

# SCENARIUSZE

ACADEMY OF YOUTH WORKER







Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

# Spis treści

Podstawy	5
1. Komunikacja w pracy z młodymi ludźmi	7
2. Motywacja	11
3. Zespół, rola i struktura w integracji grupy	14
4. Przywództwo	17
5. Zarządzanie czasem	20
6. Zarządzanie konfliktem	24
7. Narzędzia IT w aktywności młodzieży	27
8. Aktywność sportowa i psychomotoryczna w pracy z młodzieżą	30
9. Inne metody i narzędzia dla osób pracujących z młodzieżą	34
10. Podstawa prawna i procedury tworzenia organizacji pozarządowych	36
11. Cel, wizja, wartości	48
12. Wolontariat	51
13. Finanse	57
14. Promocja i sponsorowanie	59





## Podstawy

Praca z młodzieżą zyska znacznie większą popularność w najbliższej przyszłości. Jest ona wyzwaniem i zadaniem skoncentrowanym na zróżnicowanej grupie ludzkości - populacji młodzieży. W ramach jej realizacji trzeba będzie zająć się problemami młodzieży: bezrobociem, wyłączeniem ze względu na pochodzenie, niepełnosprawnością.

Pomimo pracy organizacji i zaangażowania osób pracujących z młodzieżą, przyszłość tej dziedziny zależy w dużej mierze od decyzji, które należy podjąć na poziomie kształtowania polityki młodzieżowej. Uznanie jako zawód, osoby pracującej z młodzieżą wydaje się być podstawą wspierania edukacji bardziej integracyjnej, partycypacyjnej i demokratycznej.

Każdy, kto jest zainteresowany pracą z młodzieżą, może podążać różnymi drogami, które umożliwią mu zdobycie umiejętności i kompetencji niezbędnych w jego pracy. Można rozpocząć profilowane studia uniwersyteckie, formalne szkolenia edukacyjne na poziomie krajowym lub zdobyć wiedzę i doświadczenie z publicznego lub prywatnego szkolenia zawodowego na poziomie krajowym i międzynarodowym lub wybrać szkolenia i inne możliwości kształcenia oferowane przez organizacje pozarządowe, ośrodki szkoleniowe itp. lub skorzystać ze szkoleń online i offline.

Ważne jest, aby uzyskać wykształcenie niezbędne do podjęcia pracy z młodzieżą - najlepszym sposobem jest połączenie edukacji formalnej i nieformalnej. Istotne jest również zdobycie praktycznego doświadczenia, np. jako wolontariusz lub w ramach pozaformalnych działań edukacyjnych. Pozwoli to spełnić Twoją pasję i marzenia. Weź udział w szkoleniach z zakresu pracy z młodzieżą, uczenia się pozaformalnego i problematyki młodzieżowej oraz działaj na poziomie lokalnym, regionalnym, krajowym i międzynarodowym.

Praca z młodzieżą zależy od tworzenia sieci kontaktów z innymi instytucjami i współpracy między grupami roboczymi, a także od silniejszej promocji wolontariatu, w obecnych czasach popularnego ze względu na cięcia finansowe. Praca z młodzieżą może być narzędziem zmian społecznych. Będzie nie tylko przestrzenią, w której młodzi ludzie dzielą się, wyrażają, dyskutują i uczą się, ale także miejscem, w którym faktycznie stają się aktywnymi obywatelami. W naszym rozwijającym się cyfrowym i żywiłowym społeczeństwie praca z młodzieżą będzie kształtować uczestnictwo i aktywność obywateli.

Istnieją główne umiejętności miękkie, które są niezbędne w zawodzie pracownika młodzieżowego:

- Komunikacja i umiejętności interpersonalne
- Praca zespołowa
- Umiejętność rozwiązywania konfliktów
- Zdolność motywowania
- Świadomość międzykulturowa
- Zdolność adaptacji i elastyczność
- Zdolność do uczenia się przez całe życie
- Empatia i umiejętności doradcze
- Kreatywność

Są to podstawowe kompetencje i umiejętności przydatne dla osób zainteresowanych zawodem pracownika młodzieżowego. Oczywiście istnieje również lista przydatnych praktycznych umiejętności, takich jak umiejętności cyfrowe, techniki i metody edukacyjne oraz języki obce itp.

Naszym celem jest zapewnienie wysokiej jakości szkoleń wszystkim, którzy chcą być pracownikami młodzieżowymi. Pozwoli to uczestnikom zdobyć nowe umiejętności i kompetencje oraz doświadczenia niezbędne w codziennej pracy z młodzieżą.





# 1. Komunikacja w pracy z młodymi ludźmi

## Streszczenie scenariusza / podstawy

Scenariusz obejmuje ćwiczenia, które należy stosować podczas pracy z osobami, które przygotowują się do pracy z młodymi ludźmi.

Ćwiczenia mają na celu prowadzenie zajęć z grupą 12 osób przygotowujących się do pracy z młodzieżą w roli: pracowników młodzieżowych, coachów, w tym trenerów rozwoju osobistego, instruktorów, wychowawców.

Celem scenariusza jest rozwinięcie wiedzy uczestników na temat komunikacji interpersonalnej i umiejętności w tym zakresie. Proponowane ćwiczenia pozwolą ci się uczyć poprzez doświadczenie. Zastosowanie różnych metod pozwoli zaangażować całą grupę i utrzymać zainteresowanie szkoleniami.

## Czas trwania

12 godzin

## Krótki opis grupy lub uczestników

Uczestnikami szkolenia będą osoby planujące pracę z młodzieżą w roli: osób pracujących z młodzieżą, coachów, w tym trenerów rozwoju osobistego, instruktorów, pedagogów. Będą to osoby, które nie mają doświadczenia w prowadzeniu grup młodzieżowych lub których doświadczenie jest bardzo małe. Sugerowana liczba uczestników szkolenia - 12 osób.

## Cele działania

Głównym celem szkolenia jest przygotowanie uczestników do efektywnej pracy z młodymi ludźmi poprzez wzmocnienie ich umiejętności komunikacji interpersonalnej.

## Nabyte umiejętności

- umiejętność rozpoznawania barier w komunikacji;
- umiejętność aktywnego słuchania: refleksja, parafraza i wyjaśnienie;
- umiejętność budowania empatycznego podejścia w komunikacji;
- umiejętność przekazywania opinii;
- umiejętność sformułowania komunikatu "JA";
- umiejętność korzystania z głosu w komunikacji.

## Materiały

Flipchart, duże arkusze papieru, kolorowe markery, długopisy, karty, klej, nożyczki, kolorowe czasopisma, piłka, materiały drukowane, arkusze

## Metody

- Praca indywidualna
- Praca w małych grupach
- Metody twórcze
- Burza mózgów
- Dyskusja
- Metody coachingu



## Scenariusz – godzina po godzinie

### Sesja 1 Lodołama

**cz** Czas trwania, opis, ćwiczenia w załączniku

#### Pamiętamy imiona

🕒 15 min.

Celem tego działania jest wzajemne poznanie się i budowanie dobrej atmosfery

### Sesja 2 Lodołama

**cz** Czas trwania, opis, ćwiczenia w załączniku

#### Herby

🕒 45 min.

Celem tego działania jest poznanie uczestników szkolenia i budowanie dobrej atmosfery, poszukując wspólnych i unikalnych cech uczestników.

### Sesja 3

Czas trwania, opis, ćwiczenia w załączniku

#### Komunikacja interpersonalna – przebieg

🕒 30 min.

Celem tego działania jest poznanie schematu komunikacji międzyludzkiej i ćwiczenie pracy zespołowej. Uczestnicy wspólnie uzupełniają schemat komunikacji.

### Sesja 4

Czas trwania, opis, ćwiczenia w załączniku

#### Bariery zewnętrzne w komunikacji interpersonalnej

🕒 45 min.

Celem tego działania jest zdobycie wiedzy o barierach komunikacyjnych oraz umiejętności ich identyfikowania i przeciwdziałania. Ćwiczenie zachęca do indywidualnej refleksji i analizy poprzednich doświadczeń.

### Sesja 5

Czas trwania, opis, ćwiczenia w załączniku

#### Mówimy - słuchamy

🕒 45 min.

Celem tego działania jest zdobycie wiedzy o barierach komunikacyjnych oraz umiejętności ich identyfikowania i przeciwdziałania. Ćwiczenie zachęca do indywidualnej refleksji i analizy poprzednich doświadczeń.

### Sesja 6

Czas trwania, opis, ćwiczenia w załączniku

#### Bariery w komunikacji

🕒 45min

Celem tego działania jest zdobycie wiedzy o barierach komunikacyjnych oraz umiejętności ich identyfikowania i przeciwdziałania.





## Sesja 7

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

### Jak to powiedzieć?

🕒 30 min.

Celem tego działania jest zdobycie wiedzy o barierach komunikacyjnych oraz umiejętności ich identyfikowania i przeciwdziałania.

---

## Sesja 8

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

### Z kim lubię rozmawiać?

🕒 30 min.

Celem tego działania jest zdobycie wiedzy na temat elementów komunikacji, które ją poprawiają. Ćwiczenie pozwala na refleksję na temat "dlaczego łatwiej rozmawia się z jednymi a gorzej z drugimi".

---

## Sesja 9

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

### Aktywne słuchanie - co to jest?

🕒 40 min.

Celem tego działania jest zdobycie wiedzy na temat aktywnego słuchania. Uczestnicy poznają pojęcia: refleksji, parafrazy, wyjaśnienia. Nauczą się rozpoznawać i wykorzystywać te elementy w komunikacji. Ćwiczenie grupowe

---

## Sesja 10

Czas  
trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

### Narzędzia aktywnego słuchania

🕒 40 min.

Celem tego działania jest wykorzystanie wiedzy o narzędziach aktywnego słuchania: refleksji, wyjaśnienia i parafrazy. Uczestnicy samodzielnie formułują zadania za pomocą powyższych narzędzi.

---

## Sesja 11

Czas  
trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

### Najpierw słuchaj

🕒 15 min.

Celem tego zadania jest zachęcenie uczestników do refleksji na temat empatycznego słuchania.

---

## Sesja 12

Czas  
trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

### Wejdź w czyjeś buty

🕒 40 min.

Celem tego zadania jest zachęcenie uczestników do refleksji z empatycznym słuchaniem. Zadanie wymaga skupienia się na swoim wnętrzu. Zadanie to może wywołać silne emocje.



### Sesja 13

Czas trwania, opis, ćwiczenia w załączniku

#### Opinia – sprzężenie zwrotne

⌚ 40 min.

Celem tego zadania jest wzmocnienie wiedzy uczestników na temat przekazywania informacji zwrotnych. Uczestnicy mają możliwość szkolenia nabytej wiedzy poprzez konstruowanie informacji zwrotnych na podstawie programu.

### Sesja 14

Czas trwania, opis, ćwiczenia w załączniku

#### Powiedz to dobrze

⌚ 30 min.

Celem tego zadania jest pokazanie uczestnikom, jak mogą wzmocnić swoje wypowiedzi poprzez pracę głosem.

### Sesja 15

Czas trwania, opis, ćwiczenia w załączniku

#### Cytaty

⌚ 20 min.

Celem tego zadania jest zachęcenie uczestników do refleksji nad komunikacją interpersonalną, a w szczególności nad słuchaniem, w ramach tej komunikacji.

### Ocena/ Oszacowanie, PRE/POST testy

Czas trwania, opis, ćwiczenia w załączniku

⌚ 30 min

Trener przypomina najważniejsze elementy szkolenia, dziękuje uczestnikom za ich zaangażowanie oraz zachęca uczestników do podzielenia się swoimi przemyśleniami na temat szkolenia, wykorzystując poniższe pytania:

Jaka treść była dla mnie najważniejsza podczas szkolenia?

Gdzie wykorzystam zdobytą wiedzę i umiejętności?

Czego mi brakowało podczas szkolenia? Co bym zmienił?

Uczestnicy uzupełniają test wiedzy.

### Linki do zasobów

Niedostępne

### Dodatkowe zajęcia

#### Dziękuję za.....

⌚ 20 min.

Jest to ćwiczenie kończące, utrzymujące pozytywną atmosferę tuż przed pożegnaniem się uczestników. Jest to sposób, aby podziękować sobie nawzajem za wspólny czas.



## 2. Motywacja

### Streszczenie scenariusza/ kontekst

Scenariusz ma na celu zapoznanie uczestników z definicją motywacji, jej związkiem z pracą z młodzieżą oraz z tym, w jaki sposób możemy wzmocnić naszą motywację w każdym aspekcie życia. Działania te mają logiczną strukturę, polegającą na podnoszeniu poziomu wiedzy we wspomnianej dziedzinie i pogłębianiu wykorzystania motywacji jako narzędzia rozwoju osobistego i zawodowego. Pierwsza część zajęć ma na celu uświadomienie uczestnikom, jak należy się zmotywować, natomiast druga część zajęć w module koncentruje się na tym, jak możemy wywoływać motywację u innych.

### Czas trwania

6 godzin

### Krótki opis grupy lub uczestników

Działania te zostały stworzone z myślą o wykorzystaniu ich przez wychowawców pracujących z młodzieżą w ich miejscach pracy, a także w celu zdobycia doświadczenia przez potencjalne osoby pracujące z młodzieżą. Wszystkie opracowane działania mogą być realizowane z różnymi grupami docelowymi młodych ludzi i w razie potrzeby dostosowane do konkretnych zagadnień i tematów. Zalecana wielkość grupy (jeśli nie jest podana inna wielkość w samym działaniu) nie jest mniejsza niż 10 osób, a idealny rozmiar to 20 uczestników. Preferowana wielkość każdej grupy jest wymieniona w każdym opisie konkretnej czynności.

### Cele aktywności

Wzmocnienie motywacji we wszystkich aspektach życia osobistego i zawodowego uczestników poprzez różne działania. Stosowanie metod edukacji pozaformalnej zapewni głębsze zrozumienie i sukces w nauce.

### Nabyte umiejętności

- W centrum uwagi opracowywanych działań znajdują się różne umiejętności, z których wszystkie mają na celu zapewnienie osobistego i zawodowego rozwoju uczestniczących osób;
- Zidentyfikuj osobiste motywacje i umiejętności (np. umiejętności prezentacji i komunikacji, umiejętności organizacyjne, praca zespołowa itp.);
- Umiejętności zarządzania - zdolność do przejmowania odpowiedzialności i zarządzania współpracownikami, w razie potrzeby, jest cechą pożądaną. Dzięki nowej metodologii, którą uczestnicy zdobędą, będą mogli pracować z różnymi grupami młodych ludzi;
- Kreatywność, innowacyjność, praca zespołowa, umiejętności komunikacyjne, wyobraźnia, praca w dynamicznym środowisku, praca pod presją.

