



The STELLA Handbook

A guide about the improvement
of disabled people's basic skills
produced by the STELLA partners



Staff's European Lifelong Learning Academy

STELLA podręcznik / Wersja skrócona

SPIS TREŚCI

UMIEJĘTNOŚCI ORGANIZACYJNE	6
<i>CZYM SĄ UMIEJĘTNOŚCI ORGANIZACYJNE?</i>	<i>6</i>
<i>Praktyczne nauczanie umiejętności organizacyjnych.....</i>	<i>8</i>
<i>Podsumowanie</i>	<i>11</i>
UMIEJĘTNOŚCI SPOŁECZNE	13
<i>Ogólne zasady współpracy z osobami z niepełnosprawnościami</i>	<i>13</i>
<i>Podręcznik umiejętności społecznych.....</i>	<i>16</i>
<i>Gry uczące umiejętności społecznych.....</i>	<i>18</i>
UMIEJĘTNOŚĆ PRACY W ZESPOLE.....	22
<i>Umiejętność pracy w zespole według STELLA</i>	<i>23</i>
<i>Metody & gry.....</i>	<i>24</i>
<i>Opinie zwrotne od osób z niepełnosprawnościami</i>	<i>27</i>
KRYTYCZNE MYŚLENIE	30
<i>Metody</i>	<i>31</i>
6 ważnych pytań	32
Zgadzasz się?	33
Sąd.....	35
<i>Opinia zwrotna</i>	<i>35</i>
<i>Sposób Teatru Surra na krytyczne myślenie.....</i>	<i>37</i>
Wskazówki Teatru Surra	38
UMIEJĘTNOŚCI KOMUNIKACYJNE.....	40
<i>Metody & Warsztaty</i>	<i>42</i>
Tylko jedno słowo	43
Poduszka	44
W zwolnionym tempie	44
Zbierz wszystko w jednym miejscu	44
Kręcenie filmów	45
Warsztaty radiowe	46
<i>Opinia zwrotna</i>	<i>47</i>
Umiejętności techniczne	48
<i>Metody</i>	<i>50</i>
Nauka przez działanie	50
Droga 'Razem'	51
<i>Opinia Zwrotna.....</i>	<i>51</i>

WPROWADZENIE

Drogi czytelniku,

Cieszymy się, że zdecydowałeś się przeczytać akurat tę książkę!

Jeżeli myślisz, że ta książka została napisana przez Profesora Calculusa lub jakiegoś innego profesora, lepiej natychmiast ją odłóż.

Tę książkę napisali prawdziwi specjaliści, czyli my, osoby z różnymi rodzajami niepełnosprawności.

Kto może wiedzieć o nas i o naszym życiu więcej, niż my sami.

Ta książka jest przewodnikiem dla osób, które pracują z osobami z różnymi typami niepełnosprawności. Znajdziesz w niej wskazówki, co robić, a czego nie robić, aby zostać najlepszym terapeutą.

Tę książkę pisali wspólnie przedstawiciele 10 krajów, Francji, Niemiec, Włoch, Litwy, Holandii, Polski, Szwecji, Turcji i Wielkiej Brytanii.

Tematem tej książki jest: Jak lepiej pracować z osobami z niepełnosprawnością!

Podczas realizacji naszego projektu doszliśmy do wniosku, że wyposażanie osób z niepełnosprawnością w nowe narzędzia i umiejętności, daje także terapeutom szansę rozwoju.

Stosowaliśmy różne aktywne metody, aby rozwijać w osobach z niepełnosprawnością różnego typu umiejętności, wyposażać je w różnego typu narzędzia, jak i wzmacniać ich poczucie własnej wartości.

Prowadziliśmy dyskusje, warsztaty, badania, graliśmy w różne gry.

Jak tylko nauczysz się korzystać z zaoferowanych narzędzi, Twój świat znacząco się zmieni. Ja, na przykład, nauczyłem się podważać decyzje moich opiekunów, co zmotywowało ich do zmiany metod i podejścia do mnie, a co za tym idzie do ich zawodowego rozwoju.

Mam nadzieję, że będziesz nieprzerwanie czytać tę książkę, i może, może, dowiesz się czegoś nowego, czegoś, czego do tej pory nie wiedziałeś o osobach z niepełnosprawnością.

Nauczysz się, między innymi, że nie należy traktować mnie protekcyjnie, wkładać słów w moje usta, mówić, że nie jestem w stanie czegoś zrozumieć. Proszę, daj nam możliwość brania odpowiedzialności za to, co robimy! Dlaczego uważasz, że nie jesteśmy w stanie zorganizować

spotkania, wizyty studyjnej, czy prowadzić profilu na portalach społecznościowych?

