne uczestnictwo, odpowiedzialność, samoświadomość, myślenie krytyczne, uczenie się przez całe życie, postawa refleksyjna i szacunek dla innych.

Ważnym elementem programu wolontariatu (podobnie jak programu stażowego) jest realizacja **miniprojektu społecznego**, którego pomysł, plan i realizacja należą do uczestników. Dzięki temu uczą się oni odpowiedzialności, zarządzania projektem i pracy zespołowej w realnych warunkach.

Edukacja poprzez działanie i mentoring

Oba programy wspierane są systemem mentoringu – każdy uczestnik pracuje z przydzielonym mentorem, który wspiera go w procesie rozwoju. Refleksja nad postępami, celami rozwojowymi i indywidualnymi wyzwaniami jest omawiana podczas regularnych sesji mentoringowych.

2 PROGRAM WOLONTARIATU Z GAMIFIKACJĄ





SAMOOCENA ORGANIZACYJNA

W ramach projektu „Work, Play, Grow”, wolontariat wykracza poza proste poświęcanie swojego czasu i umiejętności na rzecz szczytnego celu. To ustrukturyzowana, oparta na gamifikacji ścieżka edukacyjna, w której młodzi ludzie aktywnie angażują się w działania społeczne, edukacyjne i obywatelskie, rozwijając jednocześnie umiejętności przydatne w rozwoju osobistym i zawodowym. Integrując elementy gry, takie jak wyzwania, poziomy i nagrody, program przekształca zaangażowanie społeczne w motywujące, wspólne doświadczenie. Takie podejście nie tylko wzmacnia wpływ organizacji młodzieżowych na swoje społeczności, ale także zapewnia wolontariuszom poczucie docenienia, inspiracji i przygotowania do przyszłych wyzwań.

Wdrożenie inicjatywy wolontariackiej opartej na gamifikacji, takiej jak Program Wolontariatu WPG, może znacząco zwiększyć zaangażowanie młodzieży, rozwój umiejętności i wpływ na społeczność. Sukces zależy jednak od starannego przygotowania. Poniższe wskazówki pomogą organizacji stworzyć program, który będzie motywujący, zrównoważony i zorientowany na rezultaty:

1. Przeprowadź szczegółową ocenę potrzeb – poznaj konkretne potrzeby swojej społeczności i potencjalnych wolontariuszy.

Metoda: Zorganizuj grupy fokusowe z udziałem członków społeczności i potencjalnych wolontariuszy, aby zidentyfikować priorytetowe problemy i zainteresowania, które można zintegrować z misjami programu.

2. Precyzyjnie określ cele – ustal zarówno ogólne, jak i szczegółowe (SMART) cele, które są zgodne z misją Twojej organizacji, a jednocześnie odwołują się do motywacji młodych wolontariuszy.

Metoda: Skorzystaj z warsztatów, w których wezmą udział pracownicy, wolontariusze i partnerzy, aby wspólnie stworzyć listę mierzalnych celów na pierwsze 6–12 miesięcy.

3. Zrozum mechanizm gamifikacji WPG – zapoznaj się ze strukturą, zasadami i systemem nagród podejścia WPG, aby zapewnić jego prawidłowe i skuteczne zastosowanie.

Metoda: Zorganizuj wewnętrzne szkolenie, podczas którego koordynatorzy zapoznają się z zestawem narzędzi WPG, przetestują jego funkcje i przeprowadzą symulację krótkiej aktywności w formie gamifikacji.

4. Przygotuj kompleksowy plan szkoleniowy – wyposaż wolontariuszy i koordynatorów w umiejętności i wiedzę niezbędne do poruszania się po zasadach programu, narzędziach i zajęciach edukacyjnych pozaformalnych.

Metoda: Opracowanie krótkiego kursu wprowadzającego łączącego teorię (zasady programu, narzędzia) z praktycznymi scenariuszami odgrywania ról odnoszącymi się do rzeczywistych sytuacji wolontariatu.

5. Płynna integracja programu z istniejącymi operacjami – upewnij się, że uzupełnia on Twoje bieżące działania, nie obciążając nadmiernie personelu ani zasobów.

Metoda: Zaplanuj roczny kalendarz wydarzeń w swojej organizacji i wprowadź elementy gamifikacji do istniejących wydarzeń, zamiast tworzyć zupełnie nowe.

6. Ustal jasne metody monitorowania i oceny – śledź postępy wolontariuszy, oceniaj wpływ na społeczność i zbieraj opinie, aby stale udoskonalać program.

Metoda: Utwórz prosty internetowy panel, w którym punkty, odznaki i ukończone misje będą automatycznie aktualizowane i dostępne zarówno dla wolontariuszy, jak i koordynatorów.

7. Zabezpiecz zasoby techniczne i logistyczne – zapewnij dostęp do platform cyfrowych, narzędzi do śledzenia postępów, materiałów promocyjnych i odpowiednich przestrzeni do prowadzenia warsztatów lub wydarzeń.

Metoda: Nawiąż współpracę z lokalnymi firmami lub placówkami miejskimi, aby uzyskać bezpłatny lub niedrogi dostęp do sal konferencyjnych, usług drukowania i narzędzi cyfrowych.

8. Zaprojektuj solidną, długoterminową strategię motywacyjną – połącz namacalne nagrody (certyfikaty, wydarzenia nagradzające) z niematerialnymi korzyściami (możliwości rozwoju osobistego, nawiązywanie kontaktów, mentoring).

Metoda: Zaplanuj kwartalne „świętowania osiągnięć”, podczas których wolontariusze otrzymają uznanie w obecności swoich kolegów, liderów społeczności i potencjalnych pracodawców.

9. Stawiaj na elastyczność i zdolność do adaptacji – bądź gotowy dostosowywać elementy programu do opinii uczestników i zmieniających się potrzeb społeczności.

Metoda: przeprowadzaj krótkie, comiesięczne spotkania z wolontariuszami, aby zebrać sugestie i wprowadzić szybkie zmiany, nie zakłócając całego programu.

10. Zaplanuj zrównoważony rozwój – zidentyfikuj źródła finansowania, partnerstwa i zasoby ludzkie, aby mieć pewność, że program będzie się rozwijał także po fazie początkowej.

Metoda: Ubiegaj się o wieloletnie dotacje i buduj długoterminowe partnerstwa ze szkołami, uniwersytetami i lokalnymi organizacjami pozarządowymi, aby zapewnić sobie stałe wsparcie.



Program Wolontariatu WPG to ustrukturyzowany program wolontariatu w sektorze organizacji pozarządowych, który wykorzystuje gamifikację jako główną nieformalną metodę motywowania i organizowania działań wolontariuszy zajmujących się działalnością społeczną, rozwojem osobistym i zaangażowaniem obywatelskim.

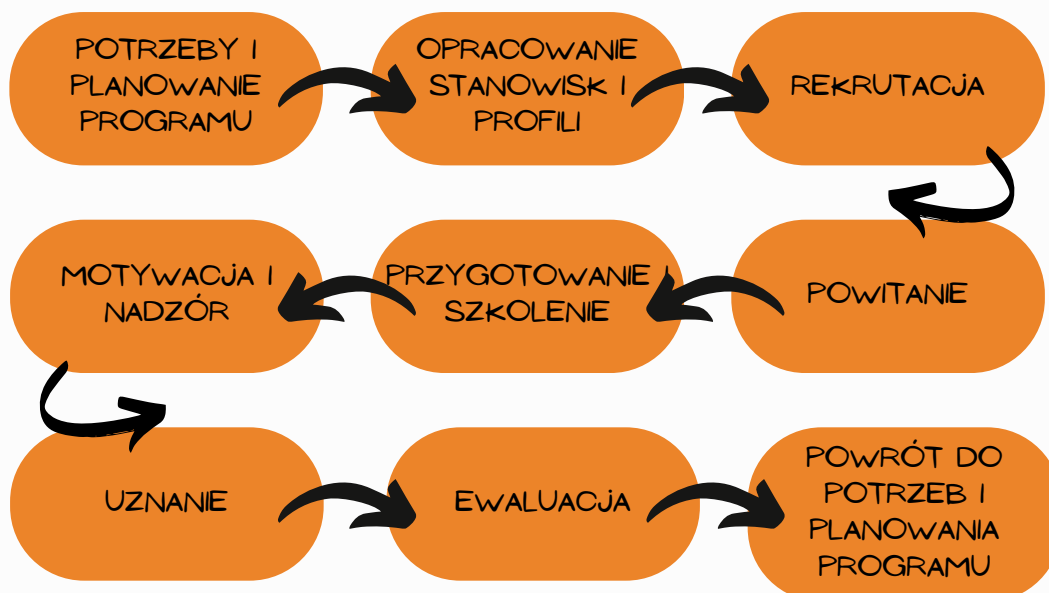
Celem tego programu jest pomoc wolontariuszom i organizacjom młodzieżowym w prowadzeniu spójnej działalności, skoncentrowanej na zaangażowaniu społeczności i osiągnięciu znaczących wyników w dziedzinie usług socjalnych i edukacji nieformalnej.

Szczegółowe cele pomocnicze tego ogólnego celu Programu Wolontariatu WPG są następujące:

Dla organizacji pozarządowych i innych placówek **edukacji młodzieżowej** lub nieformalnej: w celu rozwijania ich zdolności do organizowania programów angażujących wolontariuszy w bieżące działania w sposób motywujący i ustrukturyzowany, wywierających długofalowy wpływ na społeczność, w której działają.

Dla wolontariuszy: aby rozwijać motywację do angażowania się w życie społeczne i obywatelskie, rozwijać się osobiście i — dlaczego nie — zawodowo, a także odkrywać umiejętności, kompetencje i wartości, które później będą mogli wykorzystać w życiu osobistym i zawodowym.

Ta propozycja, oparta na grze, jest zgodna z **metodologią zarządzania wolontariatem „8 kroków”**, która prezentuje działania osadzone w młodzieżowej narracji i łączy wirtualne i osobiste spotkania, tworząc nieformalne działania edukacyjne, które nadają wolontariatowi zabawny i angażujący charakter. W ten sposób, zgodnie z propozycją tego projektu, program wolontariatu będzie czymś więcej niż tylko zdobywaniem wiedzy, umiejętności i wartości. Będzie on również dotyczył rozwoju i transformacji wolontariuszy w znaczący i znaczący sposób, który, miejmy nadzieję, zaangażuje i zintegruje ich z sektorem organizacji pozarządowych.



Zarządzanie wolontariuszami: propozycja 8 kroków

Zastosowana tutaj **gamifikacja** polega na wykorzystaniu projektów i technik gier w kontekstach niezwiązanych z grami w celu rozwijania umiejętności graczy. Celem gamifikacji jest zaangażowanie uczestników, zachęcanie do rywalizacji i współpracy na równych prawach, a także zwiększenie ich motywacji. Ponadto gamifikacja może również pomóc w ocenie wyników i udzielaniu informacji zwrotnej wolontariuszowi, co stanowi dwa bardzo ważne etapy w procesie zarządzania.

W tym Programie gamifikacji wszyscy użytkownicy (wolontariusze i mentorzy) znajdą wiele możliwości **rozwój osobistego**, które są powszechne, gdy gamifikacja jest stosowana w kontekstach edukacyjnych:

PRACA ZESPOŁOWA
UMIEJĘTNOŚCI KOMUNIKACYJNE
PODEJMOWANIE DECYZJI
ROZWIĄZYWANIE PROBLEMÓW.

KOMPETENCJE CYFROWE
UMIEJĘTNOŚĆ UCZENIA SIĘ
ZARZĄDZANIE CZASEM

Program zawiera również **narrację**, która spełnia inne cele gamifikacji, takie jak estetyka wizualna, symulacja wyimaginowanego świata, fantazja i odgrywanie ról, które nadają wolontariatowi barw i wyzwań, a także poczucie gry, które zwiększa motywację i zaangażowanie. Narracja zachęca wolontariuszy do zostania tajnymi agentami i dołączenia do organizacji (F.R.E.E.), aby wspierać walkę o pokój i solidarność, jednocześnie pokonując przeszkody i wyzwania stawiane przez tych, którzy rozwijają się w świecie chaosu i nieporządku.

W ramach tego projektu rozwijane są bardzo konkretne kompetencje. Niektóre z **umiejętności, które chcieliśmy rozwijać dzięki programowi** wolontariatu z elementami gamifikacji, to:

- umiejętności pracy zespołowej,
- umiejętność słuchania i asertywnej komunikacji,
- umiejętności negocjacyjne, przywództwo,
- umiejętność dawania i przyjmowania konstruktywnej informacji zwrotnej,
- efektywne zarządzanie czasem i zadaniami,
- nauka podstawowych strategii rozwiązywania problemów,
- rozwijanie umiejętności planowania (określanie priorytetów, wyznaczanie celów SMART i znajdowanie praktycznych rozwiązań),
- nabycie odpowiednich kompetencji w zakresie zarządzania projektami,
- rozwijanie kreatywności i wspieranie krytycznego myślenia.

Istnieje kilka niezbędnych kroków i narzędzi, które mogą ułatwić rozpoczęcie programu wolontariatu osobom chcącym wdrożyć metodologię WPG lub po prostu udoskonalić swoje obecne praktyki zarządzania wolontariuszami.

1. Wybór wolontariuszy

Rekrutacja może odbywać się za pośrednictwem lokalnych szkół, uniwersytetów, ośrodków młodzieżowych, wydarzeń społecznościowych, platform internetowych lub partnerstw z innymi organizacjami pozarządowymi. W podejściu WPG rekrutacja jest również częścią narracji opartej na grywalizacji – motywem przewodnim może być „wezwanie do zostania tajnym agentem”.

Wskazówka: Użyj prostego formularza zgłoszeniowego online, który gromadzi nie tylko podstawowe dane, ale także zainteresowania, umiejętności, dostępność i motywację wolontariusza.

2. Rozmowa kwalifikacyjna

Pierwsza rozmowa jest kluczowa dla dopasowania potrzeb organizacji do oczekiwań wolontariusza. Przygotuj listę kontrolną tematów, takich jak:

- Co przyciągnęło Cię do tej organizacji?
- Co motywuje Cię do wolontariatu?
- Jakie umiejętności i doświadczenia wnosisz?
- Jak wolisz pracować — samodzielnie czy w zespole?
- Jakie są Twoje oczekiwania wobec tego doświadczenia wolontariatu?
- Ile czasu możesz poświęcić?
- Spotkanie powinno mieć nieformalny i angażujący charakter, tworząc od samego początku przyjazną atmosferę.

3. Integracja z organizacją

Po przybyciu wolontariusza zorganizuj wycieczkę integracyjną, aby zapoznać go z:

- Przestrzeń fizyczna i wyposażenie.
- Ludzie, z którymi będą współpracować i ich role.
- Kluczowe procesy i zasady.
- Można to uzupełnić sesją przełamującą lody lub krótką aktywnością zespołową, która pomoże nowym wolontariuszom zintegrować się z zespołem.

4. Opis roli i zadania

Każdy wolontariusz powinien otrzymać krótki profil roli, zawierający:

Tytuł roli.

Cel — cel, który ma zostać osiągnięty dzięki pracy wolontariusza.

Główne działania — zadania do wykonania.

Wskaźniki sukcesu — w jaki sposób będzie mierzony postęp.

Wymagania — wszelkie wymagane umiejętności, wiedza i postawy.

Zaangażowanie czasowe i lokalizacja.

Nadzór — z kim się skontaktować w celu uzyskania wskazówek.

Korzyści — od możliwości szkoleniowych po nawiązywanie kontaktów i rozwój umiejętności.

5. Plan aktywności

Wspólnie z wolontariuszem stwórz plan działań na pierwsze tygodnie/miesiące.

Powinien on:

- Być dostosowany do priorytetów organizacji i motywacji wolontariusza.
- Być jasny i realistyczny.
- Być wystarczająco elastyczny, aby móc dostosowywać się do rozwoju wolontariusza w ramach jego roli.

W modelu WPG plan ten jest wspierany przez kalendarz misji na platformie.

6. Monitorowanie i informacja zwrotna

Stwórz prosty i spójny system śledzenia aktywności i udzielania informacji zwrotnej.

Opcje obejmują:

- Współdzielony dokument online lub tablica Trello.
- Dziennik misji platformy WPG.
- Miesięczne lub dwutygodniowe spotkania z mentorem.
- Informacja zwrotna powinna być konstruktywna, dwustronna i motywująca, uwzględniająca zarówno osiągnięcia, jak i możliwości uczenia się.

7. Motywacja w trakcie programu

Połącz nagrody w formie gier (punkty, odznaki, poziomy) z zachętami w świecie rzeczywistym:

- Publiczne uznanie na spotkaniach lub w newsletterach.
- Możliwość objęcia przywództwa w nowych misjach.
- Udział w podejmowaniu decyzji dotyczących działań.

Upewnij się, że wolontariusze widzą wpływ swojego wkładu — poprzez historie, zdjęcia i opinie społeczności.

8. Ocena końcowa i pomiar wpływu

Na zakończenie programu:

- Przeprowadź samoocenę (z perspektywy wolontariusza) i ocenę organizacji (z perspektywy mentora).
- Omów zdobyte umiejętności, pokonane wyzwania i przyszłe możliwości.
- Ocena wpływu na społeczność: liczba beneficjentów, jakość działań, opinie.
- Świątuj z nami, organizując wydarzenie końcowe, wręczając certyfikaty

i dzieląc się refleksjami.

Program WPG zachęca do wykorzystania tego momentu nie tylko jako zamknięcia pewnego etapu, ale jako nowego punktu wyjścia do dalszego zaangażowania się w życie społeczne i obywatelskie.

Dla przedstawicieli organizacji pozarządowych i mentorów wolontariuszy kluczem do sukcesu programu w stylu WPG jest zrównoważenie struktury z elastycznością. Zawsze zaczynaj od stworzenia przyjaznej atmosfery — pierwsze wrażenie nadaje ton całemu doświadczeniu. Dbaj o to, aby kanały komunikacji były otwarte i responsywne, aby wolontariusze czuli się wysłuchani i docenieni.

Wprowadzaj drobne „sukcesy” już na wczesnym etapie, aby zwiększyć motywację i pewność siebie, oraz konsekwentnie wykorzystuj elementy gamifikacji, aby utrzymać zaangażowanie. Dostosowuj działania do umiejętności i aspiracji każdego wolontariusza, jednocześnie dostosowując je do potrzeb organizacji.

Pamiętaj, że informacja zwrotna powinna być częsta, konkretna i przedstawiana jako szansa na rozwój. Publicznie świętuj osiągnięcia i zachęcaj do wzajemnego uznania. Wreszcie, traktuj każde wyzwanie jako okazję do wspólnej nauki - udany program to taki, w którym zarówno wolontariusze, jak i organizacja rozwijają się razem.

2.4 DZIAŁANIA



Przedstawione poniżej działania są uporządkowane w sposób, który ma na celu nadanie sensu, celu i kontekstu programowi wolontariatu w organizacjach pozarządowych. Ponadto prezentowane aktywności można rozwijać w sposób mieszany, łącząc zajęcia online i stacjonarne, jeśli koordynator uzna to za stosowne.

MIESIĄC 1

Wolontariusze zapoznają się z organizacją, współpracownikami i zasadami pracy, wyjaśniają swoje oczekiwania i zaczynają od prostych zadań. Skupiają się na orientacji, budowaniu zespołu i określaniu motywacji osobistej.

MIESIĄC 2

Wolontariusze podejmują się bardziej złożonych zadań, zaczynają planować działania i obserwują role w organizacji. Nacisk kładziony jest na zrozumienie procesów wewnętrznych i rozwijanie własnych inicjatyw.

MIESIĄC 3

Uczestnicy zbierają informacje od społeczności, identyfikują problemy i proponują pomysły na miniprojekty. To etap analizy i przygotowań strategicznych przed wdrożeniem.

MIESIĄC 4

Wolontariusze wdrażają zaplanowane projekty w życie, realizując konkretne działania z rzeczywistymi beneficjentami i współpracując z partnerami zewnętrznymi. Koncentrują się na bezpośrednim wpływie i praktycznym wykorzystaniu umiejętności.

MIESIĄC 5

Uczestnicy oceniają postępy osobiste i projektowe, uczą się, jak zapobiegać wypaleniu zawodowemu i korygują swoje cele. Wzmacniają się ich umiejętności autonomii i samooceny.

MIESIĄC 6

Wolontariusze podsumowują całe doświadczenie, finalizują raporty i ewaluacje, prezentują swoje wyniki i osiągnięty wpływ. Program kończy się oficjalnym uznaniem i świętowaniem sukcesów.

Jak czytać **KOD Aktywności** - Wolontariusze. Miesiąc. Aktywność (przykłady):

V.1.7. - WOLONTARIUSZE, MIESIĄC 1, AKTYWNOŚĆ 7

V.4.3. - WOLONTARIUSZE, MIESIĄC 4, AKTYWNOŚĆ 3

Opis:

W sytuacji tak chaotycznej i problematycznej, w jakiej żyjesz, to normalne, że Ty, jako nowy Super Agent F.R.E.E., czujesz się zagubiony, gdy przybywasz do organizacji: porządek świata jest zagrożony, kto jest dobry, a kto zły? Jakie są cele różnych organizacji, takich jak F.R.E.E.? Czy dążą do pokoju na świecie, czy też mają jakiś mroczny i sekretny plan, całkowicie od niego odległy? Kto należy do tej organizacji? Czy reszta Super Agentów to osoby godne zaufania? Aby odpowiedzieć na wszystkie te pytania, tylko najodważniejsi Superagenci rozpoczną pierwszą misję na platformie internetowej F.R.E.E. Misja ta będzie musiała zostać przeprowadzona w największej tajemnicy. Przede wszystkim, jako nowy Superagent zarejestrujesz się na platformie internetowej, ale bez podawania swojego prawdziwego imienia i nazwiska. Nigdy nie wiadomo, kto może wkraść się na platformę i odkryć Twoją prawdziwą tożsamość! A kim jest Superagent, skoro został pozbawiony anonimowości i ma dostęp do swoich danych osobowych?

Przybory:

Urządzenie z dostępem do Internetu.

Komentarze i rekomendacje:

Ta misja jest w połowie ukończona przed zalogowaniem się na platformę, ale jej druga część jest przydatna, aby zobaczyć, kto jeszcze jest w zespole. Misję tę należy wykonać w sesji grupowej, pod okiem mentora.

Notatki mentora:

Opis:

Jako nowy Superagent musisz zbadać, kto jeszcze należy do platformy internetowej F.R.E.E., aby dowiedzieć się, kto kryje się za awatarami/użytkownikami platformy: czy będą tam jacyś infiltratorzy? Czy będziesz w stanie rozpoznać ich w prawdziwym życiu, gdy spotkasz ich twarzą w twarz? Udaj się do swojego mentora, aby dał ci wyzwanie odblokowania kolejnej misji i dowiedz się, który z awatarów jest infiltratorem.

Przybory:

Urządzenie z dostępem do Internetu, dzięki któremu wolontariusz będzie mógł zalogować się na platformie.

Komentarze i rekomendacje:

Mentor powinien przygotować dla wolontariusza zadanie do wykonania w trybie offline.

Notatki mentora:

Opis:

Odkryłeś już tożsamości wielu członków F.R.E.E., ale co wiesz o tej organizacji?

Czy sprawdziłeś, dokąd zmierzasz, czy jest to dla ciebie dobre, czy też grozi ci niebezpieczeństwo w organizacji? Aby lepiej zrozumieć, jak działa F.R.E.E., przygotowaliśmy serię pytań, na które powinieneś odpowiedzieć jak najszybciej. Twoje życie może być zagrożone...

Kiedy powstała ta organizacja? Postaraj się poznać historię jej powstania, co prawdopodobnie przyda Ci się w przyszłości.

Kim są ludzie kierujący tą organizacją i jakie informacje na ich temat udało Ci się zdobyć?

Czy uważasz, że można im ufać, czy jest za wcześnie, aby wyciągać wnioski?

W jakich krajach i miastach znajdują się siedziby organizacji?

Ilu Super Agentów pracuje dla organizacji?

Jaki jest główny cel i zadania tej organizacji?

- Jakie są prawdziwe wartości, które napędzają rozwój tej organizacji? Jeśli porównamy je z Twoimi osobistymi wartościami, czy uważasz je za spójne, czy wręcz przeciwnie – zupełnie różne?
- Skoro Ty, nowy Super Agent, coraz bardziej angażujesz się w F.R.E.E., proponujemy Ci mały konkurs – każdy na każdego. Bez paniki! To tylko mała gra, która sprawdzi, czy naprawdę dobrze się rozeznałeś i poznałeś organizację, w której będziesz pracować jako Super Agent. Pierwsza osoba, która odpowie na wszystkie pytania we wszystkich rubrykach tego DARMOWEGO Bingo, wygrywa. Czy uda Ci się to zrobić?

GRUPY DOCELOWE DZIAŁAŃ ORGANIZACJI	JAK NAZYWAJĄ SIĘ OSOBY KIERUJĄCE ORGANIZACJĄ	MOTTO LUB SŁOGAN ORGANIZACJI
ROK, W KTÓRYM POWSTAŁA ORGANIZACJA	FREE BINGO	KRAJE, W KTÓRYCH DZIAŁA ORGANIZACJA
LOGO ORGANIZACJI	W JAKICH MIASTACH DZIAŁA ORGANIZACJA	

Cóż, cóż, nie ma wątpliwości, że jeśli jesteś w coś zaangażowany, angażujesz się w 100%.

Teraz naprawdę witamy Cię w organizacji F.R.E.E.! Znasz naszą historię, sposób, w jaki działamy, a nawet rozpoznajesz twarze wielu naszych Super Agentów, dzięki czemu możemy zacząć działać razem jako zespół, aby walczyć z nowym porządkiem świata, który próbują ustanowić. Z Twoją pomocą nie mamy wątpliwości, że możemy przywrócić harmonię na świecie. Miej oczy szeroko otwarte, bądź na bieżąco, ponieważ wkrótce skontaktujemy się z Tobą, aby poinformować Cię o przyszłych misjach!

Przybory:

Urządzenie z dostępem do Internetu, dzięki któremu wolontariusz będzie mógł zalogować się na platformie. Drukowane bingo.


V 14.
MISJA:
POZNAJ NIEBEZPIECZEŃSTWO
RODZAJ AKTYWNOŚCI:
FIZYCZNY
Opis:

Pierwsza zasada brzmi: Zanim zaczniesz ratować innych, organizację lub świat, musisz najpierw zadbać o własne bezpieczeństwo. Dlatego musisz najpierw przejść szkolenie z zasad bezpieczeństwa danej organizacji.

Po co? Droga do celu jest długa i wymagająca, a maszyny i oprogramowanie w organizacji lubią płać figle. Musisz nauczyć się niszczyć poufne dokumenty w niszczarce, nie ryzykując przy tym palców, albo korzystać z urządzeń, gdy złośliwe oprogramowanie tylko czyha na Twój najmniejszy błąd. Albo po prostu wiedzieć, w którą stronę uciekać, gdy w budynku wybuchnie pożar.

Teraz biegnij do swojego mentora, który ci wszystko pokaże.

Przybory:

Przepisy bezpieczeństwa obowiązujące w każdej instytucji.

Notatki mentora:

V 15.
MISJA:
WIEDZ “DLACZEGO”
RODZAJ AKTYWNOŚCI:
FIZYCZNY
Opis:

Znów coś poszło nie tak! Ktoś zrujnował misję organizacji... Zostały tylko strzępy papieru... SuperAgencie! Pomóż organizacji zebrać wszystkie fragmenty tekstu, aby przywrócić porządek i umożliwić pracownikom działanie zgodnie z jej głównym celem i wartościami. Udaj się do swojego mentora, aby odebrać fragmenty.

Przybory:

Wydrukowane arkusze do „polowania na skarb” wartości.

Komentarze i rekomendacje:

Przed rozpoczęciem tej misji należy ustalić wartości organizacyjne, aby mentor i wolontariusze mogli utożsamiać się z misją i wartościami organizacji.

Notatki mentora:

v 16.

MISJA:
POZNAJ SIEBIERODZAJ AKTYWNOŚCI:
MIESZANY**Opis:**

Aby misja zakończyła się sukcesem, musisz wiedzieć, na czym stoisz. Podzielenie się swoimi obawami i oczekiwaniami dotyczącymi programu z resztą zespołu może znacząco pomóc w radzeniu sobie z nadchodzącymi wyzwaniami. Twój mentor przygotował dla Ciebie kilka pytań pomocniczych, więc znajdź miejsce w pokoju roboczym swojego zespołu i odpowiedz na nie. Po 10 minutach wszyscy spotkacie się i porozmawiacie o tym. Program F.R.E.E. to nie tylko wspaniała przygoda, ale także szansa na Twój własny rozwój.

Dlaczego tu jesteś? Jakie masz oczekiwania wobec programu?

Jakie masz oczekiwania wobec swoich rówieśników?

Jakie masz oczekiwania wobec swojego mentora?

Czy masz jakieś obawy lub obawy związane z programem?

Jaki jest Twój osobisty cel, który chcesz osiągnąć?

Zapisz to wszystko w swoim pamiętniku.

Przybory:

Kartki papieru lub notatniki dla wolontariuszy.

v 17.

MISJA:
WTAPIANIE SIĘRODZAJ AKTYWNOŚCI:
MIESZANY**Opis:**

Drogi Super Agencie, brawo! Udało Ci się skutecznie zinfiltrować organizację. Udało Ci się zdobyć różne informacje o organizacji, które pozwolą Ci z powodzeniem wykonywać misje. Zespół już zaczyna postrzegać Cię jako jednego z nich. Gratulacje! Jednakże ten etap nie został jeszcze w pełni ukończony.

Misja: wykonywanie prostych zadań dla organizacji z pomocą członka zespołu.
Termin: do końca przyszłego tygodnia.

Wskazówka: podejdź do swojego mentora i powiedz mu tajny kod: „Jak mogę się przydać?”. Gdy tylko skończysz, wróć na platformę i napisz o swoich zadaniach.

Przybory:

Wybrane przez mentora.

Komentarze i rekomendacje:

Komunikacja ta może odbywać się również online, a wolontariusz może pomóc innemu uczestnikowi w wykonaniu konkretnego zadania. Na tym etapie warto zainicjować współpracę.

V 18.

MISJA:
KIM JESTEM?

RODZAJ AKTYWNOŚCI:
W SIECI

Opis:

Czy naprawdę zwracałeś uwagę na swoich kolegów z drużyny? W poniższym miejscu napisz anonimowo krótki tekst o sobie. Nie możesz podawać oczywistych informacji, takich jak imię czy wiek, ale napisz ciekawostki o sobie, takie jak preferencje muzyczne, doświadczenia z dzieciństwa, zainteresowania itp.

„Kim jestem?” Po napisaniu tego tekstu kliknij „Wyślij”, a Twój mentor będzie wiedział, co z nim zrobić (oczywiście) i udzieli Ci instrukcji dotyczących kolejnych kroków. Powodzenia!

Komentarze i rekomendacje:

Aktywność tę można przeprowadzić w ramach grupowej sesji online, tak aby wszyscy wolontariusze mieli okazję się poznać, ale można ją również przeprowadzić w trybie offline.

Notatki mentora:

V 19.

MISJA:
PRACA W TOKU...

RODZAJ AKTYWNOŚCI:
MIESZANY

Opis:

Świetnie, Super Agencie! Przynajmniej na początek!

Wykonuj zadania tak jak dotychczas, a na pewno wkrótce będziesz gotowy, aby zostać jednym z nas! Idź do swojego mentora i zabierz kopertę z małymi zadaniami na ten tydzień. Powodzenia i nie zapomnijcie o skupieniu! Pod koniec tego tygodnia napiszecie swój pierwszy miesięczny raport – to ważny moment w drodze do stania się Agentem Specjalnym F.R.E.E.!

Przybory:

Koperta ze szczegółowymi misjami.

Komentarze i rekomendacje:

Misja ta może obejmować konkretne zadania, które wolontariusz może wykonać na rzecz organizacji, lub działania, które mogą przyczynić się do spójności grupy i interakcji między wolontariuszami.

Notatki mentora:

Opis:

Spędziłeś już 3 pełne tygodnie jako kandydat na SuperAgenta F.R.E.E., więc mniej więcej rozumiesz, o co tu chodzi, co robimy. Ponieważ Twoja motywacja jest najważniejszym paliwem do dobrej pracy w F.R.E.E., musisz odpowiedzieć na następujące pytania:

- Jakie zadania zaobserwowałeś w organizacji?
- Co dowiedziałeś się na temat organizacji i jej celów?
- Dlaczego w ogóle tu przyszedłeś?
- Jakie są teraz Twoje cele?
- Po ukończeniu pracy włóż ją do Zeszytu Wycinków Agentów Specjalnych (S.A.S.).

Następnie udaj się do sali konferencyjnej z kolegami i mentorem. Podziel się nowymi celami w grupie. Gdy wszyscy podzielą się celami, wróć do swoich S.a.s. i zdefiniuj je na nowo, tworząc maksymalnie 5 celów. Zapisz każdy cel na osobnej kartce i napisz na niej swój kod w prawym rogu strony. Dla każdego celu napisz wskaźniki osiągnięć. Jeśli masz wątpliwości co do sposobu zapisu wskaźników, poproś mentora o wyjaśnienie w dużej grupie.

Wskaźniki są 4:

- Wyniki.
- Umiejętności/kompetencje.
- Wiedza.
- Postawy.

Nie zapomnij: zadawanie pytań, proszenie o pomoc i wyjaśnienia oraz poleganie na innych to podstawowe cechy dobrego agenta F.R.E.E.

Po napisaniu wszystkich tych punktów, weź 5 małych kartek (A5) i narysuj symbol dla każdego celu. Postaraj się je zapamiętać (możesz też zrobić zdjęcia, żeby mieć je zawsze przy sobie) i przyklej na specjalnej tablicy, którą mentor przygotowuje dla Twojego zespołu.

Wskazówki dotyczące utrzymania motywacji: zawsze, gdy masz trudną misję lub zadanie do wykonania albo po prostu tracisz motywację, podejdź do tablicy, spójrz na swoje symbole i wybierz ten, który zmotywuje cię w danym momencie. Skoncentruj się na tym.

Przybory:

Album, papier, ołówki.

Komentarze i rekomendacje:

Ta misja wymaga dużo autorefleksji – należy na nią przeznaczyć odpowiednią ilość czasu. Tę część misji można zrealizować w sesji grupowej, pod okiem mentora.

Notatki mentora:

Opis:

Zakończyłeś swój pierwszy miesiąc na F.R.E.E. O mój Boże, żyjesz i co więcej, dokonałeś wspaniałych rzeczy! Wszystko, co robisz, w każdej chwili, ma ogromny wpływ na większy cel – uwolnienie świata i przywrócenie mu jego własnych, dobrych wartości oraz przemianę siebie w osobę odporną, dobrą, wartościową i godną zaufania.

Ale pamiętajcie, to był dopiero pierwszy miesiąc. Naprawdę chcemy wiedzieć, jak wam poszło, czego się nauczyliście i jak możemy budować dla was misje, aby osiągnąć jak najlepsze rezultaty dla was, dla nas i dla świata.

Ponieważ jest to pierwszy koniec miesiąca, wyjaśnimy Ci pokrótce, co oznacza Raport i Ocena (R&E) danego miesiąca. W każdym miesiącu dostępne będą 4 rodzaje ewaluacji/raportów:

- P.S.: Ocena Personal Secret (w Twoim S.A.S.).
- T.S.: Team Secret (tylko pomiędzy członkami zespołu, ze współpracownikami).
- M.S.: Ważna tajemnica (tylko między tobą i twoim mentorem).
- N.S.: Nie jest tajne.

RAPORT AKTYWNOŚCI

MISJA	
DZIAŁANIA	
NAUKA	
SŁOWA-KLUCZE	

Przybory:

Album, papier, ołówki.

Komentarze i rekomendacje:

Ta misja wymaga sporo autorefleksji - należy na nią przeznaczyć sporo czasu.

Tę część misji można wykonać indywidualnie, ale kontynuowana jest ona w sesji grupowej pod okiem mentora.