**Materiały**

W zależności od konkretnego działania, które będzie realizowane, dla uczestników mogą być potrzebne różne materiały. Każda czynność posiada odpowiednią sekcję, w której dostępne są informacje o potrzebnych materiałach, które w podsumowaniu można podzielić w następujący sposób:

- Lokalizacja: sala plenarna/obszar ogólnodostępny;
- Materiały: flipchart, papier, długopisy, taśma klejąca, nożyczki;
- Wyposażenie: projektor, laptop, Wi-Fi (jeśli to możliwe);
- Inne: karty motywacyjne, arkusze motywacyjne i szablony dzienników motywacyjnych (dołączone do opisu działania).

**Metody**

Podczas wszystkich działań stosowane są wyłącznie nieformalne metody nauczania. Metody pracy zostały dostosowane do potrzeb grupy docelowej z elementami interaktywnymi. Wybrano metody sprzyjające wzajemnemu uczeniu się i współpracy między uczestnikami. Niektóre z planowanych metod to: praca w grupach, uczenie się przez działanie, odgrywanie ról, edukacja poprzez sesje sportowe.

**Scenariusz - godzina po godzinie****Sesja 1  
Lodołamacz**

Czas trwania, opis, ćwiczenia w załączniku

**Tak !, możemy**

🕒 20-30 min

Zmuszanie ludzi do ruchu; prowokowanie uczestników do myślenia artystycznego, kreatywności, pracy z wyobraźnią itp. Zwiększenie energii w grupie, skupienie, myślenie artystyczne, kreatywność, wyobraźnia i motywacja poprzez angażowanie członków grupy w aktywność fizyczną.

**Sesja 2  
Lodołamacz**

Czas trwania, opis, ćwiczenia w załączniku

**Wstań, klaszcz, usiądź**

🕒 20-30 min

Zmuszanie ludzi do ruchu; prowokowanie uczestników do myślenia artystycznego, kreatywności, wyobraźni itp. Zwiększenie energii w grupie, skupienie, myślenie artystyczne, kreatywność, wyobraźnia i motywacja poprzez angażowanie członków grupy w aktywność fizyczną.

**Sesja 3**

Czas trwania, opis, ćwiczenia w załączniku

**Idealna praca**

🕒 30 min

Aby pomóc ludziom zrozumieć ich motywacyjne odruchy i zbadać, w jaki sposób można je jeszcze pełniej poznać w zespole, działanie to koncentruje się na identyfikacji osobistych motywacji.

**Sesja 4**

Czas trwania, opis, ćwiczenia w załączniku

**Mój arkusz motywacyjny**

🕒 30 min

Zapewnienie wszystkim uczestnikom użytecznego narzędzia do poprawy i/lub zwiększenia motywacji.



<p><b>Sesja 5</b></p> <p>Czas trwania, opis, ćwiczenia w załączniku</p>	<p><b>Mój dziennik motywacyjny</b></p> <p>🕒 30 min</p> <p>Zapewnienie wszystkim uczestnikom użytecznego narzędzia do poprawy i/lub zwiększenia motywacji.</p>
<p><b>Sesja 6</b></p> <p>Czas trwania, opis, ćwiczenia w załączniku</p>	<p><b>Znajdź swój powód, przygotuj swój plan i wykonaj KROK</b></p> <p>🕒 30 min</p> <p>Aby pomóc ludziom zrozumieć ich motywacje i odkryć, w jaki sposób mogą one urzeczywistnić realizację przedsięwzięć, jakie umiejętności motywują ich i jak osiągnąć sukces.</p>
<p><b>Sesja 7</b></p> <p>Czas trwania, opis, ćwiczenia w załączniku</p>	<p><b>Znajdź swój motywator</b></p> <p>🕒 30 min</p> <p>Aby pomóc ludziom zrozumieć ich osobiste motywacje, zbadać i zrozumieć, jak bardzo mogą się różnić od motywacji innych ludzi i jak każda inna motywacja działa inaczej na różne osobowości.</p>
<p><b>Sesja 8</b></p> <p>Czas trwania, opis, ćwiczenia w załączniku</p>	<p><b>Bądź motywatorem</b></p> <p>🕒 30 min</p> <p>Aby pomóc ludziom zrozumieć, jak różna może być motywacja w grupie i że niektóre aspekty mogą motywować niektórych uczestników i nie wpływają na innych.</p>
<p><b>Sesja 9</b></p> <p>Czas trwania, opis, ćwiczenia w załączniku</p>	<p><b>Rozpowszechnianie motywacji</b></p> <p>🕒 90 min</p> <p>Działanie to osiągnie różne poziomy motywacji i zbada, czego potrzebuje każda grupa docelowa i w jaki sposób można rozwiązać problemy związane z brakiem motywacji w dynamicznym społeczeństwie, w którym żyjemy.</p>
<p>Ocena/ Oszacowanie PRE/POST testy</p> <p>Czas trwania, opis, ćwiczenia w załączniku</p>	<p>Na podstawie obecnego scenariusza opracowano kwestionariusze przed i po dokonaniu oceny. Oba kwestionariusze mają trwać 30 minut, więc ogólna ocena modułu powinna wynosić 60 minut. Ocena składa się z dwóch etapów - samooceny umiejętności i wiedzy przed i po Akademii osoby pracującej z młodzieżą oraz skali, która to pozwoli ekspertom projektu zmierzyć postępy każdego uczestnika i stworzyć zestaw pytań, na które można odpowiedzieć poprawnie po wdrożeniu działań scenariusza i zgromadzeniu wiedzy. Ocena jest indywidualna i obejmuje dane osobowe uczestników, ponieważ w ten sposób zespół projektowy będzie mógł śledzić wyniki.</p>



### 3. Zespół, rola i struktura w integracji grupy

#### Streszczenie scenariusza/ podstawy

Celem ćwiczenia jest zapoznanie osób pracujących z młodzieżą z koncepcją zespołu: zdolność osoby fizycznej lub organizacji do administrowania i koordynowania grupy osób w celu wykonania zadania. Zarządzanie zespołem to zdolność do identyfikowania problemów i rozwiązywania konfliktów w zespole. Scenariusz zarządzania zespołem skupia się na trzech głównych ideach: praca zespołowa, decyzje dotyczące tworzenia zespołu, role i obowiązki zespołu.

#### Czas trwania

12 godzin = 3 sesje x 4 godziny każda

#### Krótki opis grupy lub uczestników

Osoby pracujące z młodzieżą i/lub szkoleniowcy młodzieżowi.

Praca w grupie uczestników od 10 do 30 osób.

Osoby pracujące z młodzieżą zostaną wybrane w procesie wypełniania e-formularza z podstawowymi informacjami. Priorytetem będą osoby pracujące z młodzieżą zaproponowane przez organizacje pozarządowe oraz inne organizacje i instytucje włączone do pracy z młodzieżą.

#### Cele aktywności

Głównym celem działania jest to, aby zespół stał się czymś więcej niż tylko zbiorem młodych ludzi, gdyż silne poczucie wzajemnego zaangażowania tworzy synergii, generując w ten sposób wyniki większe niż suma wyników poszczególnych członków zespołu.

Po zakończeniu sesji osoby pracujące z młodzieżą będą w stanie wdrożyć w praktyce wiedzę na temat: roli zespołu, wielkości zespołu, składu i formacji; koncepcji różnych typów zespołów; struktury w grupie i integracji.

#### Nabyte umiejętności

- Umiejętność samodzielnej pracy w zespole;
- Wysokie umiejętności interpersonalne i komunikacyjne;
- Umiejętności planowania i organizacji;
- Inicjatywa i cechy przywódcze, z możliwością odniesienia się do młodych ludzi;
- Postawa bez osądu.

#### Materiały

komputer, projektor LCD, Wi-Fi (jeśli to możliwe), kartki papieru, ołówki, długopisy, naklejki, flipcharty dla zespołów

#### Metody

Nieformalne metody nauczania/szkolenia i uczenia się:

- metody komunikacyjne: interakcja, dialog, mediacja;
- metody oparte na działaniu: doświadczenie, praktyka, eksperymentowanie;
- metody społecznie zorientowane: partnerstwo, praca zespołowa, budowanie sieci networkingowej,
- metody samokierowania: kreatywność, odkrywanie, odpowiedzialność.



## Scenariusz - dzień po dniu

### Sesja 1 Lodołamacz

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

#### Pamiętam

🕒 30 min

Zwraca uwagę na komunikację w grupie, współpracę, cierpliwość i strategię rozwiązywania problemów, a także na kwestie związane z fizyczną tożsamością i fizyczną bliskością.

### Sesja 2 Lodołamacz

Czas trwania,  
opis, ćwiczenia  
w załączniku

#### Wszystkie ręce na pokład!

🕒 15 min

Ta czynność wymaga współpracy zespołu pracującego w celu rozwiązania praktycznego problemu.

### Sesja 3

Czas trwania,  
opis, ćwiczenia  
w załączniku

#### ABC o mnie

🕒 15 min

Zostałeś zatrudniony przez firmę „Kreatywna Sala Lekcyjna” do zilustrowania plakatu, który ma pomóc dzieciom w nauce ich ABC. Przez szczęśliwy zbieg okoliczności, Ty i Twoje imię jesteście tematem plakatu!

### Sesja 4

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

#### Praca zespołowa

🕒 max. 60 min

Osoby pracujące z młodzieżą zaczną umacniać się jako grupa poprzez nieformalne działania związane z budowaniem zespołu.

### Sesja 5

Czas trwania,  
opis, ćwiczenia  
w załączniku

#### Zespół podejmujący decyzje

🕒 max. 60 min

Zrozumienie różnych form podejmowania decyzji w zespole i uzgodnienie, jaką formę należy stosować w pracy zespołowej (lub projekcie).

### Sesja 6

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

#### Role i obowiązki zespołu

🕒 max. 60 min

Ćwiczenie to ma na celu pomóc członkom zespołu w pełniejszym zrozumieniu ich własnych ról i obowiązków, jakie pełnią w zespole, oraz dać im możliwość podzielenia się swoimi oczekiwaniami dotyczącymi ról i obowiązków innych.



### Sesja 7

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

#### Zespół ustalający kary i nagrody

🕒 max. 60 min

Pomóc ludziom zrozumieć ich osobiste motywacje, zbadać i zrozumieć, jak bardzo mogą się różnić od motywacji innych ludzi i jak każdy inny motyw działa inaczej na różne osobowości.

### Sesja 8

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

#### Młodzież jako liderzy zespołów i zasobów

🕒 max. 60 min

Młodzież i pracownicy przeanalizują perspektywę "młodość jako zasób zespołowy" i zastanowią się nad relacjami młodzieży i dorosłych w organizacjach i społecznościach.

### Sesja 9

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

#### Raj na wyspie

🕒 max. 60 min

Celem tego działania jest docenienie wyzwań związanych z artykułowaniem swojej wizji i celów innym.

### Sesja 10

Czas trwania,  
opis, ćwiczenia  
w załączniku

#### Aktywne słuchanie w misce rybnej

🕒 max. 60 min

Młodzi ludzie będą ćwiczyć aktywne słuchanie, dyskutując o swoich oczekiwaniach i obowiązkach jako osoby odgrywające role zespołowe w swoich społecznościach.

### Sesja 11

Czas trwania,  
opis, ćwiczenia  
w załączniku

#### Debata

🕒 max. 60 min

Osoby pracujące z młodzieżą poznają podstawy dobrej komunikacji i praktyki skutecznego wyrażania swoich opinii.

### Ocena/ Oszacowanie PRE/POST testy

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

🕒 5 min

Scenariusz ten zostanie przetestowany przed i po jego realizacji.

Przygotowane zostaną pre/post – testy.

Celem testu jest zmierzenie wiedzy i umiejętności osób pracujących z młodzieżą przed oraz po zrealizowaniu nieformalnego szkolenia edukacyjnego, skoncentrowanego na trzech głównych ideach: praca zespołowa, podejmowanie decyzji dotyczących tworzenia zespołu oraz role i obowiązki zespołu.

### Linki do zasobów

[https://ec.europa.eu/youth/sites/youth/files/youth\\_com\\_269\\_1\\_en\\_act\\_part1\\_v9.pdf](https://ec.europa.eu/youth/sites/youth/files/youth_com_269_1_en_act_part1_v9.pdf)

<https://the-happy-manager.com/articles/define-teamwork/>

[https://corporatetrainingmaterials.com/pages/training\\_library](https://corporatetrainingmaterials.com/pages/training_library)

<https://www.resumecoach.com/teamwork-skills-on-your-resume-list-and-examples/>

<https://www.teamwork.com>





## 4. Przywództwo

Streszczenie scenariusza/ podstawy	Przywództwo jako proces oddziaływania społecznego, w którym osoba może pozyskać pomoc i wsparcie innych w realizacji wspólnego zadania.
Czas trwania	Celem ćwiczenia jest zapoznanie osób pracujących z młodzieżą z koncepcją przywództwa, szczególnie w dwóch tematach: definicje przywództwa oraz przywództwo w kontekście społeczności.
Krótki opis grupy lub uczestników w	6 godzin = 2 sesje x 3 godziny każda  Osoby pracujące z młodzieżą i/lub szkoleniowcy młodzieżowi.  Praca w grupie uczestników od 10 do 30 osób. Osoby pracujące z młodzieżą zostaną wybrane w procesie wypełniania e-formularza z podstawowymi informacjami. Priorytetem będą osoby pracujące z młodzieżą zaproponowane przez organizacje pozarządowe oraz inne organizacje i instytucje włączone do pracy z młodzieżą.
Cele aktywności	Głównym celem tego działania jest zrozumienie przez osoby pracujące z młodzieżą następujących zagadnień: - przywództwo jako obszar badań i umiejętności praktyczne; - cechy osobiste związane z pojawieniem się przywództwa, oraz różne style przywództwa.  Po zakończeniu realizacji działania każdy członek grupy będzie zdolny do: - wdrożenia przywództwa jako praktycznej umiejętności obejmującej zdolność jednostki do „kierowania” lub zarządzania innymi osobami, zespołami lub całymi organizacjami, oraz - poprawy wielu cech osobowości związanych z pojawieniem się przywództwa (pewność siebie, autentyczność, „pięć dużych czynników osobowości”, mocne strony charakteru, samowystarczalność dla przywództwa, samokontrola itp.)
Nabyte umiejętności	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Umiejętność samodzielnej pracy w zespole</li> <li>● Wysokie umiejętności interpersonalne i komunikacyjne</li> <li>● Umiejętności planowania i organizacji</li> <li>● Inicjatywa i cechy przywódcze, z możliwością odniesienia się do młodych ludzi</li> <li>● Postawa bez osądu</li> </ul>
Materiały	komputer, projektor LCD, Wi-Fi (jeśli to możliwe), kartki papieru, ołówki, długopisy, naklejki, flipcharty dla zespołów
Metody	Będziemy stosować metody edukacji nieformalnej: warsztaty; lodołamacz; dyskusje panelowe i dyskusje w małych grupach; oraz techniki ewaluacji dla warsztatów szkoleniowych.