Ja, autor tego wstępu, nazywam się, Anders Wieslander.

Mam 46 lat i niepełnosprawność w stopniu lekkim.

Pracuję w Medis 5 (Szwecja, Sztokholm) – dzienne centrum kultury

Pracuję tam od 21 lat i mam nadzieję, że pozostanę pracownikiem Medis 5 do osiemdziesiątki. W Medis 5 pracuję jako prezenter, moderator, poeta i instructor. Otrzymuję również zlecenia od innych, zewnętrznych partnerów.

**“PAŃSTWA SYTRONY UZNAJĄ PRAWO OSÓB
NIEPEŁNOSPRAWNYCH DO PRACY, NA ZASADZIE
RÓWNOŚCI Z INNYMI OSOBAMI”. ***

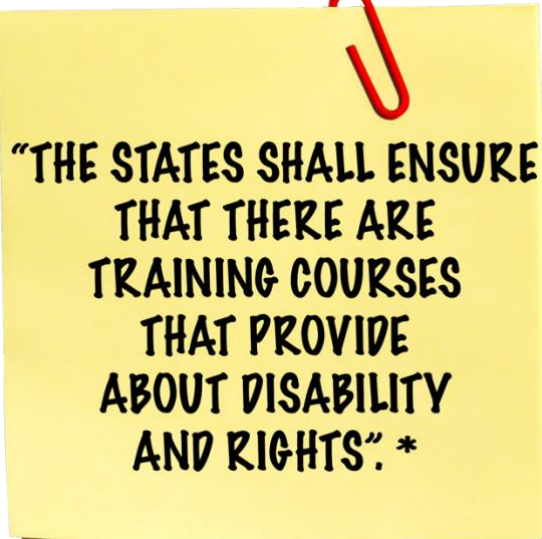
Oczywiście, mamy nie tylko te same prawa, ale również obowiązki, nasza praca musi być wykonana dobrze i w terminie.

**“PAŃSTWA STRONY ZOBOWIĄZUJĄ SIĘ DO
INICJOWANIA I PROWADZENIA SKUTECZNYCH
KAMPANII NASTAWIONYCH NA PODNOSZENIE
POZIOMU ŚWIADOMOŚCI SPOŁECZNEJ NA
TEMAT OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI I
ICH PRAW”. ***

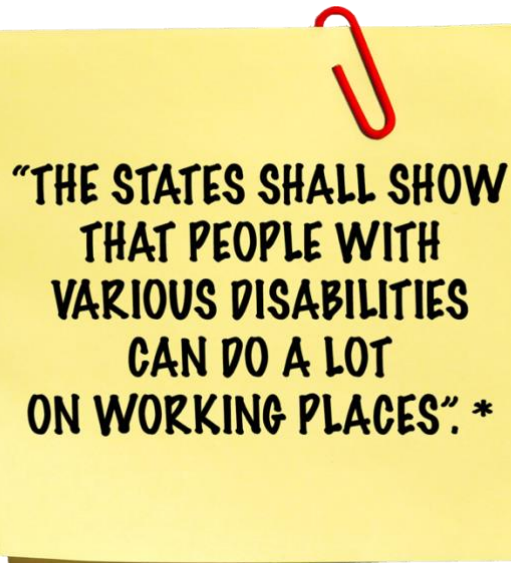
Tak, tak, to świetnie wygląda na papierze, ale teraz weźmy się do pracy!Pozdrawiam

Anders Wieslander

Stockholm, 19 czerwca 2018



**“THE STATES SHALL ENSURE
THAT THERE ARE
TRAINING COURSES
THAT PROVIDE
ABOUT DISABILITY
AND RIGHTS”. ***



**“THE STATES SHALL SHOW
THAT PEOPLE WITH
VARIOUS DISABILITIES
CAN DO A LOT
ON WORKING PLACES”. ***

CZYM JEST STELLA?

STELLA to nazwa projektu europejskiego, który trwał 2 lata. W projekcie udział brali partnerzy z 10 krajów. STELLA to skrót od Staff's European Lifelong Learning Activities, czyli zestaw aktywności, które pozwalają osobom pracującym z niepełnosprawnościami nieustannie się rozwijać.

STELLA pokazuje, jak osoby z niepełnosprawnością mogą aktywnie działać w charakterze ekspertów w procesie realizacji projektu.