Notatki mentora:

Opis:**Ewaluacja**

Czego nauczyłem się w tym miesiącu?

- Co zrobiłem po raz pierwszy?
- Jak mi się współpracowało z kolegami?
- Jak się czułem w relacji z moim mentorem? (*Pamiętaj, że w swoim pamiętniku masz znak PS, więc możesz tu napisać, co chcesz, bądź szczery)
- Słowa kluczowe miesiąca

Ocena koleżeńska

Agencie, musisz napisać podsumowanie tego miesiąca, uwzględniając działania i aspekty rozwoju osobistego, w zaszyfrowanym akapicie.

WSZYSCY AGENCI ZROBIĄ TO SAMO.

Następnie akapity zostaną umieszczone na tablicy. Każdy z was, w dużej grupie, spróbuje zgadnąć, kto napisał dany akapit. Po odszyfrowaniu akapitów, każdy z was, SUPERAGENTÓW, napisze swoje imię i włoży je do koperty zespołu.

W ciągu najbliższych 3 dni napiszesz potajemnie opinie dla wszystkich pozostałych agentów i włożysz je z powrotem do koperty. Po upływie miesiąca możesz zabrać kartkę z opinią i przykleić ją do swojego konta S.A.S.

Ocena mentora

Twój mentor przygotował quiz składający się z 10 pytań na temat misji, które wykonałeś w tym miesiącu.

SUPER AGENCIE!

Musisz wypełnić quiz, a mentor przekaże Ci wynik i pisemną opinię.

Powodzenia i do zobaczenia w przyszłym miesiącu jako superagent!

Mamy mnóstwo wspólnej pracy... na przykład ratowanie świata!

Przybory:

Album, papier, ołówki, quiz z pytaniami dotyczącymi misji i organizacji

Komentarze i rekomendacje:

Ta misja wymaga dużo autorefleksji – należy zarezerwować na nią dużo czasu.

Tę część misji można wykonać indywidualnie, ale kontynuuje się ją w sesji grupowej, pod okiem mentora.

Notatki mentora:

Opis:

Wystąpiła sytuacja o charakterze niezwykle pilnym, która wymaga naszej natychmiastowej interwencji. Super-Agent był świadkiem molestowania w naszej organizacji F.R.E.E., którego dopuścił się jeden z Twoich kolegów, który również jest nowym Super-Agentem, tak jak Ty.

Kluczowe jest, abyśmy szybko i zdecydowanie stawili czoła tej sytuacji. Jako oddany i kompetentny agent, musisz teraz rozważyć trzy możliwe rozwiązania tego incydentu. Każda opcja będzie miała inne konsekwencje, dlatego dokładnie przeanalizuj wszystkie alternatywy i wybierz tę, którą uważasz za najodpowiedniejszą do rozwiązania tej delikatnej kwestii.

Liczymy na Państwa spryt i rozsądek w znalezieniu najskuteczniejszego i etycznego rozwiązania tej sytuacji. Organizacja ufa, że podejdziesz do tej misji z uczciwością i determinacją.

Ćwiczenie: Musisz rozważyć 3 możliwe rozwiązania i, jak zapewne wiesz, każde z nich będzie miało inne konsekwencje. Zapisz je, oceń wszystkie opcje i wybierz najbardziej odpowiednie rozwiązanie.

Zobacz kilka **PRZYKŁADÓW**:

Zadzwoń do mentora, doświadczonego i wykwalifikowanego superagenta

- Spróbuj mediacji
- Spójrz w inną stronę
- Możesz użyć poniższego szablonu:

MOJE ROZWIĄZANIE KOŃCOWE:

ROZWIĄZANIE I	KONSEKWENCJE
ROZWIĄZANIE II	KONSEKWENCJE
ROZWIĄZANIE III	KONSEKWENCJE

NEXT

Przybory:

Album ze zdjęciami, papier, ołówki, quiz z pytaniami dotyczącymi misji i organizacji

Komentarze i rekomendacje:

Ta misja wymaga dużo autorefleksji – należy zarezerwować na nią dużo czasu.

Tę część misji można wykonać indywidualnie, ale kontynuuje się ją w sesji grupowej, pod okiem mentora.

Notatki mentora:

Opis:

Super-Agent, organizacja F.R.E.E., powierzyła Ci kwotę 600 €, przeznaczoną na zakup sprzętu na przyszłe misje. Twoim zadaniem jest strategiczne i efektywne rozdysponowanie tej kwoty pomiędzy następujące kategorie:

- Materiały komunikacyjne.
- Narzędzia.
- Podróże misyjne.
- Specjalne kombinezony.
- Telefon satelitarny.

Ważne jest, aby dokonać tego podziału mądrze, ponieważ prawdziwi Super-Agenci nie tylko radzą sobie z różnymi typami wyzwań, ale także potrafią sprawnie zarządzać zasobami i czasem.

Zapisz szczegółowo różne dystrybucje, których dokonałeś, podając wyjaśnienia i uzasadnienia dla każdej z nich:

MATERIAŁY KOMUNIKACYJNE	NARZĘDZIA	PODRÓŻE MISYJNE	SPECJALNE KOMBINEZONY	TELEFON SATELITARNY

Ta aktywność może mieć dwa rezultaty:

1. Pomyślnie ukończyłeś tę misję!

Każda ukończona misja, każdy podjęty krok, nie tylko przybliży Cię do sukcesu, ale także do stania się jednym z najbardziej kompetentnych Super-Agentów w całej organizacji F.R.E.E.!

2. Dziękujemy za Twój wysiłek i poświęcenie. Niestety, ta misja nie powiodła się. Nadal jest kilka rzeczy, nad którymi możesz popracować.

Wykorzystaj to doświadczenie, aby się uczyć i rozwijać, ponieważ każde wyzwanie to okazja do doskonalenia się. Nadal możemy liczyć na Ciebie w przyszłych misjach.

Przybory:

Wybrane przez mentora.

Komentarze i rekomendacje:

Pytania można odpowiedzieć na platformie lub zapisać na notatkach i przesłać mentorom. Oceny wyników może dokonać mentor lub ewaluacja koleżeńska.

Notatki mentora:

OPIS:

Agencie F.R.E.E., pilnie potrzebujemy Cię do przygotowania i złożenia pracy na temat tworzenia projektu. Masz tylko 20 minut na wykonanie tego zadania, a sukces tej misji zależy wyłącznie od Ciebie. Jeśli Ci się nie uda, będzie to cios w Twoją karierę Superagenta.

Poczekaj, poczekaj! Zanim zaczniesz, nastąpi nieoczekiwany zwrot akcji: część Twojego zespołu jest w bezpośrednim niebezpieczeństwie i pilnie potrzebuje Twojej pomocy. Jako Super-Agent rozumiemy, że ta sytuacja jest trudna, ale Twoja gotowość i skuteczność są w tym momencie kluczowe.

Jakie działania podejmiesz w pierwszej kolejności? Jak planujesz działać? Potrzebujemy szybkich odpowiedzi i jeszcze szybszego działania z Twojej strony. Możesz liczyć na nasze wsparcie w obu tych działaniach. Los zespołu i sukces organizacji zależą od Twojej determinacji i umiejętności sprostania tym wyzwaniom.

Gratulacje! To była tylko symulacja, która miała na celu sprawdzenie, czy jesteś gotowy, by zostać prawdziwym Superagentem F.R.E.E. i udało Ci się ukończyć tę misję z sukcesem! Nikt nie jest w niebezpieczeństwie, ale nie martw się zbytnio, to nie pierwszy raz, kiedy zaczynając od fikcyjnej symulacji, nagle stajemy się ofiarą incydentu...

Przybory:

Wybrane przez Agenta

Notatki mentora:

Opis:

Super-Agencie, niezwykle pilna sytuacja wymaga Twojej natychmiastowej interwencji! Jedna z naszych menterek, doświadczona Super-Agentka F.R.E.E., była w łazience, gdy odkryła coś niewiarygodnego! Nasz arcywróg planuje wysadzić nasze laboratorium naukowe!

Teraz, bardziej niż kiedykolwiek, potrzebujemy Twojego szybkiego i skutecznego przywództwa. Natychmiast zbierz swój zespół i skoordynuj działania każdego członka. Liczy się każda sekunda!

Nagraj wiadomość wideo na telefon komórkowy, wyjaśniając członkom zespołu, jak ewakuować budynek i zapewnić bezpieczeństwo wszystkim, w tym Superagentowi, który odkrył bombę i jest w łazience. Nie trać czasu, Superagencie, masz 90 sekund na przemyślenie planu ewakuacji i kolejne 20 sekund na nagranie instrukcji dotyczących ewakuacji!

Liczmy na Twoją odwagę i umiejętności, aby poprowadzić zespół w tej kryzysowej sytuacji. Życie wszystkich członków naszej organizacji jest w Twoich rękach. Pospiesz się i informuj nas na bieżąco o postępach ewakuacji.

90-sekundowy timer online

- **Ta aktywność ma dwa możliwe wyniki:**

Gratulacje, Super-Agencie! Dzięki Twojej wspaniałej pracy organizacyjnej udało nam się uratować nie tylko laboratorium naukowe, ale całą siedzibę F.R.E.E. Tak trzymaj!

Niestety, ta misja się nie powiodła. Nadal masz kilka punktów do poprawy. Wykorzystaj to doświadczenie, aby się uczyć i rozwijać, ponieważ każde wyzwanie to okazja do samodoskonalenia. Nadal możemy liczyć na Ciebie w przyszłych misjach.

Przybory:

Telefon komórkowy.

Notatki mentora:

Opis:

To dla Ciebie bardzo wyjątkowy tydzień, Super-Agencie!

Udaj się natychmiast do swojego mentora i odbierz kopertę zawierającą małe zadania przydzielone na ten tydzień.

Niech szczęście Ci sprzyja i pamiętaj, by zachować czujność! Nigdy nie wiesz, kto obserwuje każdy Twój krok.

Pewnie wszyscy z niecierpliwością czekacie na odznaki, które odzwierciedlają Wasze dotychczasowe postępy. Cóż, czas pokazać Wasze zaangażowanie i poświęcenie. Powodzenia w realizacji zadań i oby ten tydzień był pełen sukcesów i osiągnięć!

Przybory:

Odznaki i koperta z zadaniami.

Opis:

Drogi Agencie, Jak zapewne już zauważyłeś, wkrótce rozpoczniesz nową, ekscytującą misję: zaprojektowanie i rozwinięcie projektu. Zanim jednak rozpoczniesz tę podróż, czeka Cię główna misja.

Ćwiczenie: Twoim zadaniem jest znalezienie poprzednich projektów, w które zaangażowana była nasza organizacja. Po znalezieniu ich, zwołaj swoich kolegów z zespołu i mentorów na spotkanie, na którym przedstawisz projekt, który najbardziej Cię inspiruje i z którym najbardziej się utożsamiasz, dokładnie opisując powody. Otrzymasz szablon do wypełnienia najistotniejszymi informacjami o projekcie.

Po tym, jak każdy z współpracowników zaprezentuje swój ulubiony projekt, zbierzcie się, aby wspólnie określić wspólne punkty. To będą fundamenty, na których zbudujecie swój projekt zespołowy. Pamiętajcie, że w tej misji kluczem do sukcesu jest współpraca i wzajemne zrozumienie.

Czas: na wykonanie tej misji masz dokładnie tydzień, licząc od momentu przeczytania tej wiadomości.

Nie zapomnij wgrać swojej prezentacji na tę platformę. Powodzenia, Agencie!

Przybory:

Tablice wizualizacyjne, dokumenty cyfrowe, nagrania.

Komentarze i rekomendacje:

Misja ta wymaga czasu, uczestnicy muszą współpracować w zespołach, aby stworzyć konkretny projekt pod okiem mentorów, ale także przedstawić go innym i zdecydować, który z nich jest najbardziej przydatny dla społeczności i organizacji.

Opis:

Gratulacje! Minęły dwa miesiące, a Ty wciąż stawiasz czoła przeciwnościom losu. To pokazuje, że jesteś zaangażowany i jednocześnie doskonalisz swoje umiejętności.

W tym okresie brałeś udział w testach i ćwiczeniach, dzięki czemu masz teraz jaśniejszy obraz tego, co stanowi główną misję (jeśli do tej pory nie łączyłeś jej ze sobą, nazywamy ją „projektem” w kontekście większych misji, aby zachować ją w tajemnicy przed ciekawskimi oczami, które mogłyby odwieść nas od celu).

Aktywność: Jak wiecie, pod koniec miesiąca nadchodzi czas na przedstawienie raportu. Przygotujcie się więc jak zawsze, z bystrym umysłem i sekretnym pamiętnikiem w ręku.

Z niecierpliwością czekamy na dalsze postępy. Kontynuujcie wspólną pracę!

RAPORT AKTYWNOŚCI

MISJA	
DZIAŁANIA	
NAUKA	
SŁOWA-KLUCZE	

Samooocena

NAPISZ W SWOIM ZESZYCIE WYCINKÓW AGENTÓW SPECJALNYCH (S.A.S.):

CO CI SIĘ PODOBAŁO W TYM MIESIĄCU?

- CZEGO DOWIEDZIAŁEŚ SIĘ O SOBIE?
- CZEGO DOWIEDZIAŁEŚ SIĘ PODCZAS MISJI W F.R.E.E.?

TE REFLEKSJE SĄ WAŻNE DLA TWOJEGO OSOBISTEGO I ZAWODOWEGO ROZWOJU JAKO SUPERAGENTA. NIE LEKCEWAŻ WARTOŚCI SAMOOCENY.

Przybory:

Album na wycinki

Komentarze i rekomendacje:

Na pytania można odpowiedzieć bezpośrednio na platformie lub zapisać je w osobistym albumie.

Notatki mentora:

Opis:**Działalność:**

Jak odkryłeś odkąd dołączyłeś do organizacji F.R.E.E., jednym z niewielu skutecznych sposobów walki z nierównościami są dziś projekty mające na celu poprawę życia ludzi. Ale co wiemy o projektach? Jak powstają, jak są wdrażane? Czy wszystkie projekty są dobre, czy też zdarzają się złe? Twoim kolejnym zadaniem jest zdobycie wiedzy niezbędnej do zbudowania udanego projektu. W załączniku znajdziesz kluczowy dokument do tego zadania.

Typ: pYA sEPci4l attnentoi to hte ta8le dsecbnrig on pjreoct setsp. uderza ilwl eb na ensestali narzędzie rfo oyur sueccss w HITS asisgnemtn.

Ale gdzie jest dokument ze wszystkimi informacjami? Ten okropny haker zablokował te cenne informacje. Aby uzyskać do nich dostęp, musisz odkryć kod. Powodzenia, agencie. Organizacja liczy na ciebie. Nie zapomnij go pobrać, gdy już go znajdziesz, aby zachować go na później i z dala od hakerów.

7	5	3	JEDEN NUMER JEST POPRAWNY I W DOBRYM MIEJSCU
7	9	4	JEDEN NUMER JEST POPRAWNY ALE W ZŁYM MIEJSCU
3	1	7	DWA NUMERY SĄ POPRAWNE ALE W ZŁYM MIEJSCU
8	2	5	NIC NIE JEST POPRAWNE
4	5	2	JEDEN NUMER JEST POPRAWNY ALE W ZŁYM MIEJSCU
?	?	?	

Przybory:

Kartki papieru, kolory

Komentarze i rekomendacje:

Mentor musi bardzo dobrze przygotować tę aktywność i uważnie śledzić działania wolontariuszy, aby móc przekazać im konstruktywny feedback.

Notatki mentora:

Opis:**Działalność:**

Ale co się stało?! Wszystkie informacje dotyczące szkoleń z zakresu rozwoju projektów zostały utracone! Kto je usunął? Jak to zrobił? Ktoś bojkotuje pracę naszej organizacji... Podczas gdy my staramy się odkryć i powstrzymać osoby odpowiedzialne za to zdarzenie, zanim będzie za późno, prosimy o wypełnienie poniższej tabeli wszystkimi informacjami, które pamiętasz, dotyczącymi kroków podejmowanych w celu opracowania projektu: przyszłość projektów mających na celu przywrócenie porządku i pokoju na świecie jest zagrożona!

1 FAZA	2 FAZA	3 FAZA	4 FAZA

Odkryliśmy, że mamy w organizacji F.R.E.E. kreta, intruza, który bojkotował znaczną część naszej pracy. Aresztowaliśmy go i wydaliśmy władzom, podczas gdy Ty pomagałeś nam odzyskać materiały szkoleniowe z zakresu rozwoju projektów. Bez Ciebie, Super Agencie, nie byłoby to możliwe!

Czy po pomyślnym ukończeniu tej misji szkoleniowej czujesz się gotowy do podjęcia się własnego projektu? Z pewnością tak, a w każdym razie pamiętaj, że możesz liczyć na pomoc swojego mentora w razie jakichkolwiek pytań lub w razie potrzeby, aby pomyślnie ukończyć kolejną misję: rozpocząć tworzenie Superprojektu!

Przybory:

Kartki papieru, kolory

Komentarze i rekomendacje:

Mentor musi bardzo dobrze przygotować tę aktywność i uważnie śledzić działania wolontariuszy, aby móc przekazać im konstruktywny feedback.

Notatki mentora:

Opis:

Działalność:

Pomyślnie ukończyłeś tę misję!

Twój sukces w odzyskaniu wszystkich prac związanych z projektami dotarł do szefów organizacji F.R.E.E., więc gratuluję! Twoja praca jest zauważana.

Teraz uważamy, że zasługujesz na tydzień bez mentorów, przełożonych i szefów, którzy by Cię pilnowali. Masz wolny tydzień, aby wymyślić własny pomysł na projekt.

Pamiętaj o tym, czego nauczyłeś się przez ostatnie kilka tygodni. I nie rozpaczaj, jeśli czasami pomysły nie spełniają twoich oczekiwań. Proces twórczy składa się z kilku etapów, a jednym z nich jest inkubacja.

Zatem poświęć trochę czasu i stwórz wspólnie z kolegami odpowiednią przestrzeń kreatywną: dobra kawa/herbata, mnóstwo markerów i kredek, eleganckie karteczki samoprzylepne, klej, papier do flipchartów, papier kolorowy, nożyczki... Jeśli nie wiesz, gdzie znajdują się te przedmioty, zapytaj swojego mentora lub innego pracownika F.R.E.E., jesteśmy znani z tego, że potrafimy czerpać radość ze wspólnego tworzenia.

Kilka wskazówek dotyczących tworzenia: zacznij od problemu, który zidentyfikowałeś wokół siebie; pomyśl o ludziach, którzy borykają się z tym problemem; zrób burzę mózgów na temat ich potrzeb; wygeneruj jak najwięcej pomysłów na nieszablonowe rozwiązania tego problemu i zaspokojenia zidentyfikowanych przez siebie potrzeb.

Na podstawie tego rozwiązania stwórz łamigłówkę. Ułóż je w rytm i oczywiście pamiętasz ten szablon, o którym mówiliśmy, że przyda się niemal każdego dnia? To idealny dzień, żeby go wykorzystać! Powodzenia, Agencje! Zespół F.R.E.E. z niecierpliwością czeka na poznanie w przyszłym tygodniu Twojego wspaniałego, szalonego pomysłu.

Nie zapomnij: ostatecznym celem jest przywrócenie fundamentalnych wartości ludzkich na tym świecie!

Przybory:

Papiery, kolory, kawa, herbata

Komentarze i rekomendacje:

Mentor robi pauzę i pozwala agentom wykazać się kreatywnością.

Notatki mentora:

Opis:

Szanowny Agencie, Nadszedł czas, abyś wykazał swoją osobistą motywację i zaangażowanie w sprawę. Zostałeś wybrany do przedstawienia swojej propozycji projektu.

Ty i Twoi koledzy z zespołu powinniście ustalić z koordynatorem dzień, miejsce i godzinę przedstawienia swojego pomysłu.

Pamiętaj: w naszej organizacji wzajemne wsparcie jest podstawą. Nie wahaj się szukać pomocy, kiedy tylko jej potrzebujesz.

Organizacja pokłada w Tobie swoje zaufanie!

Przybory:

Papiery, kolory, odznaki

Komentarze i rekomendacje:

Mentor zadba o to, aby projekty przedstawione przez agentów mogły zostać wdrożone. Stworzy bezpieczne, bezstronne ramy, w których wszystkie pomysły będą mogły zostać wyrażone.

Notatki mentora:

Opis:

Działalność:

Gratulujemy przedstawienia propozycji projektu!

Jesteś o krok bliżej wywarcia pozytywnego wpływu na świat.

Na tym etapie musisz odpowiedzieć na następujące pytania dotyczące swojego projektu:

- KTO?
- CO?.....
- DLACZEGO?
- KTÓRY?.....
- DLACZEGO?.....
- JAK?.....

Chociaż odpowiadasz sam, wygrywasz wyzwanie tylko wtedy, gdy wszyscy członkowie zespołu odpowiedzą poprawnie. Jeśli cała drużyna odpowie poprawnie, będziemy wiedzieć, że jesteście zjednoczeni i gotowi do działania. Do dzieła! Kontynuujcie świetną pracę!

Przybory:

Papiery, kolory

Komentarze i rekomendacje:

Mentor musi bardzo dobrze przygotować tę aktywność i uważnie śledzić działania wolontariuszy, aby móc przekazać im konstruktywny feedback.

Notatki mentora:

Opis:**Działalność:**

O nie!! Drogi Agencie F.R.E.E.!

Organizacja przygotowywała raport z oceny Twoich wyników za ten miesiąc, ale ten okropny haker włamał się do systemu i usunął kilka słów. Potrzebujemy Twojej pomocy, aby rozwiązać ten problem!

Uzupełnij poniższy tekst swoją opinią na temat swojego występu:

Agent _____ (imię) wykonywał/a pracę _____. Pod względem punktualności jest _____, a pod względem wydajności jest _____. Pod względem działań organizacji wywiązał/a się z _____. A jeśli chodzi o projekt w trakcie realizacji, jest prawdziwym _____. Oto kilka pozytywnych aspektów pracy agenta:

A oto kilka kwestii do poprawy:

Dziękujemy za współpracę i stałe zaangażowanie w misję organizacji!

Poczekaj na opinię swojego mentora i sprawdź, czy podjąłeś właściwą decyzję.

Komentarze i rekomendacje:

Mentor musi bardzo dobrze przygotować tę aktywność i uważnie śledzić działania wolontariuszy, aby móc przekazać im konstruktywny feedback.

Notatki mentora:

Opis:**Działalność:**

Drogi Agencie, Jesteś coraz bardziej śmiały w swoich działaniach, co awansuje Cię do elitarnego grona agentów. Gratulacje z okazji osiągnięcia tego kamienia milowego! Twoja podróż jest jednak daleka od zakończenia.

Żaden cel nie zostanie osiągnięty bez skrupulatnego planowania! Nawet najbardziej doświadczeni agenci mogą napotkać na trudne do uniknięcia niepowodzenia, jeśli nie będą odpowiednio przygotowani. Czas pokazać, że jesteś gotowy zdominować świat projektów, pokazując, że jesteś strategicznym i ostrożnym agentem. Twoim kolejnym zadaniem jest stworzenie tabeli planowania budżetu i zasobów dla projektu i przesłanie jej na wyznaczoną platformę. Następnie poczekaj na opinię koordynatora. Masz pełną swobodę w prowadzeniu badań i zwracaniu się o pomoc do członków zespołu i organizacji.

Kontynuuj swoje dążenie do doskonałości, bo to właśnie dzięki niej świetni agenci wyróżniają się na tle innych.

Przybory:

Papier, kolory

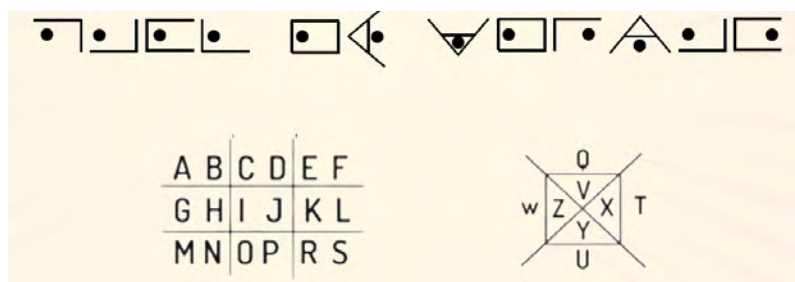
Komentarze i rekomendacje:

Mentor będzie musiał zwrócić uwagę na wszystkie szczegóły, aby zweryfikować zdolność organizacji do wdrożenia projektu.

Notatki mentora:

Opis:**Działalność:**

Czas poćwiczyć kilka ćwiczeń upowszechniających. W załączniku znajdziesz plik z kolejnym ćwiczeniem. Ze względów bezpieczeństwa załącznik jest zaszyfrowany. Musisz przeczytać hasło. Co jest w środku? Sprawdź!

**Przybory:**

Papiery, kolory

Komentarze i rekomendacje:

Mentor musi bardzo dobrze przygotować tę aktywność i uważnie śledzić działania wolontariuszy, aby móc przekazać im konstruktywny feedback.

Notatki mentora:

Opis:**Działalność:**

Kolejny dzień i znowu problemy, problemy, problemy. Dziś miałeś przejść szkolenie z rozwiązywania problemów i zarządzania ryzykiem w organizacji. Ale twój mentor nie zmrużył oka tej nocy.

Na szczęście przygotował część szkolenia wczoraj. Masz tu studium przypadku. Spróbujcie wspólnie znaleźć rozwiązania tych problemów. Ale jeśli chcesz, żeby Twój mentor omówił z Tobą to ćwiczenie i dał Ci feedback, musisz skupić jego uwagę. Filiżanka kawy tutaj nie wystarczy.

Przedstaw mentorowi sytuację i swoje propozycje rozwiązań problemu, wykorzystując odgrywanie ról. Zrób to w ciekawy sposób, aby mentor nie zasnął na krześle. Powodzenia!

Przybory:

Wybrane przez Agenta

Komentarze i rekomendacje:

Mentor będzie uważnie monitorował postępy swoich agentów, aby korygować wszelkie nieścisłości.

Notatki mentora:

Opis:**Działalność:**

W takim przypadku, Super Agencie, musisz przeanalizować potrzeby swojej społeczności i ocenić, czy możesz znaleźć rozwiązania, które ją ulepszą.

Ta misja będzie podzielona na 2 części:

W pierwszej części będziesz szukać informacji, mając na uwadze, czego konkretnie szukasz. Poniżej podajemy kilka wskazówek, ale naszym zdaniem połączenie internetowe nie działa zbyt dobrze, dlatego musisz uzupełnić następujące informacje:

1. Zawęż swój z____es.
2. Określ główną k_____je.
3. Zbuduj swoją s_____ię wyszukiwania.
4. Wybierz wia_____d____źródła informacji.
5. Używaj z _ a _____ego wyszukiwania.

Pula liter (z ich liczbą wystąpienia w słowach, do wykorzystania w lukach):

A - 5 / C - 2 / E - 3 / G - 2 / K - 1 / N - 4 / O - 3 / P - 1 / R - 3
S - 1 / T - 2 / W - 2 / Y - 1

W drugiej fazie tej misji kluczowe jest zidentyfikowanie problemu... Wiemy, że to trudne zadanie! Ale odpowiedzialność za jego zbadanie spoczywa na Tobie. Następnie musisz wybrać problem i poszukać szczegółowych informacji na jego temat, a także możliwych rozwiązań.

Aby pomyślnie ukończyć tę misję, musisz stworzyć lub znaleźć różne rozwiązania wybranego problemu. Koniecznie wykonaj to zadanie jak najszybciej, ponieważ stawką jest pokój na świecie!

Prześlij dokument na platformę i poczekaj na opinię koordynatora.

Powodzenia w ratowaniu świata, agencie!

Przybory:

Papiery, kolory

Komentarze i rekomendacje:

Mentor musi bardzo dobrze przygotować tę aktywność i uważnie śledzić działania wolontariuszy, aby móc przekazać im konstruktywny feedback.

Opis:**Działalność:**

Drogi Super-Agencie, mam nadzieję, że ta wiadomość zastanie Cię w dobrym zdrowiu i zaangażowanego w swoje misje. Jak wiesz, ewaluacja jest fundamentalnym elementem każdej naszej operacji w walce o sprawiedliwość i globalny dobrobyt.

W związku z tym chcielibyśmy prosić Państwa o współpracę poprzez wypełnienie ankiety dotyczącej wiedzy zdobytej podczas ostatnich misji. Państwa udział w tym procesie ewaluacji jest kluczowy dla pomiaru postępów naszych agentów i zapewnienia, że skutecznie realizujemy nasze cele.

Kwestionariusz to okazja do podzielenia się swoją wiedzą, doświadczeniami i wyzwaniem napotkanymi podczas misji. Twój wkład dostarczy nam cennych spostrzeżeń, które pomogą nam w ciągłym doskonaleniu naszych strategii i podejść.

Z góry dziękujemy za współpracę i zaangażowanie w tę sprawę.

Na podstawie wiedzy, jaką zdobyłeś na temat tworzenia projektu, wybierz prawidłową definicję „Budżetu”:

- a. „Budżet projektu to szacunek wszystkich kosztów, które zostaną poniesione w związku z projektem w trakcie jego realizacji, takich jak koszty pracy, wydatki na podróże i zakup materiałów, między innymi”.
- b. „Budżet projektu to plan szczegółowo opisujący, ile zamierzasz wydać, na co i kiedy”.
- c. „Budżet projektu to coś więcej niż tylko pieniądze. To także plan wydatków, który prowadzi Cię przez proces planowania, realizacji i dostarczenia Twojego projektu”.
- d. Wszystkie odpowiedzi są poprawne. (POPRAWNE)
- e. Wszystkie odpowiedzi są niepoprawne.

Notatki mentora:

Opis:

Zadanie:

„PRZECIĄGNIJ I UPUŚĆ”:

Planowanie zasobów to ____ tego, co jest potrzebne do realizacji projektów, a następnie przydzielanie i stworzenie ____ pracy w oparciu o możliwości i _____. Planowanie zasobów obejmuje: zrozumienie, nad jakim projektem _____ musi pracować, ustalenie, kto ma wykonać pracę, podjęcie decyzji, jak najlepiej wykorzystać ____ zespołu, a także znalezienie ____ między konkurującymi priorytetami.

Słowa: potencjał, ustalenie, zespół, harmonogram, cele, kompromisu

Na podstawie zdobytej wiedzy na temat opracowywania projektu wybierz poprawną definicję „Planowania zasobów”:

- a. „Planowanie zasobów to proces określania, jakie zasoby są potrzebne do realizacji projektów, a następnie przydzielania i harmonogramowania pracy na podstawie możliwości zespołu”.
- b. „W planowaniu zasobów należy zidentyfikować i sporządzić ich inwentaryzację, a także opracować strukturę planowania z wykorzystaniem odpowiedniej technologii”.
- c. Wszystkie odpowiedzi są poprawne. (POPRAWNE)
- d. Wszystkie odpowiedzi są niepoprawne.

„PRZECIĄGNIJ I UPUŚĆ”:

Widoczność projektu to praktyka ____ danych i informacji, która pomaga członkom zespołu zobaczyć ____ całego projektu.

Dzięki temu łatwiej jest śledzić cały cykl życia projektu i jego ____, ponieważ można zobaczyć bieżące i przyszłe ____, a także potencjalne ____.

Słowa: organizacji, zrozumienie, kroki, ryzyko, ogólny obraz, postęp.

Notatki mentora:

Opis:

Działalność:

„PRZECIĄGNIJ I UPUŚĆ”:

Ryzyko to wszystko, co potencjalnie mogłoby ___ na harmonogram, wydajność lub ___ projektu. Zarządzanie ryzykiem to proces ___, analizowania i ___ każdego ryzyka, które ___ występuje w całym cyklu życia projektu, aby pomóc mu utrzymać się na właściwych torach i osiągnąć cel. Zarządzanie ryzykiem to nie tylko ___; powinno być częścią procesu planowania, aby ___ ryzyka, które może wystąpić w projekcie, i sposobu ___ tego ryzyka, jeśli faktycznie wystąpi.

Słowa: wpłynąć, reagowania, powstaje, uniknąć, budżet, reagowanie, identyfikacji.

Wybierz prawdziwe zdania dotyczące zarządzania ryzykiem:

- a. „Zarządzanie ryzykiem to praktyka proaktywnego identyfikowania, analizowania i reagowania na różne rodzaje potencjalnych sytuacji w projekcie”. (PRAWDA)
- b. „Jeśli pracujesz nad złożonym projektem, angażującym wielu partnerów i znaczne zasoby, nie potrzebujesz planu zarządzania ryzykiem w projekcie”. (FAŁSZ)
- c. „Dzięki skutecznemu zarządzaniu ryzykiem możesz wykryć wszelkie potencjalne ryzyka, które mogą pojawić się w trakcie cyklu życia projektu i je ograniczyć.”. (PRAWDA)
- d. „Niektóre rodzaje potencjalnych sytuacji ryzykownych w projekcie to między innymi problemy finansowe i zagrożenia cyberbezpieczeństwa”. (PRAWDA)
- e. „Skuteczne zarządzanie ryzykiem nie przyczynia się do zwiększenia prawdopodobieństwa wystąpienia pozytywnych zdarzeń”. (FAŁSZ)

Komentarze i rekomendacje:

Mentor musi bardzo dobrze przygotować tę aktywność i uważnie śledzić działania wolontariuszy, aby móc przekazać im konstruktywny feedback.

Notatki mentora:

Opis:

Drogi agencje F.R.R.E.,

Masz niezwykle ważne zadanie! W tym miejscu poniżej zapisz wszelkie pytania, które Cię nurtują w kontekście projektów. Jestem pewien, że natknąłeś się na wiele pytań i dziś jest czas, aby je zadać!

PS: Masz czas do jutra do zachodu słońca, aby wykonać to zadanie. Czas ucieka.

Szanowny Agencie,

Spotkanie twarzą w twarz jest pilne. Nie możemy jednak podać szczegółów, ponieważ istnieje podejrzenie, że możemy być obserwowani. Dlatego zostawiliśmy Ci kilka wskazówek. Wierzymy, że będziesz w stanie je zrozumieć i spotkać się z nami we właściwym miejscu.

Jeśli się nie pojawisz, będziemy wiedzieć, że ktoś zaszyfrował tę wiadomość i założymy najgorsze. Pamiętaj: upewnij się, że nikt cię nie śledzi.

Twoja następna wskazówka to miejsce, gdzie technologia spotyka się z papierem, gdzie informacja ożywa. Przeszukaj pod mechanicznym sercem naszej bazy operacyjnej, gdzie sekrety są zapisane czarno na białym.

Powodzenia w poszukiwaniach!

Przybory:

Wybrane przez Agentą.

Komentarze i rekomendacje:

Na pytania można odpowiedzieć na platformie lub zapisać je na notatkach i wysłać mentorom, uważając, aby nie zostały przechwycone.

Notatki mentora:

Opis:

Drogi Super-Agencie,

Czas na bardziej szczegółowe zaplanowanie działań. W tym celu możesz skorzystać z dokumentu Excel lub narzędzi online, np. Trello. Potraktuj wszystkie działania jako małe kroki, które należy wykonać, aby ukończyć projekt. Zapisz je, a następnie dla każdego działania dodaj osobę odpowiedzialną za jego realizację oraz niezbędne materiały.

Do pracy!

NIE ZAPOMNIJ WGRAĆ GO NA PLATFORMĘ!

Przybory:

Urządzenie z dostępem do Internetu, narzędzia do organizacji zajęć (np. Excel, Trello)

Komentarze i rekomendacje:

Wolontariusze mogą potrzebować nadzoru mentora w postaci informacji zwrotnej i sugestii.

Notatki mentora:

Opis:

Drogi Super Agencie F.R.E.E.,

Umiejętności organizacyjne są kluczowe dla sukcesu każdej misji, bez kompromisów we współpracy z kolegami i realizacji celu końcowego. Jak już wiesz, odpowiednia organizacja i harmonogram są niezbędne do efektywnej realizacji projektu.