## Scenariusz - dzień po dniu

### Sesja 1 Lodołamacz

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

#### Najwyższa wieża

Jeden moderador przy każdym stole wyjaśni instrukcje. Rozda materiały, które muszą być one dokładnie takie same dla wszystkich zespołów. Reguły, które stworzy młodzież po zakończeniu tej działalności, mogą być wykorzystane jako punkt wyjścia do dyskusji na temat zasad, praw i obowiązków.

### Sesja 2 Lodołamacz

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

#### Styl przywództwa

Celem tego działania jest refleksja nad cechami odpowiednimi dla przywództwa i pracy zespołowej. Tam, gdzie to możliwe, spróbuj nakierować ich myślenie na prawdziwe przykłady światowych liderów. Zapytaj ich również, czy istnieją jakieś fundamentalne cechy przywódcze lub cechy osób pracujących w zespole, które powinny być dodane.

### Sesja 3

Czas trwania,  
opis, ćwiczenia  
w załączniku

#### Definicje przywództwa

🕒 60 min

Młodzież przedstawi własną opinię na temat cech, które charakteryzują dobrego lidera. Lider programu lub projektu zyskuje podstawowe zrozumienie tego, jak uczestnicy myślą i odnoszą się do przywództwa.

### Sesja 4

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

#### Przywództwo w kontekście społeczności

🕒 max. 60 min

Osoby pracujące z młodzieżą mogą poznać różne podejścia do przywództwa w kontekście społeczności.

### Sesja 5

Czas trwania,  
opis, ćwiczenia  
w załączniku

#### Cechy przywódcze

🕒 max. 60 min

Osoby pracujące z młodzieżą zbadają definicje i cechy charakterystyczne przywództwa i zaczną stosować definicje w stosunku do siebie i swojej społeczności.

### Sesja 6

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

#### Style przywództwa

🕒 max. 60 min

Młodzież będzie badać różne style przywództwa i określać własne mocne strony i wyzwania związane z przywództwem.

### Sesja 7

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

#### Cele przywództwa

🕒 max. 60 min

Osoby pracujące z młodzieżą określą cele rozwoju osobistych umiejętności i postaw oraz zrozumieją znaczenie refleksji.



**Sesja 8** Czas trwania, opis, ćwiczenia w załączniku

**Moc jednego**  
🕒 max. 60 min

Osoby pracujące z młodzieżą rozumieją siłę jednostek do tworzenia zmian - w tym samych siebie.

**Ocena/  
Oszacowanie  
PRE/POST  
testy**

🕒 5 min

Scenariusz ten zostanie przetestowany przed i po jego realizacji.

Czas trwania, opis, ćwiczenia w załączniku

Przygotowane zostaną pre/post – testy.  
Celem testu jest zmierzenie wiedzy i umiejętności osób pracujących z młodzieżą przed oraz po zrealizowaniu nieformalnego szkolenia edukacyjnego.

**Linki do zasobów**

<https://www.slideshare.net/guest3c8728b/leadership-candy-game>  
<http://www.businessdictionary.com/definition/leadership.html>  
<https://www.forbes.com/sites/kimberlyfries/2018/02/08/8-essential-qualities-that-define-great-leadership/#538152943b63>  
<https://missionself.com/leadership-styles-quiz>  
<https://icebreakerideas.com/leadership-styles/>  
<http://www.younglead.eu/>



## 5. Zarządzanie czasem

### Streszczenie scenariusza/ podstawy

Scenariusz obejmuje ćwiczenia skierowane do grupy 12 osób. Proponowane ćwiczenia pozwalają poznać zasady i techniki efektywnego zarządzania czasem. W scenariuszu zastosowano różne metody pracy: praca indywidualna i praca w grupie. Poszczególne ćwiczenia powinny być poprzedzone wprowadzeniem do danego zagadnienia i zakończone dyskusją i podsumowaniem.

### Czas trwania

6 godzin

### Krótki opis grupy lub uczestników

Scenariusz jest adresowany do grupy 12 osób. Uczestnicy w wieku 18-30 lat, którzy chcą rozwijać umiejętności z zakresu zarządzania czasem.

### Cele aktywności

Głównym celem kursu jest zwiększenie wiedzy i umiejętności w zakresie zarządzania czasem wśród uczestników warsztatów oraz zwiększenie świadomości własnych potrzeb i preferencji w tym zakresie.

### Nabyte umiejętności

- Uzyskanie możliwości identyfikacji własnych preferencji związanych z zarządzaniem czasem;
- Nabycie umiejętności skutecznego formułowania i osiągania celów;
- Nabycie umiejętności ustalania priorytetów;
- Nabycie umiejętności planowania zadań.

### Materiały

flipchart, markery, duże arkusze papieru, arkusze kalkulacyjne, koc, piłka, długopisy

### Metody

- Praca grupowa
- Praca indywidualna
- Mini wykład
- Dyskusja



## Scenariusz - dzień po dniu

### Sesja 1 Lodołamacz

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

🕒 15 min

Trener wita uczestników warsztatów, przedstawia cel i harmonogram.

Trener prosi uczestników o wymawianie imion po kolei. Następnie proponuje grę z piłką. Uczestnicy stoją lub siedzą w kole. Trener rzuca piłkę do wybranego uczestnika, mówiąc jednocześnie o jakimkolwiek związku z terminem „zarządzanie czasem”. Uczestnik, który otrzymał piłkę, rzuca ją kolejnemu uczestnikowi, mówiąc słowo związane z zarządzaniem czasem, zaczynając od litery, która kończy słowo wypowiedziane przez poprzednika, itp. Jeśli uczestnik ma problem ze znalezieniem skojarzeń z konkretnym słowem, mówi o jakimkolwiek skojarzeniu. Gra trwa do momentu, w którym wszyscy uczestnicy mają możliwość złapania i rzucenia piłki.

🕒 15 min

### Sesja 2 Lodołamacz

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

Trener dzieli uczestników na dwa zespoły. Każda drużyna wybiera spośród siebie jedną osobę, która trzyma koc/curtynę/szalik oddzielający drużyny od siebie. Drużyny stoją naprzeciwko siebie, oddzielone kocem tak, że nie widzą się wzajemnie. Z każdej drużyny jedna osoba stoi bezpośrednio za kocem. Osoby trzymające koc odślaniają go na określony znak. Zadaniem osób stojących za kocem jest jak najszybsze wymówienie imienia osoby stojącej naprzeciwko. Osoba, która wypowiada nazwisko przedstawiciela drużyny przeciwnej otrzymuje punkt dla swojej drużyny. Po każdej parze, koc ponownie rozdziela drużyny i inne osoby zaczynają grać. Trener może zaplanować mały prezent dla zwycięskiej drużyny.

🕒 35 min

### Sesja 3

Czas trwania,  
opis, ćwiczenia  
w załączniku

Trener prosi uczestników o zastanowienie się, co dla nich oznacza termin „zarządzanie czasem”, co to wyrażenie oznacza, w czym się przejawia. Uczestnicy zapisują swoje odpowiedzi na arkuszach pracy (praca indywidualna - ok. 7 minut), następnie łączą się w pary i wspólnie omawiają swoje odpowiedzi oraz próbują wypracować jedną wspólną definicję zarządzania czasem. Piszą na kartce A4.

Następnie pary łączą się w czteroosobowe zespoły, analizują swoje definicje i wypracowują jedną wspólną definicję - zapisują ją na dużej kartce papieru (ok. 7 min.) Trener zapisuje elementy wspólne dla wszystkich prezentowanych definicji na flipcharcie.



#### Sesja 4

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

🕒 20 min

Trener pyta uczestników, jakie są korzyści płynące z efektywnego zarządzania czasem. Pisze wszystkie odpowiedzi na flipcharcie. Zachęca uczestników do przedstawiania różnych propozycji. Wnioski nie są komentowane ani oceniane. Wszystkie propozycje powinny być zapisane na flipcharcie (burza mózgów).

🕒 25 min

Trener wprowadza uczestników w temat energii, skupiając się na jej wzroście i spadku. Osoby stwierdzą, że wydajność i możliwości koncentracji w różnych porach dnia mogą być różne. Następnie daje uczestnikom arkusze pracy, na których uczestnicy rysują krzywą, na której określają, o której godzinie się budzą, o której godzinie pracują najlepiej i kiedy w ciągu dnia następuje największy spadek energii. Uczestnicy mają około 7 minut na wykonanie zadania.

Trener zachęca uczestników do dzielenia się na forum informacjami na temat ich energii, koncentrując się na momentach jej wzrostu i spadku. Trener na flipcharcie rysuje wykres przedstawiający krzywe wszystkich uczestników warsztatów. Wspólnie z uczestnikami analizuje wyniki. Czy wyniki przedstawiają jakąś regularność?

🕒 40min

Trener omawia zasadę formułowania celów SMART.

Następnie trener rozdaje uczestnikom arkusze z ogólnie sformułowanymi celami. Zadaniem każdego z uczestników jest przeformułowanie tych celów zgodnie z zasadą SMART.

Kiedy uczestnicy skończą swoje zadanie (około 15 minut), trener zachęca ich do przeczytania odpowiedzi. Uczestnicy wspólnie analizują, czy wszystkie elementy zasady SMART pojawiły się w proponowanych celach.

🕒 35 min

Trener omawia metodę 7 kroków do osiągnięcia celu przez Briana Tracy

Następnie trener rozdaje uczestnikom arkusze pracy. Zadaniem uczestników jest sformułowanie jednego z celów zgodnie z zasadą SMART, a następnie napisanie go według pierwszych pięciu kroków do osiągnięcia celu proponowanych przez Briana Tracy.

Kiedy uczestnicy kończą pracę, trener prosi uczestników o przeczytanie ich odpowiedzi na forum. Cele napisane przez uczestników mogą być osobiste, więc trener nie powinien naciskać na nich, aby je głośno przeczytać.

#### Sesja 5

Czas trwania,  
opis, ćwiczenia  
w załączniku

#### Sesja 6

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

#### Sesja 7

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku



## Sesja 8

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

🕒 30 min

Trener omawia temat priorytetów. Trener przedstawia matrycę Eisenhowera.

Następnie uczestnicy rysują karty z przykładowymi zadaniami, które mogą pojawić się na liście zadań jednego dnia.

Trener przedstawia uczestnikom pustą matrycę Eisenhowera narysowaną na tablicy lub flipcharcie. Każdy uczestnik kolejno odczytuje, które zadanie narysował i próbuje przypisać je do odpowiedniego kwartału na matrycy. Jeśli ma wątpliwości, inni uczestnicy pomagają mu/je rozwiązać.

🕒 30 min

## Sesja 9

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

Trener omawia metodę "Załatwianie spraw". Następnie dzieli uczestników na mniejsze grupy. Każda grupa przedstawia listę zadań do wykonania w ciągu jednego dnia oraz dużą kartkę papieru. Trener może zaproponować uczestnikom wyimaginowaną sytuację:

Jesteś prezesem stowarzyszenia działającego na rzecz społeczności lokalnej. Zarządzasz trzyosobowym zespołem. Od tego tygodnia pomaga Wam również dwóch praktykantów. Uczestnicy pracują z zadaniami przestrzegając kolejności etapów metody „Getting things done” (sztuka bezstresowej efektywności):

Przeanalizuj, co robić z poszczególnymi zadaniami, podziel je na: przypadki nieważne, które można wyrzucić z kalendarza spraw do załatwienia w czasie krótszym niż dwie minuty oraz na sprawy, które powinny być przeniesione na pozostałe zobowiązania większego kalibru - zadania do załatwienia w czasie dłuższym niż 2 minuty. W tym przypadku uczestnicy określają pierwszą czynność fizyczną, którą należy wykonać, aby wykonać to zadanie.

Uporządkuj sprawy, które zakwalifikowali do kategorii „do wykonania” zgodnie z kontekstem ich realizacji (pierwsza aktywność fizyczna w celu doprowadzenia zadania do końca), np.: do wykonania przy biurku, telefony do wykonania w mieście, do wykonania w domu.

Uczestnicy tworzą plan dnia na dużej kartce papieru.

Ocena/  
Oszacowanie  
PRE/POST  
testy

🕒 20 min

Trener podsumowuje szkolenie i dziękuje uczestnikom za ich aktywność.

Na koniec trener zachęca uczestników do odpowiedzi na pytanie: które z metod/technik/zasad chcieliby teraz wdrożyć?

Uczestnicy przechodzą test wiedzy (POST - TEST).

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku



## 6. Zarządzanie konfliktami

### Streszczenie scenariusza/ podstawy

Zarządzanie konfliktami to proces ograniczania negatywnych aspektów konfliktu przy jednoczesnym zwiększeniu jego pozytywnych aspektów. Celem zarządzania konfliktami jest poprawa efektów uczenia się i pracy w grupie, w tym skuteczności lub wydajności w środowisku organizacyjnym.

Właściwie zarządzany konflikt może poprawić wyniki w grupie. Celem działania jest zapoznanie osób pracujących z młodzieżą z koncepcją zarządzania konfliktami, zwłaszcza poprzez ułatwianie rozwiązywania problemów i rozwiązań oraz dotarcie do źródła problemu.

### Czas trwania

6 godzin = 2 sesje x 3 godziny każda

### Krótki opis grupy lub uczestników

Osoby pracujące z młodzieżą i/lub szkoleniowcy młodzieżowi.

Praca w grupie uczestników od 15 do 30 osób.

Osoby pracujące z młodzieżą zostaną wybrane w procesie wypełniania e-formularza z podstawowymi informacjami. Priorytetem będą osoby pracujące z młodzieżą zaproponowane przez organizacje pozarządowe oraz inne organizacje i instytucje włączone do pracy z młodzieżą.

### Cele aktywności

Głównym celem aktywności jest zrozumienie: procesu zarządzania konfliktami; procesu eskalacji konfliktu; procesu rozwiązywania konfliktu.

### Nabyte umiejętności

- Umiejętność samodzielnej pracy w zespole
- Wysokie umiejętności interpersonalne i komunikacyjne
- Umiejętności planowania i organizacji
- Inicjatywa i cechy przywódcze, z możliwością odniesienia się do młodych ludzi
- Postawa bez osądu.