Razem z naszymi partnerami, napisaliśmy książkę, zatytułowaną Podręcznik STELLA. Napisanie tej książki było jednym z celów naszego projektu. Można w niej znaleźć różne sposoby na rozwijanie i wzmacnianie u osób z niepełnosprawnością ważnych umiejętności życiowych.

Umiejętności te są bardzo istotne, ponieważ pozwalają osobom z niepełnosprawnością osiągać niezależność, pozwalają prowadzić samodzielne życie, a także znaleźć pracę.

W naszym projekcie pracowaliśmy nad 6 rodzajami umiejętności:

- Umiejętności organizacyjne
- Umiejętności społeczne
- Umiejętność pracy w zespole
- Umiejętność krytycznego myślenia
- Umiejętności komunikacyjne
- Umiejętności technologiczne (obsługi sprzętu)



Przetestowaliśmy wiele różnych metod nauczania tych umiejętności. Następnie, sprawdziliśmy, które z nich są najbardziej skuteczne. Stwierdziliśmy, że umiejętności wskazane w projekcie są bardzo użyteczne w wielu różnych sytuacjach, podejmowanych przez nas aktywnościach i projektach.

Wszystko, co zrobiliśmy w swoich krajach, zostało zaprezentowane i ocenione przez osoby z niepełnosprawnością oraz osoby pracujące z osobami z niepełnosprawnością, które były zaangażowane w realizację

projektu na wszystkich jego etapach, na międzynarodowym spotkaniu partnerów.

Efekty naszej pracy mogą być zastosowane w wielu różnych sytuacjach, działaniach i projektach. Oczywiście, ten poradnik to tylko pewna propozycja, która może i powinna być zmieniana w zależności od sytuacji.

Do każdego rozdziału podręcznika dołączone są materiały, które mogą być pomocne. Więcej można znaleźć na <http://www.ella-ella.eu/stella/>.

UMIEJĘTNOŚCI ORGANIZACYJNE



W tym rozdziale będziemy mówić o umiejętnościach organizacyjnych. Pracowali nad nim przedstawiciele Niemiec, Włoch, Grecji i Francji. Osoby bez i ze specjalnymi potrzebami pracowały razem i poszukiwały najlepszych form nauczania i uczenia się umiejętności organizacyjnych.

Umiejętności organizacyjne są ważne zarówno w życiu prywatnym jak i zawodowym.

JEŻELI OSOBY Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ UCZĄ SIĘ UMIEJĘTNOŚCI W SPOSÓB ZORGANIZOWANY I USTRUKTURYZOWANY, DZIAŁAJĄ I PRACUJĄ W SPOSÓB BARDZIEJ NIEZALEŻNY.

CZYM SĄ UMIEJĘTNOŚCI ORGANIZACYJNE?

Umiejętności organizacyjne to szeroki wachlarz kompetencji osobistych i zawodowych, w STELLi jednak skupiliśmy się głównie na:

- Organizacji małych wydarzeń (urodzin)
- Organizacji dużych wydarzeń (konferencje)

Organizowanie wydarzeń takich, jak urodziny, było ważnym krokiem w nabywaniu podstawowych umiejętności organizacyjnych.

Wszyscy członkowie zespołu byli zachęceni do kreatywnego uczestniczenia we wszystkich etapach organizowania przyjęcia urodzinowego, myślenia krytycznego w odniesieniu do wszystkich podejmowanych działań oraz oceny spodziewanych rezultatów.

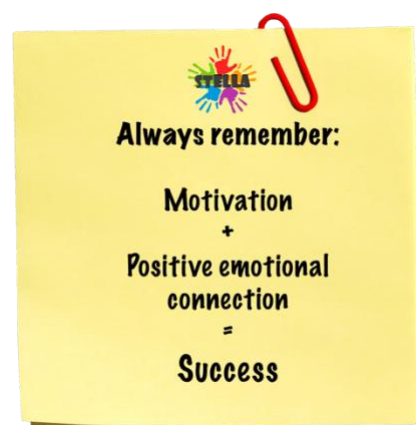
Zorganizowanie dużego wydarzenia takiego, jak konferencja, było kolejnym niezwykle trudnym wyzwaniem. Wszyscy członkowie zespołu musieli przypomnieć sobie to, czego nauczyli się wcześniej i skorzystać z dotychczasowych doświadczeń.

Wskazówki ekspertów STELLA!