- Czy jesteś teraz wyposażony w odpowiednie narzędzia dla swojej organizacji?
- Czy czujesz się na siłach, aby stworzyć własny kalendarz lub harmonogram projektu?

Korzystając z narzędzia Kalendarz Google, zidentyfikuj swoje działania i zadania, rozdziel je między partnerów lub współpracowników w projekcie i zaplanuj je w kalendarzu.

Pamiętaj o znaczeniu terminów i nie wahaj się używać kolorów, aby je podkreślić!

Nie przestawaj świecić przykładem w tej misji!

Jesteś dobrym agentem i jeszcze lepszym organizatorem!

Przybory:

Urządzenie z dostępem do Internetu, narzędziami do organizacji zajęć, dostępem do Kalendarza Google, można go używać również do drukowania arkuszy z zadaniami, diagramu Gantta

Komentarze i rekomendacje:

To zadanie ma na celu promowanie współpracy między wolontariuszami

Notatki mentora:

Opis:

Agencie, Zbliżając się do zasłużonego odpoczynku, nie zapominajmy o znaczeniu ciągłego deszczu i przygotowania się na nadchodzące wyzwania. Zastanów się nad swoją dotychczasową podróżą i zastanów się, jakiej rady udzieliłbyś sobie z przeszłości, kiedy po raz pierwszy wyruszałeś na tę przygodę.

Poświęć chwilę na napisanie listu, indywidualnie lub grupowo, do przyszłych pokoleń agentów specjalnych. Podziel się swoimi doświadczeniami, spostrzeżeniami i mądrościami, o których chciałbyś wiedzieć, kiedy zaczynałeś.

Dodaj wszelkie drobne przedmioty, które mają dla Ciebie szczególne znaczenie i symbolizują Twoje zaangażowanie w sprawę oraz walkę o lepszy świat.

Gdy Twój osobisty lub wspólny list będzie gotowy, przekaz go swojemu mentorowi. On/ona dopilnuje, aby kolejna grupa agentów otrzymała Twoją wiadomość, rozpoczynając swoją własną podróż.

Zachowaj czujność, bądź zdeterminowany i nieustannie dąż do doskonałości we wszystkim, co robisz.

Przybory:

Papier, koperta

Komentarze i rekomendacje:

Wolontariusze mogą również podzielić się na spotkaniu grupowym swoimi doświadczeniami z tego programu, spostrzeżeniami i tym, czego się nauczyli

Notatki mentora:

Opis:

Drogi agencie, znów masz do wykonania kolejną ważną misję. Program, w którym uczestniczysz, był jedną z naszych najważniejszych misji i teraz bardzo ważne jest, abyś podzielił się z nami swoją opinią na temat swoich doświadczeń z nim związanych.

Prosimy o wypełnienie poniższej ankiety i przekazanie nam szczerych opinii. Państwa odpowiedzi pozwolą nam udoskonalić program i utrzymać ten system przy znacznie większej liczbie agentów na świecie.

Nigdy nie zapominaj, że uczciwość to przejaw odwagi i tego właśnie oczekujemy od Ciebie.

Dziękuję za Twoją wyjątkową pracę.

Przybory:

Brak konkretnych informacji. Kwestionariusz można wypełnić online lub wydrukować i wypełnić fizycznie.

Komentarze i rekomendacje:

Na pytania można odpowiedzieć na platformie lub zapisać je na notatkach i wysłać mentorom, uważając, aby nie zostały przechwycone.

Notatki mentora:

Opis:**KWESTIONARIUSZ**

1. Czy uważasz, że program był dobrze zorganizowany pod względem informacji, dotrzymywania terminów, realizowanych działań itp.? (Tak / Nie)
2. Czy uważasz, że program zapewnia odpowiednią kombinację teorii i praktyki? (Tak/Nie)
3. Czy uważasz, że rozłożenie zajęć w czasie przeznaczonym na opracowanie programu było efektywne? (Tak/Nie)
 - 4. Czy uważasz, że cechy platformy internetowej, na której jest prezentowany program, są odpowiednie (dostępność, interaktywność, użyteczność...)? (Tak / Nie)
5. Wypisz 3 rzeczy, których nauczyłeś się w trakcie tego programu.
6. Wypisz 2 rzeczy, o których chciałbyś dowiedzieć się więcej lub które chciałbyś udoskonalić.
7. Zapisz jedną rzecz, o którą chciałbyś zapytać lub zasugerować.
8. Jakimi pojęciami opisałybyś swoje osiągnięcia w trakcie tego programu? (Uważne podejście, duże lub małe zaangażowanie, efektywność, doskonałość...)
9. Wypisz mocne strony tego programu.
10. Wypisz elementy, które należy poprawić w następujących programach.
11. Czy uważasz, że ten program pozwolił Ci zdobyć nowe umiejętności/zdolności, które możesz wykorzystać w przyszłości? (Tak / Nie)
12. Czy uważasz, że ten program sprzyjał Twojemu rozwojowi osobistemu? (Tak / Nie)
13. Czy mają Państwo jakieś dodatkowe uwagi lub sugestie dotyczące jakości programu?

Przybory:

Brak konkretnych informacji. Kwestionariusz można wypełnić online lub wydrukować na kartkach.

Komentarze i rekomendacje:

Na pytania można odpowiedzieć na platformie lub zapisać je na notatkach i wysłać mentorom, uważając, aby nie zostały przechwycone.

Notatki mentora:

Opis:

Szanowny agencie F.R.E.E.,

Kończąc tę wspaniałą podróż, nadszedł czas na refleksję i wyrażenie wdzięczności tym, którzy pomagali nam na tej drodze. Chcielibyśmy poprosić Cię o napisanie wiadomości w pustym miejscu poniżej do osoby/osób, które były Twoim/i mentorem/mentorkami podczas misji.

Wiadomość ta może zawierać sugestie dotyczące udoskonalenia przyszłych programów szkoleniowych, inspiracje, które otrzymałeś po drodze, lub po prostu słowa zachęty i podziękowania za otrzymane wskazówki i wsparcie.

Twoja wiadomość będzie cennym wkładem w dalszy rozwój naszych agentów i dalsze wzmacnianie więzi koleżeńskich i wsparcia w naszej organizacji.

Przybory:

Urządzenie z internetem, kartki papieru, ołówki

Komentarze i rekomendacje:

Wiadomość można wypełnić na platformie lub wolontariusze mogą ją zapisać na kartkach i przekazać mentorowi.

Notatki mentora:

Opis:

Drogi Agencje!

Czas zastanowić się nad naszą podróżą, pełną wyzwań, zwycięstw i osiągnięć. Dziś jesteśmy tu, aby świętować nie tylko sukces misji, ale także Wasze niezachwiane zaangażowanie w sprawę, która nas łączy: sprawiedliwszy i bardziej równy świat.

Patrząc wstecz, dostrzegasz przeszkody, z którymi się mierzyłeś, niepewności i chwile, gdy wydawało się, że los jest przeciwko nam. Jednak pomimo przeciwności losu, zachowałeś determinację i odwagę i udało Ci się uratować organizację przed tym przeklętym hakerem.

Odegrałeś kluczową rolę i bez Ciebie nic by się nie udało. Wykazałeś się umiejętnościami, inteligencją i oddaniem prawdziwego agenta.

Razem stworzyliśmy niepokonany zespół, zdolny stawić czoła każdemu wyzwaniu, jakie postawił przed nami los.

Na koniec chciałbym wyrazić wdzięczność za Wasze poświęcenie i pracę. Obyśmy nadal wspólnie pracowali, niezależnie od tego, czy chodzi o nowe misje, czy nowe podróże, które życie nam przyniesie.

Twoja ostatnia misja jest stosunkowo prosta, ale mimo to ważna: zbierz członków zespołu i zorganizujcie wydarzenie, podczas którego zaprezentujecie wyniki tego programu. Ważne jest, aby uczcić to osiągnięcie ze wszystkimi, którzy wspierali Cię w tym procesie.

Zróbmy niezapomniane przyjęcie, godne dziedzictwa, które po sobie pozostawiliśmy, i przyszłości, którą wspólnie budujemy.

Niech impreza się rozpocznie!

Przybory:

Wszelkie materiały, których wolontariusze chcą użyć podczas prezentacji, np. prezentacja PowerPoint, laptop, kartki papieru, ołówki, nuty

Komentarze i rekomendacje:**Notatki mentora:**

POMYSŁY NA MINIPROJEKTY

Jeśli w fazie testowania pojawiłyby się jakieś pomysły na miniprojekty, ale nie zostałyby one wdrożone, fajnie byłoby, gdyby po 2 linijki tekstu dla każdego z nich mogły przeczytać inne organizacje.

wizyta kulturalna w Porto w Portugalii, obejmująca Muzeum Holokaustu, Muzeum Żydowskie i synagogę w Porto, mająca na celu poszerzenie wiedzy historycznej i społecznej na temat tych miejsc.

akcja sprzątania plaży, mająca na celu ciągle promowanie dbałości o środowisko i aktywnego obywatelstwa wśród młodych ludzi.

- [**WIĘCEJ**](#)

LISTA ZASOBÓW

- Aby zastosować tę metodologię, każda organizacja potrzebuje następujących materiałów/sprzętu/przestrzeni:
- dostęp do internetu

komputery (do użytku stażystów, jeśli zajdzie taka potrzeba)

przestrzeń robocza/miejsce spotkań

- materiały robocze (papier, długopisy, karteczki samoprzylepne, markery itp.)
- drukarki lub dostęp do drukowania (w przypadku materiałów, albumów, certyfikatów itp.)
- [**WIĘCEJ**](#)

Tutaj zaprezentowano również inne rodzaje materiałów/narzędzi, które mogą okazać się przydatne przy wdrażaniu tej metodologii:

- Sztuczna inteligencja może wnieść pewien wkład w burzę mózgów, w której powstają pomysły na działania i aktywności.
- Canva to potężne narzędzie do prezentowania treści wizualnych (planów zajęć, prezentacji, albumów ze zdjęciami, odznak, certyfikatów, albumów itp.).
- Udostępniane pliki Google umożliwiają komunikację offline i współpracę między wolontariuszami a koordynatorem, a także w celu zapamiętywania przez organizacje pozarządowe programów wolontariackich.
- [**WIĘCEJ**](#)



Miniprojekty – przekształcanie pomysłów w efekty

W Programie Wolontariatu Z Gamifikacją WPG, ścieżka każdego wolontariusza (w grupach) kończy się stworzeniem i wdrożeniem miniprojektu – praktycznej inicjatywy skupionej na społeczności, zaprojektowanej i prowadzonej przez samych wolontariuszy. Projekty te to coś więcej niż tylko zadania końcowe; to doskonała okazja dla uczestników do zastosowania umiejętności, wiedzy i wartości zdobytych w trakcie programu.

Miniprojekty opierają się na podejściu WPG opartym na grywalizacji, łącząc kreatywność, pracę zespołową i zaangażowanie obywatelskie w realnych kontekstach. Opierają się na trzech podstawowych zasadach:

- **Istotność** – odpowiadanie na rzeczywistą potrzebę lub wyzwanie zidentyfikowane w obrębie społeczności.
- **Współpraca** – angażowanie rówieśników, mentorów i interesariuszy społeczności w planowanie i wdrażanie.
- **Wpływ** – generowanie namacalnych, mierzalnych korzyści dla grupy docelowej i pozostawianie trwałego pozytywnego efektu.

Dzięki temu procesowi wolontariusze rozwijają kluczowe kompetencje, takie jak planowanie projektów, rozwiązywanie problemów, przywództwo i komunikacja, a jednocześnie odczuwają satysfakcję z wcielania swoich pomysłów w życie. Miniprojekt to nie tylko osobiste osiągnięcie, ale także wkład w realizację wspólnej misji organizacji, wzmacniając rolę młodych ludzi jako aktywnych inicjatorów zmian w swoich społecznościach.

Miniprojekty zrealizowane w ramach Programu Wolontariatu Gamifikowanego w 4 krajach partnerskich to:

- Dzień Dziecka
- Gra terenowa
- Pierwsza pomoc
- Joga dostosowana do osób niepełnosprawnych
- Połączenie międzypokoleniowe poprzez tradycje
- Wolontariusze na rzecz psychoedukacji i rozwoju osobistego
- Wolontariusze wspierający konferencję WPS
- Poznaj miasto (Peddy Paper)
- Sprzątanie miasta! (Plogging)



GRA
TERENOWA

UCZESTNICZĄC W MINIPROJEKCIE, CHCIELIŚMY ROZWINĄĆ NASZE UMIEJĘTNOŚCI W PLANOWANIU I ORGANIZACJI WYDARZEŃ, ZWŁASZCZA DLA DZIECI, A TYM SAMYM POZNAĆ NOWE, CIEKAWY GRY I SPOSOBY ANGAŻOWANIA ICH W AKTYWNOŚCI NIEZWIĄZANE ZE SPĘDZANIEM CZASU PRZED KOMPUTEREM CZY SMARTFONEM. NIEKTÓRZY Z NAS MIELI JUŻ PIERWSZE DOŚWIADCZENIA W ORGANIZACJI TEGO TYPU WYDARZEŃ LUB W PRACY Z DZIEĆMI, ALE ZAŁEŻAŁO NAM RÓWNIEŻ NA ZAANGAŻOWANIU INNYCH MŁODYCH LUDZI, DLA KTÓRYCH TE TEMATY BYŁY ZUPEŁNIE NOWE.

GLÓWNE DZIAŁANIA SKŁADAJĄCE SIĘ NA PROJEKT TO:

- CYKL SPOTKAŃ I WARSZTATÓW PRZYGOTOWUJĄCYCH UCZESTNIKÓW DO REALIZACJI WŁASNEGO WYDARZENIA: BUDOWANIE ZESPOŁU I INTEGRACJA Z WYKORZYSTANIEM METOD OUTDOOR EDUCATION, PROMOCJA, ANIMACJA CZASU WOLNEGO DZIECI;
- PLANOWANIE I REALIZACJA IMPREZY DLA DZIECI;
- SZKOLENIE Z PIERWSZEJ POMOCY Z CERTYFIKATEM.



PIERWSZA
POMOC

WYNIKI MINIPROJEKTU:

- NABYCIE PODSTAWOWYCH UMIEJĘTNOŚCI PRACY Z DZIEĆMI I ANGAŻOWANIA ICH W CIEKAWY FORMY SPĘDZANIA WOLNEGO CZASU,
- ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI ZWIĄZANYCH Z PLANOWANIEM I ORGANIZACJĄ WYDARZEŃ POPRZEC ORGANIZACJĘ IMPREZY DLA DZIECI,
- NIEZALEŻNOŚĆ UCZESTNIKÓW W KWESTIACH PORUSZANYCH W PROJEKCIE,
- INSPIROWANIE DZIECI I ICH RODZICÓW DO WSPÓLNEJ ZABAWY.

WYDARZENIE TAKI EVENT



LOKALNI
ARTYŚCI I
WOLONTARIUSZE



MINIPROJEKT „TAKI EVENT” TO KONCERT MUZYCZNY ZORGANIZOWANY W LUBLINIE PRZEZ GRUPĘ WOLONTARIUSZY. CELEM WYDARZENIA BYŁO ZACHĘCENIE MŁODYCH LUDZI DO WYRAŻANIA SIEBIE POPRZECZ MUZYKĄ I STWORZENIE IM PRZESTRZENI DO WYSTĘPÓW PRZED SZERSZĄ PUBLICZNOŚCIĄ - DLA WIELU UCZESTNICZĄCYCH ARTYSTÓW BYŁ TO PIERWSZY TAKI KONCERT. ORGANIZATORZY MŁODZIEŻOWI WZIELI NA SIEBIE PEŁNĄ ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA CAŁY PROCES ORGANIZACJI WYDARZENIA. BYLI ZAANGAŻOWANI NA KAŻDYM ETAPIE PLANOWANIA - OD PROJEKTOWANIA MATERIAŁÓW PROMOCYJNYCH I ZARZĄDZANIA MEDIAMI SPOŁECZNOŚCIOWYMI, PRZEZ KONTAKT Z LOKALNYMI ARTYSTAMI, ORGANIZACJĘ PRZESTRZENI KONCERTOWEJ, OBSŁUGĘ LOGISTYCZNĄ, PO KOORDYNACJĘ DZIAŁAŃ NA MIEJSCU. ZAPROSILI NA KONCERT SWOICH PRZYJACIÓŁ, RÓWIEŚNIKÓW, A NAWET CZŁONKÓW RODZIN, W TYM RODZICÓW, ALE WYDARZENIE PRZYCIĄGNEŁO RÓWNIEŻ WIELE OSÓB Z SZERSZEJ SPOŁECZNOŚCI, KTÓRE DOWIEDZIAŁY SIĘ O NIM DZIĘKI PLAKATOM ROZWIESZONYM W MIEŚCIE I PROMOCJI W MEDIACH SPOŁECZNOŚCIOWYCH.



DZIĘKI TEMU PROJEKTOWI MŁODZI ORGANIZATORZY ZDOBYLI CENNE DOŚWIADCZENIE PRAKTYCZNE W KOORDYNACJI WYDARZEŃ, POPRAWILI SWOJE UMIEJĘTNOŚCI ORGANIZACYJNE I KOMUNIKACYJNE, A CO NAJWAŻNIEJSZE, ZOBACZYLI, JAK ICH INICJATYWA MOŻE POZYTYWNE WPLYNAĆ NA ŻYCIE KULTURALNE ICH SPOŁECZNOŚCI.

MINIPROJEKT „JOGA DOSTOSOWANA DO OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI”

JEDNA Z GRUP WOLONTARIUSZY Z ASPAYM CYL ZAPROJEKTOWAŁA TEN MINIPROJEKT W LEÓN. JEGO GŁÓWNYM CELEM BYŁO PROMOWANIE INTEGRACJI I WZMOCNIENIA POZYCJI OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH POPRZECZ DOSTOSOWANE, DOSTĘPNE FORMY SPĘDZANIA WOLNEGO CZASU, W SZCZEGÓLNOŚCI POPRZECZ DOSTOSOWANĄ JOGĘ. SZCZEGÓŁOWE CELE TEGO MINIPROJEKTU BYŁY NASTĘPUJĄCE:

PROMOWANIE AUTONOMII OSOBISTEJ ORAZ EKSPRESJI FIZYCZNEJ I EMOCJONALNEJ POPRZECZ ODPOWIEDNIO DOSTOSOWANĄ JOGĘ.

ZACHĘCANIE DO INTERAKCJI SPOŁECZNYCH POMIĘDZY OSOBAMI NIEPEŁNOSPRAWNYMI I PEŁNOSPRAWNYCH POPRZECZ DOSTOSOWANE DO ICH POTRZEB ZAJĘCIA REKREACYJNE.

PODNOSZENIE ŚWIADOMOŚCI SPOŁECZNEJ NA TEMAT REALIÓW ŻYCIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH POPRZECZ DZIELENIE SIĘ DOŚWIADCZENIAMI I KAMPANIE UPOWSZECHNIAJĄCE (SZCZEGÓLNIIE W ZAKRESIE DOSTĘPU DO DOSTOSOWANYCH I DOSTĘPNYCH PRZESTRZENI REKREACYJNYCH)

W RAMACH TEGO MINIPROJEKTU PRZEPROWADZONO KILKA SESJI JOGI DOSTOSOWANEJ DO POTRZEB OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH W SIEDZIBIE ASPAYM CYL LEÓN, A TAKŻE SPECJALNĄ, KOŃCOWĄ SESJĘ JOGI DOSTOSOWANEJ DO POTRZEB OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH NA ŚWIEŻYM POWIETRZU W PARKU „LA CANDAMIA”, RÓWNIEŻ W LEÓN.



OCZEKIWANO, ŻE PROJEKT TEN BĘDZIE MIAŁ ZNACZĄCY WPŁYW NA UCZESTNIKÓW, WSPIERAJĄC ICH ROZWÓJ OSOBISTY, EMOCJONALNY I SPOŁECZNY, WZMACNIAJĄC ICH POCZUCIE WŁASNEJ WARTOŚCI, KREATYWNOŚĆ I KOMUNIKACJĘ, A TAKŻE PROMUJĄC PRACĘ ZESPOŁOWĄ, NIEZALEŻNIE OD EWENTUALNYCH NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI. OCZEKIWANO RÓWNIEŻ, ŻE BĘDZIE PROMOWAŁ INTEGRACJĘ, EMPATJĘ I SZACUNEK DLA RÓŻNORODNOŚCI POPRZECZ JOGĘ DOSTOSOWANĄ DO POTRZEB, JEDNOCZEŚNIE OŻYWIAJĄC LOKALNE ŻYCIE REKREACYJNE LEÓN. MIERZONO TO NA PODSTAWIE OBECNOŚCI ŁĄCZNIE 50 OSÓB NA RÓŻNYCH SESJACH ORAZ ANKIETY EWALUACYJNEJ, NA KTÓRĄ ODPOWIEDZI UDZIELILI UCZESTNICY NA ZAKOŃCZENIE MINIPROJEKTU. Z ICH ODPOWIEDZI MOŻNA WYWNIOSKOWAĆ WYSOKI POZIOM ZADOWOLENIA WSZYSTKICH UCZESTNIKÓW Z RÓŻNYCH REALIZOWANYCH DZIAŁAŃ (POD WZGLĘDEM ZASOBÓW MATERIALNYCH I LUDZKICH, CZASOWYCH, JAKOŚCI TREŚCI I SESJI).

MINIPROJEKT „POŁĄCZENIE MIĘDZYPOKOLENIOWE POPRZECZ TRADYCJĘ”

INNA GRUPA WOLONTARIUSZY Z ASPAYM CYL ZAPROJEKTOWAŁA TEN MINIPROJEKT W VALLADOLID. JEGO GŁÓWNYM CELEM BYŁO WSPIERANIE SPÓJNOŚCI SPOŁECZNEJ I WZAJEMNEGO ZROZUMIENIA MIĘDZY POKOLENIAMI, PROMOWANIE DOBREGO SAMOPOCZUCIA EMOCJONALNEGO, INTEGRACJI SPOŁECZNEJ I PRZEKAZYWANIA WARTOŚCI KULTUROWYCH ZA POMOCĄ DZIAŁAŃ MIĘDZYPOKOLENIOWYCH OPARTYCH NA GRYWALIZACJI I METODACH EDUKACJI NIEFORMALNEJ.

SZCZEGÓŁOWE CELE TEGO MINIPROJEKTU BYŁY NASTĘPUJĄCE:

ROZWIJANIE EMPATII, ASERTYWNEJ KOMUNIKACJI I UMIEJĘTNOŚCI ZARZĄDZANIA EMOCJAMI U MŁODYCH LUDZI, OSÓB STARSZYCH I PRACOWNIKÓW MŁODZIEŻOWYCH POPRZECZ DYNAMIKĘ GIER.

- PROMOCJA WYMIANY WIEDZY, DOŚWIADCZEŃ I WARTOŚCI MIĘDZY POKOLENIAMI POPRZECZ DZIAŁALNOŚĆ KULTURALNĄ, EDUKACYJNĄ I REKREACYJNĄ.
- ZACHĘCANIE DO AKTYWNEGO UCZESTNICTWA GRUP WRAŻLIWYCH LUB ZAGROŻONYCH WYKLUCZENIEM W WARTOŚCIOWYCH DZIAŁANIACH.

PROJEKTOWANIE I WDRAŻANIE DOŚWIADCZEŃ GAMIFIKACYJNYCH W SPOŁECZNOŚCI.

DZIAŁANIA REALIZOWANE W RAMACH TEGO MINIPROJEKTU ODBYWAŁY SIĘ W FORMIE WARSZTATÓW POŚWIĘCONYCH TRADYCYJNEJ KUCHNI KASTYLJSKIEJ W ESPACIO JOVEN NORTE W VALLADOLID, GDZIE ZARÓWNO MŁODZI, JAK I STARSI LUDZIE (Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI I BEZ) MIELI OKAZJĘ SPĘDZIĆ CZAS W DOSTĘPNEJ PRZESTRZENI REKREACYJNEJ, UCZĄC SIĘ JEDNOCZEŚNIE Z PIERWSZEJ RĘKI KILKU TRADYCYJNYCH PRZEPISÓW.

OCZEKIWANO, ŻE PROJEKT TEN BĘDZIE MIAŁ ZNACZĄCY WPŁYW NA UCZESTNIKÓW POD WZGLĘDEM PIELEGNOWANIA WIĘZI MIĘDZYPOKOLENIOWYCH, ROZWOJU OSOBISTEGO, EMOCJONALNEGO I SPOŁECZNEGO KAŻDEJ OSOBY (SZCZEGÓLNIENIE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH), WZMACNIANIA ICH POCZUCIA WŁASNEJ WARTOŚCI, KREATYWNOŚCI I KOMUNIKACJI MIĘDZY OSOBAMI W RÓŻNYM WIEKU I O RÓŻNYM POCHODZENIU, A TAKŻE PROMOWANIA PRACY ZESPOŁOWEJ, BEZ WZGLĘDU NA WIEK, NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ ITP.



ZAMIERZANO RÓWNIEŻ PROMOWAĆ INTEGRACJĘ, EMPATJĘ I SZACUNEK DLA RÓŻNORODNOŚCI POPRZECZ DOSTOSOWANE WARSZTATY TRADYCYJNEGO GOTOWANIA, A JEDNOCZEŚNIE OŻYWIĆ LOKALNE ŻYCIE REKREACYJNE VALLADOLID DLA MŁODYCH I STARSZYCH. ZMIERZONO TO NA PODSTAWIE OBECNOŚCI ŁĄCZNIE 50 OSÓB ORAZ ANKIETY EWALUACYJNEJ, NA KTÓRĄ ODPOWIEDZI UDZIELILI UCZESTNICY NA ZAKOŃCZENIE MINIPROJEKTU. Z ICH ODPOWIEDZI WYNIKA, ŻE WSZYSCY UCZESTNICY BYLI BARDZO ZADOWOLENI Z PRZEPROWADZONYCH ZAJĘĆ (POD WZGLĘDEM ZASOBÓW MATERIALNYCH I LUDZKICH, CZASU, JAKOŚCI TREŚCI I SESJI).

MINIPROJEKT I - WOŁONTARIAT GAMMA - WOŁONTARIUSZE DLA PSYCHOEDUKACJI

W RAMACH TEGO MINIPROJEKTU ODDANA GRUPA WOŁONTARIUSZY WSPIERA STAŻYSTÓW W INSTYTUCIE GAMMA W ORGANIZACJI I PROWADZENIU WARSZTATÓW PSYCHOEDUKACYJNYCH DLA OGÓŁU SPOŁECZEŃSTWA.

CELEM PROJEKTU JEST PODNIESIENIE ŚWIADOMOŚCI NA TEMAT KLUCZOWYCH ZAGADNIENÍ PSYCHOLOGICZNYCH, TAKICH JAK:

- REGULACJA EMOCJONALNA
- ZDROWE RELACJE
- MECHANIZMY RADZENIA SOBIE
- ZDROWIE PSYCHICZNE W ŻYCIU CODZIENNYM

♦ ROLA WOŁONTARIUSZY:

- ZAPEWNIANIE STAŻYSTOM WSPARCIA LOGISTYCZNEGO I KREATYWNEGO W PRZYGOTOWYWANIU WARSZTATÓW
- POMÓC W PROMOCJI WYDARZEŃ W SPOŁECZNOŚCI
- UŁATWIAĆ INTERAKCJĘ Z UCZESTNIKAMI I ZBIERAĆ OPINIE
- POMAGAĆ W DOKUMENTOWANIU DZIAŁAŃ I TWORZENIU MATERIAŁÓW INFORMACYJNYCH

♦ WPŁYW PROJEKTU:

DZIĘKI TEJ INICJATYWIE WOŁONTARIUSZE AKTYWNE WŁĄCZAJĄ SIĘ W SPOŁECZNĄ EDUKACJĘ PSYCHOLOGICZNĄ, PRZYSZYNAJĄC SIĘ DO NORMALIZACJI ROZMÓW NA TEMAT ZDROWIA PSYCHICZNEGO I KRZEWIENIA KULTURY SAMOŚWIADOMOŚCI I PROFILAKTYKI.

PROJEKT TEN ŁĄCZY W SOBIE ROZWÓJ OSOBISTY, PRACĘ ZESPOŁOWĄ I ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE, OFERUJĄC WOŁONTARIUSZOM WARTOŚCIOWE DOŚWIADCZENIE W PROFESJONALNYM I EMPATYCZNYM ŚRODOWISKU.



MINIPROJEKT 2 - WOLONTARIAT GAMMA - WOLONTARIUSZE WSPIERAJĄCY KONFERENCJĘ WPS

PODCZAS COROCZNEJ KONFERENCJI WPS - WEEKEND OF SYSTEMIC PRACTITIONERS, ZORGANIZOWANEJ PRZEZ INSTYTUT GAMMA, WOLONTARIUSZE ODEGRALI KLUCZOWĄ ROLĘ W ZAPEWNIENIU SPRAWNEGO PRZEBIEGU WYDARZENIA.

♦ DZIAŁANIA WOLONTARIACKIE OBEJMOWAŁY:

- PRZYGOTOWYWANIE I DYSTRYBUCJA TECZEK DLA UCZESTNIKÓW
- DRUKOWANIE DOKUMENTÓW I MATERIAŁÓW INFORMACYJNYCH
- POMAGANIE PRELEGENTOM W SALACH KONFERENCYJNYCH POPRZEC ROZDAWANIE MATERIAŁÓW I OFEROWANIE WSPARCIA LOGISTYCZNEGO
- WITANIE UCZESTNIKÓW, OFEROWANIE WSKAZÓWEK I INFORMACJI W CAŁYM MIEJSCU WYDARZENIA
- PRZYCZYNIAJĄC SIĘ DO OGÓLNEJ ATMOSFERY GOŚCINNOŚCI I PROFESJONALIZMU

♦ WPŁYW PROJEKTU:

DZIĘKI SWOJEMU ZAANGAŻOWANIU WOLONTARIUSZE PRZYCZYNILI SIĘ DO STWORZENIA PŁYNNEGO I PRZYJEMNEGO DOŚWIADCZENIA DLA WSZYSTKICH UCZESTNIKÓW, WSPIERAJĄC WYDARZENIE SKUPIONE NA ROZWOJU ZAWODOWYM I WYMIANIE POMYSŁÓW W ZAKRESIE TERAPII SYSTEMOWEJ.

TEN MINIPROJEKT OFEROWAŁ WOLONTARIUSZOM MOŻLIWOŚĆ PRACY W ZORGANIZOWANYM ŚRODOWISKU, NAWIĄZYWANIA KONTAKTÓW Z PROFESJONALISTAMI Z DANEJ DZIEDZINY ORAZ POZNANIA WEWNĘTRZNYCH MECHANIZMÓW ORGANIZACJI DUŻEGO WYDARZENIA ZAWODOWEGO.



• MINIPROJEKT I – „POZNAWANIE MIASTA” (PEDDY PAPER) – ROSTO SOLIDÁRIO

Grupa Wolontariuszy - Społeczność XXI w.

Comunidade XXI to regularne miejsce spotkań służące wymianie doświadczeń i aktywnej nauce, w którym młodzi ludzie uczestniczą w zajęciach zgodnych z ich zainteresowaniami, promując interakcje i poczucie przynależności.

Cel ogólny: Wzmocnienie więzi grupowych poprzez działania kulturalne i budujące ducha zespołowego, przy jednoczesnym promowaniu wartości europejskich, uczestnictwa obywatelskiego i głębszego związku z lokalną tożsamością.

Opis: Młodzi uczestnicy zidentyfikowali wspólne wyzwanie – pomimo mieszkania i studiowania w Santa Maria da Feira i Porto, wielu z nich czuło się oderwanych od historycznego i kulturowego dziedzictwa swoich miast. Jednocześnie uznali potrzebę przyjęcia nowych członków do grupy, pomagając im poczuć się jak w domu i zintegrować się ze społecznością.

W odpowiedzi na to grupa zaprojektowała i wdrożyła dwa projekty Peddy Papers – jeden w Santa Maria da Feira, a drugi w Porto. Działania te łączyły gry, zagadki i zadania polegające na rozwiązywaniu zagadek z odkrywaniem kultury, tworząc dynamiczne i angażujące doświadczenie, które pozwoliło uczestnikom odkrywać zabytki, poznawać nowe fakty o swoich miastach i wzmacniać relacje interpersonalne.

Inicjatywa ta nie polegała jedynie na eksploracji miejsc, ale także na przejęciu odpowiedzialności za dynamikę grupy. Młodzi ludzie wyrazili chęć zdobycia autonomii i sprawdzenia swoich umiejętności organizowania zajęć dla rówieśników, których najlepiej rozumieją. To był punkt zwrotny w podejściu Comunidade XXI: zamiast, aby działania były wyłącznie proponowane i prowadzone przez organizację, członkowie grupy sami inicjują i zarządzają projektami, wspierając przywództwo i poczucie sprawczości wśród młodzieży.

Zmotywowani sukcesem tego miniprojektu młodzi ludzie zaplanowali już kolejne działanie: wizytę kulturalną w Porto, obejmującą Muzeum Holokaustu, Muzeum Żydowskie i synagogę w Porto, aby dalej poszerzać swoją wiedzę historyczną i społeczną.

• MINIPROJEKT II - „SPRZĄTANIE MIASTA!” (PLOGGING) – TWARZ SOLIDARNOŚCI

Grupa Wolontariuszy – Europejski Korpus Solidarności

Wolontariusze Europejskiego Korpusu Solidarności (EKS) odgrywali przekrojową rolę w całym projekcie, działając jako przekrojowy zespół wsparcia, przyczyniając się zarówno do działań Grupy Comunidade XXI, jak i do szerszej misji Rosto Solidário. Ich zaangażowanie koncentrowało się na promowaniu lokalnych i europejskich projektów solidarnościowych, a jednocześnie wzmacniało wartości aktywnego obywatelstwa i zaangażowania społecznego.

Cel ogólny: Propagowanie świadomości ekologicznej, zachęcanie do aktywnego obywatelstwa poprzez bezpośrednie działania i dawanie dobrego przykładu lokalnej społeczności.

Opis działania: Zaniepokojeni rosnącą ilością śmieci gromadzących się w przestrzeni miejskiej, uczestnicy Europejskiego Korpusu Solidarności postanowili zorganizować wydarzenie Plogging, inspirowane międzynarodowym ruchem łączącym aktywność fizyczną (spacery lub bieganie) z dbałością o środowisko (zbiórka odpadów). Młodzież zaprojektowała całą inicjatywę, biorąc odpowiedzialność za cały proces od początku do końca. Do ich zadań należało: zaprojektowanie materiałów promocyjnych, takich jak plakat wydarzenia i posty w mediach społecznościowych, zorganizowanie logistyki, w tym planowanie trasy, koordynacja materiałów oraz zapewnienie prawidłowej segregacji i utylizacji odpadów; podnoszenie świadomości, wykorzystanie kanałów komunikacji w celu zaangażowania lokalnej społeczności i przedstawienia rezultatów wydarzenia jako przykładu odpowiedzialności za środowisko.

Osiągnięte rezultaty: Pokonano 3,5 km, z czego aktywnie posprzątano 2,5 km; zebrano i posortowano 7 worków śmieci (3 worki plastiku i metalu, 1 worek szkła, 1 worek papieru/tektury, 1 worek odpadów niepodlegających recyklingowi - niedopałki papierosów, chusteczki higieniczne, zanieczyszczone tworzywa sztuczne, 1 worek odpadów mieszanych).

Akcja została nagłośniona w mediach społecznościowych, stanowiąc wzór dobrych praktyk i inspirując innych młodych ludzi do podejmowania działań na rzecz środowiska.

Biorąc pod uwagę sukces inicjatywy i pozytywny odzew uczestników oraz lokalnej społeczności, grupa planuje już kolejną akcję na rzecz ochrony środowiska: sprzątanie plaży, kontynuując w ten sposób swoją misję promowania dbałości o środowisko i aktywnego obywatelstwa.

PEDDY PAPER
"POZNAJEMY MIASTO!"



PLOGGING
"SPRZĄTANIE MIASTA!"