### Materiały

komputer, projektor LCD, Wi-Fi (jeśli to możliwe), kartki papieru, ołówki, długopisy, naklejki, flipcharty dla zespołów

### Metody

- nieformalne metody nauczania/szkolenia i uczenia się:
- metody komunikacyjne: interakcja, dialog, mediacja;
- metody oparte na działaniu: doświadczenie, praktyka, eksperymentowanie;
- metody zorientowane społecznie: partnerstwo, praca zespołowa, budowanie sieci networkingowej;
- metody samokierowania: kreatywność, odkrywanie, odpowiedzialność.





## Scenariusz - dzień po dniu

### Sesja 1 Lodołamacz

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

#### Wyścig po prawdę

Młodzi uczestnicy i inni uczestnicy znajdujący się pokoju wkrótce wyruszą w wyścig po prawdę. Celem jest jak najszybsze przekroczenie linii mety poprzez udzielenie prawdziwej odpowiedzi na pytania o siebie, postępując zgodnie z instrukcjami moderatora.

#### Problem - rozwiązanie problemu - lodołamacz

### Sesja 2 Lodołamacz

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

Daj każdemu około dziesięciu minut, aby wybrał największe problemy, jakie widzi, na przykład w biurze lub w społeczności, i szybko wymyślił rozwiązania. Uczestnicy mogą zgłaszać swoje pomysły na ochotnika. Zachęcaj do kreatywnego myślenia, deklarując że pomieszczenie, w którym się znajdują, jest bezpieczną strefą, nawet jeśli szef znajduje się w nim szef.

To działanie pozwoli uczestnikom lepiej się poznać oraz stworzyć nowe projekty.

### Sesja 3

Czas trwania,  
opis, ćwiczenia  
w załączniku

#### Wyzwania i rozwiązania w zakresie ułatwień

🕒 max. 60 min

Młodzież będzie uczyć się i stosować w praktyce strategie rozwiązywania problemów w ramach grupowego ułatwiania pracy

### Sesja 4

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

#### Dotarcie do źródła problem

🕒 max. 60 min

Młodzież zidentyfikuje przyczyny i skutki wybranej przez siebie kwestii wspólnotowej.

### Sesja 5

Czas trwania,  
opis, ćwiczenia  
w załączniku

#### Wprowadzenie do ułatwiania

🕒 max. 60 min

Młodzież zrozumie role moderatora i pozna podstawowe techniki grupowego wspomaganie.

### Sesja 6

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

#### Debata i kompromis

🕒 max. 60 min

Młodzież zrozumie różnice między debatą skoncentrowaną na wygranej a dyskusją skoncentrowaną na kompromisie i zrozumieniu.



### Sesja 7

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

#### Ułatwianie produktywnych spotkań

🕒 max. 60 min

Młodzież zrozumie, jak ważne są jasne wyniki spotkań, doświadczy, co należy zrobić, aby zaplanować i przeprowadzić skuteczne spotkanie, oraz nauczy się, jak oceniać efektywność spotkania.

### Sesja 8

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

#### Zbadanie przywództwa sytuacyjnego

🕒 max. 30 min

Młodzież zidentyfikuje i wypracuje skuteczne strategie rozwiązywania problemów w zakresie grupowego ułatwiania pracy i przywództwa.

### Ocena/ Oszacowanie PRE/POST testy

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

🕒 5 min

Scenariusz ten zostanie przetestowany przed i po jego realizacji.

Celem testu jest zmierzenie wiedzy i umiejętności osób pracujących z młodzieżą przed i po zrealizowaniu nieformalnego szkolenia edukacyjnego, skoncentrowanego na dwóch głównych ideach: ułatwienie wyzwań i rozwiązań, dotarcie do źródła problemu.



## 7. Narzędzia IT w aktywności młodzieży

### Streszczenie scenariusza/ podstawy

Różne badania i dobre praktyki dowiodły w ostatnich latach zalety właściwego wykorzystania technologii w dziedzinie szkoleń, edukacji i wiedzy.

Scenariusz będzie się koncentrował na trzech głównych ideach, które będą stanowić każdą z trzech sesji. Pierwszym z nich są technologie informacyjno-komunikacyjne na potrzeby poszukiwania pracy. Sesja ta będzie poświęcona możliwościom, jakie oferują technologie informacyjno-komunikacyjne podczas poszukiwania pracy. Obecnie wiele firm korzysta z mediów społecznościowych, aplikacji lub innych narzędzi technologicznych w celu znalezienia potencjalnych pracowników. Ponadto, technologia oferuje szereg nowych możliwości projektowania CV, kontaktu z firmami i tak dalej. Z tego powodu posiadanie spójnej wiedzy na temat ICT w tym zakresie, zwiększa szanse osób, które chcą znaleźć pracę lub/i wejść na rynek pracy.

Po drugie, chcemy zająć się związkiem między przedsiębiorczością a ICT. Praca online, posiadanie trwałej i jakościowej sieci networkingowej lub możliwość ustanowienia strategii komunikacji w celu promowania biznesu to ważne aspekty, które można poprawić dzięki wykorzystaniu technologii. Celem tej sesji jest zwiększenie dostępu młodzieży do rynku pracy poprzez zapewnienie nowoczesnych i technologicznych narzędzi i mechanizmów, które pomogą jej zdobyć nowe umiejętności potrzebne do rozpoczęcia i utrzymania własnej działalności gospodarczej.

Ostatnia sesja dostarczy informacji na temat ICT i organizacji pozarządowych, związanych z zatrudnieniem. Organizacje pozarządowe to dziedzina, w której możliwe jest budowanie kariery. W tym sensie technologie informacyjno-komunikacyjne są również potężnym narzędziem pozwalającym poznać specyfikę pracy organizacji pozarządowych i mogą pomóc osobom zainteresowanym pracą w organizacjach pozarządowych.

### Czas trwania

### Krótki opis grupy lub uczestników w

12 godzin = 3 sesje x 4 godziny każda

### Cele aktywności

Niewielka grupa trenerów młodzieżowych, wybranych w procesie wypełniania e-formularza z podstawowymi informacjami

Planowane działania mają na celu uwzględnienie różnych aspektów związanych z katalogiem, funkcjonalnościami i dobrym wykorzystaniem narzędzi informatycznych do zatrudnienia, zwłaszcza dla ludzi młodych. We wszystkich sesjach uczestnicy zdobędą nowe umiejętności technologiczne, które w przyszłości pomogą im w szkoleniu młodych ludzi, a także w poprawie ich własnej sytuacji zawodowej.



## Nabyte umiejętności

### **ICT dla osób poszukujących pracy**

Poznanie możliwości, jakie oferują technologie informacyjno-komunikacyjne w poszukiwaniu pracy: media społecznościowe, aplikacje lub inne narzędzia technologiczne, zarówno do zamieszczania CV, jak i do aktywnego poszukiwania pracy i kontaktowania się z firmami;

Znajomość nowych możliwości opracowania CV i listu motywacyjnego; posiadanie spójnej wiedzy na temat ICT w tym zakresie.

### **Przedsiębiorczość i ICT**

Znajomość narzędzi ICT umożliwiających efektywną pracę online.

Zdolność do ustanowienia strategii komunikacyjnej w celu promowania biznesu/projektu poprzez ICT.

Znajomość technologii informacyjno-komunikacyjnych (TIK) w celu stworzenia szerokiej sieci, która pomaga w realizacji przedsięwzięcia/projektu.

Znajomość nowoczesnych i technologicznych narzędzi oraz mechanizmów, które pomogą zdobyć nowe umiejętności potrzebne do rozpoczęcia i prowadzenia działalności gospodarczej.

### **ICT i organizacje pozarządowe**

Identyfikacja organizacji pozarządowych jako dziedziny, w której możliwe jest budowanie kariery.

Większe zrozumienie ICT w kontekście poznania pracy organizacji pozarządowych.

Narzędzia ICT, które mogą pomóc osobom zainteresowanym pracą w organizacjach pozarządowych.

---

## Materiały

Wymagane jest, aby wszyscy uczestnicy mieli dostęp do komputera. Pozostałe materiały: prezentacje, przykłady dokumentów (CV, list motywacyjny itp. )

---

## Metody

W każdej sesji zostaną zastosowane następujące metody: lodołamacz; pre-test do pomiaru wiedzy grupy na dany temat;

Wyjaśnienie treści poprzez prezentacje i przykłady;

Ćwiczenia wprowadzające w życie otrzymane informacje teoretyczne;

Post-Testy w celu zmierzenia wiedzy grupy po sesji i porównania jej z testami wstępnymi.



## Scenariusz - godzina po godzinie

### Sesja 1 Lodołamacz

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

#### ICT dla osób poszukujących pracy

🕒 4 godziny

Podczas warsztatów prowadzone będą różne działania mające na celu wyszkolenie uczestników w zakresie możliwości technologicznych, wykorzystywanych w celu poszukiwania zatrudnienia. Uczestnicy dowiedzą się jak opracować CV i wideo CV, tak aby po odbytym szkoleniu nie tylko wiedzieli, jak to robić, ale również byli zdolni do nauczania tych treści.

Ponadto będą mieli te narzędzia na własny użytek.. Zostaną oni również przeszkoleni w zakresie poszukiwania pracy w Internecie oraz poinformowani o różnych dostępnych aplikacjach i platformach, a także otrzymają praktyczne wskazówki, jak skontaktować się z firmami, przedstawić się, ubiegać się o konkretne stanowisko itd.

### Sesja 2 Lodołamacz

Czas trwania,  
opis, ćwiczenia  
w załączniku

#### ICT i przedsiębiorczość

🕒 4 godziny

Warsztaty te będą koncentrować się na prowadzeniu działań szkoleniowych związanych z nabywaniem umiejętności w zakresie przedsiębiorczości.

Uczestnicy poznają i będą pracowali z różnymi narzędziami technologicznymi, które sprawią, że praca z przedsiębiorczością będzie bardziej efektywna, i które pozwolą im nabyć wiedzę na temat tego, jak stworzyć firmę i jak sprawnie ją prowadzić.

### Sesja 3

Czas trwania,  
opis, ćwiczenia  
w załączniku

#### ICT and work in NGOs

🕒 4 godziny

Podczas tego warsztatu uczestnicy poznają podstawowe fakty dotyczące świata organizacji pozarządowych: jego struktury, celu, funkcjonowania, beneficjentów itp. Ponadto będą oni świadomi specyfiki tego sektora i ich najważniejszych wymagań. Organizacje pozarządowe mogą czerpać ogromne korzyści ze skutecznego i wydajnego wykorzystania ICT, i z tego powodu ważne jest, aby młodzi ludzie rozumieli, w jaki sposób wykorzystanie ICT może być dostosowane do tej konkretnej pracy.

### Ocena/ Oszacowanie PRE/POST testy

Opis, ćwiczenia  
w załączniku

Scenariusz ten zostanie przetestowany przed i po jego realizacji.



## 8. Aktywność sportowa i psychomotoryczna w pracy z młodzieżą

### Streszczenie scenariusza/ podstawy

Scenariusz ma na celu przybliżenie uczestnikom znaczenia aktywności fizycznej w naszym codziennym życiu oraz zapoznanie ich z aktywizacją sportową i psychomotoryczną w pracy z młodzieżą. Działania te opierają się na strukturze, która ma na celu podnoszenie poziomu wiedzy we wspomnianej dziedzinie oraz pogłębianie znaczenia uprawiania sportu i aktywności fizycznej w celu zapewnienia rozwoju umiejętności i wiedzy. Z perspektywy osób pracujących z młodzieżą ważne jest, aby włączyć aktywność fizyczną i sport do naszego życia osobistego i zawodowego, a przez to być w stanie przekazać tę wiedzę grupie docelowej, z którą pracujemy. Niektóre z działań mają na celu zapoznanie uczestników z edukacją przez sport - metodologia ETS - oraz wyjaśnienie koncepcji procesu wdrażania i jego specyficznych warunków. Uczestnicy rozumieją sposoby wykorzystania sportu i aktywności fizycznej jako narzędzia edukacji i uczenia się. Uczenie się przez poruszanie się jest jednym z najlepszych sposobów zapewnienia aktywnego procesu uczenia się z długotrwałymi efektami edukacyjnymi. Pogłębiając wiedzę, uczestnicy rozumieją różnicę pomiędzy edukacją poprzez, według i dla sportu. Włączone zostały dwie sesje praktyczne, opracowane w celu wdrożenia sesji pedagogicznych na temat zmian społecznych i praw człowieka.

### Czas trwania

12 godzin

### Krótki opis grupy lub uczestników

Działania te zostały stworzone z myślą o wykorzystaniu ich przez wychowawców pracujących z młodzieżą w ich miejscach pracy oraz o funkcjonowaniu jako część Akademii, a także w celu zdobycia doświadczenia przez potencjalne osoby pracujące z młodzieżą. Wszystkie z nich mogą być realizowane z różnymi grupami młodzieżowymi, o różnych rozmiarach i grupach docelowych, w zależności od konkretnego tematu, który osoby pracujące z młodzieżą chciałyby opracować z tą grupą. Zalecane jest wdrażanie w grupach liczących więcej niż 10 osób, ponieważ niektóre z tych działań wymagają pracy w małych zespołach. Najlepsza wielkość każdej grupy jest wymieniona w opisie każdej konkretnej czynności.

### Cele aktywności

Zapewnienie równowagi między życiem osobistym/zawodowym a osiągnięciem zalecanego poziomu aktywności fizycznej w celu zapewnienia zdrowego trybu życia. Edukacja przez sport jest również udowodniona jako jedna z najlepszych metod edukacji nieformalnej w pracy z młodzieżą.



## Nabyte umiejętno ści

W centrum uwagi opracowywanych działań znajdują się różne umiejętności, z których wszystkie mają na celu zapewnienie osobistego i zawodowego rozwoju uczestniczących osób.

Umiejętności interpersonalne (np. umiejętności prezentacji i komunikacji, umiejętności organizacyjne, praca w zespole itp.);

Umiejętności zarządzania - zdolność do podejmowania odpowiedzialności i zarządzania współpracownikami, w razie potrzeby, jest cechą pożądaną. Dzięki nowej metodologii, którą uczestnicy zdobędą, będą mogli pracować z różnymi grupami młodych ludzi;

Rozwiązywanie konfliktów, obywatelstwo, środowisko, integracja;

Akceptacja różnic i różnorodności, obywatelstwo, środowisko naturalne, integracja, prawa człowieka (prawa obywatelskie i polityczne, prawa gospodarczo-społeczno-kulturowe i prawa do solidarności), tolerancja, uczestnictwo, równość oraz przewyciężenie stereotypów i uprzedzeń.

## Materiały

W zależności od konkretnego działania, które będzie realizowane, dla uczestników mogą być potrzebne różne materiały. Każda czynność posiada odpowiednią sekcję, w której dostępne są informacje o potrzebnych materiałach, które w podsumowaniu można podzielić w następujący sposób:

- Lokalizacja: Sala plenarna/strefa sportowa;
- Materiały: flipchart, papier, długopisy, taśma klejąca, garnek, kapelusz, plastikowy słoik, nożyczki;
- Wyposażenie: projektor, laptop, Wi-Fi (jeśli to możliwe);
- Sprzęt sportowy: gwizdek trenera, dzwonek sygnalizacyjny, kamizelki sportowe (różne kolory);
- Inne: karty ról dla uczestników (dołączone do opisu czynności).