Ten rozdział opowiada o tym, jak nauczyć osoby z niepełnosprawnością planowania, realizowania i oceny efektów projektu. Aktywny udział w rzeczywistym projekcie grupowym STELLA, był doświadczeniem, które wzbudziło wiele pozytywnych emocji i zaangażowania u osób niepełnosprawnych.

Osoby z niepełnosprawnością brały udział tylko w tych projektach, które same wybrały. Takimi projektami były:

- przygotowanie przyjęcia urodzinowego
- przygotowanie kalendarza Bożonarodzeniowy
- festyn (przygotowanie straganu)
- warsztaty robótek ręcznych
- udział w obchodach Dnia Erasmusa
- przygotowanie konferencji STELLA



Celem podjętych działań było nauczenie osób z niepełnosprawnością umiejętności organizacyjnych przy pomocy klasycznych narzędzi do zarządzania projektem. Nabycie niezbędnych umiejętności powinno umożliwić osobom z niepełnosprawnością zrozumienie, na czym polega dany projekt i w jaki sposób zarządzać jego realizacją.

Poniżej opisujemy kolejne etapy realizacji projektu, organizacji przyjęcia urodzinowego.

Przed / W trakcie / Po (Lista kontrolna!)

Przygotowania

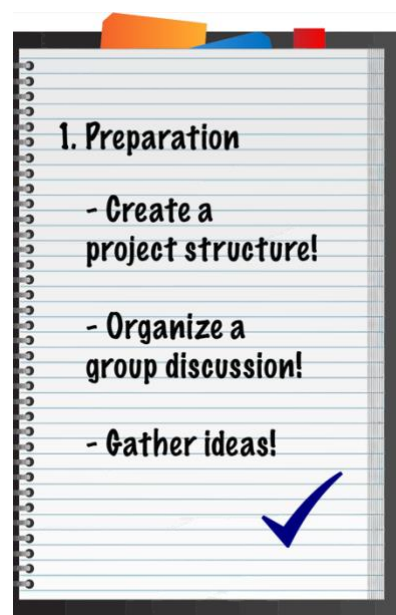
Celem tej części zarządzania projektem jest omówienie struktury realizowanego projektu. W przypadku przyjęcia urodzinowego oznacza to, przeprowadzenie dyskusji o tym, jak przejść od pomysłu wyprawienia urodzin do działania, czyli zorganizowania urodzin. To jest ważny etap, podczas którego powstają pomysły, które są potem omawiane w zespole.

Etap planowania

Celem tego etapu jest szczegółowe rozplanowanie projektu (począwszy od celu po dokładny plan realizacji kolejnych elementów podjętego działania).

W przypadku urodzin oznacza to:

- Zaplanowanie przyjęcia: *data, czas trwania, liczba gości, lokalizacja, budżet*
- Zaprojektowanie i dostarczenie zaproszeń:
użyć gotowego wzoru zaproszenia lub zaprojektować własne zaproszenie
Zaprosić osobiście, pisemnie, telefonicznie
Pamiętać o podaniu szczegółów przyjęcia
Poprosić o potwierdzenie udziału
- Zastanowić się nad prezentem i zaproponować go gościom
- Dekoracje



kwiaty, balony, latarnie, świece, serwetki, obrus, słodycze,
ozdobne kamienie jubilerskie

- Wybrać i przygotować napoje i jedzenie

kawa i ciasta

grill

Menu

przekąski

- Napoje

Alkohol tak czy nie

Piwo bezalkoholowe

Wino musujące

- Wybrać naczynia, talerze, filiżanki, szklanki, sztucze, miseczki (Zawsze sprawdzaj liczbę gości!)

- Kupić – Zamówić

jedzenie i napoje

porównać ceny

Pieczemy i gotujemy sami?

Goście przynoszą jedzenie?

- Co chcemy robić?

Atrakcje podczas uroczystości: muzyka, śpiewanie piosenek, gry, tańce, pokazy, oglądanie filmu

- Pamiętać o aparacie / smartfonie

Poprosić kogoś, aby robił zdjęcia

- Przygotować się do przyjęcia

wybrać ubrania



Fryzura – iść do fryzjera?

Makijaż?