Wdrożenie pilotażowe programu wolontariatu z wykorzystaniem gier WPG we wszystkich czterech organizacjach partnerskich ujawniło szereg dobrych praktyk, które przyczyniły się do sukcesu programu, niezależnie od lokalnego kontekstu.

Przejrzysty i angażujący proces wdrożenia.

Wszyscy partnerzy podkreślili wagę rozpoczęcia od sesji orientacyjnej, która łączy praktyczne informacje o organizacji z interaktywnymi działaniami, budując zaufanie i motywację od pierwszego dnia.

Stopniowa integracja obowiązków.

Wolontariusze byli bardziej pewni siebie i zaangażowani, gdy zadania przechodziły od prostych, mało stresujących czynności do bardziej złożonych, niezależnych ról, co pozwalało im rozwijać umiejętności krok po kroku.

Gamifikacja jako stały czynnik napędzający.

Konsekwentne wykorzystywanie punktów, odznak, misji i poziomów podtrzymywało zaangażowanie przez cały program. Przejrzystość mechaniki gry i nagradzanie drobnych osiągnięć okazały się kluczem do utrzymania wysokiego poziomu motywacji.

Regularne momenty feedbacku i refleksji.

Miesięczne lub dwutygodniowe spotkania kontrolne stworzyły bezpieczną przestrzeń dla wolontariuszy, w której mogli wyrażać swoje wyzwania, dzielić się sukcesami i proponować ulepszenia. To wzmocniło relacje między mentorami a wolontariuszami.

Możliwości kreatywności i inicjatywy.

Wolontariusze reagowali pozytywnie, gdy zachęcano ich do zaprojektowania własnych minimisji lub zaproponowania pomysłów na działania społeczne. Ta autonomia wzmocniła ich poczucie odpowiedzialności i zaangażowania.

Widoczny wpływ na społeczność.

Prezentowanie wyników poprzez wydarzenia, posty w mediach społecznościowych i uznanie społeczności wzmacniało dumę wolontariuszy i podkreślało cel ich pracy.

Nauka w modelu peer-to-peer.

Stworzenie wolontariuszom możliwości dzielenia się doświadczeniami, umiejętnościami i wskazówkami wzmocniło zarówno ich proces uczenia się, jak i poczucie przynależności do zespołu.

Obchody kamieni milowych.

Uświetnianie kluczowych momentów – ukończenia misji, osiągnięć w połowie okresu lub ostatnich miniprojektów – poprzez wręczanie certyfikatów, spotkań lub publiczne podziękowania wzmocniało motywację i potwierdzało wkład pracy.

Praktyki te okazały się skuteczne w różnych krajach i organizacjach, dzięki czemu można je łatwo przenieść na inne organizacje pozarządowe działające na rzecz młodzieży, zainteresowane przyjęciem modelu WPG lub podobnych podejść opartych na grach.

DOBRE PRAKTYKI Z FAZ PILOTAŻOWYCH W ASPAYM CYL

W Hiszpanii jednym z kluczowych czynników było bardzo dobre wyjaśnienie wolontariuszom, że będą aktywną częścią tego programu, ponieważ projekt ten miał być żywym bytem, który będzie odżywiany wiedzą, doświadczeniami i pomysłami wszystkich uczestników, aby nadal się rozwijać i doskonalić. Dlatego od samego początku projekt został im ogólnie wyjaśniony (cele, partnerzy, wyniki itp.), a także sposób, w jaki będzie rozwijany program wolontariatu z elementami grywalizacji (poprzez platformę Moodle, na której hostowano program, a także poprzez działania bezpośrednie, oprócz miniprojektu). Początkowo hiszpańscy wolontariusze mieli trudności ze zrozumieniem dynamiki miniprojektu, ponieważ myśleli, że jest to coś, co zostanie im powierzone przez ASPAYM CyL do prostego wykonania, podczas gdy w rzeczywistości sami musieli go zaprojektować, opracować i w końcu zrealizować; Kiedy hiszpańscy wolontariusze mieli to już jasno określone, ich wysiłki i zadania zaczęły nabierać dla nich coraz większego sensu, a każda grupa wolontariuszy stworzyła wyjątkowy i inny projekt.

Motywacja w trakcie całego procesu była również kluczowa, choć szczególnie na początku programu wolontariatu, kiedy uczestnicy byli bardziej zdenerwowani, ponieważ dopiero zaczynali to doświadczenie i nie do końca znali wyzwania, z jakimi przyjdzie im się zmierzyć w organizacji. Dzięki pracy specjalistów ASPAYM CyL, którzy maksymalnie zaangażowali się w pracę z każdym wolontariuszem, aby zrozumieć jego mocne i słabe strony, preferencje, pomysły oraz cele zawodowe i życiowe, możliwe było wspieranie osobistej motywacji każdego uczestnika, a także promowanie i umożliwianie spójności grupy podczas programu wolontariatu.

DOBRE PRAKTYKI Z FAZ PILOTAŻOWYCH W IARS

Ze względu na logistykę i intensywność spotkań, zdecydowaliśmy się na utworzenie jednej grupy 10 wolontariuszy w celu przetestowania programu. Na niektórych spotkaniach, na przykład podczas integracji, na którą kładziemy duży nacisk, oraz podczas spotkań związanych z planowaniem ogólnych działań wolontariackich, ponieważ dominującą formą wolontariatu w naszej organizacji jest wolontariat stały, pojawiała się większa liczba osób.

W naszym programie wolontariatu uczestniczą również starsi wolontariusze – osoby powyżej 24 roku życia, które dołączyły do nas w okresie liceum lub studiów. Obecnie nadal angażują się w działalność Fundacji, ale w mniejszym zakresie, często wspierając młodszych kolegów – (głównie podczas szkoleń i spotkań przygotowujących do realizacji miniprojektów). Pozwala im to na dzielenie się doświadczeniami i uczenie się od siebie nawzajem. Zgodnie z ustaleniami z wolontariuszami, zdecydowaliśmy się na co najmniej 4 spotkania miesięcznie (średnio raz w tygodniu), z czego 2 miały charakter integracyjny (szczególnie z tymi, którzy niedawno dołączyli do grupy wolontariuszy, znali się od dawna, a także ze względu na znaczną różnicę wieku między najmłodszymi a najstarszymi). Kolejne 2 (lub więcej, w zależności od miesiąca i potrzeb) były spotkaniami organizacyjno-roboczymi. Chcieliśmy, aby testowanie programu przebiegało jak najbardziej naturalnie, dlatego, gdy tylko było to możliwe, nie organizowaliśmy oddzielnych spotkań specjalnie poświęconych testowaniu programu. Zamiast tego, zintegrowaliśmy je z ogólnymi spotkaniami wolontariuszy, tak aby program stał się „tłokiem” i zintegrował się z codziennym życiem organizacji. Dlatego podczas tych spotkań testowaliśmy program i przygotowywaliśmy się do innych lokalnych działań. Format programu, dostosowany do potrzeb organizacji i rozwoju wolontariuszy, idealnie się do tego nadawał. Kilka wskazówek dla innych organizacji:

- Zaczynaj od małej, zaangażowanej grupy pilotażowej – zamiast od razu angażować dużą liczbę osób, warto zacząć od mniejszej, zmotywowanej grupy, która przetestuje program i pomoże opracować sprawdzone rozwiązania.
- Integracja jako fundament – wprowadzenie elementów integracji jako stałej części programu – ułatwia to współpracę, niweluje bariery i wzmacnia poczucie wspólnoty.
- Elastyczność i integracja z istniejącymi działaniami – nie ma potrzeby tworzenia wszystkiego od podstaw – lepiej zintegrować program z obecnymi działaniami organizacji, aby uczynić go bardziej naturalnym i zrównoważonym.
- Regularne i przewidywalne spotkania - zapewniają wolontariuszom strukturę – ustalony harmonogram zwiększa zaangażowanie i poczucie bezpieczeństwa, a wolontariuszom łatwiej jest planować spotkania w kalendarzach, co znacznie wpływa na frekwencję.
- Nauka poprzez działanie - wdrażanie programu poprzez praktykę – WPG najlepiej sprawdza się w połączeniu z rzeczywistymi projektami wymagającymi planowania i współpracy.

Bądź otwarty na adaptację

Traktuj WPG jako elastyczne narzędzie programistyczne

Dostosowuj elementy programu do swoich działań, zamiast kopiować je jeden po drugim.

Dobre praktyki w koordynacji wolontariatu online

1. Przejrzystość i struktura

- Jasne określenie ról i obowiązków każdego wolontariusza.
- Utwórz kalendarz tygodniowych/miesięcznych zajęć i celów.

2. Stała i empatyczna komunikacja

- Stwórz skuteczne kanały komunikacji: WhatsApp, Zoom.
- Organizuj regularne spotkania online w celu uzyskania informacji zwrotnej i motywacji.
- Zachęcaj do swobodnej ekspresji i aktywnego słuchania.

3. Szkolenia i wsparcie

- Oferujemy szkolenia online rozwijające umiejętności społeczne, organizacyjne, komunikacyjne lub związane z pisaniem projektów;
- Dostępność mentora lub koordynatora, który odpowie na pytania.

4. Rozpoznanie i motywacja

- Podkreślaj wkład wolontariuszy na spotkaniach i w biuletynach.

5. Elastyczność i umiejętność dostosowania się do harmonogramu i metod pracy.

DOBRE PRAKTYKI Z FAZY PILOTAŻOWEJ W ROSTO SOLIDÁRIO

Opracowana w ramach tego projektu **Propozycja Zarządzania Wolontariatem** (8 kroków) okazała się nieoceniona w realizacji i udoskonalaniu różnych faz miniprojektów zaplanowanych przez wolontariuszy: planowania, orientacji, ewaluacji, nadzoru, uznania i innych. Ta logiczna sekwencja, zrozumiała dla wszystkich – zarówno wolontariuszy, jak i koordynatorów – umożliwiła zdobycie istotnych doświadczeń osobistych i zbiorowych, a także zapewniła istotny i stały nadzór ze strony organizacji pozarządowej.

Odnosząc się do Platformy, wolontariusze podkreślili kilka aspektów godnych pochwały. Zwrócili szczególną uwagę na znaczenie modelu hybrydowego oraz trafność i aktualność poruszanych tematów. Ponadto wyrazili uznanie dla narracji i oprawy graficznej programu, które wzmocniły ogólną motywację i zaangażowanie uczestników.

Z czasem wyłonił się intrygujący cykl: młodzi ludzie, którzy wcześniej korzystali z platformy, pomagali nowicuszom w inicjowaniu własnych procesów na platformie, szczególnie w odniesieniu do metodologii.

Miniprojekty zostały stworzone przez młodych ludzi dla ich rówieśników, kładąc nacisk na zaangażowanie obywatelskie i edukację rówieśniczą, przynosząc konsekwentnie trafne rezultaty. Ten sukces można przypisać aktywnemu uczestnictwu młodych organizatorów, realizowanym celom (kulturowym i środowiskowym) oraz osobistym relacjom pielęgnowanym podczas tych doświadczeń.

Miniprojekt osiągnął wiele oczekiwanych rezultatów:

Wzmocnione poczucie przynależności i tożsamości kulturowej.

Wzmocnienie spójności grupy i umiejętności pracy zespołowej.

Promocja aktywnego obywatelstwa i przywództwa młodzieży.

Lepsza znajomość lokalnej historii, dziedzictwa i wartości europejskich.

Zmiana dynamiki grupy, wspieranie inicjatyw kierowanych przez młodzież w Comunidade XXI.

- Wzrost świadomości ekologicznej uczestników i szerszej społeczności.
- Wzmocnienie pozycji młodych ludzi, aby mogli podejmować inicjatywy w ramach działań na rzecz społeczności.
- Wzmocnienie widoczności Europejskiego Korpusu Solidarności jako siły napędowej zmian lokalnych i globalnych.
- Promocja zdrowszego i bardziej zrównoważonego stylu życia.

An illustration of three people from behind, looking at a large globe in a modern building. The person on the left has blonde hair and wears a grey hoodie. The person in the middle has dark hair and wears a grey hoodie. The person on the right has long brown hair and wears an orange hoodie. The background shows a large globe and a modern building interior with glass and steel. The number '3' is large and stylized, with a white outline and a black fill.

3

PROGRAM STAŻOWY GAMIFIED

SAMOOCENA ORGANIZACYJNA Co musisz wiedzieć przed rozpoczęciem programu. Staż to forma uczenia się przez doświadczenie, która integruje wiedzę i teorię zdobytą w trakcie zajęć lub studiów z praktycznym zastosowaniem i rozwojem umiejętności w środowisku zawodowym... to autentyczne doświadczenie edukacyjne, przynoszące korzyści studentowi, a nie po prostu praktyczne doświadczenie zawodowe, które student po prostu odbywa (King, 2018, s. 2).

Świadomość potrzeb każdej organizacji jest podstawą tworzenia programu stażowego. Innymi słowy, wiedząc, co jest potrzebne i oferowane, jednostka będzie w stanie stworzyć konkretny profil stażystów dopasowany do obszarów, w których będą pracować.

Dlatego każda organizacja musi zadać sobie kilka prostych pytań:

Dlaczego potrzebujemy stażystów?

Co mamy do zaoferowania?

Czy jesteśmy gotowi przyjąć stażystów?

Poniżej przedstawiamy treści, które mogą pomóc w odpowiedzi na pytania diagnostyczne dotyczące organizacji pozarządowych.

Dlaczego potrzebujemy stażystów?

Istnieją pewne udowodnione korzyści z posiadania stażystów w organizacji, na przykład: Pomagając w realizacji różnych zadań, stażyści mogą przyczynić się do poprawy ogólnej produktywności i efektywności zespołu. Często stażyści, będący niedawnymi absolwentami lub studentami, wnoszą do projektów nowe i odmienne spojrzenie, co potencjalnie prowadzi do innowacyjnych pomysłów. Dla organizacji staże mogą stanowić kanał rekrutacyjny, umożliwiając firmom ocenę potencjalnych kandydatów i potencjalne oferowanie etatów tym, którzy się wyróżniają.

Co mamy do zaoferowania? Organizacja musi zadbać o to, aby stażyści w pełni skorzystali z doświadczenia zdobytego podczas stażu, oferując im bezcenne doświadczenie praktyczne w profesjonalnym środowisku. Umożliwi to studentom przełożenie wiedzy zdobytej na zajęciach na umiejętności praktyczne i rozwinięcie szeregu umiejętności wysoko cenionych przez pracodawców, takich jak komunikacja, praca zespołowa, rozwiązywanie problemów, etykieta zawodowa i normy zawodowe.

Ponadto, takie doświadczenie pomoże studentom płynnie przejść z uniwersytetu do świata zawodowego, dając im możliwość nawiązania kontaktów z profesjonalistami w danej dziedzinie, co może okazać się kluczowe dla sukcesu w przyszłych poszukiwaniach pracy.

To zanurzenie się w realnym życiu zawodowym pozwala uczniom zapoznać się z różnymi opcjami kariery i zyskać wgląd w różne dziedziny pracy, podczas gdy bezpieczne poruszanie się po systemie i wykonywanie zadań pomaga uczniom upewnić się co do ich umiejętności i przygotować ich na przyszłe wyzwania.

Czy jesteśmy gotowi przyjąć stażystów? Przed przyjęciem stażystów należy podjąć kilka niezbędnych kroków, takich jak opracowanie dokumentu i/lub wytycznych dotyczących staży oraz jasnego opisu stanowiska i profilu odpowiednich stażystów.

Jednocześnie musi istnieć odpowiedni plan wsparcia i nadzoru nad stażystami, przyjazne środowisko i osoba odpowiedzialna za stażystów na co dzień (opiekun, mentor, opiekun).

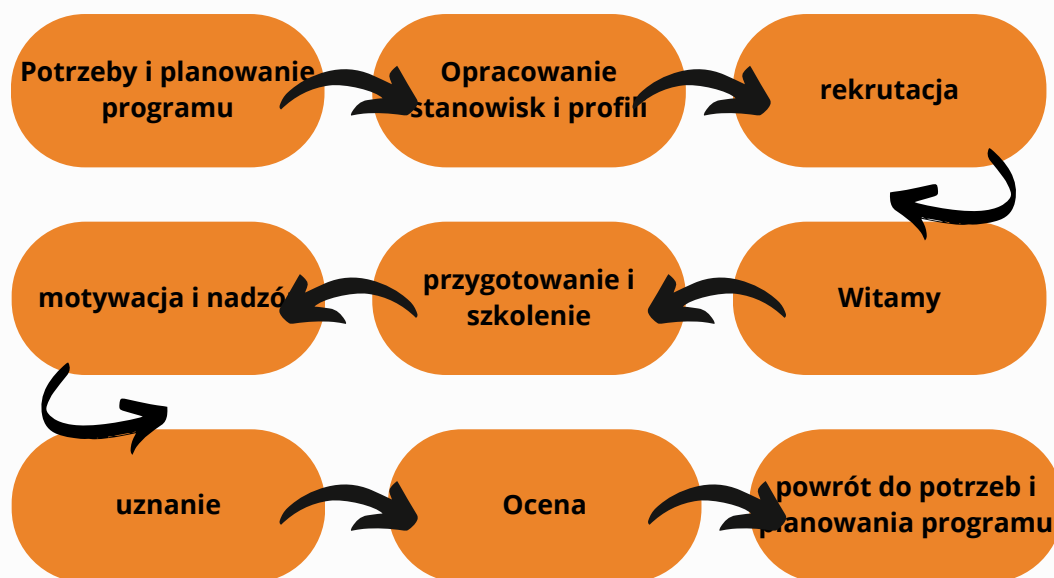
Organizacja musi wiedzieć, w jaki sposób zaspokoić potrzeby stażystów na każdym etapie procesu i przez cały czas jego trwania, w jaki sposób będą oni doceniani, oceniani i otrzymywali należne im uznanie.

<https://www.husson.edu/online/blog/2024/06/korzyści-ze-staży>

3.2 KRÓTKI OPIS

Program Staży WPG Gamified to propozycja długoterminowych i motywacyjnych programów, wykorzystujących narzędzia cyfrowe i grywalizację jako metodologię edukacji pozaformalnej w nowym, zdigitalizowanym i nowoczesnym kontekście. Naszym celem jest pomoc stażystom w rozwijaniu umiejętności zawodowych w takich dziedzinach jak praca socjalna, edukacja pozaformalna, edukacja społeczna i rozwój osobisty młodzieży, poprzez nową i kompleksową metodologię selekcji, integracji, motywowania i ewaluacji pracy z młodzieżą, w innowacyjny i cyfrowy sposób.

Ta propozycja, oparta na grze, jest zgodna z metodologią „8 kroków zarządzania stażem” (Intern Management 8 Steps Methodology), która prezentuje działania osadzone w młodzieżowej narracji i łączy wirtualne i bezpośrednie spotkania, tworząc nieformalne działania edukacyjne, które nadają stażowi zabawny i angażujący charakter. W ten sposób, zgodnie z założeniami projektu, każdy staż będzie czymś więcej niż tylko zdobywaniem wiedzy, umiejętności i wartości. Będzie on również skupiał się na rozwoju i transformacji stażysty w znaczący i znaczący sposób, który, miejmy nadzieję, zaangażuje i zintegruje stażystę.



ZARZĄDZANIE STAŻYSTAMI:
PROPOZYCJA 8 KROKÓW

Zastosowana tutaj gamifikacja polega na wykorzystaniu projektów i technik gier w kontekstach niezwiązanych z grami w celu rozwijania umiejętności graczy. Celem grywalizacji jest zaangażowanie uczestników, zachęcanie do rywalizacji i współpracy na równych prawach, a także zwiększenie ich motywacji. Ponadto grywalizacja może również pomóc w ocenie wyników i udzielaniu informacji zwrotnej stażystom, co stanowi dwa bardzo ważne etapy w procesie zarządzania.

W tym Programie Gamifikacji wszyscy użytkownicy (stażyści i opiekunowie) znajdą wiele możliwości rozwoju osobistego, które są powszechne, gdy Gamifikacja jest stosowana w kontekstach edukacyjnych:

PRACA ZESPOŁOWA
UMIEJĘTNOŚCI KOMUNIKACYJNE
KOMPETENCJE CYFROWE
UMIEJĘTNOŚĆ UCZENIA SIĘ
PODEJMOWANIE DECYZJI
ZARZĄDZANIE CZASEM
ROZWIĄZYWANIE PROBLEMÓW.

Program zawiera również narrację, która spełnia inne cele gamifikacji, takie jak estetyka wizualna, symulacja wyimaginowanego świata, fantazja i odgrywanie ról, które nadają stażowi barwność i wyzwanie, a także poczucie gry, które zwiększa motywację i zaangażowanie. Narracja zachęca stażystów do zostania agentami tajnymi i dołączenia do organizacji (F.R.E.E.), aby wspierać walkę o pokój i solidarność, jednocześnie pokonując przeszkody i wyzwania stawiane przez tych, którzy rozwijają się w świecie chaosu i nieporządku.

W RAMACH TEGO PROJEKTU WDRAŻANE SĄ BARDZO POTRZEBNE KOMPETENCJE.

Kompetencje to narzędzia, których dana osoba może użyć, aby wykazać się wysokim standardem pracy, lub cechy, które można wykorzystać do osiągnięcia sukcesu, takie jak wiedza, przywództwo, poczucie własnej wartości, umiejętności lub budowanie relacji. Kompetencje mogą być techniczne – związane z umiejętnościami i wiedzą niezbędnymi do prawidłowego wykonywania danej pracy (np. „Edycja tekstu: umiejętność przetwarzania tekstu z szybkością 80 słów na minutę bez błędów”) lub osobiste – cechy, które wykorzystujemy w połączeniu z naszymi kompetencjami technicznymi, aby dobrze wykonywać swoją pracę (np. „Wrażliwość interpersonalna – ktoś okazuje szacunek dla opinii innych, nawet jeśli się z nimi nie zgadza”). Musimy pamiętać, że wiele organizacji identyfikuje zestaw ogólnych kompetencji, których wymaga od wszystkich lub wybranych grup swoich pracowników.

<https://app.croneri.co.uk/topics/competencies-and-competences/quickfacts>

NA RYNKU PRACY OBECNIE PRZY KAŻDYM STAŻU BRANYCH JEST POD
UWAGĘ II KOMPETENCJI:

KOMUNIKACJA POZYTYWNOŚĆ
ZDOLNOŚĆ ADAPTACJI SAMODYSCYPLINA
ZARZĄDZANIE CZASEM PRZYWÓDZTWO
MYŚLENIE KRYTYCZNE PRACA ZESPOŁOWA
UMIEJĘTNOŚCI INTERPERSONALNE CIEKAWOŚĆ INTEGRALNOŚĆ

<https://www.indeed.com/career-advice/finding-a-job/intern-strengths>

Z drugiej strony, praca socjalna i edukacyjna wymaga innych, bardzo specyficznych kompetencji, ponieważ istnieją wielopłaszczyznowe zawody obejmujące różne obszary praktyki, takie jak sprawiedliwość społeczną, opieka społeczna nad dziećmi, praca z młodzieżą, niepełnosprawność, nadużywanie substancji psychoaktywnych, zdrowie psychiczne (kilka przykładów).

...dążymy do pomagania innym poprzez poprawę ich samopoczucia oraz sytuacji interpersonalnych i społecznych.

Oznacza to, że pracownicy socjalni i edukacyjni odpowiadają za pomaganie osobom, rodzinom i grupom ludzi w rozwiązywaniu ich problemów i poprawianiu ich życia, co sprawia, że każdy staż jest niezbędny do pełnego zrozumienia zawodu, pod kątem wartości i postaw, które należy rozwinąć, umiejętności i preferencji dotyczących zaangażowanych grup docelowych, inteligencji emocjonalnej potrzebnej do radzenia sobie z codziennymi przeciwnościami losu w środowisku społecznym, umiejętności pracy zespołowej/sieciowej i innych.

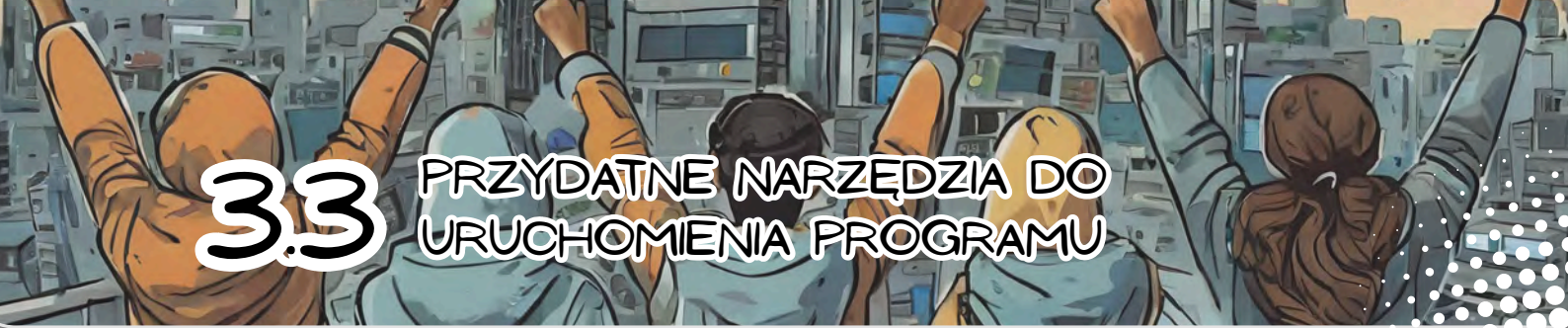
Wreszcie umiejętności: zdolność do stosowania wiedzy i wykorzystywania know-how do wykonywania zadań i rozwiązywania przydatnych problemów, zwykle w miejscu pracy, innymi słowy, indywidualne cechy związane z pracą, które mają wartość i zazwyczaj można się ich nauczyć.

https://joint-research-centre.ec.europa.eu/projects-and-activities/skills-and-competences-0/defining-skill-and-competence_pl

Obecnie bardzo często mówi się o kompetencjach miękkich, czyli umiejętnościach oczekiwanych od osoby związanej z obszarem działalności, a przede wszystkim stanowiskiem pracy.

Inteligencja emocjonalna może być najlepszym przykładem kompetencji miękkich. Jest to „zdolność postrzegania, interpretowania, okazywania, kontrolowania, oceniania i wykorzystywania emocji do skutecznej i konstruktywnej komunikacji i budowania relacji z innymi”. Każdy specjalista, niezależnie od stanowiska, potrzebuje inteligencji emocjonalnej, aby osiągnąć swoje cele zawodowe. Inne przykłady kompetencji miękkich to empatia, etyka, przywództwo, rozwiązywanie konfliktów, elastyczność i zarządzanie zespołem.

Ponieważ umiejętności miękkie są cechami behawioralnymi, ich rozwój w dużej mierze zależy od jednostki. Stażysta musi umieć rozpoznać swoje atuty i poświęcić czas na samodoskonalenie, ciągle doskonalenie i refleksję nad postawami, dążąc do rozwijania ukrytego w nim „potencjału” zawodowego.



3.3

PRZYDATNE NARZĘDZIA DO URUCHOMIENIA PROGRAMU

Istnieje kilka podstawowych kroków/narzędzi, które mogą ułatwić rozpoczęcie programu tym, którzy są gotowi z nich skorzystać lub po prostu chcą wyjaśnić własne spojrzenie na przyjmowanie stażystów.

SELEKCJA stażystów zazwyczaj odbywa się poprzez kontakt z lokalnymi lub pobliskimi szkołami lub uniwersytetami, ponieważ wiele uczelni ma już programy doboru stażystów w swoich biurach rozwoju kariery. Same wydziały często pomagają w identyfikacji kandydatów najbardziej odpowiadających potrzebom organizacji.

Pierwsza rozmowa kwalifikacyjna z kandydatem jest kluczowa, ponieważ pozwala pogodzić potrzeby organizacji z motywacją stażysty, tworząc podwaliny pod przyjazną atmosferę pracy. Przed rozmową kwalifikacyjną organizacja musi opracować listę kontrolną tematów, które zostaną omówione, takich jak:

Co przyciąga Cię do tej organizacji?

Jakie są Twoje mocne i słabe strony?

Jakie masz hobby poza pracą?

W jaki sposób ten staż może przyczynić się do rozwoju Twojej kariery i osoby?

Jakie cele chcesz osiągnąć?

Czy kiedykolwiek brałeś udział w projekcie zespołowym?

Jak to wyszło?

Czy Twój harmonogram jest elastyczny czy sztywny?

I inni.

<https://info.parkerdewey.com/internship-interview-guide>

Po przybyciu stażystów, co powiecie na WYCIECZKĘ INTEGRACYJNĄ, która pokaże im przestrzeń, ludzi i ich role, materiały i jak z nimi pracować? Warto też zorganizować kilka „motywujących pogaduszek” na temat ich osobistych aktywności, podać prawdziwe przykłady i „przełamać lody” między stażystą a innymi współpracownikami, którzy zajmują się podobnymi zadaniami.

Inną możliwością jest przygotowanie OPISU PROFILU, który można przekazać stażystom, na przykład:

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: pożądane umiejętności, postawy, wiedza illub wymagania dotyczące zachowania lub ubioru, możliwe wymagania prawne, takie jak dokumenty dotyczące ewidencji/ochrony dzieci.

Termin: szacunkowa liczba godzin illub okres zaangażowania oraz harmonogram.

Lokalizacja i środowisko pracy: miejsca, w których będzie wykonywana praca, lokalizacja pracy i jej opis: z kim, gdzie, kim są ewentualnie inne osoby pracujące w tym samym środowisku.

Nadzór: pracownicy odpowiedzialni za monitorowanie, rozwiązywanie problemów i nadzór.

Korzyści: szkolenia, ubezpieczenie, parking, zwrot kosztów, imprezy itp.

Jeśli chodzi o tę konkretną kwestię, kandydaci mogą zostać poinformowani o niematerialnych KORZYŚCIACH, jakie staż może im zapewnić, takich jak: nauka i praktyka w projektach mieszczących się w zakresie organizacji, uzyskanie wyraźniejszego obrazu możliwej przyszłej branży zawodowej, rozwój cech ludzkich, a nawet edukacja zawodowa, np. umiejętności komunikacyjne, organizacyjne i pracy zespołowej oraz nawiązywanie kontaktów.

Wspólnie PLANUJcie codziennie/tygodniowe/miesięczne zadania stażysty, udzielając jasnych instrukcji, upewniając się, że nie ma wątpliwości i zapewniając stażystom dostęp do niezbędnych materiałów. Na przykład bibliografii, z której mogą korzystać w swojej pracy, a w szczególności bibliografii, której organizacja przestrzega. Plan ten musi być zgodny z punktami przedstawionymi w OPISIE i podlegać przeglądowi zgodnie z ustalonym harmonogramem, co umożliwi MONITOROWANIE postępów stażystów, zapewniając czas na ocenę i dając możliwość wprowadzania zmian i korekt w planie, jeśli zajdzie taka potrzeba.

Co najmniej, ale nie ostatnie, OCENA stażu dostarcza ważnej informacji zwrotnej dla przełożonego/koordynatora, organizacji, administratorów, kierowników i samych stażystów na temat programu i procesu. Ewaluacje powinny być przeprowadzane regularnie, w sposób spójny i zależny od długości trwania stażu.

Oto niektóre korzyści wynikające z dobrze przeprowadzonej oceny:

Regularnie zbiera informacje dotyczące wyników pracy stażysty.

- Ocena ta ma na celu ocenę, w jakim stopniu cele dotyczące rozwoju stażysty zostały osiągnięte, a co wymaga poprawy.*

- Ocenia, czy podjęte działanie było właściwe i skuteczne dla stażysty, czy też nie. Jeśli okaże się, że coś po prostu nie działa, należy je zdefiniować na nowo.

Pomaga ocenić strukturę i wpływ organizacji. Czy sposób działania organizacji jest wydajny i efektywny?

Regularna ocena na różnych etapach stażu pozwala zarówno stażystcie, 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 się utożsamia itd.

Na koniec każdego cyklu stażu organizacja powraca do **POTRZEB I PLANOWANIA**, aby stale dostosowywać i udoskonalać nabór oraz proces przyjmowania przyszłych stażystów.



3.4 DZIAŁANIA

Przedstawione poniżej działania są uporządkowane w sposób, który ma na celu nadanie sensu, celu i kontekstu programowi staży w organizacjach pozarządowych. Ponadto prezentowane aktywności można rozwijać w sposób mieszany, łącząc zajęcia online i stacjonarne, jeśli koordynator uzna to za stosowne.

MIESIĄC 1

Zalecane misje na pierwszy miesiąc stażu mają na celu propagowanie wiedzy stażysty na temat organizacji oraz zapoznanie personelu.

MIESIĄC 2

Misje odbywające się w drugim miesiącu stażu dają stażystom możliwość wykazania się kreatywnością i wcielenia swoich pomysłów w życie.

MIESIĄC 3

Podane misje są przeznaczone do realizacji w trzecim miesiącu stażu i stanowią dla stażystów wyzwanie polegające na zebraniu i przeanalizowaniu otrzymanych informacji, aby mogli samodzielnie przygotować i zrealizować działania.

MIESIĄC 4

Misje odbywające się w czwartym miesiącu dały stażystom możliwość i czas na rozwijanie działań w Społeczności.

MIESIĄC 5

Zbliżając się do końca programu, proponowane działania skupiają się na ujawnieniu wniosków i oczekiwań oraz świadomości na temat wypalenia zawodowego.

MIESIĄC 6

Zakończenie stażu skłania do spojrzenia wstecz, przypomnienia i zastanowienia się nad tym, co zostało zrobione oraz jak i dokąd to doprowadziło każdego ze stażystów.



Jak czytać KOD Aktywności - Inters.Month.Activity (przykłady)

I.I.7. - Stażyści, miesiąc 1, aktywność 7 I.4.3. - Stażyści, miesiąc 4, aktywność 3



Opis:

Agenci Tajni (SA) usłyszeli, że obecne czasy są chaotyczne i problematyczne.

Ponadto przybycie do organizacji jako nowy agent F.R.E.E. może wywołać uczucie dezorientacji:

Porządek świata jest zagrożony. Kto jest dobry, a kto zły?

Jakie są cele różnych organizacji, takich jak F.R.E.E.?

Czy szukają światowego pokoju, czy też mają jakiś mroczny i tajny plan, zupełnie od niego oddległy?

Kto jest częścią tej organizacji?

Czy reszta agentów Secret Agents to ludzie, którym można zaufać?

Pierwszą misją nowych SA będzie zarejestrowanie się na platformie internetowej F.R.E.E. z zachowaniem najwyższej tajemnicy, to znaczy bez używania swoich prawdziwych imion i nazwisk, lecz natychmiastowe stworzenie własnego awatara (obrazu i nazwy kodowej)

Przybory:

Komputer lub telefon komórkowy, dostęp do internetu

Komentarze i rekomendacje:

Aby zapewnić wszystkim stażystom dostęp do komputera/internetu. Na przykład, momenty uzupełniania platformy mogą odbywać się w godzinach stażu w siedzibie organizacji.

Ten moment samodzielnej rejestracji na platformie WPG może mieć miejsce indywidualnie lub u wszystkich stażystów jednocześnie, dzięki czemu mogą oni zobaczyć nowe nazwiska innych Tajnych Agentów pojawiające się na platformie, nie wiedząc, kto jest kim, wchodząc w ten sposób w narrację, która może motywować do podjęcia dalszych działań na platformie.

NOTATKI MENTORA:

Opis:

Po zarejestrowaniu się na platformie SA będą musieli odkryć prawdziwe tożsamości awatarów, które również się na niej zarejestrowały, następnie odnaleźć Intruza i na koniec otrzymać potwierdzenie od mentora, aby przejść do następnej misji.

Przybory:

Komputer lub telefon komórkowy, dostęp do internetu

Komentarze i rekomendacje:

Aby zapewnić wszystkim stażystom dostęp do komputera/internetu. Na przykład, momenty uzupełniania platformy mogą odbywać się w godzinach stażu w siedzibie organizacji.