## Metody

Podczas wszystkich działań stosowane są wyłącznie nieformalne metody nauczania. Metody pracy zostały dostosowane do potrzeb grupy docelowej z interaktywnym środowiskiem pracy. Wybrano metody sprzyjające wzajemnemu uczeniu się i współpracy między uczestnikami. Niektóre z planowanych metod to: praca w grupach, uczenie się przez działanie, odgrywanie ról, edukacja poprzez sesje sportowe.



## Scenariusz - godzina po godzinie

### Sesja 1

#### Lodołamacz

Czas trwania,  
opis, ćwiczenia  
w załączniku

#### Myśl, licz i skacz

⌚ 15-20 min

Opis lodołamacza: Zwiększenie energii w grupie, poprawa koncentracji i motywacji poprzez zaangażowanie członków grupy w aktywność fizyczną, a także poprawa zdolności poznawczych.

### Sesja 2

#### Lodołamacz

Czas trwania,  
opis, ćwiczenia  
w załączniku

#### Znajdź swojego partnera

⌚ 20-30 min

Opis lodołamacza: Rozbicie uczestników na pary/grupy, sprowokowanie uczestników do myślenia artystycznego, kreatywności, wyobraźni itp. Zwiększenie energii w grupie, skupienie, myślenie artystyczne, kreatywność, wyobraźnia i motywacja poprzez zaangażowanie członków grupy w aktywność fizyczną, a także poznawczą.

### Sesja 3

Czas trwania,  
opis, ćwiczenia  
w załączniku

#### Znajdź swojego partnera

⌚ 60 min

Opis działalności: Sport i aktywność fizyczna w naszym życiu. Dlaczego jest to potrzebne, czy potrzebujemy być aktywni, ile aktywności potrzebujemy?

#### Co to jest ETS? Wprowadzenie do edukacji za pomocą metodologii sportowej

⌚ 120 min

### Sesja 4

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

Celem ćwiczenia jest zapoznanie uczestników z edukacją przez sport /ETS/ metodologią oraz wyjaśnienie koncepcji procesu wdrażania i jego specyficznych warunków. Uczestnicy rozumieją sposoby wykorzystania sportu i aktywności fizycznej jako narzędzia edukacji i uczenia się. Uczenie się przez poruszanie się jest jednym z najlepszych sposobów zapewnienia aktywnego procesu uczenia się z długotrwałymi efektami edukacyjnymi.

#### Edukacją poprzez, według i dla sportu ((Educating Through, By and For Sport)

⌚ 90-120 min

### Sesja 5

Czas trwania,  
opis, ćwiczenia  
w załączniku

Celem ćwiczenia jest uświadomienie uczestnikom różnicy pomiędzy edukacją poprzez, według i dla sportu (Educating Through, By and For Sport). Po zakończeniu tego działania grupa będzie świadoma różnicy w wykorzystaniu edukacji przez, do i poprzez sport oraz będzie miała solidne podstawy do stworzenia i wdrożenia sesji pedagogicznych wykorzystujących sport jako narzędzie edukacji z konkretnymi celami edukacyjnymi i właściwym upowszechnianiem osiągniętych wyników.





### Sesja 6

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

#### Zmień młodzież

🕒 210 min

Ćwiczenie odgrywania ról w celu poznania zmian społecznych i stworzenia środowiska stymulującego te zmiany w lokalnej rzeczywistości. Podczas ćwiczenia uczestnicy będą mogli działać jako decydenci lub jako część wyimaginowanego miasta, aby stworzyć pozytywne zmiany i zrozumieć procesy społeczne.

### Sesja 7

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

#### Integracja sportowa

🕒 210 min

Ćwiczenie odgrywania ról w celu zbadania i zrozumienia, w jaki sposób inni ludzie reagują na różne okoliczności, jak niektóre problemy mogą mieć różne znaczenie dla różnych osób.

### Sesja 8

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

#### Zachowaj łańcuch

🕒 60 min

Kilkuetapowe ćwiczenie fizyczne, którego celem jest podniesienie świadomości na temat dyskryminacji, wykluczenia, komunikacji, współpracy zespołowej i strategicznego myślenia uczestników.

### Ocena/ Oszacowanie PRE/POST testy

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

🕒 max. 60 min

Na podstawie obecnego scenariusza opracowano kwestionariusze PRE i POST. Oba kwestionariusze mają trwać 30 minut, więc ogólna ocena modułu powinna wynosić 60 minut. Ocena składa się z dwóch etapów - samooceny umiejętności i wiedzy przed i po Akademii w skali, która pozwoli ekspertom projektu zmierzyć postępy każdego uczestnika i stworzyć zestaw pytań, na które można odpowiedzieć poprawnie po wdrożeniu działań scenariusza i zgromadzonej wiedzy. Ocena jest indywidualna i obejmuje dane osobowe uczestników, ponieważ w ten sposób zespół projektowy będzie mógł śledzić wyniki.

### Linki do zasobów

Główną inspiracją i dodatkowym źródłem dla uczestników może być podręcznik „Move and learn manual”, dostępny tutaj:  
<https://www.moveandlearn.org/>



## 9. Inne metody i narzędzia dla osób pracujących z młodzieżą

### Streszczenie scenariusza/ podstawy

Oprócz specyficznych narzędzi ICT wymienionych w poprzednim scenariuszu, istnieją inne aspekty związane z osobami pracującymi z młodzieżą, którymi należy się zająć. Te aspekty są: po pierwsze, bezpieczeństwo w pracy (online - offline), a po drugie, zarządzanie i przechowywanie informacji online.

Pierwszy z nich będzie opisywał główne zagrożenia dla bezpieczeństwa w Internecie i będzie zawierał narzędzia pozwalające na identyfikację tych zagrożeń i zapobieganie im.

Podczas drugiej sesji zostanie wyjaśnione, jak korzystać z narzędzi technologicznych do bardziej wydajnej, szybszej, wzajemnie powiązanej pracy online.

### Czas trwania

6 godzin = 2 sesje x 3 godziny każda

### Krótki opis grupy lub uczestników

Niewielka grupa trenerów młodzieżowych, wybranych w procesie wypełniania e-formularza z podstawowymi informacjami.

### Cele aktywności

Celem działania jest nabycie przez uczestników umiejętności, które pozwolą im poznać i zachęcić do bezpieczniejszej i wydajniejszej pracy, dzięki wykorzystaniu technologii i znajomości narzędzi internetowych.

### Nabyte umiejętności

- Identyfikacja zagrożeń osobistych lub cyfrowych oraz znajomość narzędzi i zachowań, które im zapobiegają.
- Kompetencje do wykorzystania powyższej wiedzy do stworzenia bezpiecznego środowiska pracy.
- Znajomość narzędzi do bezpiecznej i efektywnej pracy online w zespole

### Materiały

Wymagane jest, aby wszyscy uczestnicy mieli dostęp do komputera. Pozostałe materiały: prezentacje, przykłady dokumentów.

### Metody

W każdej sesji zostaną zastosowane następujące metody: lodołamacz.

Pre-test do pomiaru wiedzy grupy na dany temat.

Wyjaśnienie treści poprzez prezentacje i przykłady.

Ćwiczenia wprowadzające w życie otrzymane informacje teoretyczne.

Post-Testy w celu zmierzenia wiedzy grupy po sesji i porównania jej z testami wstępnymi.



## Scenariusz - godzina po godzinie

### Sesja 1 Lodołamacz

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

#### ICT i bezpieczeństwo w pracy

🕒 3 godziny

Podczas pracy z narzędziami internetowymi i technologicznymi istnieją pewne szczególne zagrożenia, które należy znać, aby ich uniknąć. Warsztaty te rozpoczną się od szczegółowego wyjaśnienia - wraz z przykładami - zagrożeń, które pojawiają się podczas pracy z narzędziami cyfrowymi i internetowymi.

Celem jest, aby uczestnicy wiedzieli, jak kształtować bezpieczną pracę, w której zarówno ich dane, jak i informacje, z którymi pracują, są zgodne z określonymi normami bezpieczeństwa.

Po wyjaśnieniu uczestnicy przeprowadzą działania, w ramach których zidentyfikują istniejące zagrożenia związane z wykonywaną pracą i zastosują poznane środki w celu zneutralizowania tego ryzyka.

---

#### ICT oraz zarządzanie informacjami i zasobami

🕒 3 godziny

Obecnie istnieje wiele narzędzi cyfrowych i technologicznych, których używanie ułatwia zarządzanie informacją i zasobami w pracy. Dzięki temu warsztatowi od uczestników oczekuje się zdobycia nowych umiejętności związanych z wykorzystaniem tych narzędzi, tak aby mogli efektywniej rozwijać swoją pracę i mogli również przekazywać tę wiedzę.

Niektóre firmy, takie jak Google, oferują bezpłatne narzędzia, takie jak Drive, do efektywnego zarządzania pracą. Również inne narzędzia, takie jak Trello pomagają w organizowaniu zadań.

### Ocena/ Oszacowania PRE/POST testy

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

Scenariusz ten zostanie przetestowany przed i po jego realizacji.

### Linki do zasobów

Zawarte w prezentacji.

### Dodatko we zajęcia

Zawarte w ćwiczeniach.



## 10. Podstawa prawna i procedury tworzenia organizacji pozarządowych

### Utworzenie organizacji pozarządowej w Bułgarii

#### Streszczenie scenariusza/ podstawy

Scenariusz ma na celu zapoznanie uczestników z tym, jak powstaje organizacja pozarządowa, jakie są główne kroki, jak i kto co robi, jakie są podstawowe wymagania, których należy przestrzegać. Proces rejestracji może być trudny dla młodych ludzi, więc symulacja tego, co należy zrobić, może im pomóc w zrobieniu kroku i stworzeniu własnych organizacji, które mogą wspierać realizację ich działań i zwiększyć ich szanse na zatrudnienie jako osób pracujących z młodzieżą.

#### Czas trwania

6 godzin

#### Krótki opis grupy lub uczestników

Działania te zostały stworzone z myślą o wykorzystaniu ich przez wychowawców pracujących z młodzieżą w ich miejscach pracy oraz o funkcjonowaniu jako część Akademii, a także w celu zdobycia doświadczenia przez potencjalne osoby pracujące z młodzieżą. Wszystkie z nich mogą być realizowane z różnymi grupami młodzieżowymi, o różnych rozmiarach i grupach docelowych, w zależności od konkretnego tematu, który osoby pracujące z młodzieżą chciałyby opracować z tą grupą. Zalecane jest wdrażanie w grupach liczących więcej niż 10 osób, ponieważ niektóre z tych działań wymagają pracy w małych zespołach. Najlepsza wielkość każdej grupy jest wymieniona w opisie każdej konkretnej czynności.

#### Cele aktywności

Celem zajęć jest zapoznanie uczestników z procesami i formalnymi wymogami tworzenia organizacji pozarządowej. Uczestnicy zapoznają się z różnymi formami organizacji pozarządowych, oficjalnymi procedurami, dokumentami, które należy opracować oraz dowiedzą się jak wypełnić każdy z nich w praktyce. Celem tego działania jest przygotowanie uczestników do prawnego procesu rejestracji, więc jeśli zdecydują się oni na stworzenie organizacji, będzie im znacznie łatwiej to zadanie wykonać.

#### Nabyte umiejętności

W centrum uwagi opracowywanych działań znajdują się różne umiejętności, z których wszystkie mają na celu zapewnienie osobistego i zawodowego rozwoju uczestniczących osób.

Wiedza na temat zakładania stowarzyszeń i fundacji, różnica między organizacjami pozarządowymi nastawionymi i nienastawionymi na zysk, ich funkcjonowanie i sprawozdawczość.

**Materiały**

W zależności od konkretnego działania, które będzie realizowane, dla uczestników mogą być potrzebne różne materiały. Każda czynność posiada odpowiednią sekcję, w której dostępne są informacje o potrzebnych materiałach, które w podsumowaniu można podzielić w następujący sposób:

- Lokalizacja: Sala plenarna;
- Materiały: flipchart, papier, długopisy, taśma klejąca, nożyczki;
- Wyposażenie: projektor, laptop, WiFi (w miarę możliwości).

**Metody**

Podczas wszystkich działań stosowane są wyłącznie nieformalne metody nauczania. Metody pracy zostały dostosowane do potrzeb grupy docelowej z interaktywnym środowiskiem pracy. Wybrano metody sprzyjające wzajemnemu uczeniu się i współpracy między uczestnikami. Niektóre z planowanych metod to: praca w grupach, uczenie się przez działanie, odgrywanie ról, edukacja poprzez sesje sportowe.

### Scenariusz - godzina po godzinie

**Sesja 1**  
**Lodołamacz**

**Z** Czas trwania, opis, ćwiczenia w załączniku

**Czy możesz to zrobić?**

🕒 20 min

Jest to dobre ćwiczenie dla samoświadomości i rozładowania napięcia w sesji.

**Sesja 2**  
**Lodołamacz**

Czas trwania, opis, ćwiczenia w załączniku

**Zdefiniuj swoją organizację NGO**

🕒 60 min

Celem tego działania jest zwiększenie świadomości uczestników na temat różnych form tworzenia organizacji pozarządowych.

**Sesja 3**

Czas trwania, opis, ćwiczenia w załączniku

**Zysk vs organizacja pozarządowa nienastawiona na zysk**

🕒 90 min

Celem tego działania jest zwiększenie świadomości uczestników na temat różnych form tworzenia organizacji pozarządowych.

**Sesja 4**

Czas trwania, opis, ćwiczenia w załączniku

**Zasoby - kiedy, dlaczego, gdzie, jak i kto?**

🕒 120 min

Celem tego działania jest zwiększenie świadomości uczestników na temat różnych sposobów i form pozyskiwania funduszy i środków na utworzenie organizacji pozarządowych.



## Sesja 5

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

### Bądź szefem lub bądź liderem

🕒 120 min

Celem tego działania jest zwiększenie świadomości uczestników na temat różnych sposobów i form zarządzania organizacjami pozarządowymi.

## Ocena/ Oszacowanie PRE/POST testy

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

🕒 max. 60 min

Na podstawie obecnego scenariusza opracowano kwestionariusze PRE i POST. Oba kwestionariusze mają trwać 30 minut, więc ogólna ocena modułu powinna wynosić 60 minut. Ocena składa się z dwóch etapów - samooceny umiejętności i wiedzy przed i po Akademii w skali, która pozwoli ekspertom projektu zmierzyć postępy każdego uczestnika i stworzyć zestaw pytań, na które można odpowiedzieć poprawnie po wdrożeniu działań scenariusza i zgromadzonej wiedzy. Ocena jest indywidualna i obejmuje dane osobowe uczestników, ponieważ w ten sposób zespół projektowy będzie mógł śledzić wyniki.