Zadanie polegające na odkryciu tożsamości innych agentów specjalnych, innymi słowy, innych stażystów i awatarów, których używali, można wykonać w tym samym czasie i w tym samym miejscu. Może to być świetna zabawa, a także okazja do budowania zespołu.

Notatki mentora:

Opis:

Wszyscy agenci Secret znają się już nawzajem, ale muszą dowiedzieć się więcej o organizacji, do której dołączają. Trzecia misja będzie wykonana w 3 krokach:

Aby znaleźć odpowiedzi na następujące pytania:

1. Kiedy powstała ta organizacja? Postaraj się poznać historię jej powstania, co prawdopodobnie przyda Ci się w przyszłości.
 - Kim są ludzie kierujący tą organizacją i jakie informacje na ich temat udało Ci się zdobyć? Czy uważasz, że można im ufać, czy jest za wcześnie, aby wyciągać wnioski?
 - W jakich krajach i miastach znajdują się siedziby organizacji? Ilu agentów tajnych pracuje dla tej organizacji?
 - Jaki jest główny cel i zadania tej organizacji?
 - Jakie są prawdziwe wartości, które napędzają rozwój tej organizacji? Jeśli porównamy je z Twoimi osobistymi wartościami, czy uważasz je za spójne, czy wręcz przeciwnie – zupełnie różne?

2. Po ukończeniu poprzedniej części, SA otwiera swój profil na platformie i dowiadyuje się o kolejnym wyzwaniu: zarejestrowaniu zebranych wcześniej informacji na platformie. Kto pierwszy ukończy zadanie? (Zadanie cyfrowe polega na wypełnieniu tabeli bingo, jak pokazano na rysunku):

GRUPY DOCELOWE ORGANIZACJI	OSOBY REFERENCYJNE W ORGANIZACJI	MOTTO LUB HASŁO ORGANIZACJI
ROK POWSTANIA ORGANIZACJI	DARMOWE BINGO	KRAJE, W KTÓRYCH DZIAŁA ORGANIZACJA
LOGO ORGANIZACJI	KRAJ LUB MIASTO, W KTÓRYM POWSTAŁA TA ORGANIZACJA	?

3. Po ukończeniu karty Bingo nowy SA zostaje formalnie uznany za członka organizacji F.R.E.E.

Przybory:

Komputer lub telefon komórkowy, dostęp do internetu, albumy Secret Agent (SAS)

Komentarze i rekomendacje:

Aby zapewnić wszystkim stażystom dostęp do komputera/internetu. Na przykład, momenty uzupełniania platformy mogą odbywać się w godzinach stażu w siedzibie organizacji.

Zanim SA zaczną zadawać pytania pracownikom organizacji, może otrzymać swój zeszyt agentów tajnych, w którym będzie mógł zapisywać zebrane informacje.

W ramach realizacji punktu a) mentorzy mogą zachęcać stażystów do poruszania się po organizacji, spotykania się z członkami zespołu i zadawania pytań (oprócz przeprowadzania badań online).

W ramach realizacji punktu b) stażyści mogą spotkać się i jednocześnie uzupełnić zebrane informacje, aby stworzyć zdrową atmosferę rywalizacji i wspólnego działania. Dzielenie się i weryfikacja otrzymanych informacji może być również okazją do wspólnego poznania organizacji przyjmującej.

Notatki mentora:

Opis:

Następną misją jest zapoznanie się z procedurami bezpieczeństwa, sprzętem i ogólnymi zasadami organizacji. Asystenci bezpieczeństwa muszą spotkać się z mentorem i poprosić o instrukcje.

Przybory:

Komputer lub telefon komórkowy, dostęp do internetu, instrukcje od mentora

Komentarze i rekomendacje:

Aby zapewnić wszystkim stażystom dostęp do komputera/internetu. Na przykład, momenty uzupełniania platformy mogą odbywać się w godzinach stażu w siedzibie organizacji.

Mentor musi mieć przygotowane wcześniej instrukcje, najlepiej spersonalizowane dla każdego stażysty/tajnego agenta.

Notatki mentora:

Opis:

Piąta misja przydzielona SA polega na odzyskaniu ważnego dokumentu organizacji, który uległ niemal całkowitemu zniszczeniu.

Przybory:

Komputer lub telefon komórkowy, dostęp do Internetu, zniszczony dokument do ponownego złożenia (Misja i wartości)

Komentarze i rekomendacje:

Wcześniej przygotować materiał do przekazania agentom wywiadu.

Istnieją dwie opcje: dać każdemu asystentowi ds. bezpieczeństwa jedną próbkę i każdy będzie pracował w swoim tempie, a następnie przedstawi wyniki mentorowi. Inną możliwością jest polecenie wszystkim asystentom ds. bezpieczeństwa, aby spróbowali rozwiązać problem jako zespół, tworząc w ten sposób moment integracji zespołu.

Notatki mentora:

Opis:

Szósta misja ma charakter bardziej osobisty: SA musi uświadomić sobie swoje obawy i oczekiwania, a następnie podzielić się nimi z innymi uczestnikami programu. Na początek kilka pytań pomocniczych:

- *Dlaczego tu jesteś?*

Jakie są Twoje oczekiwania wobec programu?

Jakie masz oczekiwania wobec swoich rówieśników?

Jakie masz oczekiwania wobec swojego koordynatora?

Czy masz jakieś obawy lub obawy związane z programem?

Jaki jest Twój osobisty cel, który chcesz osiągnąć?

Odpowiedzi można zapisać w Notatniku Agenta Tajnego (SAS).

Przybory:

Komputer lub telefon komórkowy, dostęp do Internetu, albumy Secret Agent (SAS).

Komentarze i rekomendacje:

Zapewnić wszystkim stażystom dostęp do komputera/Internetu i wydać im SAS.

Celem Dziennika (SAS) jest zachęcanie do rejestrowania informacji i robienia notatek podczas stażu, co może być cenne i istotne dla raportów stażystów. To także oderwanie się od narzędzi cyfrowych.

Notatki mentora:

Opis:

W ramach tej nowej misji SA otrzymają jedno lub kilka prawdziwych zadań do wykonania w niedalekiej przyszłości.

SA musi spotkać się z mentorem i podać tajny kod „Jak mogę się przydać?”, aby otrzymać zadanie(a).

1. Asystenci techniczni wykonają zadanie(a) z pomocą innego asystenta technicznego lub członka personelu w ciągu najbliższych 2 tygodni.
2. Po zakończeniu zadań SA muszą przejść na platformę i zapisać, co zostało zrobione.

Przybory:

Komputer lub telefon komórkowy, dostęp do Internetu, lista konkretnych zadań.

Komentarze i rekomendacje:

Zapewnienie wszystkim stażystom dostępu do komputera/Internetu.

Mentor powinien wcześniej przygotować listę prostych zadań dla SA, dopasowaną do jego profilu, oczekiwań i planu pracy.

Motywowanie do korzystania z systemu SAS (Scrapbook) w celu rejestrowania zadań i informacji z nimi związanych.

Notatki mentora:

Opis:

Ósma misja będzie dotyczyła interakcji i wiedzy członków zespołu biorących udział w programie.

Na platformie każdy SA musi napisać anonimowo krótki tekst o sobie, nie podając oczywistych informacji (jak imię i wiek), ale ciekawostki takie jak preferencje muzyczne, doświadczenia z dzieciństwa, zainteresowania itp.

Po przesłaniu tekstu mentor zapoznaje się z nim i podaje SA instrukcje dotyczące następnej misji.

Przybory:

Komputer lub telefon komórkowy, dostęp do Internetu.

Komentarze i rekomendacje:

Zapewnienie wszystkim stażystom dostępu do komputera/Internetu.

Aby otrzymać instrukcje dotyczące następnych misji.

Notatki mentora:

Opis:

Aby rozpocząć nową misję, mentor musi wręczyć SA kopertę z zadaniami na dany tydzień.

Po zakończeniu zadań SA wypełni pierwszy raport (na platformie).

Przybory:

Komputer lub telefon komórkowy, dostęp do Internetu.

Komentarze i rekomendacje:

Zapewnienie wszystkim stażystom dostępu do komputera/Internetu.

Aby przypomnieć SA, że ich SAS może zawierać istotne informacje, które należy uwzględnić w pierwszym miesięcznym raporcie.

Notatki mentora:



Opis:

Dziesiąta misja odbędzie się w trzecim tygodniu działalności SA w organizacji F.R.E.E., w której już wiadomo, co jest robione każdego dnia i kto się tym zajmuje.

Następna misja będzie miała na celu zmotywowanie nas do dalszego działania i stawiania czoła kolejnym wyzwaniom.

SA muszą odpowiedzieć na następujące pytania:

- Jakie zadania zaobserwowałeś w organizacji?

Co dowiedziałeś się na temat organizacji i jej celów?

Dlaczego w ogóle tu przyszedłeś?

Jakie są teraz Twoje cele?

(WSKAZÓWKA: SA mogą/muszą używać swoich Notatników Agentów Specjalnych (SAS) do rejestrowania odpowiedzi.)

2. Asystenci ds. Rozwoju spotykają się wszyscy razem z mentorem i dzielą się nowymi celami w grupie. Po wspólnym dzieleniu się celami, każdy Asystent ds. Rozwoju wraca do S.A.S i redefiniuje je, określając maksymalnie 5 celów.

3. Następnie opiekunowie grupowi (SA) zapisują każdy cel na jednej kartce i wpisują na niej nazwę swojego awatara w prawym rogu. Każdy cel musi mieć wskaźniki osiągnięć. (W razie wątpliwości co do sposobu zapisu wskaźników, mentor może wyjaśnić to w dużej grupie).

Wskaźnikami są:

Wyniki Umiejętności/kompetencje Wiedza Postawy

Przybory:

Komputer lub telefon komórkowy, SAS, tablica, papier i długopisy

Komentarze i rekomendacje:

Zapewnienie, że wszyscy stażyści posiadają SAS i pracują nad nim.

WSKAZÓWKI dla SA: Zadawanie pytań, prośenie o pomoc i wyjaśnienia oraz poleganie na innych to kluczowe cechy dobrego agenta F.R.E.E. Po wykonaniu trzeciego zadania, SA biorą 5 małych karteczek i rysują symbole dla każdego celu. Następnie zapamiętują je (lub robią zdjęcia i upewniają się, że informacje są przechowywane, na przykład, na telefonie komórkowym) i przyklejają karteczki na specjalnej tablicy, którą mentor przygotował dla zespołu.

WSKAZÓWKI, jak utrzymać MOTYWACJĘ: Zawsze, gdy SA mają do wykonania trudną misję lub działanie, albo po prostu tracą motywację, mogą podejść do tablicy, spojrzeć na swoje symbole i wybrać ten, który przywróci im motywację.

NOTATKI MENTORA:



Opis:

Ostatnia misja w tym miesiącu dotyczy raportowania i oceny (R&E), które będą realizowane na trzech różnych poziomach:

PS: osobista tajna ocena (w ramach S.A.S.).

TS: tajne informacje zespołowe (dostępne tylko pomiędzy członkami zespołu, ze współpracownikami).

MS: wielka tajemnica (tylko między Tobą a Twoim koordynatorem).

NS: nie jest tajne i odnosi się do czterech odrębnych kategorii:

MISJE / DZIAŁANIA / CZEGO SIĘ NAUCZYŁEM? / SŁOWA KLUCZOWE.

PS: Samoocena

Od każdego członka SA oczekuje się, że podzieli się refleksjami na temat minionego miesiąca, odpowiadając na poniższe kluczowe pytania (oraz zarejestruje się na platformie SAS*)

Czego nauczyłem się w tym miesiącu?

Co zrobiłem po raz pierwszy?

Jak mi się współpracowało z kolegami?

Jak się czułem w relacji z moim koordynatorem?

Słowa kluczowe miesiąca

(*Pamiętaj, że w Twoim pamiętniku jest znak PS, więc możesz tu napisać, co chcesz, bądź szczerzy)

T.S.: Ocena koleżeńska

Każdy członek SA jest zaproszony do podzielenia się refleksją na temat procesu edukacji rówieśniczej w zespole SA.

Wszyscy SA piszą podsumowanie swojego poprzedniego miesiąca, uwzględniając działania i aspekty rozwoju osobistego, w zaszyfrowanym akapicie. Mentor umieszcza wszystkie akapity na wspólnej tablicy, aby każdy SA próbował zgadnąć, kto napisał każdy z nich.

Po odszyfrowaniu akapitów każdy SA napisze swoje imię na akapicie i włoży go do dużej koperty (tej samej dla wszystkich SA).

W ciągu najbliższych 3 dni każdy SA napisze potajemnie opinie dla wszystkich pozostałych Agentów i włoży je z powrotem do koperty. Pod koniec miesiąca wszyscy SA mogą zabrać ze sobą dokumenty z opiniami swoich kolegów i przechowywać je w swoich osobistych SAS-ach.

M.S.: OCENA KOORDYNATORA

KOORDYNATOR PRZYGOTUJE QUIZ SKŁADAJĄCY SIĘ Z 10 PYTAŃ ZWIĄZANYCH Z MISJAMI WYKONANYMI W CIĄGU OSTATNIEGO MIESIĄCA PRZEZ KAŻDEGO SA. PYTANIA TE BĘDĄ ROZWIĄZYWANE PRZEZ KAŻDEGO UCZESTNIKA.

ASYSTENCI KSIĘGOWI MUSZĄ WYPEŁNIĆ QUIZ I OTRZYMAĆ WYNIKI OD KOORDYNATORA WRAZ Z PISEMĄ INFORMACJĄ ZWROTĄ.

**Ostatnia wiadomość do SAS:**

POWODZENIA I DO ZOBACZENIA W PRZYSZŁYM MIESIĄCU JAKO TAJNY AGENT!
MAMY RAZEM MNÓSTWO PRACY DO WYKONANIA... NA PRZYKŁAD RATOWANIE
ŚWIATA!

Przybory:

Zróznicowane materiały, komputer

Komentarze i rekomendacje:

Zapewnienie, że wszyscy stażyści posiadają SAS i pracują nad nim.

Ten moment musi być spersonalizowany, dlatego mentor/koordynator musi posiadać spersonalizowane dane dotyczące każdego SA/stażysty, gdyż ta ocena z pierwszego miesiąca ma kluczowe znaczenie dla kolejnych miesięcy stażu.

Notatki mentora:

Opis:

Agenci tajni dowiadują się, że rozpoczyna się nowa era, z nowym, trudnym zadaniem! Tym razem chodzi o potencjał twórczy i prezentację punktów widzenia na określoną dziedzinę nauki.

Zadanie polega na przygotowaniu prezentacji z wykorzystaniem tektury i innych niezbędnych materiałów. Należy poruszyć następujące tematy:

Powód wyboru tego zawodu

Ich wizja przyszłości w tej dziedzinie

Jakim typem profesjonalisty chcą zostać

Zgodność wartości osobistych z wartościami organizacji

Gdy prezentacja będzie gotowa, należy ją przesłać na platformę, aby mentor mógł ją otrzymać i ustalić datę i miejsce jej przedstawienia zespołowi.

Przybory:

Zróźnicowane materiały, komputer

Komentarze i rekomendacje:

Aby upewnić się, że wszyscy stażyści mają czas, miejsce i materiały do wykonania zadania.

Niezwykle ważne jest, aby wspierać każdego stażystę w rozwijaniu kreatywności i pokonywaniu przeszkód. Będąc w drugim miesiącu, koordynator będzie już wiedział, kto będzie potrzebował więcej pomocy/wsparcia.

Notatki mentora:

Opis:

Na początku drugiego miesiąca SA będą musieli zdefiniować i zaplanować 2 lub 3 działania, które mają zostać zrealizowane do końca miesiąca, a także zidentyfikować materiały potrzebne do każdego z nich. Oto kilka instrukcji dotyczących tego procesu:

Wspólnie z członkami zespołu przeprowadzaj burzę mózgów dotyczącą działań, rozważając wszystkie możliwości – od konkretnych misji po szkolenia i spotkania strategiczne – upewniając się, że wszystkie działania są zgodne z celami organizacji.

Ustal priorytety działań na podstawie ich ważności i pilności. (WSKAZÓWKA: asystenci prawni mogą skonsultować się z koordynatorem(-ami) w celu uzyskania wskazówek dotyczących najlepszych technik ustalania priorytetów.)

Określ szczegółowe zadania dla każdej priorytetowej czynności, które należy wykonać, i przypisz obowiązki każdemu członkowi zespołu, upewniając się, że wszystkie zadania są jasno określone i że każdy członek zespołu wie, czego się od niego oczekuje.

Określ materiały i zasoby potrzebne do wykonania każdej czynności. Mogą to być między innymi: sprzęt, materiały biurowe, dokumenty referencyjne.

Przejrzyj i zatwierdź listy zaplanowanych działań i potrzebnych materiałów z koordynatorem lub przełożonym. Upewnij się, że wszystko jest gotowe do wdrożenia. Prześlij swoją pracę na platformę i czekaj na opinię koordynatora.

Przybory:

Komputer SAS

Komentarze i rekomendacje:

Aby upewnić się, że wszyscy stażyści mają czas, miejsce i materiały do wykonania zadania.

Obserwuj i pomagaj każdemu stażyscie. Będąc w drugim miesiącu, mentor będzie już wiedział, kto będzie potrzebował więcej pomocy/wsparcia i jakiego rodzaju.

Notatki mentora:

Opis:

Trzecia misja będzie wyzwaniem polegającym na rozwijaniu nowych umiejętności i pogłębianiu wiedzy na temat każdej roli SA w organizacji.

Zadanie polega na znalezieniu osoby pełniącej funkcję podobną do SA w organizacji i obserwacji przez kilka dni, w celu sporządzenia szczegółowego raportu na temat tej osoby i jej obowiązków. Oto kilka instrukcji:

Aby zidentyfikować osobę: poszukaj kogoś w organizacji, kto pełni funkcję podobną do funkcji SA.

1. Aby nawiązać kontakt i obserwację (lub wywiad): skontaktuj się dyskretnie z daną osobą i poproś o pozwolenie na obserwację przez kilka dni w czasie wykonywania przez nią obowiązków.
2. Obserwacja lub przeprowadzanie wywiadów bezpośrednich: w dniach obserwacji skoncentruj się na codziennej rutynie danej osoby, jej umiejętnościach i technikach pracy, sposobie, w jaki wchodzi w interakcje z innymi, a także wyzwaniach, z jakimi się mierzy podczas wykonywania swoich obowiązków.
3. Aby rejestrować Obserwacje/Wywiady: prowadź szczegółowy zapis swoich codziennych obserwacji lub wywiadów. Możesz to robić za pomocą notatek pisemnych, nagrań audio lub wideo, a nawet korzystając ze swojego sekretne go dziennika (SA).
4. Aby uzupełnić raport: po okresie obserwacji, skorzystaj z notatek, aby odpowiedzieć na poniższe pytania dotyczące obserwowanej osoby i jej roli. **WSKAZÓWKA:** uwzględnij analizę jej umiejętności, technik i wyzwań, z jakimi się mierzyła.
5. Przedstawienie obserwacji: przedstawienie raportu koordynatorowi lub przełożonemu w celu analizy i dyskusji, co zapewni cenne informacje na potrzeby rozwoju osobistego i zawodowego przełożonego, a także wzrostu całej organizacji.

Oto pytania do raportu (które pojawią się na platformie):

Podaj imię i nazwisko obserwowanej osoby oraz jaką pełni funkcję?

Jakie główne umiejętności i zdolności wykazuje ta osoba wykonując swoje obowiązki?

Jakie są główne wyzwania, z którymi dana osoba mierzy się w swojej pracy? Jak sobie z nimi radzi?

Jakie wnioski wyciągasz jako agent tajny z obserwacji danej osoby i jej pracy?

Gdybyś mógł mieć odznakę związaną z tym tematem, co by to było i dlaczego?

Więc widzisz siebie w tym temacie? Dlaczego i co zrobiłbyś inaczej?

Przybory:

Komputer SAS.

Komentarze i rekomendacje:

Aby upewnić się, że wszyscy stażyscy mają czas, miejsce i materiały do wykonania zadania.



Obserwuj i pomagaj każdemu stażystce. Będąc w drugim miesiącu, mentor będzie już wiedział, kto będzie potrzebował więcej pomocy/wsparcia i jakiego rodzaju.

Notatki mentora:

Opis:

SA zostają wezwani na pilne spotkanie, na które muszą odpowiedzieć wskazówkami, aby odkryć jego znaczenie i pojawić się na tajnym spotkaniu we właściwym czasie i miejscu.

Ta wskazówka zostanie pozostawiona w określonym miejscu (poniżej) w siedzibie organizacji, ale SA otrzymają następującą wskazówkę (na platformie): „gdzie technologia spotyka się z papierem, gdzie informacja ożywa, gdzie sekrety są wydrukowane czarno na białym”.

Przybory:

Komputer, SAS, tajna wiadomość

Komentarze i rekomendacje:

Aby upewnić się, że wszyscy stażyści mają czas, miejsce i materiały do wykonania zadania. Wskazówka musi być ukryta, nie w pobliżu drukarki :). Wiadomość zawiera datę, godzinę i miejsce kolejnego spotkania twarzą w twarz z koordynatorem. Spotkanie to może być indywidualne lub dla wszystkich członków SA.

Notatki mentora:

Opis:

Kolejna misja będzie doskonałą okazją dla SA do wykorzystania w praktyce wszystkich tajnych umiejętności zdobytych podczas szkolenia. SA będą częścią zespołu, którego zadaniem będzie wykonywanie ważnych zadań i działań w organizacji, w ramach których będą wykorzystywać swoje „specjalne” umiejętności, aby pomyślnie ukończyć każdą przydzieloną misję.

Przybory:

Komputer SAS, instrukcje dla „tajnych operacji”

Komentarze i rekomendacje:

Aby upewnić się, że wszyscy stażyści mają czas, miejsce i materiały do wykonania zadania. Przypisz każdego SA lub parę do zespołu i przygotuj działania/zadania, które będą musieli wykonać.

Notatki mentora:

Opis:

Po możliwości ścisłej współpracy z najbardziej kompetentnymi i doświadczonymi agentami w organizacji, przy strategicznym planowaniu, skutecznej mobilizacji zasobów, pokonywaniu wyzwań i, przede wszystkim, osobistym zaangażowaniu.

Nadszedł czas, aby podzielić się tymi osiągnięciami z zespołem i zaobserwować wpływ wykonanej pracy: każdy asystent lub para, która współpracowała w ramach misji 2.5 „Tajne Operacje Polowe”, musi przygotować szczegółową prezentację osiągniętych wyników i przedstawić ją zespołowi. Prezentacja ta powinna nie tylko podkreślać sukcesy i istotne wnioski, ale także proponować cenne rekomendacje dotyczące przyszłych usprawnień.

Przybory:

Komputer, SAS, kilka odznak

Komentarze i rekomendacje:

Aby upewnić się, że wszyscy stażyści mają czas, miejsce i materiały do wykonania zadania. Poinformuj wcześniej o dacie i miejscu prezentacji, aby asystenci mogli zaplanować swój czas. Przygotuj nagrody do wręczenia SA (np. odznaki) i znajdź czas na zrobienie tego (np. w obecności wszystkich pracowników organizacji).

Notatki mentora:

Opis:

Agentom Tajnym powiedziano, że nadszedł czas na podjęcie poważnych działań w społeczności, zwalczając fałszywe informacje, które złe siły narzucają niedoinformowanym. Pierwsza misja trzeciego miesiąca dotyczy zbierania jakościowych i rzetelnych informacji, promujących dobre wartości i zasady zdrowego stylu życia. Koordynator wyjaśni, w jaki sposób tworzyć wartościowe komunikaty dla ludzi, aby osiągnąć te cele.

Przybory:

Różnorodne materiały, komputer, SAS

Komentarze i rekomendacje:

Przygotuj szczegółowe instrukcje dla każdego SA, dzięki czemu misja przyniesie różnorodne i bogate rezultaty.

Notatki mentora:

Opis:

Po I.3.1, który dotyczył gromadzenia informacji i tworzenia wartościowych wiadomości dla ludzi, SA rozpoczną teraz pierwszą infiltrację!

Muszą przygotować krótką wiadomość, którą chcą przekazać ludziom, na przykład znaleźć dobry wizualny sposób jej przekazania. Następnie konsultować się z koordynatorem, który zdecyduje, jak najlepiej udostępnić ją reszcie organizacji F.R.E.E. (media społecznościowe itp.).

Przybory:

Różnorodne materiały, komputer, SAS

Komentarze i rekomendacje:

Przygotuj szczegółowe instrukcje dla każdego SA, dzięki czemu misja przyniesie różnorodne i bogate rezultaty.

Notatki mentora:

Opis:

Teraz, gdy wiadomość została opublikowana, kolejnym zadaniem dla SA jest ocena jej wpływu i sporządzenie krótkiego raportu na ten temat. Te codzienne raporty muszą być przesyłane na platformę (jak pokazano poniżej).

WSKAZÓWKA: SA nie powinny koncentrować się wyłącznie na opiniach, polubieniach itp., ale na różnorodnych sposobach, w jakie ich przesłanie mogło dotrzeć do społeczności.

OPISZ WPŁYW SWOJEJ
WIADOMOŚCI

Przybory:

Różnorodne materiały, komputer, SAS

Notatki mentora:

Opis:

Członkowie rady nadzorczej muszą się spotkać i przygotować kwestionariusz, który przedstawią społeczności, dążąc do uzyskania istotnych informacji, które umożliwią wdrożenie skutecznych działań odpowiadających na konkretne potrzeby. Oto kilka możliwości:

Jakie są obecnie największe problemy/obawy członków społeczności?

Jakich informacji chcieliby się dowiedzieć, aby rozwiązać te problemy?

W jakich zajęciach chcieliby uczestniczyć, aby poprawić swoje życie?

Asystenci księgowi muszą przedstawić kwestionariusz koordynatorowi w celu uzyskania opinii zwrotnej i zatwierdzenia, a następnie przesłać plik na platformę.

Przybory:

Różnorodne materiały, komputer, SAS

Komentarze i rekomendacje:

Pomagaj w projektowaniu pytań, aby mieć pewność, że są jasne, obiektywne i zgodne z zamierzonym celem (np. zgodne z Ochroną Danych).

Notatki mentora:

Opis:

Piąta misja będzie polegała na rozpowszechnieniu ankiety w celu zebrania co najmniej 10 odpowiedzi od każdego członka zespołu (łącznie 50 odpowiedzi) od różnych osób. Zajmie to około 2 tygodnie.

Przed zebraniem odpowiedzi, SA muszą opracować strategię gromadzenia informacji, na przykład udostępniania ich za pośrednictwem mediów społecznościowych. Na platformie muszą zarejestrować strategię i jej wyniki.

Przybory:

Różnorodne materiały, komputer, SAS

Komentarze i rekomendacje:

Aby kontynuować dyskusję na temat strategii upowszechniania, ponieważ administratorzy treści mogą potrzebować informacji zwrotnych dotyczących skuteczności upowszechniania. Na przykład, czy publikowanie w mediach społecznościowych wystarczy, aby osiągnąć pożądane 50 odpowiedzi?

Notatki mentora:

Opis:

Ten miesiąc dobiega końca. To był czas infiltracji i zbierania użytecznych informacji dla i od ludzi. Teraz czas na DZIAŁANIE!

Ostatnią misją SA jest opracowanie konkretnych działań mających na celu zapoczątkowanie zmian na świecie.

Każdy SA musi najpierw zastanowić się nad swoim osobistym celem/zadaniem w ramach tej misji, a następnie poprosić koordynatora o opinię.

Przybory:

Różnorodne materiały, komputer, SAS

Komentarze i rekomendacje:

Przydzielanie misji SA w parach lub triadach (jeśli mają mniej więcej wspólne cele), ponieważ może być im tak wygodniej, niż gdyby byli sami.

Notatki mentora:

Opis:

Poprzedni miesiąc poświęcony był zbieraniu cennych informacji, planowaniu działań, a nawet wdrażaniu niektórych z nich w życie. W tym czwartym miesiącu SA dadzą z siebie wszystko!

SA muszą przeanalizować ostatnią opinię koordynatora, przygotować plan i zastanowić się nad ulepszeniami, które można wprowadzić, gdy zbliża się moment prezentacji działań lub warsztatów w społeczności, czyli w „realnym świecie”.

Przybory:

Różnorodne materiały, komputer, SAS

Komentarze i rekomendacje:

Aby przygotować szczegółowe instrukcje dla każdego SA lub pary, należy pamiętać o znaczeniu odpowiednich zasobów, zarówno ludzkich, jak i materialnych, a także o czasie potrzebnym na przygotowania. Polecenie SA, aby zarejestrowali całe planowanie w swoim systemie SAS, a następnie na platformie.

Notatki mentora:

Opis:

Po symulacji przeprowadzonej w miesiącu 3, uzyskaniu informacji zwrotnych oraz udoskonaleniach i dostosowaniach poprzedniej misji w zakresie grupy docelowej, czasu i dostępnych zasobów/materiałów, nadszedł czas, aby SA przeprowadzili swoje działania/warsztaty na całym świecie!

W tym celu będzie im towarzyszyć członek F.R.E.E.

Przybory:

Różnorodne materiały, komputer, SAS

Komentarze i rekomendacje:

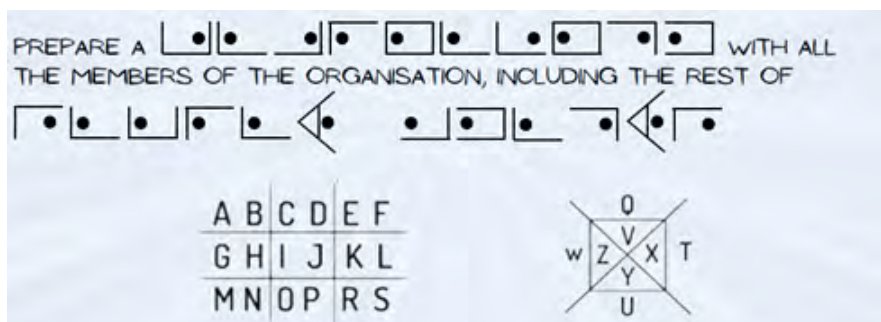
Aby przypomnieć SA o konieczności zebrania dowodów z przeprowadzonej aktywności (np. zdjęć i opinii uczestników).

Notatki mentora:

Opis:

Teraz nadszedł czas, aby zachęcić SA do refleksji nad tym, jak rozwijały się te działania. Ale najpierw zakodowany komunikat, nie zapominając o narracji projektu.

Przygotuj _____ ze wszystkimi członkami organizacji, włączając w to resztę _____.



Po rozszyfrowaniu zaszyfrowanej wiadomości SA będą wiedzieć, co robić.
(Rozwiązaniami są: DEBRIEFING i TAJNI AGENCI).

Przybory:

Komputer SAS

Komentarze i rekomendacje:

Tajne wiadomości mogą zostać przetłumaczone na języki narodowe.

Notatki mentora:

Opis:

Czwarta aktywność jest momentem, w którym każdy SA ma okazję do autorefleksji i samooceny, biorąc pod uwagę następujące pytania:

Jak wyglądało Twoje osobiste zaangażowanie w tym miesiącu, a jak jest teraz?

Jak układała się współpraca w grupie w tym miesiącu?

Jak układała się współpraca z koordynatorem w tym miesiącu?

Jak wyglądało Twoje ogólne samopoczucie w tym miesiącu i jak jest teraz?

Pytania pojawią się na platformie WPG i tam będzie można na nie odpowiedzieć.

Przybory:

Komputer SAS

Komentarze i rekomendacje:

Tę osobistą chwilę można przygotować z wyprzedzeniem, zadając pytania i dając czas na autorefleksję. Na przykład, w cichym pokoju, z pierwszym szkicem SAS (albumów) przed złożeniem, czy też w miłej rozmowie z koordynatorem.

Notatki mentora:

Opis:

Misja polega na komunikowaniu się z innymi bez użycia słów: gestów, spojrzeń, dźwięków, ponieważ osoby zinfiltrowane nie mogą dekodować wiadomości między Agentami Specjalnymi. Wyzwanie polega na wykorzystaniu Kolorów do przekazywania wiadomości za pomocą Tajnego Kodu Kolorów (jak poniżej), w sposób jak najbardziej dyskretny.

ZOSTAW MNIE W
SPOKOJU
(CZERWONY)

JESTEM
DOSTĘPNY
(ZIELONY)

DZISIAJ PRACUJĘ
W ZESPOLE
(RÓŻOWY)

JESTEM BARDZO
ZAJĘTY (ŻÓŁTY)

POTRZEBUJĘ
POMOCY/WSPAR
CIA (NIEBIESKI)

JESTEM NA MISJI
(BRĄZOWY)

Misja polega na założeniu elementu garderoby odpowiadającego przesłaniu, jakie SA chce przekazać, tak aby tylko koordynator i reszta zespołu F.R.E.E. mogli je zrozumieć i w razie potrzeby udzielić pomocy.

Przybory:

Części ubrań w podanych kolorach

Notatki mentora:

Opis:

Druga misja ma na celu retrospekcję czasu spędzonego w organizacji F.R.E.E. i dokonanie pewnej refleksji. Członkowie SA są zachęceni do przypomnienia sobie doświadczeń, wniosków, odczuć... a następnie wyobrażenia sobie siebie w tej organizacji pod kątem integracji, możliwości uczenia się, samorealizacji... Następnie, do próby przewidzenia przyszłości: jakie cele osiągnąć, jakie marzenia spełnić.

Wyzwaniem jest przedstawienie tego wszystkiego w bardzo kreatywny sposób, przy użyciu zdjęć i filmów przedstawiających wykonane misje, łącząc kreatywność z narzędziami cyfrowymi.

Przybory:

Baza zdjęć/filmów, komputer, programy cyfrowe...

Komentarze i rekomendacje:

Gdy rozpocznie się staż, poproś SA, aby robili zdjęcia i filmy ze swoich misji (i innych momentów w organizacji F.R.E.E.), gdyż na tym etapie będą one bardzo przydatne.

Aby mieć pewność, że SA posiada wystarczającą wiedzę, aby korzystać z narzędzi cyfrowych i osiągnąć zadowalający produkt końcowy.

Aby przygotować moment dzielenia się wiedzą wśród członków SA (oraz personelu organizacji, jeśli będzie to istotne).

Notatki mentora:

Opis:

Ta misja, pomiędzy misjami twarzą w twarz w „realnym świecie”, polega na wybraniu 5 słów kluczowych z podanej listy, które reprezentują już przeprowadzone misje. Lista ta jest prezentowana na platformie WPG i zawiera: Ile było działań, jakie cele realizowała każda z nich, gdzie były prowadzone, czy działania były prowadzone wspólnie z inną organizacją pozarządową?...

Gdy słowa kluczowe zostaną wybrane, koordynator przygotowuje spotkanie agentów tajnych, na którym wszyscy będą mogli podzielić się swoimi historiami, misjami i osiągnięciami!

Przybory:

Komputer, platforma WPG, dostęp do internetu

Notatki mentora:

Opis:

Misja ta składa się z 3 etapów:

Koordynator może przygotować krótką prezentację/zajęcia na temat wypalenia zawodowego dla SA (korzystając z treści zaprezentowanych na slajdach platformy WPG).

Wyzwaniem dla SA jest odzyskanie skradzionych z platformy informacji o Burnout. Podczas gdy inni próbują odzyskać te informacje, SA mogą pomóc, uzupełniając brakujące fragmenty z podanego tekstu (wykorzystując to, co zapamiętali z prezentacji koordynatora na temat Burnout).

Rozwiązania to: Slajd 1 – organizacje, ocena i ryzyko; Slajd 2 – warunki, przyczyny, informacje, konsekwencje i umiejętności. Slajd 3 – równowaga, świadomość, rozwój i priorytety.

Przybory:

Komputer, platforma WPG, dostęp do internetu

Komentarze i rekomendacje:

Aby mieć pewność, że prezentacja jest na tyle interesująca i atrakcyjna, by zmotywować SA, wzbudzić ich ciekawość i chęć nauki (oraz zapamiętać wystarczająco dużo, aby mogli wziąć udział w internetowym wyzwaniu „Przeciągnij i upuść”).

Notatki mentora:

Opis:

Misja ta jest podzielona na 3 etapy.

1. Celem tego ćwiczenia jest wizualna ocena, jak wyglądał piąty miesiąc programu stażowego dla każdego SA. W związku z tym, SA są zachęceni do narysowania drzewa lub kwiatu, używając kolorów z listy (poniżej), które odzwierciedlają określone uczucie/stan umysłu.

SA rozpocznie się od pokolorowania korzeni drzewa lub kwiatu (co symbolicznie będzie oznaczać pierwszy tydzień tego miesiąca), a zakończy na najwyższych gałęziach drzewa lub płatkach kwiatu (co będzie symbolizować ostatni tydzień tego miesiąca). Do rysunku można dodawać komentarze i wyjaśnienia. Po zakończeniu należy go zeskanować i przesłać na platformę. Lista opcji:

Poczułem entuzjazm (pomarańczowy).

Poczułem się niezainteresowany (różowy).

Potrzebuję więcej czasu na wykonanie swoich zadań (czerwony).

Zaktualizowałem swoje zadania (brązowe).

Zostałem zmotywowany (zielony).

Nie czułem się zmotywowany (żółty).

Uznałem, że miałem wystarczające wsparcie (niebieski).

Czułem, że nie miałem wystarczającego wsparcia (czarny).

2. Asystenci stażu otrzymują kilka stwierdzeń, które muszą ocenić w skali od 0 do 6, gdzie 0 oznacza „w ogóle się nie zgadzam”, a 6 „całkowicie się zgadzam”. Stwierdzenia odnoszą się do doświadczeń zawodowych i osobistych z ostatniego miesiąca w ramach programu stażowego.

Praca/zadania, które wykonałem są zgodne z moimi oczekiwaniami.

Potrafiłem przystosować się do nieprzewidywalnych sytuacji.

Byłem gotowy pracować/wykonywać zadania w sposób proaktywny.

Otrzymałem wystarczającą pomoc od koordynatora.

3. Ostatnim zadaniem ewaluacyjnym jest uzupełnienie tabeli na slajdzie raportem z misji i zadań wykonanych w 5. miesiącu. SA musi pamiętać o podkreśleniu wszystkiego, co uzna za ważne dla koordynatora, tak krótko, jak to możliwe. Pozycje do uzupełnienia to:

Misje i ich cele Działania (rozwój misji) Czego się nauczyłem Materiały graficzne (zdjęcia, filmy, dokumenty)

**Przybory:**

Komputer, platforma WPG, dostęp do internetu

Komentarze i rekomendacje:

Ścisłe monitorowanie każdego stażysty/asystenta nauczyciela, aby pomóc mu w tej ostatniej i ważnej misji, jaką jest samoocena.

Notatki mentora:

Description:

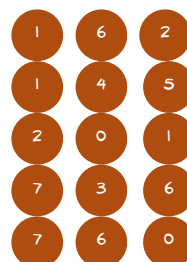
This Mission is divided in 3 steps:

1. Entering the last month of the program, the SA will be challenged to reflect on the progress each of them has made since the beginning of the journey. The SA must go back to the presentation done in the mission "What Do I Do?" (I.2.1), in which they shared the reasons for choosing this profession and the vision of the professional future they aspired to be.

This mission is an invitation to the SA to analyse the evolution of their perspectives and aspirations from that initial presentation to the present day, as an opportunity to measure progress, celebrate successes, identify challenges overcome and, perhaps most importantly, reassess and adjust the personal future goals based on the experience gained.

2. However, that document has been stolen by hackers (again) and must be recovered through the unlocking of a Code.

ONE NUMBER IS CORRECT AND WELL PLACED
ONE NUMBER IS CORRECT AND WRONG PLACED
TWO NUMBERS ARE CORRECT AND WRONG PLACED
NOTHING IS CORRECT
ONE NUMBER IS CORRECT AND WRONG PLACED



3. Once the document is recovered and the reflection work done by each SA, there will be a joint moment to share and give feedback.

More than an exercise, the SA must face this mission as a celebration of their development and a step towards the future they want to build. This mission is a bridge between the Agents they were at the beginning of the program and the Agents they are becoming.

Materials:

The presentation of Mission 2.1, notes from the SAS, a computer or other analogical materials

Comments & Recommendations:

The coordinators must encourage the SA to dedicate time to preparing the presentations, exploring the personal experiences and growth in depth.

Afterwards, in the sharing moment, the SA must be encouraged as well to participate actively, sharing insights and giving out mutual support.

Opis:

Misja ta składa się z 3 etapów:

1. Wkraczając w ostatni miesiąc programu, SA będzie musiało zastanowić się nad postępami, jakie każdy z nich poczynił od początku swojej drogi. SA musi powrócić do prezentacji z misji „Co robię?” (I.2.1), w której podzieliło się powodami wyboru tego zawodu i wizją zawodowej przyszłości, do której dąży.

Misja ta jest zaproszeniem dla SA do przeanalizowania ewolucji ich perspektyw i aspiracji od momentu początkowej prezentacji do dnia dzisiejszego. Ma ona być okazją do zmierzenia postępów, świętowania sukcesów, zidentyfikowania pokonanych wyzwań i, co być może najważniejsze, do ponownej oceny i dostosowania osobistych celów na przyszłość na podstawie zdobytego doświadczenia.

2. Jednak dokument ten został skradziony przez hakerów (ponownie) i trzeba go odzyskać, odblokowując kod.

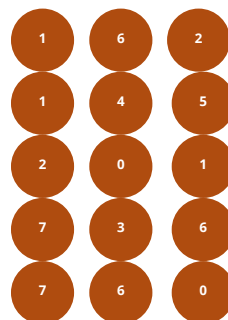
JEDNA LICZBA JEST POPRAWNA I DOBRZE UMIESZCZONA

JEDNA LICZBA JEST POPRAWNA I ŹŁE UMIESZCZONA

DWIE LICZBY SĄ POPRAWNE I ŹŁE UMIESZCZONE

NIC NIE JEST POPRAWNE

JEDNA LICZBA JEST POPRAWNA I ŹŁE UMIESZCZONA



3. Po odzyskaniu dokumentu i zakończeniu pracy nad refleksjami przez każdego SA, będzie okazja do wspólnego podzielenia się dokumentami i przekazania opinii.

SA musi traktować tę misję jako coś więcej niż ćwiczenie – jako święto swojego rozwoju i krok w kierunku przyszłości, którą chcą budować. Ta misja jest pomostem między Agentami, którymi byli na początku programu, a Agentami, którymi się stają.

Przybory:

Prezentacja Misji 2.1, notatki z SAS, komputer lub inne analogiczne materiały

Komentarze i rekomendacje:

Koordynatorzy muszą zachęcać SA do poświęcania czasu na przygotowywanie prezentacji, zgłębianie osobistych doświadczeń i pogłębianie swojego rozwoju.

Następnie, w momencie dzielenia się, należy również zachęcać SA do aktywnego uczestnictwa, dzielenia się spostrzeżeniami i udzielania sobie wzajemnego wsparcia.

Opis:

W trakcie programu wykonano wiele zdjęć i filmów, podczas gdy SA realizowało zadania i misje, zarówno w organizacji, jak i we współpracy z organizacjami zewnętrznymi. Teraz nadszedł czas, aby udokumentować i podzielić się wszystkimi tymi działaniami, wkładem i wiedzą.

Kolejnym trudnym zadaniem będzie zebranie wszystkich raportów, zdjęć i filmów, które każdy SA umieścił na platformie, a następnie stworzenie portfolio na temat misji i doświadczeń F.R.E.E.

Przybory:

Raporty, zdjęcia i filmy, notatki z SAS, komputer...

Komentarze i rekomendacje:

Ważne jest, aby każdy SA podkreślał nie tylko wykonane zadania, ale także osiągnięte wyniki, wyciągnięte wnioski i sugestie dotyczące przyszłych ulepszeń.

Należy pamiętać, że SA powinna komunikować się jasno, obiektywnie i uczciwie, gdyż każde portfolio będzie cennym źródłem informacji i refleksji, świadczącym o profesjonalizmie, zaangażowaniu i pozytywnym wpływie.

Notatki mentora:

Opis:

Obecną misją jest wypełnienie ankiety dotyczącej doświadczeń w organizacji F.R.E.E.

Czy uważasz, że program stażu był dobrze zorganizowany (informacje, dotrzymywanie terminów, realizowane działania itp.)? (Tak / Nie)

Czy uważasz, że w programie zastosowano odpowiednią kombinację teorii i praktyki? (Tak / Nie)

Czy uważasz, że rozłożenie zajęć w czasie przeznaczonym na opracowanie programu było efektywne? (Tak/Nie)

Czy uważasz, że cechy platformy internetowej, na której prowadzony jest program, są odpowiednie (dostępność, interaktywność, użyteczność...)? (Tak / Nie)

Jakimi pojęciami opisałbyś swoje osiągnięcia w ramach tego programu (ważna postawa, wysokie lub niskie zaangażowanie, efektywność, doskonałość...)?

Wypisz mocne strony tego programu.

Zapisz punkty, które należy poprawić w następujących programach.

Czy uważasz, że ten program sprzyjał Twojemu rozwojowi osobistemu? (Tak / Nie)

Czy mają Państwo dodatkowe uwagi lub sugestie dotyczące jakości programu?

Przybory:

Ankiety (w formularzu Google lub papierowe)

Notatki mentora:

Opis:

Nadszedł czas na docenienie ścieżki SA za ostatnie sześć miesięcy w organizacji F.R.E.E.: zostanie wydany certyfikat potwierdzający wszystkie osiągnięcia i efekty uczenia się (a także jako przypomnienie o konieczności działania i zmiany na świecie).

I oczywiście impreza!

Przybory:

Certyfikaty, przekąski i napoje, dekoracje (opcjonalnie)

Komentarze i rekomendacje:

Ten moment zarówno świętowania, potwierdzania, jak i pożegnania można postrzegać jako imprezę, mniej lub bardziej formalną lub nieformalną, na którą zaprasza się cały personel i inne osoby zaangażowane w program.

Notatki mentora:

POMYSŁY NA MINIPROJEKTY

Jeśli w fazie testowania pojawiłyby się jakieś pomysły na miniprojekty, ale nie zostałyby one wdrożone, proszę napisać ich krótki opis, aby mogły przeczytać inne organizacje.

LISTA ZASOBÓW

- Aby zastosować tę metodologię, każda organizacja potrzebuje następujących materiałów/sprzętu/przestrzeni:
- dostęp do internetu

komputery (do użytku stażystów, jeśli zajdzie taka potrzeba)

przestrzeń robocza/miejsce spotkań

- materiały robocze (papier, długopisy, karteczki samoprzylepne, markery itp.)
- drukarki lub dostęp do drukowania (w przypadku materiałów, albumów, certyfikatów itp.)
- WIĘCEJ

Tutaj zaprezentowano również inne rodzaje materiałów/narzędzi, które mogą okazać się przydatne przy wdrażaniu tej metodologii:

- Sztuczna inteligencja może wnieść pewien wkład w burzę mózgów, w której powstają pomysły na działania i aktywności.
- Canva to potężne narzędzie do prezentowania treści wizualnych (planów zajęć, prezentacji, albumów ze zdjęciami, odznak, certyfikatów, albumów itp.).
- Udostępniane przez Google pliki umożliwiają komunikację offline i współpracę między samymi stażystami a koordynatorem, a także pozwalają organizacjom pozarządowym na zapamiętywanie staży.
- Osobiste pliki Google umożliwiają przechowywanie dowodów pracy potrzebnych do prezentacji, raportów i innych dokumentów.
- WIĘCEJ



3.5 MINIPROJEKTY

Miniprojekty – od nauki do praktyki zawodowej

W Programie Stażowym WPG Gamified, ścieżka każdego stażysty (indywidualnie lub w zespołach) kończy się stworzeniem i wdrożeniem miniprojektu – profesjonalnej i zorientowanej na społeczność inicjatywy, zaprojektowanej i prowadzonej przez samych stażystów. Projekty te to coś więcej niż zadania na zakończenie programu; stanowią one doskonałą okazję dla uczestników do zastosowania w praktyce umiejętności zawodowych, wiedzy branżowej i wartości wypracowanych w ciągu sześciu miesięcy szkolenia i praktyki.

Miniprojekty opierają się na podejściu WPG opartym na grywalizacji, łącząc kreatywność, kompetencje techniczne i odpowiedzialność społeczną w rzeczywistych kontekstach zawodowych. Kierują się trzema podstawowymi zasadami:

Istotność – odpowiadanie na konkretną potrzebę lub wyzwanie w społeczności lub środowisku zawodowym.

Współpraca – angażowanie rówieśników, mentorów, profesjonalistów i interesariuszy społeczności w planowanie i realizację.

Wpływ – generowanie namacalnych, mierzalnych rezultatów, które przynoszą korzyści grupie docelowej i przyczyniają się do trwałej zmiany.

Dzięki temu procesowi stażyści rozwijają kluczowe kompetencje, takie jak zarządzanie projektami, komunikacja, zdolność adaptacji, praca zespołowa i przywództwo, zdobywając jednocześnie praktyczne doświadczenie w projektowaniu i dostarczaniu rozwiązań o realnym wpływie. Miniprojekt staje się zarówno osobistym kamieniem milowym, jak i elementem portfolio zawodowego, wspierając rozwój i szanse na zatrudnienie każdego stażysty.

Miniprojekty realizowane w ramach Programu Stażowego Gamified w 4 krajach partnerskich to:

Kultura i rękodzieło dla integracji

- Walka z rasizmem i dyskryminacją
- Kochaj Życie 2.0 – Warsztaty Psychoedukacyjne Online
- Love Life 2.0 – Warsztaty rozwoju osobistego w społeczności

Cykl, który nigdy się nie kończy

Siatkówka: Mecz integracyjny

Wspieranie Społeczności XXI: Odkrywanie Miasta, Budowanie Społeczności



WIECZÓR GIER
PLANSZOWYCH



„LANGUAGE CAFÉ - NAPIJ SIĘ KAWY I POWIEDZ, CO CHCESZ” TO CYKL SPOTKAŃ ODBYWAJĄCYCH SIĘ OD PAŹDZIERNIKA 2024 ROKU W LUBLINIE - MIEŚCIE STUDENCKIM, W KTÓRYM MIESZKA I STUDIUJE WIELU STUDENTÓW ZAGRANICZNYCH. MIĘDZYNARODOWY CHARAKTER MIASTA STAŁ SIĘ INSPIRACJĄ DO ORGANIZACJI WYDARZEŃ OPARTYCH NA WYMIANIE JĘZYKOWEJ I KULTUROWEJ.

SPOTKANIA MIAŁY NIEFORMALNY I SWOBODNY CHARAKTER - UCZESTNICY ROZMAWIALI GŁÓWNIEMO PO ANGIELSKU I HISZPAŃSKU, BRALI UDZIAŁ W GRACH INTEGRACYJNYCH I JĘZYKOWYCH, A TAKŻE UCZYLI SIĘ PODSTAW JĘZYKA HISZPAŃSKIEGO PODCZAS WARSZTATÓW.

PODCZAS NIEKTÓRYCH WYDARZEŃ UCZESTNICY WSPÓLNIE PRZYGOTOWYWALI TRADYCYJNE DANIA LUB PRZEKĄSKI Z RÓŻNYCH KRAJÓW. ODBYŁ SIĘ RÓWNIEŻ WIECZÓR MIĘDZYKULTUROWY, PODCZAS KTÓREGO W KREATYWNY I PRZYJAZNY SPOSÓB DZIELONO SIĘ ELEMENTAMI RÓŻNYCH KULTUR.

KAWIARENKI JĘZYKOWE ODBYWAJĄ SIĘ CO TYDZIEŃ W PONIEDZIAŁKI W PRZESTRZENI MŁODZIEŻOWEJ „PRUSA2”.

WYDARZENIA W RAMACH DZIAŁANIA "NÓW"



W RAMACH MINIPROJEKTU „NÓW” ZREALIZOWANO TYGODNIOWY CYKL WYDARZEŃ KULTURALNO-EDUKACYJNYCH SKIEROWANYCH DO MŁODZIEŻY I DOROSŁYCH. INSPIRACJĄ BYŁA SYMBOLIKA NOWIU – CZASU SPRZYJAJĄCEGO NOWYM POCZĄTKOM, ZMIANOM I REFLEKSJI.

- WYDARZENIA OBEJMOWAŁY:
- WARSZTATY KREATYWNE, MALOWANIE PRZYSZŁOŚCI
- WYKŁADY I DYSKUSJE NA TEMAT WOLNOŚCI I ZMIANY ŚWIATA W LITERATURZE I GRACH MŁODZIEŻOWYCH,
- WARSZTATY TWORZENIA ZINÓW,
- SPOTKANIE ZE SPECJALISTĄ ZDROWIA PSYCHICZNEGO W CELU PORADZENIA SOBIE ZE ZMIANĄ,
- SYMBOLICZNE ZAMKNIĘCIE KAPSUŁY CZASU.

CELE PROJEKTU: STWORZENIE BEZPIECZNEJ PRZESTRZENI DO WYRAŻANIA EMOCJI I REFLEKSJI, POBUDZANIE KREATYWNOŚCI I ZAANGAŻOWANIA SPOŁECZNEGO UCZESTNIKÓW, WSPIERANIE ZDROWIA PSYCHICZNEGO I SAMOŚWIADOMOŚCI W KONTEKŚCIE ZMIAN, INTEGROWANIE SPOŁECZNOŚCI WOKÓŁ TEMATÓW ROZWOJU I WOLNOŚCI.



WYNIKI:
TWORZENIE ZBIOROWYCH DZIEŁ SZTUKI I ZINÓW TWORZONYCH PRZEZ UCZESTNIKÓW,
INTEGRACJA SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ WOKÓŁ WARTOŚCI ROZWOJU I EMPATII,
STWORZENIE KAPSUŁY CZASU JAKO SYMBOLICZNEGO PODSUMOWANIA I PUNKTU ODNIESIENIA NA PRZYSZŁOŚĆ.

MINIPROJEKT „KULTURA I RZEMIOSŁO DLA INKLUZJI”

Jedna z grup stażystów z ASPAYM CyL zaprojektowała ten miniprojekt w Valladolid. Jego głównym celem było promowanie integracji i wzmocnienia pozycji osób niepełnosprawnych poprzez grywalizację zajęć rekreacyjnych w zakresie rękodzieła i kultury, co miało zwiększyć świadomość społeczną i aktywny udział osób niepełnosprawnych w ich społeczności.

Szczegółowe cele tego miniprojektu były następujące:

Promowanie autonomii osobistej i integracji społecznej osób niepełnosprawnych poprzez kulturę inkluzywną i rękodzieło.

Zachęcaj do interakcji społecznych poprzez dostosowane do potrzeb zajęcia rekreacyjne.

- Podnoszenie świadomości społeczności na temat rzeczywistości osób niepełnosprawnych poprzez dzielenie się doświadczeniami.

W ramach tego miniprojektu zrealizowano następujące działania:

Wizyta w Centrum Interpretacji „Tiedra de Lavanda”: uczestnicy poznali kulturę narodu kastylijskiego w Centrum Interpretacji „Tiedra de Lavanda”, a także procesy rzemieślniczego wytwarzania różnych produktów – wyplatania roślin, wytwarzania mydeł itp. Jest to pierwsze Centrum Interpretacji poświęcone światu lawendy, dlatego uczestnicy odbyli wycieczkę z przewodnikiem nie tylko po Centrum, ale także poznali odmiany lawendy, miejsca i metody uprawy, aby dowiedzieć się, jak ekstrahuje się aromaty, czy jaka jest jej obecność w naszej kulturze i zwyczajach na przestrzeni dziejów; Centrum to budynek przylegający do destylarni, poświęconej pozyskiwaniu olejków eterycznych, która znajduje się w pobliżu rozległych plantacji lawendy, liczących, również w swojej instalacji, pole testowe odmian lawendy. Uczestnicy odwiedzili również sklep, w którym sprzedawane są suszone kwiaty, mydła, saszetki, bukiety, olejki eteryczne i rękodzieło w ogóle.

Warsztaty dostosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnościami i bez nich, poświęcone rzemiosłu i kulturze regionu: po zwiedzaniu Centrum Interpretacji uczestnicy wzięli udział w warsztatach dostosowanych do potrzeb osób z niepełnosprawnościami i bez nich, zanurzając się w kulturze regionu, poznając historię lawendy w tym regionie i jej zapotrzebowanie (oraz produkty z niej pochodzące), wytwarzając rękodzieło, mydła itp.



MINIPROJEKT „WALKA Z RASIZMEM I DYSKRYMINACJĄ”

Inna grupa stażystów z ASPAYM CyL zaprojektowała ten miniprojekt w Valladolid, którego głównym celem było wzmocnienie krytycznej świadomości i zaangażowania młodzieży i pracowników młodzieżowych, w szczególności, a także dorosłych z Valladolid w ogóle, w kwestie rasizmu i dyskryminacji, poprzez zorganizowane i innowacyjne warsztaty z podejściem partycypacyjnym.

Szczegółowe cele tego miniprojektu były następujące:

Projektowanie i prowadzenie warsztatów na temat rasizmu i dyskryminacji, które mają jasną strukturę, cele edukacyjne i angażują aktywne uczestnictwo.

- Wprowadzanie narzędzi cyfrowych, elementów zabawy i technik grywalizacji w celu ułatwienia zdobywania wiedzy na temat różnorodności i integracji.

Prowadzenie kampanii podnoszących świadomość, mających na celu uwidocznienie problemu dyskryminacji i zachęcenie społeczności do refleksji.

Szkolenie pracowników młodzieżowych w zakresie podejść interseksualnych oraz inkluzywnych i nieformalnych metod edukacyjnych.

W RAMACH TEGO MINIPROJEKTU PROWADZONO NASTĘPUJĄCE DZIAŁANIA: SESJE CINEFORUM ORAZ PROJEKTOWANIE PUDEŁEK EWAKUACYJNYCH: SESJA 1: UCZESTNICY OBEJRZELI FILM „NIETYKALNI”, A NASTĘPNIE ROZMAWIALI O ZNACZENIU SZACUNKU I NIEDYSKRYMINACJI – CZYLI O CZĘŚCI POŚWIECONEJ REFLEKSJI I WYMIANIE POMYSŁÓW. NASTĘPNIE UCZESTNICY ROZPOCZĘLI PROJEKTOWANIE ESCAPE BOXÓW ZWIĄZANYCH Z WALKĄ Z DYSKRYMINACJĄ.



SESJA 2: UCZESTNICY OBEJRZELI FILM „CHINAS”, A NASTĘPNIE ROZMAWIALI O PRZEMOCY ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ I MIGRACJI JAKO FORMACH DYSKRYMINACJI – CZYLI ODBYŁA SIĘ CZĘŚĆ DYSKUSJI/REFLEKSJI I WYMIANY POMYSŁÓW. NASTĘPNIE UCZESTNICY ZACZĘLI PROJEKTOWAĆ ESCAPE BOXY ZWIĄZANE Z WALKĄ Z PRZEMOCĄ.

SESJA 3: UCZESTNICY UKOŃCZYLI PROJEKTOWANIE I OPRACOWYWANIE ESCAPE BOXÓW.

MINIPROJEKT „ŻYCIE MIŁOSNE 2.0: WARSZTATY ROZWOJU OSOBISTEGO W SPOŁECZNOŚCI” INSTYTUT GAMMA

W projekcie stażu fizycznego wzięli udział absolwenci szkoły psychoterapii par i rodzin, którzy pragną rozwijać swoje umiejętności i tożsamość psychoterapeutów. Aby osiągnąć ten cel, pracowaliśmy w grupie, ale także poprzez indywidualną komunikację z mentorem, rozwijając kompetencje zawodowe, umiejętność promowania wizerunku terapeuty oraz przygotowywania i prowadzenia szkoleń.

Każdy stażysta wybrał grupę docelową osób, które borykają się z określonym problemem lub mają określone potrzeby i z którymi chce pracować. Następnie zgłębiał temat i przygotowywał warsztaty, które początkowo prowadził w grupie stażystów. Po otrzymaniu informacji zwrotnej od kolegów i mentora, udoskonalał warsztaty, promował je i prowadził z publicznością.

Odbyły się następujące warsztaty:

Warsztat 1 – Żałoba – Wkroczenie w świat straty

Warsztaty te zostały przygotowane z myślą o osobach, które straciły bliską osobę lub są w trakcie żałoby. Ich celem było stworzenie przestrzeni, w której ludzie będą czuli się bezpiecznie, by otworzyć się i podzielić swoimi doświadczeniami emocjonalnymi, otrzymując wsparcie i zrozumienie. Uczestnicy wykazali się ciekawością, otwartością i chęcią pracy nad ćwiczeniami, zarówno indywidualnie, jak i w zespole, a wraz z postępem warsztatów ich otwartość rosła.

Warsztat 2 - Życie między ONline i OFFline - odnajdywanie cyfrowej równowagi

Warsztaty te zostały zaprojektowane dla dorosłych zmagających się z uzależnieniem od internetu i mediów społecznościowych. Przekazane informacje i ćwiczenia praktyczne wzbudziły zainteresowanie uczestników, którzy mieli chwile wytchnienia i wyszli z nich z przydatnymi narzędziami, które mogą pomóc im zarządzać czasem spędzanym w internecie i mediach społecznościowych.

Warsztat 3 – Sprawy życia duchowego

Celem warsztatów było rozwijanie inteligencji duchowej i uświadamianie jej korzyści. Warsztaty te są częścią cyklu „Młody człowiek postmodernistyczny w poszukiwaniu duszy” i wzbudziły zainteresowanie uczestników aspektami związanymi z duchowością i praktykami duchowymi.

Warsztat 4 – Depresja poporodowa w erze cyfrowej: wyzwania dla par

Warsztaty zostały przygotowane z myślą o rodzicach, którzy zmagają się z problemami emocjonalnymi i relacyjnymi po narodzinach dziecka. Zajęcia miały charakter interaktywny, uczestnicy brali udział w otwartych dyskusjach, a bezpieczna przestrzeń sprzyjała dzieleniu się osobistymi doświadczeniami. Nie zabrakło momentów głębokiej refleksji i wzajemnego wyrażania empatii.

MINIPROJEKT „ŻYCIE MIŁOSNE 2.0: WARSZTATY ROZWOJU OSOBISTEGO W SPOŁECZNOŚCI” INSTYTUT GAMMA

Warsztat 5 – Zarządzanie emocjami i budowanie odporności w chorobie nowotworowej

Warsztaty psychoonkologiczne przeznaczone były dla osób z diagnozą nowotworu oraz dla ich rodzin. Specjalistyczne informacje i starannie dobrane ćwiczenia praktyczne odpowiadały na potrzeby i obawy uczestników. Oferowane techniki i narzędzia można od razu zastosować w życiu osobistym i zawodowym. Bezpieczna i wspierająca atmosfera sprawiła, że uczestnicy poczuli się wysłuchani, zrozumiani i zachęcani do otwartego wyrażania siebie. Poczuli się ze sobą związani i mieli poczucie, że nie są sami w swoich trudnościach.

Warsztat 6 - Kompletna mapa seksualności – poza stereotypami i tabu

Interdyscyplinarne warsztaty zostały zaprojektowane z myślą o młodych ludziach i miały na celu przedstawienie im kompleksowej wizji seksualności, nie tylko jako aktu, ale jako istotnego wymiaru ludzkiego: cielesnego, psychologicznego, duchowego, historycznego i kulturowego.



MINIPROJEKT „ŻYCIE MIŁOSNE 2.0: WARSZTATY PSYCHOEDUKACYJNE ONLINE” INSTYTUT GAMMA

Głównym celem tego projektu było stworzenie społeczności profesjonalistów, którzy posiadają specyficzne umiejętności, odpowiadające potrzebom społeczności Gamma i którzy przyciągają do niej nowych członków, a także promowanie ducha Gamma w społecznościach, do których należą. Duch Gamma koncentruje się wokół takich wartości jak miłość, wsparcie, edukacja, zdrowie, uczucie i zaangażowanie.

Do bardziej szczegółowych celów realizowanych przez stażystów należało:

- Aby zapewnić jakość aktu terapeutycznego społecznościom, do których należą;
- Utrzymywanie standardów jakości Gamma w zakresie interwencji terapeutycznej;
- Stworzenie społeczności wsparcia i rozwoju dla początkujących terapeutów;
- Promowanie wartości tożsamościowych w odpowiedzi na zaobserwowane potrzeby społeczności – miłość, wsparcie, uczucie.

Projekt był realizowany głównie online, z udziałem absolwentów Szkoły Terapii Systemowej z różnych społeczności w Rumunii. Ich zajęcia odbywały się online, ale także stacjonarnie w kilku innych dużych miastach Rumunii. Przeprowadzono serię 10 bezpłatnych warsztatów dla wszystkich osób zainteresowanych rozwojem osobistym, zdrowiem psychicznym i dobrostanem, zarówno młodzieży, jak i dorosłych, w następujący sposób:

Warsztat 1 – Przywiązania i relacje: Jak nawiązujesz więzi z innymi?

Warsztaty online przeznaczone były dla osób, które chciały lepiej się poznać, poznać swój własny styl przywiązania i nauczyć się budować bezpieczne więzi. Uczestnicy nauczyli się rozpoznawać swoje prawdziwe potrzeby emocjonalne i akceptować wrażliwość jako naturalną część życia, niezbędną do budowania więzi w związkach.

Warsztat 2 - Razem, ale osobno!

Warsztaty online przeznaczone są dla par i rodzin w okresie przejściowym lub trudnym, rodziców pragnących odnaleźć równowagę w życiu rodzinnym, a także dla wszystkich zainteresowanych poprawą relacji w parze lub rodzinie. Są idealne dla osób, które chcą zastosować praktyczne rozwiązania i techniki odbudowy więzi w swoim codziennym życiu. Celem warsztatów było zrozumienie koncepcji równowagi w relacjach, zastosowanie technik komunikacji i odbudowy więzi oraz przekształcenie trudności w szansę na rozwój.

Warsztaty 3, 4 - Przygody w świecie emocji – fizycznym – Cluj

Warsztaty przeznaczone były dla dzieci w wieku przedszkolnym, aby zapoznać je ze światem emocji poprzez terapeutyczne opowiadanie historii, ale także poprzez inne specjalistyczne materiały: ulotkę z technikami regulacji emocji, karty emocji i kolorowanki.

MINIPROJEKT „ŻYCIE MIŁOSNE 2.0: WARSZTATY PSYCHOEDUKACYJNE ONLINE” INSTYTUT GAMMA

Arkusz. Głównymi celami były: rozwijanie zdolności wyrażania emocji poprzez opowieści i gry, zwiększanie umiejętności identyfikowania i zarządzania emocjami oraz tworzenie bezpiecznej przestrzeni do wyrażania i potwierdzania emocji dzieci. Przeprowadzono dwa zajęcia z dwiema grupami przedszkolaków z tego samego przedszkola.

Warsztat 5 - Przygody w świecie emocji - fizyczne – Kluź – wydarzenie promowane przez publiczność

Warsztaty te były podobne do powyższych (3,4), z tą różnicą, że tym razem uczestnicy zostali zaproszeni w drodze otwartego naboru.

Warsztat 6 – Mapowanie mojego systemu – wydarzenie fizyczne – Braşov

Były to warsztaty arteterapii dla nastolatków (w wieku 14–18 lat), które miały następujące cele: eksplorowanie tożsamości i relacji – uczestnicy zastanowią się nad tym, jak definiują siebie i jak wpływają na nich systemy, których są częścią (rodzina, przyjaciele, szkoła, społeczeństwo) oraz ćwiczenie niewerbalnego wyrażania emocji i dynamiki w relacjach – nastolatki wykorzystały rzeźbę jako środek symbolicznej komunikacji, aby przedstawić aspekty swojej tożsamości i relacji w sposób wizualny i dotykowy.

Warsztat 7 – Kontury Jaźni – fizyczne – Braszów

Były to również warsztaty terapii przez sztukę dla młodzieży (w wieku 14–18 lat), których cele były następujące: uświadomienie sobie granic i ich rodzajów, uświadomienie sobie, w jaki sposób kontury własnego ciała/granice oddziałują na otaczający świat, a także ćwiczenie zdrowych granic.

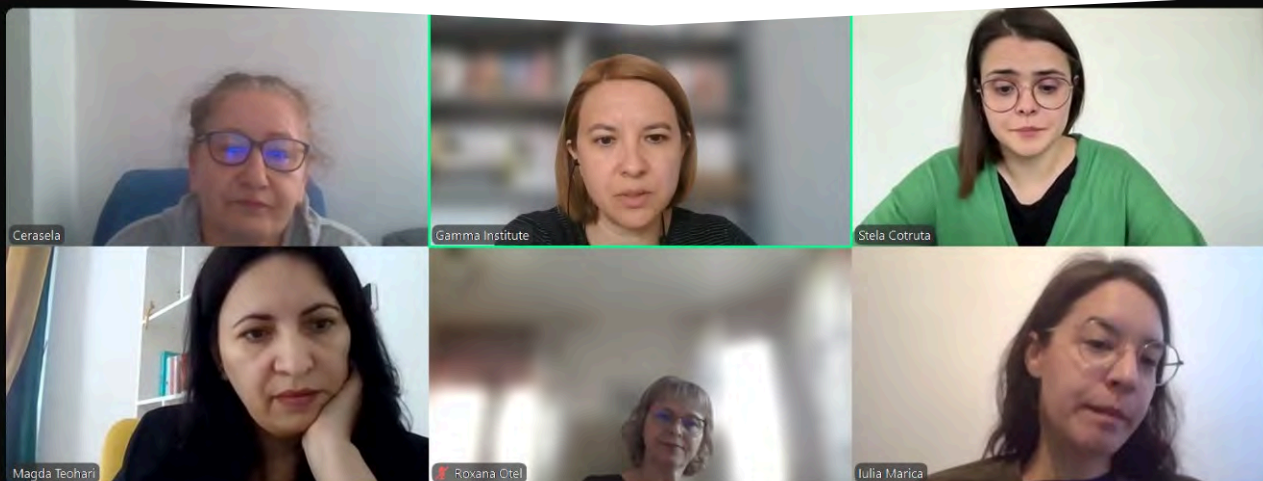
Warsztat 8 - Jak poradzić sobie z rozwodem

Były to warsztaty online dla osób w obliczu rozwodu, których celem było: znalezienie niezbędnych narzędzi do zdrowego przezwyciężenia tego wydarzenia, uzyskanie jasności co do swoich intencji wobec związku: naprawa lub separacja, a nie pogłębianie konfliktu. Warsztaty były przeznaczone dla dorosłych, nawet jeśli w grę wchodziły informacje o rodzicielstwie.

Warsztat 9 - Nie rozumiesz mnie

Były to interaktywne warsztaty online przeznaczone dla par nastolatek-rodzic, mające na celu odbudowanie więzi i ułatwienie lepszych relacji między nimi. Warsztaty skupiały się na różnicach w stylach komunikacji, radzeniu sobie z konfliktami i pojednaniu.

ȚIE MILOSNE 2.0: WARSZTATY PSYCHOEDUKACYJNE ONLINE



WARSZTAT 10 - KIEDY UMYSŁ NIE MIŁOZY: ROZMOWA Z LĘKIEM

WARSZTATY BYŁY PROWADZONE ONLINE I MIAŁY NA CELU POMÓC UCZESTNIKOM STAWIĆ CZŁA SWOJEMU LĘKOWI, ZROZUMIEĆ, KIEDY MOŻE BYĆ ON KORZYSTNY, A KIEDY WRĘCZ PRZECIWNIE - PROBLEMATYCZNY.

UCZESTNIKOM PRZEDSTAWIONO TECHNIKI RADZENIA SOBIE Z LĘKIEM, POZWALAJĄCE ZACHOWAĆ BEZPIECZNĄ PRZESTRZEŃ KONTAKTU I POCZUCIA BEZPIECZEŃSTWA, A TAKŻE PRAKTYCZNE ĆWICZENIA POMAGAJĄCE ZMNIEJSZYĆ LĘK.