## Dodatko we zajęcia

Do scenariusza dodano dodatkowe zasoby:  
Prezentacja: AYW\_Scenariusz\_BSDA\_BG\_NGO.ppt  
Dodatkowe informacje: Legal\_procedures\_NGO\_BG.doc



## Utworzenie organizacji pozarządowej w Polsce

<p><b>Streszczenie scenariusza/ podstawy</b></p>	<p>Scenariusz obejmuje ćwiczenia skierowane do grupy 12 osób. Proponowane ćwiczenia pozwalają poznać zasady i procedury związane z zakładaniem organizacji pozarządowych w Polsce. Scenariusz wykorzystuje różne metody pracy: praca indywidualna i grupowa, wykład, dyskusja. Poszczególne ćwiczenia powinny być poprzedzone wprowadzeniem do danego zagadnienia i zakończone dyskusją i podsumowaniem.</p>
<p><b>Czas trwania</b></p>	<p>6 godzin</p>
<p><b>Krótki opis grupy lub uczestników</b></p>	<p>Scenariusz jest adresowany do grupy 12 osób. Uczestnicy w wieku 18-30 lat, którzy chcą lepiej poznać i zrozumieć procedury tworzenia i działania organizacji pozarządowych w Polsce.</p>
<p><b>Cele aktywności</b></p>	<p>Głównym celem kursu jest zwiększenie wiedzy uczestników warsztatów na temat procedury tworzenia organizacji pozarządowych w Polsce. Warsztaty wskazują również na różnice między fundacją a stowarzyszeniem oraz podstawowe zagadnienia związane z ich funkcjonowaniem.</p> <p>Warsztaty zawierają ćwiczenia praktyczne, które będą zgodne z nabytą wiedzą i umiejętnościami.</p>
<p><b>Nabyte umiejętności</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Wiedza o różnicach i podobieństwach między stowarzyszeniem a fundacją;</li> <li>● Znajomość procedur tworzenia organizacji pozarządowych w Polsce;</li> <li>● Umiejętność wypełniania oficjalnych formularzy związanych z utworzeniem organizacji pozarządowej.</li> </ul>
<p><b>Materiały</b></p>	<p>Flipchart, markery, duże kartki papieru, przygotowane karty z odpowiednimi napisami (zgodnie z instrukcją ćwiczenia), długopisy, zszywki, zszywacze.</p>
<p><b>Metody</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Praca grupowa</li> <li>● Praca w małych grupach</li> <li>● Mini wykład</li> <li>● Dyskusja</li> <li>● Ćwiczenia praktyczne</li> </ul>



## Scenariusz - godzina po godzinie

### Sesja 1 Lodołamacz

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

🕒 15 min

Trener wita uczestników warsztatów, przedstawia cel i harmonogram.

Trener prosi uczestników o wymawianie imion po kolei. Trener rozprawdza przygotowane wcześniej paski papieru do uczestników. Po rozdaniu ich, prosi uczestników o napisanie na nich jednej z ich zalet. Następnie uczestnicy czytają zapisane zalety, a za pomocą spinaczy papierowych łączą ze sobą paski. W ten sposób powstaje łańcuch zalet/talentów. Po zakończeniu ćwiczenia trener krótko podsumowuje ćwiczenie, aby wskazać potencjał grupy.

### Sesja 2 Lodołamacz

Czas trwania,  
opis, ćwiczenia  
w załączniku

🕒 30 min

Trener prosi uczestników o zastanowienie się nad tym, czym jest organizacja pozarządowa. Jakie funkcje posiada? Co wyróżnia je na tle innych podmiotów?

Uczestnicy odpowiadają na pytanie na forum, a trener zapisuje odpowiedzi na flipcharcie.

Następnie trener omawia cechy podane przez grupę i sprawdza, czy są one prawdziwe. Trener podaje i omawia definicję organizacji pozarządowej zawartej w prawie krajowym w Polsce - Ustawa o działalności pożytku publicznego i wolontariacie.

### Sesja 3

Czas trwania,  
opis, ćwiczenia  
w załączniku

🕒 30 min

Samorząd lokalny, urząd gminy, parafia, publiczna szkoła podstawowa, Narodowy Fundusz Zdrowia, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Gminne Centrum Kultury, Uniwersytet Publiczny, Ministerstwo Obrony Narodowej, Telewizja Publiczna, jednoosobowa działalność gospodarcza, spółka cywilna, spółdzielnia społeczna, mikroprzedsiębiorstwo, duże przedsiębiorstwo, rejestr stowarzyszeń, fundacja, organizacja studencka (np. klub naukowy), koło gospodyń wiejskich, ochotnicza straż pożarna, zwyczajne stowarzyszenie, partie polityczne, związki zawodowe, kluby sportowe, organizacje pracodawców – charakterystyka.





## Sesja 4

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

🕒 40min

Warunki, zasady spełniane przez NGO, które powinny znajdować się na przygotowanych notatkach:

- Ich działalność reguluje m. in. ustawa o pożytku publicznym i wolontariacie;
- Głównym dokumentem wewnętrznym jest statut;
- Mogą prowadzić działalność gospodarczą za darmo lub odpłatnie lub pożytku publicznego i działalności gospodarczej jako działalność wspierającą działalność statutową;
- W działalności statutowej mogą oni korzystać z pomocy wolontariuszy;
- Mogą zatrudniać pracowników;
- Są one zarejestrowane w Krajowym Rejestrze Sądowym;
- Mogą oni mieć statut OPP i uzyskać 1% podatku;
- Mogą przyjmować darowizny na cele statutowe;
- Działają nie dla zysku;
- Musi mieć co najmniej 7 członków założycieli;
  
- W Polsce może ją stworzyć obywatel Niemiec;
- Wystarczy jedna osoba, aby stworzyć ten podmiot;
- Brak członków;
- Jego działalność opiera się na pracy socjalnej członków;
- Organem ogólnym jest walne zgromadzenie członków;
- Komitet audytu jest organem obowiązkowym;
- Instytucja audytu wewnętrznego może lub nie może zostać wyznaczona;
- Musi mieć cel użyteczny społecznie lub gospodarczo;
- Może mieć każdy uzasadniony cel;
- Może działać dla celów swoich członków;
- Pracuje dla ludzi, grup z zewnątrz;
- Kapitał założycielski nie jest wymagany;

Poszczególne grupy otrzymują od trenera duże kartki papieru, podpisują je odpowiednim nagłówkiem: stowarzyszenie lub fundacja, a poniżej przyklejają karty z odpowiednimi warunkami.

Po zakończeniu pracy (po około 20 minutach), grupy omawiają swoje efekty na forum. Trener weryfikuje i omawia rozwiązania uczestników.

## Sesja 5

Czas trwania,  
opis, ćwiczenia  
w załączniku

🕒 90 min

Trener wykorzystując prezentację multimedialną omawia kolejne etapy tworzenia stowarzyszenia i fundacji.



## Sesja 6

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

🕒 45min

Trener dzieli uczestników na czteroosobowe grupy. Każda grupa przedstawia przykładowy statut istniejącej organizacji oraz oficjalne formularze służące do rejestracji organizacji: KRS - W20, KRS - WK.

Zadaniem grup jest wypełnienie formularzy. Dane takie jak adres i dane osobowe mogą być fikcyjne. Istniejący statut jest przykładem nowego statutu, który ma na celu zapewnienie celów organizacji w postaci KRS - W20.

Trener na bieżąco pomaga grupom, odpowiada na pytania i wyjaśnia nieścisłości.

## Ocena/ Oszacowanie PRE/POST testy

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

🕒 20 min

Trener podsumowuje szkolenie i dziękuje uczestnikom za ich aktywność.

Na koniec trener zachęca uczestników do odpowiedzi na pytanie związane z nabytą wiedzą na temat dzisiejszego szkolenia.

Uczestnicy przechodzą test wiedzy (POST - TEST).



## Utworzenie organizacji pozarządowej w Macedonii

Streszczenie scenariusza/ podstawy	Działanie ma na celu zapoznanie osób pracujących z młodzieżą, jak założyć organizację pozarządową w Macedonii, szczególnie z ustawą o stowarzyszeniach i fundacjach, która reguluje sposób, wymagania i procedurę zakładania, rejestracji oraz rozwiązywania stowarzyszeń, fundacji, związków, form organizacyjnych organizacji zagranicznych w Macedonii, dostępne aktywa, nadzór, zmiany statusu..
Czas trwania	6 godzin
Krótki opis grupy lub uczestników	Osoby pracujące z młodzieżą i/lub szkoleniowcy młodzieżowi. Praca w grupie uczestników od 10 do 30 osób. Osoby pracujące z młodzieżą zostaną wybrane w procesie wypełniania e-formularza z podstawowymi informacjami. Priorytetem będą osoby pracujące z młodzieżą zaproponowane przez organizacje pozarządowe oraz inne organizacje i instytucje włączone do pracy z młodzieżą.
Cele aktywności	Głównym celem działania jest zapoznanie osób pracujących z młodzieżą: Z podstawą prawną i procedurami zakładania organizacji pozarządowych w Macedonii; oraz znalezienie odpowiedzi na pytanie: jakie rodzaje stowarzyszeń i fundacji są dostępne w Macedonii?
Nabyte umiejętności	<ul style="list-style-type: none"><li>● Znajomość cech, które odróżniają organizację pozarządową od innych podmiotów;</li><li>● Znajomość definicji organizacji pozarządowej.</li></ul>
Materiały	Komputer, projektor LCD, Wi-Fi (jeśli to możliwe), kartki papieru, ołówki, długopisy, naklejki, flipcharty dla zespołów.
Metody	Nieformalne metody nauczania/szkolenia i uczenia się: metody komunikacyjne: interakcja, dialog, mediacja; metody oparte na działaniu: doświadczenie, praktyka, eksperymentowanie; metody społecznie zorientowane: partnerstwo, praca zespołowa, budowanie sieci networkingowej; metody samokierowania: kreatywność, odkrywanie, odpowiedzialność.



## Scenariusz - dzień po dniu

### Sesja 1 Lodołamacz

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

#### Odmrożenie

🕒 30 min

Biorąc pod uwagę nacisk kładziony na zespoły, mający na celu zwiększenie współpracy i ich produktywności, efektywna praca zespołowa jest obecnie ważniejsza niż kiedykolwiek.

### Sesja 2 Lodołamacz

Czas trwania,  
opis, ćwiczenia  
w załączniku

#### Elementy obrazu

🕒 15 min

Poznanie członków zespołu, budowanie zaufania, wzajemne poznanie swoich mocnych i słabych stron, aby określić, jak najlepiej współpracować, wymaga czasu i wysiłku.

### Sesja 3

Czas trwania,  
opis, ćwiczenia  
w załączniku

#### Podstawa prawna i procedury zakładania organizacji pozarządowych w Macedonia

🕒 60 min

Ćwiczenie to pomaga osobom pracującym z młodzieżą zrozumieć podstawy prawne i procedury zakładania organizacji pozarządowych w Macedonii.

### Sesja 4

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

#### Rejestracja NGO w Macedonii

🕒 60 min

### Sesja 5

Czas trwania,  
opis, ćwiczenia  
w załączniku

Działanie ma na celu zapoznanie osób pracujących z młodzieżą z procedurami rejestracji organizacji pozarządowej w Macedonii.

#### NGO: Źródła finansowania i raporty

🕒 60 min

### Sesja 6

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

Działanie ma na celu zapoznanie osób pracujących z młodzieżą ze źródłami finansowania oraz tym, jak i kiedy należy złożyć sprawozdanie merytoryczne i finansowe.

### Sesja 7

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

#### NGO: Dotarcie do źródła problemu

🕒 60 min

Organizacje pozarządowe (osoby pracujące z młodzieżą) zidentyfikują przyczyny i skutki wybranego przez siebie problemu społecznego.

#### Portrety i skecze: rzecznik, aktywista i pedagog

🕒 60 min

Młodzież będzie badać cechy rzecznika, aktywisty i pedagoga, a także określać ich osobiste preferencje i mocne strony w ramach tych ról.



## Sesja 8

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

### Wiadomość, slogan i logo

🕒 60 min

Młodzież opracuje zrozumiałą wiadomość, slogan i logo organizacji pozarządowych w oparciu o zalecenia.

### Ocena/ Oszacowanie PRE/POST testy

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

🕒 5 min

Scenariusz ten zostanie przetestowany przed i po jego realizacji.

Przygotowane zostaną testy przed/postępowe.

Celem testu jest zmierzenie wiedzy i umiejętności osób pracujących z młodzieżą przed/po zakończeniu nieformalnego szkolenia edukacyjnego, skoncentrowanego na podstawach prawnych i procedurach zakładania organizacji pozarządowych w Macedonii; oraz jakie rodzaje stowarzyszeń i fundacji są dostępne w Macedonii?

### Linki do zasobów

Official Gazette of the R. of Macedonia” no.52/2010 and 135/2011

<http://www.slvesnik.com.mk/>

<http://www.crm.com.mk/DS/>



## Utworzenie organizacji pozarządowej w Hiszpanii

### Streszczenie scenariusza/ podstawy

Ważne jest, aby przedstawić młodym ludziom którzy chcą zostać działaczami społecznymi, pragną poznać specyfikę NGO, funkcjonowanie i procesy zachodzące w organizacji pozarządowej.

W innych scenariuszach skupiliśmy się na tym, jak znaleźć pracę w organizacjach pozarządowych i na narzędziach ICT do poszukiwania pracy.

W tym scenariuszu skupimy się na tym, jak stworzyć organizację pozarządową w Hiszpanii, na rodzajach organizacji pozarządowych, procedurach i zasadach prawnych, sugestiiach jakie dokumenty, gdzie i w jaki sposób należy składać.

Dla uczestników przygotowaliśmy bardzo praktyczne ćwiczenia, aby uczestnicy mogli przejść przez całą procedurę.

### Czas trwania

6 godzin

### Krótki opis grupy lub uczestników

Niewielka grupa trenerów młodzieżowych, wybranych w procesie wypełniania e-formularza z podstawowymi informacjami

### Cele aktywności

Celem działania jest nabycie przez uczestników umiejętności, które pozwolą im dowiedzieć się jak tworzyć i zarządzać własną organizacją pozarządową, koncentrując się w szczególności na hiszpańskim prawie.

### Nabyte umiejętności

- Poznanie podstaw prawnych i procedur zakładania organizacji pozarządowej w Hiszpanii;
- Znajomość różnych typów organizacji pozarządowych i wymagań dotyczących wyboru jednej z nich.