NA KONIEC UCZESTNICY OTRZYMALI MINIZESTAW Z ĆWICZENIAMI, KTÓRE MIAŁY IM POMÓC W RADZENIU SOBIE Z LĘKIEM PRZES 14 DNI.

GAMA INSTITUTE
Seria de workshop-uri **Love Life 2.0**

Tu Nu Mă Înțelegi

Părinți și Adolescenți

Online - Zoom

06 iunie 2025, ora 16.00 - 18.00

GRATUIT

Un workshop despre comunicarea matură părinte

GAMA INSTITUTE
Seria de workshop-uri **Love Life 2.0**

Când Minte Nu Tace: De vorbă cu Anxietatea

Adulți peste 18 ani

11 iulie 2025, 19:00-20:30

GAMA INSTITUTE
Seria de workshop-uri **Love Life 2.0**

Mapping my SYSTEM

Workshop de dezvoltare personală prin manevrarea lăutului

Adolescenți 14-18 ani

9 Aprilie 2025 ora 17.30

Str. Oltului 6, Brașov

2h

GRATUIT

Cine sunt eu cu adevărat?

MINIPROJEKT „CYKL, KTÓRY NIGDY SIĘ NIE KOŃCZY” TWARZ SOLIDARNOŚCI

Stażyści – studenci Wyższej Szkoły Pedagogicznej w Porto (ESE)

Pierwszą grupę tworzyło troje studentów Wydziału Edukacji w Porto (ESE Porto), którzy obecnie studiują na kierunku edukacja społeczna. Staż ten był częścią ich ścieżki akademickiej, a jego głównym celem było zdobycie praktycznego doświadczenia w kontekście interwencji społecznej i zarządzania projektami w organizacji pozarządowej.

Cel ogólny: zapewnienie ciągłości zajęć prowadzonych ze społecznością osób starszych, zapobiegając zakłóceniom chwil socjalizacji, dobrego samopoczucia i wymiany międzypokoleniowej, które stały się częścią codziennego życia uczestników.

Oczekiwane rezultaty: Kontynuacja zajęć z osobami starszymi, utrzymanie ich cotygodniowych rutyn socjalizacyjnych nawet po odejściu stażystów. Zwiększenie zaangażowania społecznego poprzez rekrutację nowych wolontariuszy zaangażowanych w tę sprawę. Podniesienie świadomości na temat znaczenia aktywnego starzenia się, zwalczania izolacji i promowania dobrostanu emocjonalnego. Stworzenie powtarzalnego modelu, umożliwiającego adaptację i wdrożenie tego typu inicjatywy w innych kontekstach lub społecznościach.

Opis: Aby osiągnąć ten cel, grupa opracowała dwuetapową strategię:

Zamknięcie i refleksja: zorganizowano sesję pożegnalną z uczestnikami starszymi, tworząc przestrzeń do dzielenia się wspomnieniami i wspólnej refleksji. Sesja obejmowała: zebranie świadectw i historii dotyczących najważniejszych momentów projektu; ocenę zrealizowanych działań, wskazanie sukcesów i zidentyfikowanie wyzwań pokonanych w trakcie realizacji projektu; emocjonalne wzmocnienie znaczenia ciągłości, podkreślając społeczne i psychologiczne korzyści płynące z tych spotkań dla osób starszych.

1. **Zapewnienie ciągłości i dziedzictwa:** Rozumiejąc potrzebę kontynuacji projektu poza ich bezpośrednim zaangażowaniem, stażyści zaprojektowali i uruchomili internetową kampanię uświadamiającą, której cele były następujące: promowanie społecznego wpływu projektu, prezentowanie wyników i pozytywnych zmian w życiu osób starszych; rekrutacja nowych wolontariuszy, przyciąganie społeczności oraz innych studentów lub instytucji chętnych do kontynuowania inicjatywy; promowanie kultury odpowiedzialności społecznej i zaangażowania obywatelskiego wśród rówieśników, dbając o to, aby cykl opieki i towarzyszenia pozostał aktywny.

MINIPROJEKT II „SIATKÓWKA: MECZ INTEGRACYJNY” OBLCZE SOLIDARNOŚCI

Praktykanci – studenci A.E. Arrifana

Drugą grupę stanowiło czworo młodych ludzi, którzy ukończyli kurs zawodowy dla pracowników młodzieżowych w Agrupamento de Escolas de Arrifana. Chociaż ich staż nie odbywał się bezpośrednio w Rosto Solidário, stowarzyszenie odegrało aktywną rolę w koordynacji i monitorowaniu procesu, we współpracy z APROJ – Stowarzyszeniem Promocji Młodzieży.

Cel ogólny: Wspieranie integracji społecznej poprzez sport, promowanie pozytywnych interakcji między młodymi sportowcami a osobami z niepełnosprawnościami. Stworzenie wspólnej przestrzeni, w której wartości sportowe, empatia i współpraca będą mogły być doświadczane w praktyce.

Cele szczegółowe: Promowanie podstawowych wartości sportu: pracy zespołowej, szacunku i fair play. Zachęcanie do wartościowej interakcji między młodymi sportowcami a osobami z niepełnosprawnościami poprzez zajęcia sportowe. Przełamywanie barier społecznych, promowanie integracji i wzajemnego uczenia się.

Grupa docelowa: CERCI – instytucja pracująca z osobami z niepełnosprawnościami. W wydarzeniu wzięło udział 12 uczestników, którym towarzyszyło 3 opiekunów. APROJ – młodzieżowe stowarzyszenie sportowe promujące siatkówkę w S. João da Madeira. W wydarzeniu uczestniczył 1 trener i 6 młodych zawodników.

Opis: Aby zrealizować to wydarzenie sportowe o charakterze integracyjnym, stażyści wykonali następujące kroki:

Przygotowanie: odbyło się kilka spotkań planistycznych między stażystami a przedstawicielem Rosto Solidário w celu ustrukturyzowania działań, określenia logistyki i przygotowania materiałów.

Realizacja wydarzenia: grupa CERCI przybyła w towarzystwie opiekunów. Uczestnicy zostali powitani przez przedstawiciela Rosto Solidário, po czym odbyła się rozgrzewka prowadzona przez trenera siatkówki APROJ. Uczestnicy dobierali się w pary, łącząc w miarę możliwości użytkowników CERCI i młodych zawodników, z poszanowaniem osobistych preferencji i istniejących już relacji. Każda para ćwiczyła proste ćwiczenia siatkarskie, używając jednej piłki na parę. Przez cały czas trwania sesji dostępne były butelki z wodą, aby zapewnić nawodnienie. Po wstępnych zajęciach nastąpiła przerwa na przekąski, przygotowane przez stażystki Marię i Larę, przy wsparciu Rosto Solidário. Następnie grupa wróciła do pawilonu na towarzyski mecz siatkówki. Uczestnicy zostali podzieleni na dwie mieszane drużyny, z których każda składała się zarówno z młodych zawodników, jak i użytkowników CERCI, co promowało pracę zespołową i integrację po obu stronach. Na zakończenie zrobiono grupowe zdjęcie i wręczono certyfikaty uczestnictwa. Uczestnicy otrzymali dodatkowe przekąski i butelki z wodą na drogę powrotną. Następnie stażyści koordynowali sprzątanie i zamykanie pawilonu. Podczas wydarzenia robiono zdjęcia i podpisywano listę obecności.

MINIPROJEKT III „WSPIERANIE SPOŁECZNOŚCI XXI: „ODKRYWANIE MIASTA, BUDOWANIE SPOŁECZNOŚCI”

Stażyści - niezależni Młodzi ludzie

Trzecią grupę stanowiły trzy młode osoby, szczególnie zainteresowane zarządzaniem projektami społecznymi i zrozumieniem wewnętrznego funkcjonowania organizacji pozarządowej. Uczestnicy ci, niepowiązani formalnie ze stażem naukowym ani zawodowym, aktywnie poszukiwali praktycznego doświadczenia w Rosto Solidário, wykazując się inicjatywą i silną chęcią uczenia się.

Cel ogólny: Wsparcie projektu „Społeczność XXI”, w szczególności działania „Peddy Paper: Poznawanie miasta”. Wzmocnienie spójności grupy poprzez eksplorację kulturową i budowanie zespołu, przy jednoczesnym promowaniu wartości europejskich, uczestnictwa obywatelskiego i świadomości kulturowej.

Oczekiwane rezultaty: Wzmocnienie poczucia przynależności do lokalnej społeczności. Wzmocnienie spójności grupy i umiejętności pracy zespołowej. Promocja aktywnego obywatelstwa, zachęcanie grupy do dalszego angażowania się w inicjatywy społeczne i kulturalne. Lepsza znajomość lokalnej kultury i dziedzictwa historycznego w Santa Maria da Feira i Porto.

Opis: Grupa zorganizowała dwie akcje Peddy Paper, jedną w Santa Maria da Feira i drugą w Porto, mając na celu:

Integruj nowych członków z grupą Community XXI.

Promuj pracę zespołową i wzajemną współpracę poprzez gry i wyzwania.

Zachęcaj uczestników do odkrywania historii, kultury i zabytków miast, w których mieszkają i studiują, wypełniając w ten sposób lukę w wiedzy na temat lokalnej kultury.

Podczas zajęć uczestnicy rozwiązywali zagadki, odpowiadali na pytania historyczne i wykonywali proste zadania w zabawny, interaktywny sposób, co pozwoliło im dowiedzieć się więcej o swoich społecznościach, a jednocześnie zbudować silniejsze więzi społeczne.

„CYKL, KTÓRY NIGDY SIĘ NIE KOŃCZY”

TUTAJ ZNAJDZIESZ KAMPANIĘ INTERNETOWĄ: KAMPANIA NA RZECZ ZWIĘKSZENIA ŚWIADOMOŚCI ONLINE TUTAJ ZNAJDZIESZ LINK DO REJESTRACJI DLA NOWYCH WOŁONTARIUSZY: LINK DO REJESTRACJI



„SIATKÓWKA:
MECZ
INKLUZYWNY”





3.6

DOBRE PRAKTYKI Z FAZY PILOTAŻOWEJ

Faza pilotażowa programu stażowego WPG Gamified Internship Program w czterech organizacjach partnerskich ujawniła kilka dobrych praktyk, które konsekwentnie wspierały naukę, zaangażowanie i rozwój zawodowy stażystów.

Ustrukturyzowane wdrożenie i jasne oczekiwania. Wszyscy partnerzy podkreślali wartość rozpoczęcia od dobrze zorganizowanego wprowadzenia do organizacji, jej misji i procesów pracy, a także jasnego przedstawienia roli, celów i oczekiwanych rezultatów stażysty.

Stopniowy rozwój umiejętności. Przydzielanie zadań o rosnącym stopniu złożoności pozwoliło stażystom stopniowo stosować i rozwijać swoje umiejętności, przechodząc od obserwacji do działań praktycznych, a ostatecznie do samodzielnej pracy nad projektami.

Integracja z zespołem organizacji przyjmującej. Zachęcanie stażystów do udziału w regularnych spotkaniach pracowniczych, sesjach burzy mózgów i aktywnościach społecznych wzmocniło ich poczucie przynależności i pomogło im zrozumieć dynamikę miejsca pracy.

Mentoring i stały feedback. Regularne spotkania indywidualne z wyznaczonym mentorem zapewniły stażystom terminowe wskazówki, konstruktywny feedback i wsparcie, pomagając im szybko pokonywać trudności.

Wykorzystanie elementów grywalizacji w celu utrzymania zaangażowania. Misje, systemy punktowe i odznaki uznania sprawiły, że doświadczenie było dynamiczne i motywujące, szczególnie w powiązaniu z kamieniami milowymi w zakresie umiejętności zawodowych.

Możliwości inicjatywy i kreatywności. Umożliwienie stażystom projektowania lub kierowania niewielkimi działaniami w ramach stażu zwiększyło pewność siebie, inicjatywę i poczucie odpowiedzialności za ich wkład.

Związek między nauką a praktycznym zastosowaniem. Powiązanie zadań z konkretnymi potrzebami organizacji lub projektami społecznymi wzmocniło znaczenie pracy stażystów i pogłębiło ich rozwój zawodowy.

Uznanie i świętowanie osiągnięć. Prezentacje kończące program, wręczenie certyfikatów i publiczne podziękowania pozwoliły na zamknięcie programu, docenienie wysiłków stażystów i wzmocnienie ich portfolio zawodowego.

Te dobre praktyki okazały się skuteczne w różnych kontekstach organizacyjnych i sektorach, pokazując, że oparta na grywalizacji metodologia WPG może być dostosowana do różnych środowisk zawodowych, przy jednoczesnym zachowaniu jej ukierunkowania na motywację, naukę i wpływ.

DOBRE PRAKTYKI Z FAZ PILOTAŻOWYCH W ASPAYM CYL

Na początku, od ASPAYM CyL staraliśmy się angażować i motywować hiszpańskich stażystów tak bardzo, jak to możliwe, a także bardzo dobrze im tłumaczyliśmy, że będą aktywną częścią tego programu, ponieważ ten projekt miał być żywą całością, która będzie karmiona wiedzą, doświadczeniami i świeżymi pomysłami wszystkich uczestników, aby nadal się rozwijać i doskonalić. Dlatego też na samym początku wyjaśniono im projekt w sposób ogólny (cele, partnerzy, główne rezultaty itp.), a także sposób, w jaki będzie rozwijany program stażu z elementami grywalizacji (poprzez platformę Moodle, na której odbywał się program, a także poprzez zajęcia i spotkania twarzą w twarz, oprócz miniprojektu). Niektórzy hiszpańscy stażyści mieli trudności ze zrozumieniem dynamiki miniprojektu, ponieważ myśleli, że jest to coś, co zostanie im przekazane przez jednostkę do prostego rozwinięcia, podczas gdy w rzeczywistości sami musieli to zaprojektować, opracować i w końcu zrealizować; Kiedy hiszpańscy stażyści mieli już na ten temat jasną wizję, ich wysiłki i zadania zaczęły nabierać dla nich coraz większego sensu, a każda grupa stażystów stworzyła wyjątkowy i inny projekt.

Motywacja w trakcie całego procesu była również kluczowa, choć szczególnie na początku programu stażowego, kiedy młodzi ludzie byli bardziej zdenerwowani, ponieważ dopiero rozpoczynali ten nowy etap zdobywania doświadczenia praktycznego i nie do końca znali wyzwania, z jakimi przyjdzie im się zmierzyć w organizacji. Dzięki pracy specjalistów ASPAYM CyL, którzy maksymalnie zaangażowali się w pracę z każdym stażystą, aby zrozumieć jego mocne strony i obszary wymagające poprawy, preferencje, pomysły oraz cele zawodowe i życiowe, możliwe było wspieranie osobistej motywacji każdego stażysty, a także promowanie i umożliwianie spójności grupy podczas trwania programu stażowego.

DOBRE PRAKTYKI Z FAZ PILOTAŻOWYCH W IAIRS

W ramach programu Work Play Grow cztery zróżnicowane grupy uczestników wzięły udział w stażach i praktykach zawodowych w Fundacji IAiRS:

studenci animacji kulturalnej,

uczniowie szkół średnich kończący staże marketingowe,

studenci animacji kulturalnej i produkcji medialnej,

stażyści z partnerskiej Fundacji TRACH studiujący technologie cyfrowe w animacji kulturalnej.

Łącznie program przetestowało 10 osób.

Spotkania w ramach programu staży miały przede wszystkim charakter roboczy, z możliwością uczestniczenia w wydarzeniach integracyjnych dla wolontariuszy, z których większość stażystów chętnie korzystała, aby lepiej poznać zespół.

Program Work Play Grow został zintegrowany z codziennymi obowiązkami stażystów i praktykantów. W zależności od grupy obejmował on:

wspieranie działalności gospodarczej Fundacji (obsługa maszyn, tworzenie grafik),

praca w Przestrzeni Młodych przy ul. Prusa 2 (utrzymanie przestrzeni, organizacja spotkań i warsztatów, zarządzanie mediami społecznościowymi),

realizacja projektów projektowych i kulturalnych we współpracy z Fundacją TRACH.

- Praca z platformą odbywała się głównie w biurze, wyposażonym w projektor i dostęp do internetu. Niektóre zadania można było również wykonywać zdalnie, z domu, gdy stażyści nie musieli przebywać w biurze.
- Największą zaletą, zdaniem uczestników, była możliwość realizacji własnego miniprojektu – to właśnie zajęcia praktyczne stanowiły najbardziej angażujący element programu.
- Wśród wyzwań wymieniono:
- problemy techniczne ze sprzętem komputerowym dostępnym w biurze (konieczna jest jego modernizacja),
- trudności w utrzymaniu ciągłości pracy w przypadku przerw spowodowanych zobowiązaniami zewnętrznymi lub nieobecnościami.
- **Wskazówki dla organizacji wdrażających program:**
- **Połącz program z rzeczywistymi obowiązkami – uczestnicy lepiej przyswajają treści, gdy widzą ich praktyczne zastosowanie w codziennej pracy.**
- **Zadbaj o sprzęt i infrastrukturę – sprawne komputery i stabilny internet znacznie ułatwiają realizację zadań na platformie.**
- **Zapewnij elastyczność – możliwość pracy zdalnej lub w tempie dostosowanym do harmonogramów uczestników zwiększa skuteczność programu.**

DOBRE PRAKTYKI Z FAZ PILOTAŻOWYCH W INSTYTUCIE GAMMA

Staże pilotażowe w Instytucie Gamma, zarówno w formie stacjonarnej, jak i online, miały na celu stworzenie ram dla nauki przez doświadczenie, poprzez aktualizację i integrację wiedzy zdobytej podczas szkolenia z psychoterapii rodzin i par w ramach zajęć praktycznych. Stażyści rozwijali również umiejętności promowania siebie jako profesjonalistów i kształtowania swojej tożsamości terapeutycznej poprzez pisanie materiałów i artykułów autoprezentacyjnych.

Jednym z celów było stymulowanie współpracy i wzajemnego wsparcia między stażystami oraz stworzenie małej społeczności zawodowej. Pierwsze spotkanie ze stażystami stworzyło przestrzeń do wzajemnego poznania się. Zarówno mentorzy, jak i stażyści zaprezentowali się poprzez interaktywne gry, podzielili się swoimi dotychczasowymi doświadczeniami zawodowymi oraz zasobami, które wnoszą do projektu stażowego i udostępniają zespołowi.

Kiedy stażyści przedstawili informacje o klientach, z którymi chcieliby pracować, i gdy warsztaty odbyły się w formie demonstracyjnej, współpracownicy przedstawili różne sugestie, takie jak tematy, które mogłyby zostać uwzględnione na warsztatach, źródła bibliograficzne, najnowsze badania, pomysły na ćwiczenia i zajęcia praktyczne. Umiejętność efektywnej pracy w zespole rozwijała się również dzięki temu, że każdy stażysta otrzymywał wsparcie od współpracownika i jednego lub kilku wolontariuszy podczas prowadzenia warsztatów, dzieląc się między sobą obowiązkami.

Innym sposobem na wzmocnienie więzi między stażystami było stworzenie nieformalnych kontekstów (wyjście, wieczór filmowy), w których mogli się lepiej poznać. Podczas wieczoru filmowego aktualizowano również wiedzę zawodową i stymulowano rozwój osobisty, aby wspierać tożsamość terapeutyczną. Obejrzeliśmy film, a następnie przeanalizowaliśmy go z perspektywy podejścia systemowego i szkół psychoterapii (np. strukturalistycznej, transgeneracyjnej, narracyjnej, poznawczo-behawioralnej itp.) omawianych podczas szkolenia z psychoterapii rodzin i par. Następnie odbyło się ćwiczenie z autorefleksji i rozwoju osobistego, podczas którego stażyści mieli okazję zbadać swoje talenty (zdolności), które mogą wykorzystać w roli terapeuty, ograniczające przekonania, które uniemożliwiają urzeczywistnienie umiejętności i cech, które czynią ich wyjątkowymi terapeutami, oraz sposoby pracy z nimi.

DOBRE PRAKTYKI Z FAZ PILOTAŻOWYCH W ROSTO SOLIDARIO

Jeśli chodzi o format online, ze względu na odległość, interakcje fizyczne były rzadko możliwe, ale stażyści otrzymali taką możliwość i byli pierwszymi, którzy zostali rozpatrzeni pod kątem udziału w innych projektach organizacji, bezpłatnie. Prośby Gammy, wynikające z faktu, że byli absolwentami Szkoły Terapii Systemowej, były w pewnym stopniu zaznajomione z sytuacją, ale powstała nowa dynamika, a czas spędzony razem online był naprawdę cenny. Jednak interakcja między sesjami, z mentorem lub indywidualnie, a także ich rola jako profesjonalistów, stanowiły duże wyzwanie.

Platforma stanowiła przestrzeń do rejestrowania i udostępniania przeprowadzonych działań, umożliwiając uczestnikom niezależny dostęp do misji i materiałów szkoleniowych, indywidualną i grupową refleksję nad swoimi doświadczeniami, monitorowanie postępów oraz dostęp do opinii od zespołu Rosto Solidário.

Jednocześnie odbywały się regularne spotkania grupowe, aby zapewnić spójność, wyjaśnić wątpliwości i zachęcić młodych ludzi do dzielenia się doświadczeniami. W miarę możliwości propozycje platformy były dostosowywane do kontekstu spotkań bezpośrednich, promując praktyczne, relacyjne i oparte na współpracy podejście.

Opinie zebrane od uczestników były generalnie bardzo pozytywne i pozwoliły nam zidentyfikować mocne strony oraz obszary wymagające poprawy. Docenili oni model hybrydowy, który sprawił, że doświadczenie było bardziej elastyczne i dostosowane do realiów uczestników; uznali również, że projekt graficzny i narracja platformy były bardzo motywujące, atrakcyjne i wyróżniały się na tle innych narzędzi szkoleniowych.

Stażyci z Porto School of Education (Grupa 1) działali nie tylko jako użytkownicy, ale także jako nieformalni mentorzy i animatorzy, zwłaszcza w Grupie 2 (Grupa Szkoły Arrifana), złożonej z młodych ludzi z większymi trudnościami w korzystaniu z narzędzi cyfrowych. Ta dynamika wsparcia rówieśniczego okazała się niezwykle pozytywna, umożliwiając stworzenie bardziej inkluzywnego i opartego na współpracy środowiska edukacyjnego.

DOBRE PRAKTYKI Z FAZ PILOTAŻOWYCH W ROSTO SOLIDARIO

Miniprojekty opracowane dla trzech odrębnych grup docelowych (seniorów, osób z niepełnosprawnościami i młodzieży), wybranych przez samych stażystów, były bliskie rzeczywistym scenariuszom, z którymi stażyści mogą się spotkać w życiu zawodowym. Metodologia projektu WPG ułatwiła dokonanie tych wyborów i umożliwiła praktyczne zastosowanie dzięki prostemu programowi krok po kroku, stale wspieranemu przez personel RS i wzbogaconemu o współpracę peer-to-peer.

Jeden z miniprojektów skupiał się na promowaniu szeregu działań prowadzonych przez stażystów w Centrum Dziennego Opieki nad Osobami Starszymi, zwiększając świadomość zaangażowania różnych pokoleń na rzecz osób starszych, co można również ułatwić poprzez wolontariat.

Inkluzywna gra w siatkówkę zwiększyła również świadomość rzeczywistej integracji osób niepełnosprawnych, pokazując sport jako znaczącą szansę, umożliwiającą zdrowe interakcje między młodymi ludźmi i dorosłymi, zarówno z niepełnosprawnościami, jak i bez.

Publikacja ta umożliwiła interakcję młodym ludziom z różnych środowisk, w tym portugalskim studentom i europejskim wolontariuszom, którzy poznawali kulturę i kultowe miasto, wzmacniając w ten sposób więzi międzynarodowego współistnienia.

Oczekiwane rezultaty zostały zapewnione wraz z zakończeniem sześciomiesięcznego okresu:

Wzmocnione poczucie przynależności do lokalnej społeczności.

Lepsza spójność grupy i umiejętność pracy zespołowej.

Promocja aktywnego obywatelstwa, wspieranie stałego zaangażowania grupy w inicjatywy społeczne i kulturalne.

4 KORZYSTANIE Z PLATFORMY



4.1

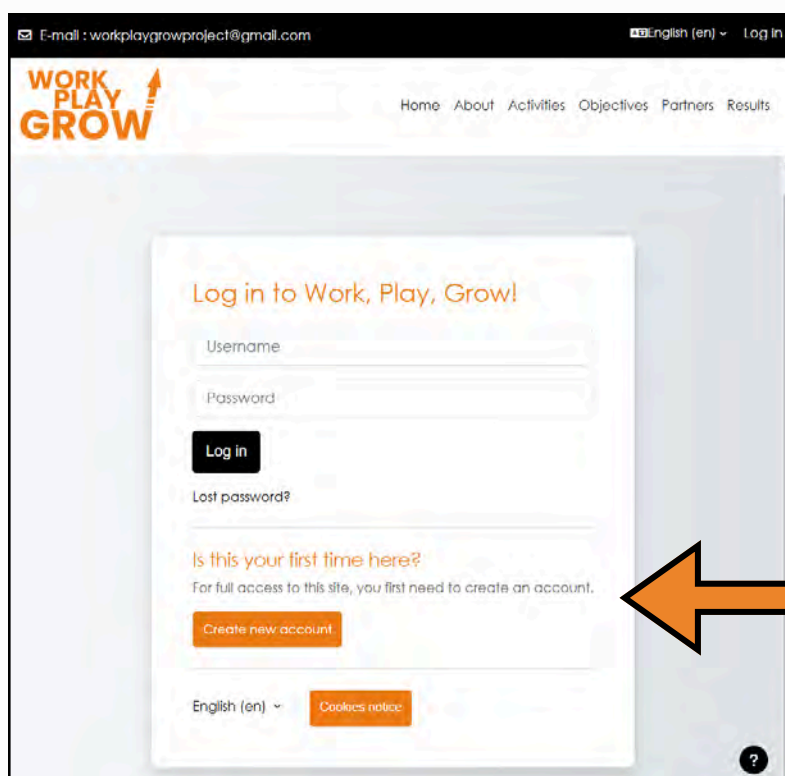
JAK TWORZYĆ I ZARZĄDZAĆ KONTAMI

Moodle to platforma edukacyjna zaprojektowana z myślą o zapewnieniu nauczycielom, administratorom i studentom jednego, solidnego i bezpiecznego, zintegrowanego systemu do tworzenia spersonalizowanych środowisk edukacyjnych. Posiada akredytację WCAG 2.1 na poziomie AA. Platforma Moodle oferuje zestaw narzędzi zorientowanych na ucznia oraz środowiska uczenia się oparte na współpracy, które wspierają zarówno nauczanie, jak i uczenie się, a jednocześnie pozwalają nauczycielom (i edukatorom) dostosowywać swoje kursy do preferowanych metod. Moodle to darmowe oprogramowanie Open Source, licencjonowane na zasadach GNU General Public License.

JAK ZAŁOŻYĆ KONTO:

W ramach projektu „Pracuj, Baw się, Rozwijaj!” stworzono Program Staży z Gamifikacją oraz Program Wolontariatu z Gamifikacją, oba dostępne na platformie Moodle, w ramach różnych kursów odpowiadających każdemu z 5 języków konsorcjum (angielskiemu, rumuńskiemu, portugalskiemu, hiszpańskiemu i polskiemu). Pierwszym krokiem do rejestracji na platformie Moodle, a tym samym do rozpoczęcia udziału w dowolnym z 2 wyżej wymienionych Programów, jest uzyskanie do niej dostępu za pośrednictwem poniższego linku: <https://workplaygrow.eplusproject.eu/login/index.php>

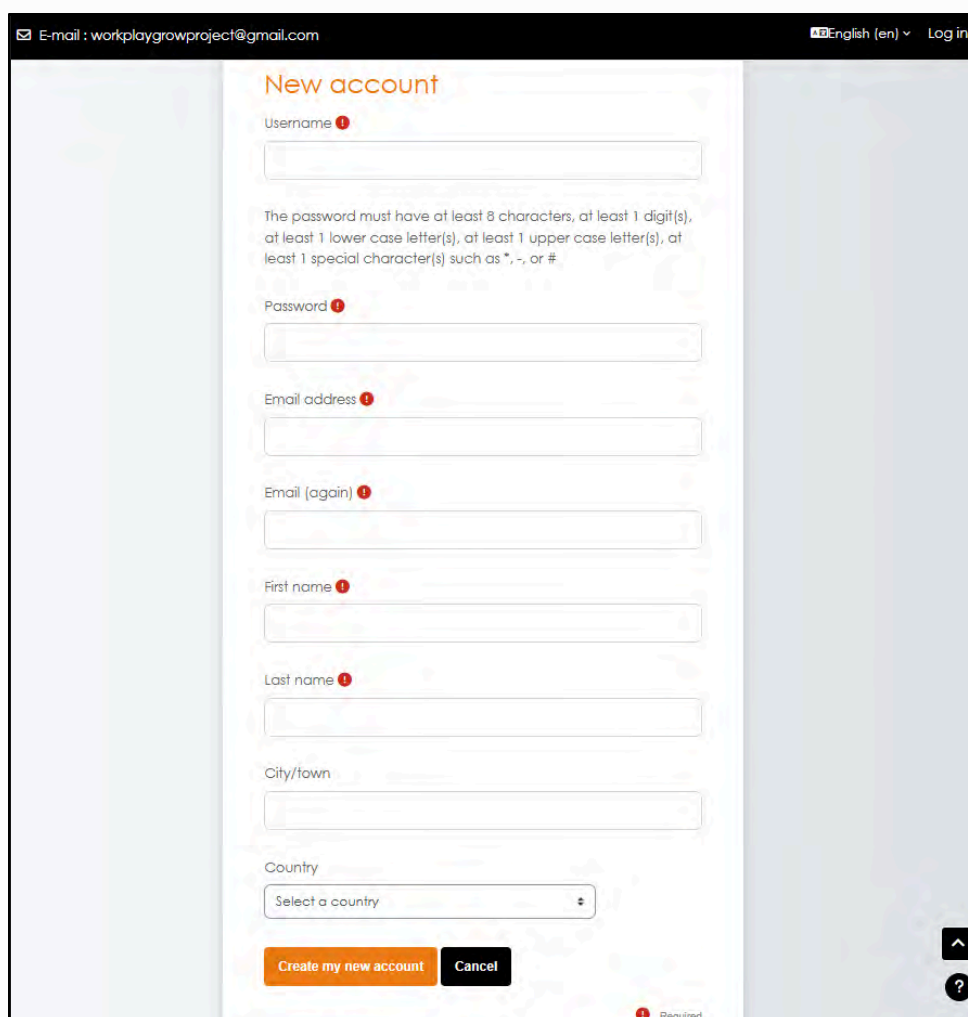
Na tej stronie internetowej można przeczytać tekst: „Czy jesteś tu pierwszy raz? Aby uzyskać pełny dostęp do tej witryny, musisz najpierw założyć konto”. Kliknij tuż pod tym tekstem, w miejscu, gdzie widnieje napis „Utwórz nowe konto”.



Następnym krokiem jest wpisanie nazwy użytkownika (może to być Twoje prawdziwe imię lub pseudonim) oraz hasła, które będzie Twoimi danymi do logowania się do Moodle po utworzeniu konta. Należy pamiętać, że hasło musi składać się z co najmniej 8 znaków, w tym co najmniej 1 cyfry, co najmniej 1 małej litery, co najmniej 1 wielkiej litery i co najmniej 1 znaku specjalnego, takiego jak *, - lub #.

Następnie musisz wpisać adres e-mail, pod którym chcesz się zarejestrować, swoje imię i nazwisko (tym razem muszą to być Twoje prawdziwe dane), a także miasto/miejscowość i kraj, z którego pochodzisz.

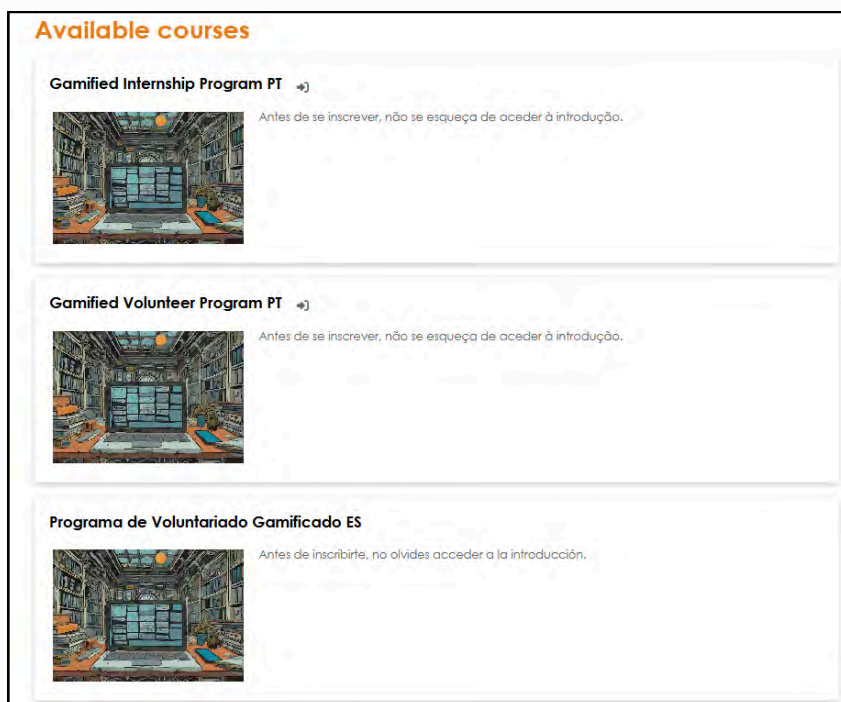
Na koniec należy kliknąć na tekst „Utwórz nowe konto” znajdujący się na końcu strony internetowej.



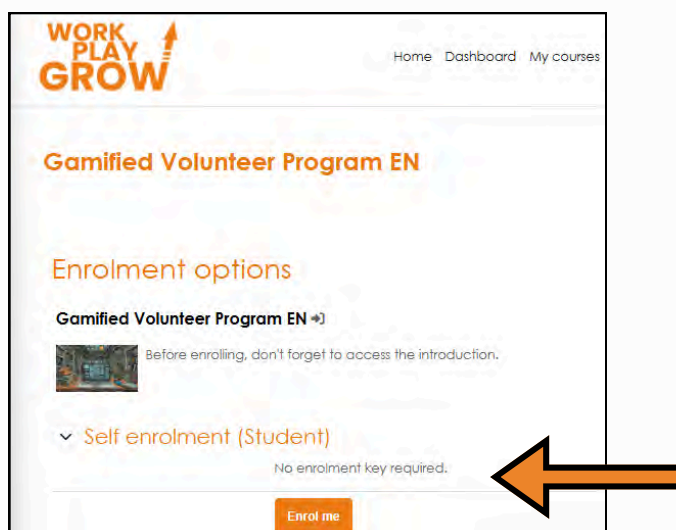
The screenshot shows the 'New account' registration page of a Moodle system. The page has a dark header with an email address 'E-mail : workplaygrowproject@gmail.com' on the left and 'English (en) Login' on the right. The main content area is white and contains the following fields: 'Username', 'Password' (with a note: 'The password must have at least 8 characters, at least 1 digit(s), at least 1 lower case letter(s), at least 1 upper case letter(s), at least 1 special character(s) such as *, -, or #'), 'Email address', 'Email (again)', 'First name', 'Last name', 'City/town', and 'Country' (a dropdown menu with 'Select a country'). At the bottom are two buttons: 'Create my new account' (orange) and 'Cancel' (black). A red 'Required' label is at the bottom right. A small '1' icon is next to each field label.

Następnie otrzymasz wiadomość e-mail na adres podany podczas rejestracji, z informacją, że aby poprawnie dokończyć rejestrację w Moodle, musisz uzyskać do niej dostęp za pomocą linku, który znajduje się w tej samej wiadomości. Kliknij ten link, aby zarejestrować się w Moodle.

Jaki jest następny krok? Przejrzyj zakładkę „Dostępne kursy” (w tym przypadku znajdziesz na przykład „Program staży z grywalizacją w języku angielskim” lub „Program wolontariatu w języku portugalskim”) i kliknij kurs, na który chcesz się zapisać.



Następnie zobaczysz „Opcje zapisu” dla wybranego kursu. Aby uzyskać dostęp do kursu i do niego dołączyć (ponieważ jest on skonfigurowany jako samodzielna rejestracja dla studentów), po prostu kliknij pomarańczowy przycisk z napisem „Zapisz mnie”.



JAKIE ROLE SĄ W MOODLE: <https://www.evirtualplus.com/roles-permisos-moodle/>

W Moodle role to zestaw uprawnień przyznawanych danemu użytkownikowi i definiowanych z góry. Każda rola ma listę uprawnień, czyli działań, które użytkownicy mogą wykonywać na platformie. Wszystkie te uprawnienia można modyfikować, dodając lub usuwając te, których użytkownik nie posiada.

Domyślnie od wersji Moodle 3 predefiniowane role to (oprócz roli administratora platformy):

Menedżer.

Twórca kursu.

Nauczyciel: osoby z rolą nauczyciela mogą wykonywać niemal wszystkie czynności w ramach kursu, w tym dodawać lub zmieniać aktywności oraz oceniać uczestników (studentów). Należy pamiętać, że domyślnie w Moodle nauczyciele mogą przypisywać innym użytkownikom rolę nauczyciela bez uprawnień do edycji oraz rolę studenta.

Nauczyciel nie ma pozwolenia na edycję.

Student.

Gość.

Użytkownik zalogowany.

Użytkownik zalogował się na stronie głównej.

- Celem ról jest ograniczenie użytkowników do określonych działań w Moodle, bez umożliwienia im robienia wszystkiego, czego chcą na platformie.

JAK ZARZĄDZAĆ ROLAMI W MOODLE:

Zarządzanie rolami i uprawnieniami w Moodle odbywa się jako administrator w sekcji „Administracja witryną”; tam należy kliknąć „Użytkownicy”, a następnie „Uprawnienia”. Po zakończeniu możemy wybrać opcję „Definiuj role” i tam, z pierwszej zakładki „Zarządzaj rolami”, tworzyć lub modyfikować role.

Aby uzyskać bardziej szczegółowe informacje o uprawnieniach przypisanych do danej roli, należy kliknąć jej nazwę w zakładce „Zarządzaj rolami”. Widoczne są tam między innymi wszystkie uprawnienia przypisane do wybranej roli, a także typy kontekstów, w których można ją przypisać, oraz role, które można przypisać. Aby edytować te uprawnienia, należy kliknąć przycisk „Edytuj” (znajdujący się u góry) i zaznaczyć lub odznaczyć opcje, które mają zostać zmodyfikowane.

JAK ZABLOKOWAĆ/ODBLOKOWAĆ AKTYWNOŚCI W MOODLE

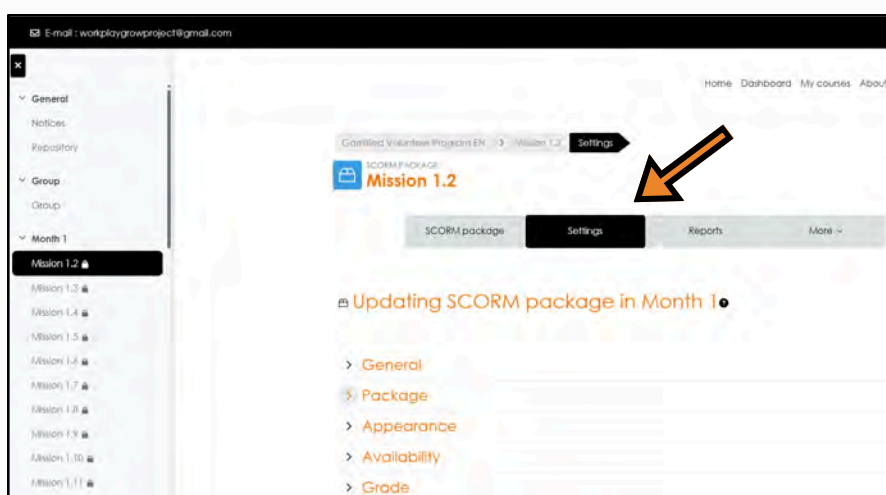
Aby zablokować lub odblokować aktywności w Moodle, należy skorzystać z opcji „Ograniczenia dostępu”, która znajduje się w ustawieniach każdej aktywności. Administrator Moodle musi włączyć tę opcję na poziomie witryny, aby nauczyciele mogli z niej korzystać.

Konkretne kroki mające na celu zablokowanie lub odblokowanie aktywności są następujące:

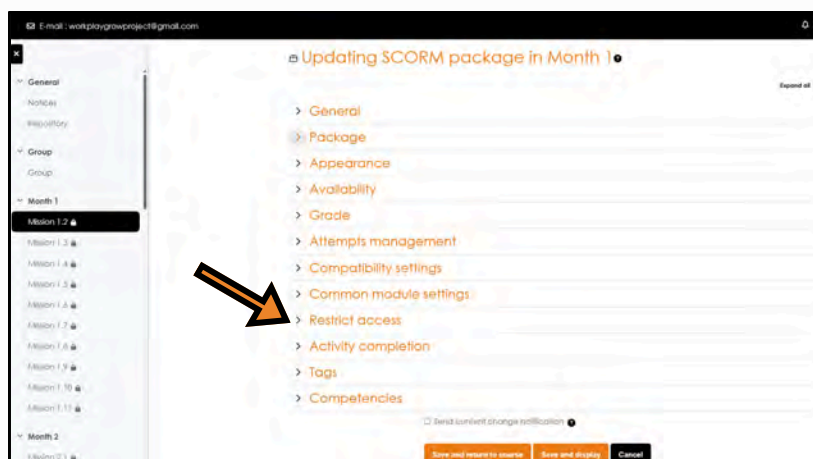
Włącz edycję: jeśli edycja nie jest włączona, kliknij przycisk „Tryb edycji” w prawym górnym rogu strony kursu.



1. 2. Wybierz aktywność: znajdź aktywność, którą chcesz edytować i kliknij „Ustawienia”.



3. Ograniczenia dostępu: wybierz opcję „Ogranicz dostęp” w ustawieniach aktywności.



4. Dodaj ograniczenia: kliknij „Dodaj ograniczenie” i wybierz rodzaj ograniczenia, które chcesz zastosować (na przykład datę, profil użytkownika, grupę itp.). Następnie możesz skonfigurować ograniczenie, definiując jego parametry (na przykład datę rozpoczęcia/zakończenia, konkretną grupę itp.).

The screenshot shows the 'Common module settings' section with the 'Restrict access' tab selected. Under 'Access restrictions', there is a configuration area. It includes a dropdown menu with 'Student' selected, followed by 'must not' and 'match the following'. Below this, there is a table-like structure with 'Activity completion' in the first column, and 'Previous activity with' and 'must be marked con' in the second and third columns respectively. An 'Add restriction...' button is located below the configuration area. At the bottom, the 'Activity completion' tab is also visible.

5. Na koniec zapisz zmiany, klikając „Zapisz i wyświetl”, aby zastosować ograniczenia.

This screenshot shows the full settings page for a module. The left sidebar contains a navigation menu with 'General', 'Group', and 'Month 1' expanded. The main content area shows various settings tabs: 'Availability', 'Grade', 'Attempts management', 'Compatibility settings', 'Common module settings', 'Restrict access', 'Activity completion', 'Tags', and 'Competencies'. The 'Restrict access' tab is active, showing the same configuration as the previous screenshot. At the bottom right, there are three buttons: 'Save and return to course', 'Save and display', and 'Cancel'. A large orange arrow points directly to the 'Save and display' button. A checkbox for 'Send content change notification' is also visible above the buttons.

JAK POKAZAĆ/UKRYĆ AKTYWNOŚCI W MOODLE

Konkretne kroki umożliwiające ukrycie aktywności w Moodle dla uczestników są następujące:

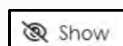
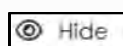
1. Włącz edycję: jeśli nie jest jeszcze włączona, kliknij przycisk „Tryb edycji” w prawym górnym rogu strony kursu.



2. Zidentyfikuj aktywność: znajdź aktywność, którą chcesz ukryć i kliknij opcję aktywności, symbolizowane przez 3 poziome kropki.



3. Ukryj aktywność: jeśli aktywność jest widoczna dla uczestników, zobaczysz ikonę otwartego oka i opcję ukrycia tej aktywności. Po kliknięciu tej ikony pojawi się nowa ikona z zamkniętym okiem – ikona zamkniętego oka oznacza, że aktywność jest oznaczona jako ukryta dla uczestników. Gdy aktywność jest ukryta przed uczestnikami, pod jej nazwą pojawia się również komunikat „Ukryta przed uczniami”.



AKTYWNOŚĆ JEST WYŚWIETLANA – UCZESTNICY MOGĄ JĄ ZOBACZYĆ.

AKTYWNOŚĆ JEST UKRYTA – UCZESTNICY JEJ NIE WIDZĄ.

1. Aby wyświetlić ukrytą aktywność w Moodle, wykonaj następujące kroki:
2. Włącz edycję: jeśli nie jest jeszcze włączona, kliknij przycisk „Tryb edycji” w prawym górnym rogu strony kursu.



1. 2. Zidentyfikuj aktywność: znajdź ukrytą aktywność, którą chcesz pokazać uczestnikom i kliknij opcje aktywności, symbolizowane przez 3 poziome kropki.



1. 3. Pokaż aktywność: jeśli aktywność jest ukryta dla uczestników, zobaczysz ikonę zamkniętego oka, a pod nazwą aktywności pojawi się komunikat „Ukryte dla uczniów”. Po kliknięciu ikony zamkniętego oka pojawi się nowa ikona – otwarte oko – oznacza to, że aktywność jest oznaczona jako widoczna dla uczestników.



AKTYWNOŚĆ JEST WYŚWIETLANA –
UCZESTNICY MOGĄ JĄ ZOBACZYĆ.



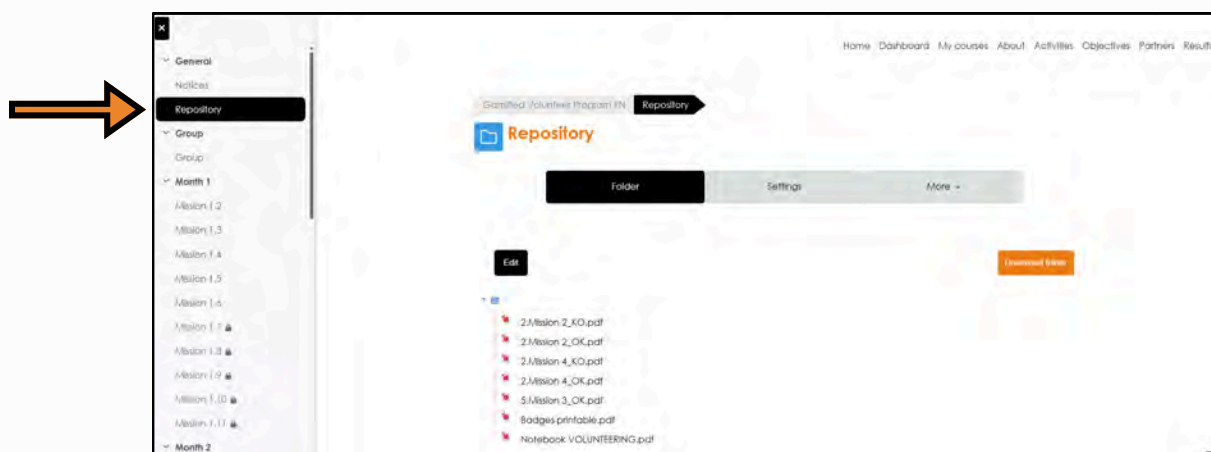
IAKTYWNOŚĆ JEST UKRYTA –
UCZESTNICY JEJ NIE WIDZĄ.

4.2 ZASOBY

ODZNAKI:

Zarówno w przypadku Programu staży z elementami grywalizacji, jak i Programu wolontariatu z elementami grywalizacji opracowano różne odznaki przyznawane tym uczestnikom, którzy wykazą się określonymi cechami osobistymi, zainteresowaniami, umiejętnościami i kompetencjami podczas wykonywania swoich funkcji/obowiązków.

Odznaki można znaleźć w każdym kursie Moodle, w sekcji Ogólne, w folderze o nazwie „Repozytorium”.



Konkretnie chodzi o następujące odznaki:

Cyfrowy poszukiwacz przygód, reprezentujący umiejętności cyfrowe i ciekawość technologii.



- **Czarodziej Organizacji**, reprezentujący wyjątkowe umiejętności organizacyjne i planowania.



- **Mistrz Innowacji**, dla kreatywnych i innowacyjnych osób.



- **Strażnik Etyki**, symbolizujący uczciwość i zaangażowanie w wartości etyczne.



- **Mistrz Różnorodności**, symbolizujący inkluzywność i szacunek dla różnorodności.



- **Always On Time**, symbol punktualności.



- **Głowa w Księżycu**, dla tych wrodzonych intencji.



- **Komunikator międzynarodowy, posiadający umiejętności wielojęzyczne i zdolność skutecznej komunikacji w różnych kontekstach kulturowych.**



- **Eko-wojownik dla tych, którzy angażują się w zrównoważony rozwój środowiska.**



- **Artysta wizualny, reprezentujący talent artystyczny i ekspresję wizualną.**



- **Printer Expert** dla tych, którzy mają harmonijny stosunek do technologii druku.



- **Perfekcjonista**, dla tych, którzy zwracają uwagę na szczegóły i dążą do doskonałości.



- **Ninja Leader**, dla zwinnych.



- Budget Guru, dla mistrzów zarządzania budżetem.



- Big Mouth, dla tych, którzy komunikują się i lubią wyrażać siebie werbalnie.



- Inżynier rozwiązań, symbolizujący umiejętności techniczne i zdolność rozwiązywania złożonych problemów.



- Na dobrej drodze - dla tych, którzy robią postępy i zmierzają w dobrym kierunku.



- Bohater współpracy, symbolizujący współdziałanie i pracę zespołową.



- Sierżancie, dla tych pewnych siebie osób, które lubią podejmować decyzje.



OBRAZY DO PRZEKAZANIA OPINII NA TEMAT MISJI:

Aby osoby pełniące rolę nauczyciela lub administratora mogły zaoferować uczestnikom w swoich grupach nie tylko pisemne odpowiedzi i wiadomości, ale także coś bardziej wizualnego i przyciągającego wzrok, stworzono różne slajdy, które można dołączyć do przestrzeni w każdym zadaniu/misji, aby przekazać uczestnikom informację zwrotną.

Istnieją dwa rodzaje obrazów: z jednej strony konsorcjum zaprojektowało obrazy gratulujące uczestnikom osiągnięcia celów misji/zadania i pomyślnego jego ukończenia; z drugiej strony obrazy motywujące do tych misji/zadań, w których uczestnikom nie udało się osiągnąć celów.

Wiadomości przekazywane za pomocą obrazów gratulacyjnych są następujące:

W przypadku misji/zadań online (dostępnych za pośrednictwem Moodle):

Udało Ci się ukończyć tę misję! Każda ukończona misja, każdy krok, który podejmiesz, nie tylko przybliży Cię do sukcesu, ale także do stania się jednym z najbardziej kompetentnych superagentów w całej organizacji F.R.E.E.!



„Udało Ci się ukończyć tę misję, Super-Agencie! Jesteś dobrym Agentem i jeszcze lepszym organizatorem!”



W szczególności do misji 2.4 (Program Wolontariatu z Gamifikacją): „Gratulacje, Super Agencie! Dzięki Twojej wspaniałej pracy organizacyjnej udało nam się uratować nie tylko laboratorium naukowe, ale całą siedzibę F.R.E.E. Tak trzymaj!”

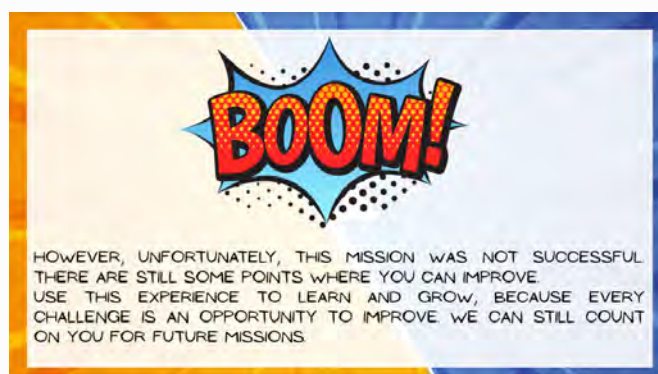


Wiadomości przekazywane za pomocą motywujących obrazów, z których można skorzystać, gdy uczestnikom nie uda się wykonać misji/zadania, są następujące:

W przypadku misji/zadań online (za pośrednictwem Moodle): „Dziękujemy za Twój wysiłek i poświęcenie. Niestety, ta misja nie zakończyła się sukcesem. Nadal masz kilka punktów do poprawy. Wykorzystaj to doświadczenie, aby się uczyć i rozwijać, ponieważ każde wyzwanie to okazja do doskonalenia. Nadal możemy liczyć na Ciebie w przyszłych misjach!”



W przypadku misji realizowanych za pośrednictwem Moodle, ale także w formie bezpośredniej: „Niestety, ta misja nie zakończyła się sukcesem. Nadal są pewne obszary, w których możesz się poprawić. Wykorzystaj to doświadczenie, aby się uczyć i rozwijać, ponieważ każde wyzwanie to okazja do doskonalenia. Nadal możemy liczyć na Ciebie w przyszłych misjach”.



NOTATNIKI DLA WOLONTARIUSZY I STAŻYSTÓW:

Ponieważ każdy proces uczenia się obejmuje także część osobistej refleksji i oceny nabytych kompetencji, konsorcjum tego projektu postanowiło opracować 2 różne notatniki dla uczestników każdego programu: jeden dla osób biorących udział w Programie Wolontariatu Zintegrowanego i drugi dla uczestników Programu Staży Zintegrowanych.

Celem tych notatników jest umożliwienie uczestnikom comiesięcznej, a nawet tygodniowej refleksji nad rozwojem Programów, a także nad własnym rozwojem osobistym i zawodowym. Niektóre misje wymagają od uczestników zarówno Programu Stażowego z Gamifikacją, jak i Wolontariatu, poświęcenia czasu na przemyślenie i samoocenę różnych aspektów wspomnianych Programów: na przykład, czy misje są dla nich wyzwaniem, jak czują się w organizacji, w której pracują, i tak dalej.



4.3

ZAŁĄCZNIKI

NARRACJA

- PROGRAM WOŁONTARIATU I STAŻY

W NIEOKREŚLONYM CZASIE I PRZESTRZENI, GDZIE WSZYSTKO ZDAWAŁO SIĘ IŚĆ DOBRZE, GDZIEŚ GŁĘBOKO POD MIASTEM, W TAJEMNICZYM POMIESZCZENIU PEŁNYM URZĄDZEŃ INFORMATYCZNYCH, NIEKTÓRZY BARDZO INTELIGENTNI, ALE POZBAWIENI WARTOŚCI MORALNYCH LUDZIE PLANOWALI NOWY PORZĄDEK ŚWIATA.

TAKI, W KTÓRYM KONSUMPCJONIZM I WALKA O WŁADZĘ STANOWIĄ GŁÓWNY CEL ISTNIENIA.



ZACZĘLI PLANOWAĆ, JAK ZINFILTROWAĆ WSZYSTKIE WIELKIE SYSTEMY LUDZKOŚCI I PRZEPISAĆ NASZ SPOSÓB ŻYCIA, TAKI, JAKI ZNAMY. LUDZIE ZACZĘLI TRACIĆ NARZĘDZIA DO ORGANIZOWANIA SWOJEGO ŻYCIA, NIEKTÓRE WARTOŚCI ZOSTAŁY USUNIĘTE Z POLITYKI, SYSTEMY KOMUNIKACJI SPOŁECZNEJ ZACZĘŁY TWORZYĆ FAŁSZYWE POŁĄCZENIA, A MEDIA ZACZĘŁY PRZEKAZYWAĆ FAŁSZYWE WIADOMOŚCI, WSZĘDZIE PROMUJĄC KONSUMPCJONIZM POD PRZYKRYWKĄ PIĘKNEGO I POŻĄDANEGO IDEALNEGO STYLU ŻYCIA.



woow!

ZACZĘLI TEŻ ODWRACAĆ UWAGĘ LUDZI I KROK PO KROKU ZACZĘLI ZE SOBĄ WALCZYĆ, ZAMIAST WSPÓŁPRACOWAĆ, CO POCIĄGNEŁO ZA SOBĄ WIELE INNYCH NEGATYWNYCH SKUTKÓW ICH PLANU.

NIKTÓRZY LUDZIE TO ZAUWAŻYLI I ZACZĘLI SZUKAĆ WYJAŚNIENIA.



COŚ JEST NIE
TAK

MUSIMY TO
NAPRAWIĆ!

TEN CEL ODKRYWANIA TAJEMNIC ZMIAN NA ŚWIECIE ZBLIŻYŁ ICH DO SIEBIE I ZMOTYWOWAŁ DO REALIZACJI WSPÓLNEGO CELU: ZIDENTYFIKOWANIA TEGO, CO SIĘ DZIEJE, ZNEUTRALIZOWANIA NEGATYWNYCH SKUTKÓW I USTANOWIENIA NOWEGO PORZĄDKU, W KTÓRYM LUDZIE BĘDĄ MOGLI CZUĆ SIĘ BEZPIECZNIE, SWOBODNIE WYRAŻAĆ SIEBIE, LEPIEJ SIĘ KOMUNIKOWAĆ, NAWIĄZYWAĆ LEPSZE WIEZI ZE SOBĄ, PODEJMOWAĆ MĄDRE DECYZJE DOTYCZĄCE SWOJEGO ŻYCIA I STYLU ŻYCIA ORAZ PODEJMOWAĆ INICJATYWY NA RZECZ POPRAWY SWOJEGO SPOŁECZEŃSTWA.

NAWET JEŚLI WIĘCEJ OSÓB BYŁO ŚWIADOMYCH ZŁYCH ZMIAN, TYLKO NIEKTÓRZY Z NICH ZNALEŻLI ODWAGĘ, ABY PRZEBUDOWAĆ SPOŁECZEŃSTWO.



WYZWANIA STOJĄCE
PRZED AGENTEM FREE
NIE SĄ ŁATWE DO
POKONANIA.

MUSIMY POSIADAĆ
PEWNE
UMIEJETNOŚCI
ŻYCIOWE,
TECHNICZNE I
INTERPERSONALNE

MUSIMY ZNAĆ SIEBIE NA
TYLE DOBRZE, ABY
ZACHOWAĆ STABILNOŚĆ
NASZYCH WARTOŚCI
ŻYCIOWYCH I NIE POZWOLIĆ,
ABY NIEMORALNE IDEE
PRZENIKNEŁY DO
SPOŁECZEŃSTWA

CECHY, KTÓRE MUSZĄ POSIADAĆ AGENCI TO:



ODKRYLI, ŻE NIE SĄ SAMI W SWOJEJ MISJI.

WSPIERAJĄ ICH SUPERAGENCI, KTÓRZY W SWOIM ŻYCIU POKONALI JUŻ PEWNE TRUDNOŚCI.

ABY PRZYGOTOWAĆ SIĘ NA STAWIENIE CZŁOŁA PRZESZKODOM I WYZWANIOM, KTÓRE MOGĄ POJAWIĆ SIĘ PODCZAS WSPÓLNEJ MISJI, SUPERAGENCI SZKOŁĄ ICH W ROZWIJANIU SWOICH SPECJALNYCH MOCY. BĘDĄ ICH MENTORAMI.



**ANKIETA EWALUACYJNA DLA WOŁONTARIUSZY
BIORĄCYCH UDZIAŁ W PROJEKCIE „PRACA, ZABAWA
I ROZWÓJ” – ZAKOŃCZENIE PROGRAMU**

Prosimy o wypełnienie poniższej ankiety, której celem jest ocena ogólnego doświadczenia, wpływu na umiejętności i postrzegania programu po zakończeniu zajęć.

Dziękuję.

Czy Twoja motywacja zmieniła się w trakcie trwania stażu?

- Stawałem się coraz bardziej zmotywowany
- Stawałem się coraz mniej zmotywowany
- Moja motywacja się nie zmieniła

Czy Twoje początkowe oczekiwania zostały spełnione?

- Tak, całkowicie.
- Tak, częściowo.
- Nie, nie bardzo.
- Nie, wcale nie.

Oceń swój obecny poziom w następujących umiejętnościach w skali od 1 (bardzo niski) do 5 (bardzo wysoki):

Empatia 1 2 3 4 5

Solidarność 1 2 3 4 5

Adaptowalność i elastyczność 1 2 3 4 5

Praca zespołowa 1 2 3 4 5

Planowanie 1 2 3 4 5

Organizacja 1 2 3 4 5

Relacje interpersonalne 1 2 3 4 5

Tolerancja na presję 1 2 3 4 5

Inicjatywa 1 2 3 4 5

Odpowiedzialność 1 2 3 4 5

Nauka rówieśnicza 1 2 3 4 5

W jaki sposób te działania pomogły Ci w życiu osobistym i zawodowym?

- Pomogli mi zdobyć nowe umiejętności.
- Sprawili, że poczułem się pewniej.
- Pomogli mi lepiej współpracować z innymi.
- Niewiele mi pomogli.

Jak oceniasz platformę cyfrową w kontekście działań bezpośrednich na rzecz Twojego rozwoju?

Jak oceniasz proces mentoringu w ramach programu?

1 2 3 4 5

Jak się czułeś, podejmując się obowiązków lub kierując konkretnymi zadaniami? Czy możesz wymienić jakieś wyjątkowe zadanie?

Jakie były Twoje doświadczenia we współpracy z różnymi grupami docelowymi?

Jakie masz plany teraz, kiedy program się zakończył?

- Kontynuuj naukę lub uczęszczaj na kursy.
- Poszukaj pracy.
- Rozpocznij nowy projekt lub działalność wolontariacką.
- Wykorzystuję zdobytą wiedzę w codziennym życiu.
- Jeszcze nie jestem pewien.

Masz jeszcze jakieś pytania lub uwagi?

Dziękuję bardzo za poświęcony czas!

KWESTIONARIUSZ OPINII DLA STAŻYSTÓW BIORĄCYCH UDZIAŁ W PROJEKCIE PRACA, ZABAWA I ROZWÓJ – ZAKOŃCZENIE PROGRAMU

Prosimy o wypełnienie poniższej ankiety, której celem jest ocena ogólnego doświadczenia, wpływu na umiejętności i postrzegania programu po zakończeniu zajęć.

Dziękuję.

Czy Twoja motywacja zmieniła się w trakcie trwania stażu?

- Stawałem się coraz bardziej zmotywowany
- Stawałem się coraz mniej zmotywowany
- Moja motywacja się nie zmieniła

Czy Twoje początkowe oczekiwania zostały spełnione?

- Tak, całkowicie.
- Tak, częściowo.
- Nie, nie bardzo.
- Nie, wcale nie.

Oceń swój obecny poziom w następujących umiejętnościach w skali od 1 (bardzo niski) do 5 (bardzo wysoki):

Empatia 1 2 3 4 5

Solidarność 1 2 3 4 5

Adaptowalność i elastyczność 1 2 3 4 5

Praca zespołowa 1 2 3 4 5

Planowanie 1 2 3 4 5

Organizacja 1 2 3 4 5

Relacje interpersonalne 1 2 3 4 5

Tolerancja presji 1 2 3 4 5

Umiejętności techniczne 1 2 3 4 5

Zarządzanie dynamiką grupy 1 2 3 4 5

Rozwiązywanie problemów 1 2 3 4 5

Krytyczna ocena samego siebie 1 2 3 4 5

Inicjatywa 1 2 3 4 5

Umiejętności komunikacyjne 1 2 3 4 5

Jaki wpływ miały te działania na Twój rozwój osobisty i zawodowy?

- Pomogli mi zdobyć nowe umiejętności.
- Sprawili, że poczułem się pewniej.
- Pomogli mi lepiej współpracować z innymi.
- Niewiele mi pomogli.

Jak oceniają Państwo platformę cyfrową w kontekście działań na miejscu podejmowanych w ramach rozwoju firmy?

Jak oceniasz proces mentoringu, w którym uczestniczyłeś podczas stażu?

1 2 3 4 5

Jak się czułeś, podejmując się obowiązków lub kierując konkretnymi zadaniami? Czy możesz wymienić jakieś wyjątkowe zadanie?

Jakie były Twoje doświadczenia we współpracy z różnymi grupami docelowymi?

Jakie masz plany teraz, kiedy staż się skończył?

Które umiejętności techniczne były dla Ciebie najważniejsze lub które rozwinąłeś najbardziej podczas swojego stażu?

Masz jeszcze jakieś pytania lub uwagi?

Dziękuję bardzo za poświęcony czas!

KWESTIONARIUSZ OCENY DOŚWIADCZENIA LIDERA/SUPERWIZORA/MENTORA

Szanowny Kolego, w ciągu ostatnich sześciu miesięcy odegrałeś kluczową rolę jako lider i mentor w projekcie „Pracuj, Baw się i Rozwijaj”. Niniejsza ankieta ma na celu zebranie Twojej opinii na temat tego doświadczenia. Twoje odpowiedzi są dla nas kluczowe, aby ocenić sukces wdrożonego modelu i zaprojektować przyszłe inicjatywy. Nie ma dobrych ani złych odpowiedzi; cenimy Twoją szczerłość i refleksję.

Instrukcje: Proszę zastanowić się nad swoimi doświadczeniami w ciągu ostatnich 6 miesięcy i ocenić poniższe stwierdzenia w skali od 1 do 5, gdzie 1 = Nieskuteczne/Zdecydowanie się nie zgadzam, a 5 = Niezwykle skuteczne/Zdecydowanie się zgadzam.

Ogólnie rzecz biorąc, moje doświadczenia jako lidera/superwizora w tym projekcie były satysfakcjonujące i pozytywne.

1 2 3 4 5

Uważam, że ta rola znacząco przyczyniła się do mojego rozwoju zawodowego.

1 2 3 4 5

Wsparcie i struktura zapewnione przez projekt były odpowiednie do wykonywania moich obowiązków.

1 2 3 4 5

Jak skutecznie udało Ci się nawiązać jasną, otwartą i motywującą komunikację z wolontariuszami i stażystami?

1 2 3 4 5

Jak skutecznie organizowałeś, delegowałeś i nadzorowałeś pracę zespołu młodzieżowego?

1 2 3 4 5

Moja umiejętność mediacji w konfliktach, promowania pracy zespołowej i dbania o spójność grupy była wystarczająca.

1 2 3 4 5

Uważam, że udało mi się pomóc młodym ludziom zidentyfikować i rozwinąć ich umiejętności interpersonalne.

1 2 3 4 5

Uważam, że udało mi się pomóc młodym ludziom rozwinąć umiejętności zawodowe, specyficzne dla ich dziedziny.

1 2 3 4 5

Moje wskazówki okazały się przydatne, ponieważ pomagały młodym ludziom zastanowić się nad swoimi umiejętnościami i zaplanować kolejne kroki w karierze.

1 2 3 4 5

Jak skuteczne wydawało Ci się doradzanie młodym ludziom w planowaniu i realizacji ich własnych działań i miniprojektów?

1 2 3 4 5

Czy z Pana perspektywy jako lidera, metodologia grywalizacji była przydatnym narzędziem motywującym i utrzymującym koncentrację młodych ludzi?

1 2 3 4 5

Teraz jestem bardziej wszechstronnym i pewnym siebie liderem/mentorem.

1 2 3 4 5

Gdybyś mógł dać jedną radę przyszłemu liderowi, który będzie pełnił tę samą rolę, jaka by ona była?

1 2 3 4 5

Jak jednym słowem opisałbyś te sześć miesięcy poświęconych projektowi „Praca, zabawa i rozwój”?

1 2 3 4 5

GRUPA FOKUSOWA – PYTANIA POMOCNICZE ZWIĘKSZENIE POTENCJAŁU ORGANIZACYJNEGO

Strategie włączania

Jakie strategie zastosowano, aby zapewnić włączenie społeczne podczas działań wolontariackich i stażowych?

Czy były jakieś konkretne momenty, w których czułeś, że integracja została dobrze osiągnięta? A gdzie zawiodła?

W jaki sposób można udoskonalić proces włączania w przyszłych projektach?

Wpływ na społeczność

W jaki sposób projekt przyczynił się do rozwiązania problemów społecznych, takich jak mowa nienawiści, niezdrowe nawyki i brak zrównoważonych praktyk?

Czy możesz podać przykłady, gdzie projekt miał rzeczywisty wpływ na społeczność?

Lokalne wyzwania

Jakie konkretne wyzwania społeczne i kulturowe istnieją w Twojej lokalnej społeczności (np. uchodźcy w Polsce)?

W jaki sposób projekt rozwiązał lub próbował rozwiązać te wyzwania?

Rozwój organizacyjny

Jak organizacja rozwijała się lub zmieniała w trakcie projektu?

Co zauważyłeś pod względem struktury, komunikacji i zaangażowania?

Współpraca ze społecznością

Jak się czułaś pracując bezpośrednio z ludźmi z lokalnej społeczności?

Czy zdarzyły się jakieś niezapomniane interakcje lub doświadczenia?

Zrównoważony rozwój i przyszłość

Jak widzisz dalszą realizację tych działań po zakończeniu projektu?

Czy są jakieś praktyki lub metody, które Twoim zdaniem powinny być kontynuowane lub rozwijane na większą skalę?

Wsparcie organizacyjne

Jakie wsparcie otrzymałaś od organizacji (np. informacje, mentoring, działania następcze)?

Czy wystąpiły jakieś luki w zakresie wsparcia i komunikacji?

Rozwój osobisty i wyzwania

Z jakimi osobistymi wyzwaniami spotkałeś się podczas projektu? Jak je pokonałeś?

Czego dowiedziałeś się o sobie podczas tego doświadczenia?

Nauka interpersonalna i społeczna

Czego nauczyła Cię współpraca z innymi – zarówno ze swoim zespołem, jak i ze społecznością?

Jak zmieniło się Twoje postrzeganie społeczności od początku projektu?



Sprawdź nasze publikacje



**GAMIFIED VOLUNTEERING
PROGRAM**



**GAMIFIED INTERNSHIP
PROGRAM**

Głównym celem projektu „Work, Play, Grow! Gamification of volunteering and internship programs for youth” jest rozwój umiejętności zawodowych młodzieży i osób pracujących z młodzieżą w celu lepszego włączenia ich na rynek pracy poprzez innowacyjne programy wolontariatu i staży, wykorzystujące gamifikację i narzędzia cyfrowe jako nową metodologię w dziedzinie edukacji nieformalnej.





SPRAWDŹ INNE PUBLIKACJE:



PROGRAM
WOŁONTARIATU W
FORMIE GIER



PROGRAM STAŻY
Z ELEMENTAMI
GRYWALIZACJI

GLÓWNYM CELEM PROJEKTU „PRACUJ, BAW SIĘ, ROZWIJAJ!
GAMIFIKACJA PROGRAMÓW WOŁONTARIATU I STAŻY DLA
MŁODZIEŻY” JEST ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI
ZAWODOWYCH MŁODZIEŻY I OSÓB PRACUJĄCYCH Z
MŁODZIEŻĄ W CELU LEPSZEGO WEJŚCIA NA RYNEK
PRACY, POPRZECZ INNOWACYJNE PROGRAMY
WOŁONTARIATU I STAŻY, WYKORZYSTUJĄC GAMIFIKACJĘ I
NARZĘDZIA CYFROWE JAKO NOWĄ METODOLOGIĘ W
OBSZARZE EDUKACJI POZAFORMALNEJ.



WWW.WORKPLAYGROW.EPLUS
PROJECT.EU