### Materiały

Wymagane jest, aby wszyscy uczestnicy mieli dostęp do komputera. Pozostałe materiały: prezentacje, przykłady dokumentów.

### Metody

Metoda, która będzie stosowana w każdej sesji: lodołamacz;

Pre-Test do pomiaru wiedzy grupy na dany temat;

Wyjaśnienie treści poprzez prezentacje i przykłady;

Ćwiczenia w celu praktycznego wykorzystania informacji;

Post-Testy w celu zmierzenia wiedzy grupy po sesji i porównania jej z testami wstępnymi.



## Scenariusz - dzień po dniu

**Sesja 1**  
**Lodołamacz**  
Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

### Podstawa prawna i procedury zakładania organizacji pozarządowej w Hiszpanii

🕒 6 h

Ważne jest, aby młodzi działacze społeczni znali pierwsze kroki do założenia organizacji pozarządowej, niezależnie od jej wielkości i rodzaju.

Celem tej sesji jest przedstawienie podstawowych przepisów i procedur związanych z utworzeniem organizacji pozarządowej w Hiszpanii.

Po wyjaśnieniu, uczestnicy przeprowadzą działania, w których będą mogli w praktyce wykorzystać treści zdobyte podczas sesji teoretycznej.

**Ocena/  
Oszacowanie  
PRE/POST  
testy**

Scenariusz ten zostanie przetestowany przed i po jego realizacji.

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

**Linki do  
zasobów**

Zawarte w prezentacji.

**Dodatko  
we  
zajęcia**

Zawarte w ćwiczeniach.



## 11. Cel, wizja, wartości

### Streszczenie scenariusza/ podstawy

Scenariusz ma na celu zapoznanie uczestników z niektórymi krokami, które są niezbędne do stworzenia organizacji pozarządowej. Wyznaczanie celów jakościowych, wizji i wartości może zapewnić właściwy rozwój organizacji i stabilną realizację celów. Każde z działań w tym scenariuszu opiera się na dobrych praktykach zarządzania organizacją i ma na celu zapewnienie uczestnikowi platformy edukacyjnej, aby mieć pewność, że zostanie on wyposażony w odpowiednie umiejętności i wiedzę do tworzenia i prowadzenia organizacji młodzieżowych po aktywnym udziale w sesjach.

### Czas trwania

6,5 godziny

### Krótki opis grupy lub uczestników

Działania te zostały stworzone z myślą o wykorzystaniu ich przez wychowawców pracujących z młodzieżą w ich miejscach pracy oraz o funkcjonowaniu jako część Akademii, a także w celu zdobycia doświadczenia przez potencjalne osoby pracujące z młodzieżą. Wszystkie z nich mogą być realizowane z różnymi grupami młodzieżowymi, o różnych rozmiarach i grupach docelowych, w zależności od konkretnego tematu, który osoby pracujące z młodzieżą chciałyby opracować z tą grupą. Zalecane jest wdrażanie w grupach liczących więcej niż 10 osób, ponieważ niektóre z tych działań wymagają pracy w małych zespołach. Najlepsza wielkość każdej grupy jest wymieniona w opisie każdej konkretnej czynności

### Cele aktywności

Celem działań jest zapoznanie uczestników z wagą wyznaczania celów jakościowych, wizji i wartości organizacji, które chcą stworzyć. Ustanowienie solidnych podstaw może usprawnić pracę organizacji pozarządowej od samego początku i zapewnić jej właściwy rozwój w przyszłości.

### Nabyte umiejętności

W centrum uwagi opracowywanych działań znajdują się różne umiejętności, z których wszystkie mają na celu zapewnienie osobistego i zawodowego rozwoju uczestniczących osób.

Umiejętności w zakresie uczenia się i innowacji: Umiejętności uczenia się i innowacji są coraz częściej uznawane za umiejętności, które wyróżniają młodych ludzi, którzy są przygotowani na coraz bardziej złożone środowisko życia i pracy w XXI wieku, od tych. Skupienie się na kreatywności, krytycznym myśleniu, komunikacji i współpracy jest niezbędne, aby przygotować uczniów na przyszłość.





## Materiały

W zależności od konkretnego działania, które będzie realizowane, dla uczestników mogą być potrzebne różne materiały. Każda czynność posiada odpowiednią sekcję, w której dostępne są informacje o potrzebnych materiałach, które w podsumowaniu można podzielić w następujący sposób:

- Lokalizacja: Sala plenarna/strefa sportowa;
- Materiały: flipchart, papier, długopisy, taśma klejąca, nożyczki;
- Wyposażenie: projektor, laptop, Wi-Fi (w miarę możliwości).

## Metody

Podczas wszystkich działań stosowane są wyłącznie nieformalne metody nauczania. Metody pracy zostały dostosowane do potrzeb grupy docelowej z interaktywnym środowiskiem pracy. Wybrano metody sprzyjające wzajemnemu uczeniu się i współpracy między uczestnikami. Niektóre z planowanych metod to: praca w grupach, uczenie się przez działanie, odgrywanie ról.

## Scenariusz - godzina po godzinie

### Sesja 1 Lodołamacz

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

#### Czy możesz liczyć?

🕒 30 min

W tym krótkim ćwiczeniu grupa musi policzyć do określonej liczby, na przemian w przypadkowej kolejności, przy braku dwóch osób mówiących w tym samym czasie. Zadanie jest proste, jednak aby odnieść sukces wymaga skupienia, spokoju i świadomości. Ćwiczenie jest skuteczne w generowaniu spokojnej i skupionej energii zbiorowej w grupie.

### Sesja 2 Lodołamacz

Czas trwania,  
opis, ćwiczenia  
w załączniku

#### Ognista kula

🕒 20-30 min

Zwiększenie spontaniczności, pracy zespołowej i uczestnictwa oraz zmniejszenie tendencji do myślenia przyszłościowego zamiast słuchania.

### Sesja 3

Czas trwania,  
opis, ćwiczenia  
w załączniku

#### Jaki jest cel?

🕒 90 min

Celem ćwiczenia jest zapoznanie uczestników z tym, jak ważne jest wyznaczanie celów jakościowych organizacji, którą chcą stworzyć. Ustanowienie solidnych podstaw może usprawnić pracę organizacji pozarządowej od samego początku i zapewnić jej właściwy rozwój w przyszłości.



## Sesja 4

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

### Jak rodzą się wartości?

🕒 90 min

Celem działania jest zapoznanie uczestników z wartościami w świecie pozarządowym i tym, w jaki sposób wartości te powinny być częścią każdego działania, realizowanego przez organizacje społeczne. Znalezienie osobistych wartości zespołu i połączenie ich z wartościami organizacyjnymi ma kluczowe znaczenie dla jakości działania w organizacji.

## Sesja 5

Czas trwania,  
opis, ćwiczenia  
w załączniku

### Wizja organizacji

🕒 90 min

Podjęcie praktycznej próby stworzenia wizji organizacji pozarządowej, która posłuży jako praktyczne doświadczenie, gdy uczestnicy zdecydują się na stworzenie własnej organizacji.

## Ocena/ Oszacowanie PRE/POST testy

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

🕒 max. 60 min

Na podstawie obecnego scenariusza opracowano kwestionariusze PRE i POST. Oba kwestionariusze mają trwać 30 minut, więc ogólna ocena modułu powinna wynosić 60 minut. Ocena składa się z dwóch etapów - samooceny umiejętności i wiedzy przed i po Akademii w skali, która pozwoli ekspertom projektu zmierzyć postępy każdego uczestnika i stworzyć zestaw pytań, na które można odpowiedzieć poprawnie po wdrożeniu działań scenariusza i zgromadzonej wiedzy. Ocena jest indywidualna i obejmuje dane osobowe uczestników, ponieważ w ten sposób zespół projektowy będzie mógł śledzić wyniki.



## 12. Wolontariat

### Streszczenie scenariusza/ podstawy

Scenariusz obejmuje ćwiczenia skierowane do grupy 12 osób. Proponowane ćwiczenia pozwalają na podniesienie poziomu wiedzy na temat wolontariatu. Podczas warsztatów omówione zostaną kwestie formalno-prawne związane z wolontariatem oraz kwestie organizacyjne - jak przygotować organizację do przyjmowania wolontariuszy, jak pozyskać wolontariuszy, jak wprowadzić ich do organizacji i prowadzić współpracę.

Wiedza zdobyta podczas warsztatów pozwoli uczestnikom na większe zaangażowanie się w wolontariat i wsparcie organizacji w pozyskiwaniu wolontariuszy i organizowaniu ich pracy.

### Czas trwania

6 godzin

### Krótki opis grupy lub uczestników

Scenariusz jest adresowany do grupy 12 osób. Uczestnicy w wieku 18-30 lat, którzy planują rozpocząć działalność w obszarze organizacji pozarządowych i pracują z wolontariuszami lub sami angażują się w wolontariat.

### Cele aktywności

Głównym celem kursu jest zwiększenie wiedzy i umiejętności organizacji wolontariatu wśród uczestników warsztatów.

### Nabyte umiejętności

- Zwiększenie wiedzy na temat definicji wolontariatu i jego rodzajów.
- Zwiększenie wiedzy na temat formalnych i prawnych zagadnień organizacji wolontariatu.
- Zwiększenie wiedzy w zakresie przygotowania organizacji do przyjęcia wolontariuszy.
- Zwiększenie wiedzy na temat pozyskiwania wolontariuszy.
- Zwiększenie wiedzy na temat pracy z wolontariuszem i utrzymania jego motywacji.

### Materiały

Flipchart, markery, duże arkusze papieru, papier szary, długopisy, projektor multimedialny, komputer, prezentacja, notatki samoprzylepne, taśma klejąca.

### Metody

- praca grupowa
- praca indywidualna
- mini wykład
- omówienie



## Scenariusz - dzień po dniu

### Sesja 1 Lodołamacz

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

🕒 15 min

Trener prosi uczestników o przedstawienie się: aby powiedzieli swoje imię i krótko o tym, co robią (jeśli nie znają się nawzajem). Dodatkowo każdy uczestnik kończy zdanie: nikt z Was nie wie o mnie, że . . . . .

Trener wyjaśnia, że zdanie powinno być uzupełnione, na przykład poprzez wymianę niektórych z jego umiejętności, własnego sukcesu, spełnionego marzenia - czegoś, z czego osoba mówiąca jest zadowolona.

---

### Definicje wolontariatu i wolontariusza

🕒 35 min

Definicje wolontariatu i wolontariatu

Trener dzieli uczestników na cztery zespoły po trzy. Wyjaśnia zadanie uczestnikom.

Dwie z tych grup mają opracować definicję pojęcia wolontariatu, a dwie kolejne grupy mają opracować definicję pojęcia wolontariusza.

Po 10 minutach zespoły, które opracowują definicję tego samego pojęcia łączą i omawiają swoje propozycje.

Wspólnie opracowują jedną definicję terminów (około 10 minut).

Kiedy oba zespoły są gotowe, przedstawiają swoje definicje na forum. Pozostali uczestnicy mogą zadawać pytania dotyczące prezentowanych definicji.

Trener podsumowuje zadanie, podaje definicje wolontariatu dostępne w materiałach:

Wolontariat jest dobrowolną, bezpłatną, świadomą działalnością dla innych, która wykracza poza relacje rodzinne i przyjaźnie.

Zakończ definicję wyrazu wolontariusz:

Wolontariusz to osoba, która dobrowolnie, czyli dobrowolnie i bez wynagrodzenia, wykonuje świadczenia na rzecz organizacji.

W jakim stopniu odpowiadają definicjom przygotowanym przez uczestników?

### Sesja 2

Czas trwania,  
opis, ćwiczenia  
w załączniku



### Sesja 3

Czas trwania,  
opis, ćwiczenia  
w załączniku

#### Sylwetka wolontariusza

⌚ 35 min

Uczestnicy dobierają się w pary. Każda para otrzymuje duży arkusz szarego papieru i markery.

Trener wyjaśnia, że zadaniem każdej pary jest narysowanie profilu wolontariusza - w tym celu jedna z osób w parze odrysowuje kontur ciała osoby leżącej na szarej kartce. Następnie uczestnicy w parach zastanawiają się nad atrybutami wolontariusza

Za pomocą konturu głowy piszą (lub rysują) to, co myśli wolontariusz - jakie myśli popychają go do pomocy innym? Co według niego pomaga?

W miejscu gdzie znajduje się serce - jakie są uczucia, które sprawiają, że wolontariusz się angażuje? Jakie są jego potrzeby psychologiczne? Co czuje wolontariusz za okazaną pomoc?

Przy rękach rysowanej sylwetki uczestnicy piszą, co jest charakterystyczne dla zachowania wolontariusza.

Na papierze, w tle, uczestnicy piszą o tym, co środowisko wolontariusza może przyczynić się do jego zaangażowania.

Pary przedstawiają swoje sugestie i przyklejają swoje plakaty w widocznym miejscu.

Trener podsumowuje ćwiczenie:

Czy wolontariusze są do siebie podobni, czy też mogą mieć inne cechy?

Czy zaangażowanie w wolontariat w większym stopniu wynika z cech osobistych lub środowiska?

### Sesja 4

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

#### Miejsca wolontariatu

⌚ 20 min

Trener pyta uczestników, którzy wolontariusze mogą wykonywać swoje usługi. Zachęca uczestników do aktywności. Píše wszystkie odpowiedzi na flipcharie. Następnie omawia je, sprawdza ich zgodność z przepisami ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie.



## Sesja 5

Czas trwania,  
opis, ćwiczenia  
w załączniku

### Typy wolontariatu

⌚ 25 min

Trener rozdaje losowo wybrane karty uczestników z opisami różnych działań wolontariuszy. Następnie pokazuje uczestnikom wykres pokazujący podział wolontariatu ze względu na czas jego realizacji:



Następnie uczestnicy czytają otrzymane opisy jeden po drugim i dopasowują je do odpowiedniego typu wolontariatu:

Ola pomaga dzieciom, które przychodzą do świetlicy środowiskowej, odrabiać zadania domowe dwa razy w tygodniu. Organizuje również zabawę i wspiera rozmową. Pokój dzienny jest prowadzony przez parafię. (długoterminowe)

Marek zaangażował się we wzmacnianie wałów przeciwpożarowych podczas wielkiej, bezpłatnej akcji przeciwpowodziowej. (jednorazowy przypadek szczególny)

Znana piosenkarka wzięła udział w gali zamknięcia integracyjnego przeglądu piosenki turystycznej zorganizowanej przez stowarzyszenie wspierające osoby niepełnosprawne. Wokalistka zrobiła to za darmo. Zgodziła się również, że jej twarz będzie promować całe wydarzenie. (jednorazowa osoba specjalna)

Jakub jest grafikiem komputerowym. Zgodził się na bezpłatne stworzenie plakatu promującego bezpłatne konsultacje dla rodziców dzieci cierpiących na autyzm oraz dodatkową rehabilitację dla ich dzieci, zorganizowaną w ramach działalności statutowej przez lokalne stowarzyszenie. (jednorazowe zadanie specjalne)

Marta podróżuje co roku jako wolontariuszka do obozu integracyjnego organizowanego w ramach działalności statutowej przez przyjazną fundację. (okresowo)

Następnie trener pyta uczestników, czy są obecnie zaangażowani w wolontariat, czy też kiedykolwiek byli zaangażowani. Poprosi o opisanie, czego to zobowiązanie dotyczyło i zachęca do dopasowania go do konkretnego typu w programie. Uczestnicy opisują ustnie swoje zaangażowanie i zapisują je na samoprzylepnej kartce, dołączając do diagramu.



## Sesja 6

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

### E-wolontariat

⌚ 35 min

Trener pyta uczestników czym jest e-wolontariat. Czym się charakteryzuje? Czym różni się od zwykłego wolontariatu?

Czy kiedykolwiek spotkali się z e-wolontariatem? Osoby, które mają takie doświadczenie, proszą o podzielenie się nim ze wszystkimi.

Następnie trener pyta uczestników, jakie zadania organizacja może powierzyć wolontariuszom w ramach wolontariatu elektronicznego.

Trener pyta uczestników, jak pozyskać e-wolontariuszy - pisze odpowiedzi.

Następnie trener wyjaśnia uczestnikom, że ich kolejnym zadaniem będzie zastanowienie się nad mocnymi i słabymi stronami wolontariatu elektronicznego, w tym nad rezygnacją wolontariusza z tego typu wolontariatu.

Trener łączy uczestników w trzy czteroosobowe zespoły. Każdemu zespołowi przekazuje dużą kartkę papieru i flamastry.

Każda grupa pracuje nad rozwiązaniem trwającym około 10 minut. Po tym czasie zespoły prezentują swoje propozycje na forum.

Następnie uczestnicy wspólnie zastanawiają się, w jaki sposób mogą wyeliminować zagrożenia wynikające ze słabości e-wolontariatu - omawiane są poszczególne słabości wymienione na plakatach uczestników.

### Obowiązki osoby podejmującej wolontariuszy i obowiązki wolontariusza

⌚ 30 min

Trener łączy uczestników w dwie grupy. Każda grupa dostaje materiały i duże arkusze papieru.

Wyjaśnia uczestnikom zadanie:

Jedna grupa ma za zadanie zapisać na dużej kartce papieru obowiązki leżące po stronie wolontariusza, a druga grupa obowiązki po stronie osoby podejmującej wolontariuszy. Po 15 minutach uczestnicy prezentują swoją pracę.

Trener pyta innych, czy chcieliby coś dodać.

Trener omawia zadanie, weryfikuje je z przepisami ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie.

## Sesja 7

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku



## Sesja 8

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

### Rekrutacja

⌚ 40min

Trener omawia proces rekrutacji wolontariuszy do organizacji wykorzystując prezentację multimedialną. Trener łączy uczestników w czteroosobowe grupy.

Członkowie każdej grupy mają za zadanie stać się zespołem organizacji pozarządowej odpowiedzialnej za przygotowanie kampanii informacyjnej, której celem jest rekrutacja wolontariuszy.

Uczestnicy sami wymyślają, czym jest ich organizacja, jakich zadań poszukują wolontariusze, jakich kompetencji oczekuje się od wolontariuszy i jaką formę przyjmie ich kampania - czy to informacja w prasie, plakat, informacja w telewizji, etc.

Po 20 minutach. grupy prezentują przygotowane kampanie. Trener wraz z innymi uczestnikami omawia, czy kampanie zawierały niezbędne elementy i w jakim stopniu zachęcały do ubiegania się o bycie wolontariuszem w danej organizacji.

Co decyduje o wyborze kanału informacyjnego, przez który poszukiwano wolontariusza?

---

### Motywacja wolontariuszy

⌚ 20 min

Trener łączy uczestników w dwie grupy. Każda grupa dostaje materiały i duże arkusze papieru.

Pierwsza grupa pisze na kartce, jakimi metodami organizacja może wspierać motywację wolontariusza. Druga grupa zapisuje na kartce, co w organizacji może wpłynąć na osłabienie motywacji wolontariusza.

Po 10 minutach grupy sukcesywnie prezentują efekty swojej pracy. Po każdej prezentacji jest czas na krótką dyskusję, pozostali uczestnicy mogą zadawać pytania lub dodawać uwagi do swoich pomysłów na prezentację.

## Ocena/ Oszacowanie PRE/POST testy

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

⌚ 15 min

Trener podsumowuje szkolenie i dziękuje uczestnikom za ich aktywność.

Na koniec trener zachęca uczestników do odpowiedzi na pytanie, które z tematów omawianych podczas warsztatów było dla nich najważniejsze. Co wynoszą z dzisiejszego szkolenia?

Uczestnicy przechodzą test wiedzy (POST - TEST).





## 13. Finanse

### Streszczenie scenariusza/ podstawy

Zgodnie z poprzednim scenariuszem o zakładaniu NGO, po wymyśleniu i utworzeniu organizacji pozarządowej, konieczne jest poznanie podstaw pozyskiwania funduszy i skutecznego zarządzania nimi.

Podczas sesji zostanie wyjaśnione, w jaki sposób organizacja pozarządowa może pozyskać fundusze i jak skutecznie nimi zarządzać, w tym podstawy rachunkowości, narzędzia ICT do zarządzania rachunkami/fakturami.

### Czas trwania

6 godzin

### Krótki opis grupy lub uczestników

Niewielka grupa trenerów młodzieżowych, wybranych w procesie wypełniania e-formularza z podstawowymi informacjami.

### Cele aktywności

Celem działania jest nabycie przez uczestników umiejętności, które pozwolą im dowiedzieć się w jaki sposób pozyskać fundusze i jak nimi zarządzać po utworzeniu organizacji pozarządowej.

### Nabyte umiejętności

- Wiedza, jak pozyskać fundusze;
- Wiedza, jak zarządzać pozyskanymi funduszami;
- Podstawy rachunkowości.

### Materiały

Wymagane jest, aby wszyscy uczestnicy mieli dostęp do komputera. Pozostałe materiały: Prezentacje, przykłady dokumentów.

### Metody

Metoda, która będzie stosowana w każdej sesji:  
Lodołamacz;

Pre-Test do pomiaru wiedzy grupy na dany temat;

Wyjaśnienie treści poprzez prezentacje i przykłady;

Ćwiczenia w celu praktycznego wykorzystania informacji;  
Post-Test w celu zmierzenia wiedzy grupy po sesji i porównania jej z testami wstępnymi.



Scenariusz - dzień po dniu	
<p><b>Sesja 1</b> <b>Lodołamacz</b> Czas trwania, opis, ćwiczenia w załączniku</p>	<p><b>Finanse NGO</b> ⌚ 6 h</p> <p>Po pomyśle na utworzenie organizacji pozarządowej działacze społeczni będą potrzebowali środków ekonomicznych na jej utrzymanie.</p> <p>Celem tej sesji jest pokazanie różnych źródeł publicznych i prywatnych, z których można pozyskać fundusze oraz jak do nich dotrzeć.</p> <p>Ponadto, zostanie krótko wyjaśnione, jak zarządzać uzyskanymi funduszami, aby organizacja pozarządowa mogła kontynuować działalność.</p> <p>Po wyjaśnieniu, działania będą koncentrować się na tym, jak uzyskać fundusze z projektu europejskiego, jakie są procedury wypełniania wniosku o dofinansowanie, jak zaprojektować plan finansowy dla organizacji pozarządowej, jak wypełnić podstawowe dokumenty, takie jak zamówienia zakupu i faktury.</p>
<p><b>Ocena/ Oszacowanie PRE/POST testy</b>  Czas trwania, opis, ćwiczenia w załączniku</p>	<p>Scenariusz ten zostanie przetestowany przed i po jego realizacji.</p>
<p><b>Linki do zasobów</b></p>	<p>Zawarte w prezentacji.</p>
<p><b>Dodatko we zajęcia</b></p>	<p>Zawarte w ćwiczeniach.</p>



## 14. Promocja i sponsorowanie

### Streszczenie scenariusza/ podstawy

Marketing jest działalnością, zbiorem instytucji i procesów tworzenia, komunikowania, dostarczania i wymiany ofert, które mają wartość dla klientów, partnerów i społeczeństwa.

Osoby pracujące z młodzieżą w organizacjach pozarządowych muszą przekonać inne osoby ze społeczeństwa do popierania działań i wartości swojej organizacji.

### Czas trwania

6 godzin = 2 sesje x 3 godziny każda

### Krótki opis grupy lub uczestników

Osoby pracujące z młodzieżą i/lub szkoleniowcy młodzieżowi.

Praca w grupie uczestników od 10 do 30 osób.

Osoby pracujące z młodzieżą zostaną wybrane w procesie wypełniania e-formularza z podstawowymi informacjami.

Priorytetem będą osoby pracujące z młodzieżą zaproponowane przez organizacje pozarządowe oraz inne organizacje i instytucje włączone do pracy z młodzieżą.

### Cele aktywności

Aby sprzedać produkt lub usługę, firma i/lub organizacja pozarządowa musi nawiązać relację z konsumentem. Musi budować zaufanie. Musi zrozumieć potrzeby klienta i musi dostarczyć produkt, który przynosi obiecane korzyści.

### Nabyte umiejętności

- Umiejętność samodzielnej pracy w zespole;
- Dobre umiejętności interpersonalne i komunikacyjne;
- Dobre umiejętności planowania i organizacji;
- Inicjatywność i cechy przywódcze, z możliwością odniesienia się do młodych ludzi;
- Postawa bez osądu.

### Materiały

Komputer, projektor LCD, Wi-Fi (jeśli to możliwe), kartki papieru, ołówki, długopisy, naklejki, flipcharty dla zespołów.

### Metody

Nieformalne metody nauczania/szkolenia i uczenia się:

- metody komunikacyjne: interakcja, dialog, mediacja;
- metody oparte na działaniu: doświadczenie, praktyka, eksperymentowanie;
- metody społecznie zorientowane: partnerstwo, praca zespołowa, budowanie sieci networkingowej;
- metody samokierowania: kreatywność, odkrywanie, odpowiedzialność.



## Scenariusz - dzień po dniu

### Sesja 1 Lodołamacz

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

#### Prowadzona historia

⌚ 30 min

Większość marketerów, słysząc tezę, że najlepszym marketerem jest osoba opowiadająca najlepszą historię, zapewne przyzna jej słuszność. Dlatego też uważamy, że działania budujące zespoły, które koncentrują się wokół szeroko rozumianego storytellingu, są nie tylko zabawne, ale także pomagają poprawić umiejętności uczestników.

### Sesja 2 Lodołamacz

z Duration,  
description,  
exercises in  
the  
attachment

#### Szwedzka historia

⌚ 30 min

Ta druga aktywność przenosi opowiadanie historii na inny poziom. Zamiast uczestniczenia wszystkich członków zespołu w opowiadaniu, istnieje jeden „gawędziarz”.

### Sesja 3

Czas trwania,  
opis, ćwiczenia  
w załączniku

#### Sprzedawaj swoje produkty na zasadzie sprzedaży krzyżowej

⌚ 60 min

Sprzedaj krzyżowo parę produktów (oferując usługi dodatkowe do zakupionego przez klienta produktu), myśląc o strategii marketingowej i podejściu reklamowym.

### Sesja 4

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

#### Ucz się od dobrych, złych i nieprzyzwoitych reklam

⌚ 60 min

Zbierz przykłady dobrych i złych reklam, a następnie zaprojektuj własną reklamę na podstawie tego, czego się od nich nauczyłeś.

### Sesja 5

Czas trwania,  
opis, ćwiczenia  
w załączniku

#### Stylowe logo

⌚ 60 min

Podjęcie praktycznej próby stworzenia wizji organizacji pozarządowej, która posłuży jako praktyczne doświadczenie, gdy uczestnicy zdecydują się na stworzenie własnej organizacji i będą musieli rozwinąć jakościową markę. Stworzenie logo organizacji.

#### Spójrz na problem z punktu widzenia dziecka

⌚ 60 min

### Sesja 6

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

Szczególnie przydatną techniką rozwiązywania problemów jest spojrzenie na dany problem z punktu widzenia 10-latka. Ten punkt widzenia zwykle pomaga uprościć zarówno problemy, jak i rozwiązania, a w rezultacie zapewnia przejrzystość. Jest to również forma analizy głoszącej; „Jeśli nie możesz opisać swoich produktów lub problemów dla kogoś w wieku 10 lat, być może musisz pracować ciężiej, aby lepiej zrozumieć ten problem.”

## Sesja 7

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

### Gra z Google Trendy

⌚ 60 min

Ćwiczenie to opiera się na wykorzystaniu nowoczesnych narzędzi, które mogą dać nam wgląd w bieżące zachowania konsumenckie ludzi. Ćwiczenie dostarcza szablonu dla różnych przyszłych ćwiczeń, które możesz przeprowadzić w oparciu o swoje specyficzne potrzeby szkoleniowe.

## Sesja 8

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

### Ćwiczenie opowiadania historii: ułóż linię

⌚ 60 min

Jest to ćwiczenie kreatywne, które zachęca osoby pracujące z młodzieżą do wspólnego tworzenia historii jako grupa. Możesz również zmodyfikować ćwiczenie, aby ograniczyć jego zakres do specyficznych potrzeb szkoleniowych.

## Ocena/ Oszacowanie PRE/POST testy

Czas trwania,  
opis,  
ćwiczenia w  
załączniku

⌚ 5 min

Scenariusz ten zostanie przetestowany przed i po jego realizacji.

Przygotowane zostaną testy przed/postępowe. Celem testu jest zmierzenie wiedzy i umiejętności osób pracujących z młodzieżą przed/po zrealizowaniu nieformalnych działań szkoleniowych ukierunkowanych na marketing.

## Linki do zasobów

<https://www.ama.org/Pages/default.aspx>  
<https://marketingland.com/>  
<http://www.smarta.com/advice/sales-and-marketing/advertising-and-marketing/how-to-develop-a-marketing-strategy/>  
[https://www.mindtools.com/pages/article/newSTR\\_94.htm](https://www.mindtools.com/pages/article/newSTR_94.htm)  
<http://marketingmix.co.uk/>





## Publikacja sfinansowana z funduszy Komisji Europejskiej w ramach programu Erasmus+

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

### PUBLIKACJA BEZPŁATNA



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



Marketing  
Gate