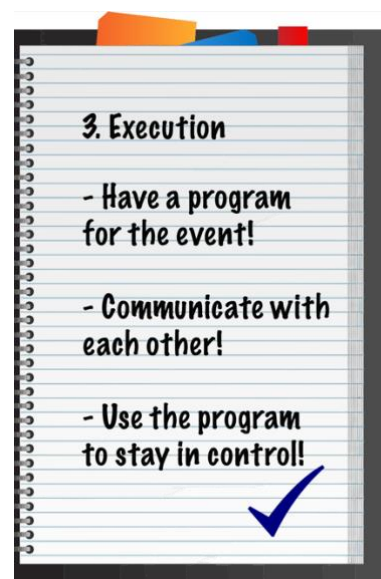
- Poinformować sąsiadów

Wykonanie

Celem etapu wdrożenia w zarządzaniu projektem jest kontrolowanie, i we współpracy z innymi wykonanie zaplanowanych działań.

W przypadku urodzin oznacza to:

- Dekorację miejsca, w którym odbędzie się przyjęcie, nakrycie do stołu- zadecydowanie kto, gdzie siedzi, jeśli to konieczne
- Zapewnienie jedzenia i picia, zrobienie kawy, pokrojenie ciasta
- Umycie się i ubranie na przyjęcie
- Przywitanie gości (możliwe, że potrzebne też będzie zorganizowanie transportu dla gości) poprzez podanie im ręki
- Zabawianie gości, oprowadzenie ich i sprawdzenie, czy czują się komfortowo
- Przyjęcie i podziękowanie za prezenty
- Śpiew, taniec, zabawa itp.
- Robienie zdjęć, również grupowych
- Pożegnanie gości (zorganizowanie dla nich powrotu)

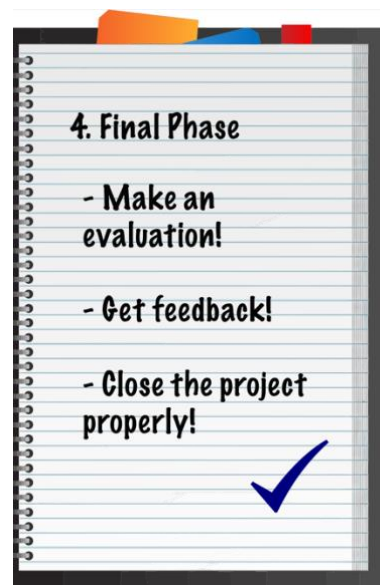


Kolejny etap/ etap końcowy

Celem tego etapu zarządzania projektem jest dokładne podsumowanie i ewaluacja (ocena) zrealizowanych działań.

W przypadku urodzin oznacza to:

- Posprzątanie, poproszenie o pomoc
- Zmycie naczyń
- Schowanie resztek do lodówki
- Zdjęcie dekoracji
- Oddanie pożyczonych sprzętów
- Obejrzenie i omówienie zdjęć, umieszczenie ich w albumie
- Radość ze wspomnień



PODSUMOWANIE

Jakie umiejętności organizacyjne nabyli i rozpoznali w sobie uczestnicy z niepełnosprawnością?

Odpowiedzi uczestników projektu:

- Umiejętność podjęcia zadania i bycia gotowym do współpracy
- Pewność siebie
- Umiejętność wypowiadania się przed grupą
- Umiejętność obserwowania i wyrażania naszych emocji
- Podejmowanie i rozwiązywanie trudności w zespole (budowanie zespołu, rozwiązywanie konfliktów)



- Dowartościowanie poczucia humoru. Śmiejmy się razem!
- Danie sobie przyzwolenia na poświęcenie takiej ilości czasu, jaka jest potrzebna na realizację zaplanowanych działań, przywiązywanie wagi do czynnika czasu, dokładne planowanie
- Dobre przeprowadzenie procesu planowania: bieżąca obserwacja i aktualizacja
- Dostosowywanie planu do aktualnych warunków: podejmowanie dodatkowych działań, rezygnowanie z niektórych działań
- Umiejętność proszenia o pomoc i korzystania z pomocy innych, jeżeli jest taka potrzeba
- Bycie w stałym kontakcie z innymi uczestnikami projektu
- Wymiana opinii
- Gotowość przyjęcia nowych zadań
- Podejmowanie dodatkowych zadań na bieżąco
- Przygotowanie kalendarza działań
- Danie sobie czasu na wyjaśnianie i bieżącą ocenę działań



W tym rozdziale poruszymy bardzo ważny temat- umiejętności społeczne. W sposób szczególny, zajmiemy się takimi zachowaniami społecznymi, które są wymagane i cenione na rynku pracy i w miejscu pracy. Posiadanie pracy lub bycie uczestnikiem otwartego rynku pracy poprzez realizację stażu, jest bardzo ważnym i dużym krokiem w kierunku niezależności osób z niepełnosprawnością i samodzielnego życia.

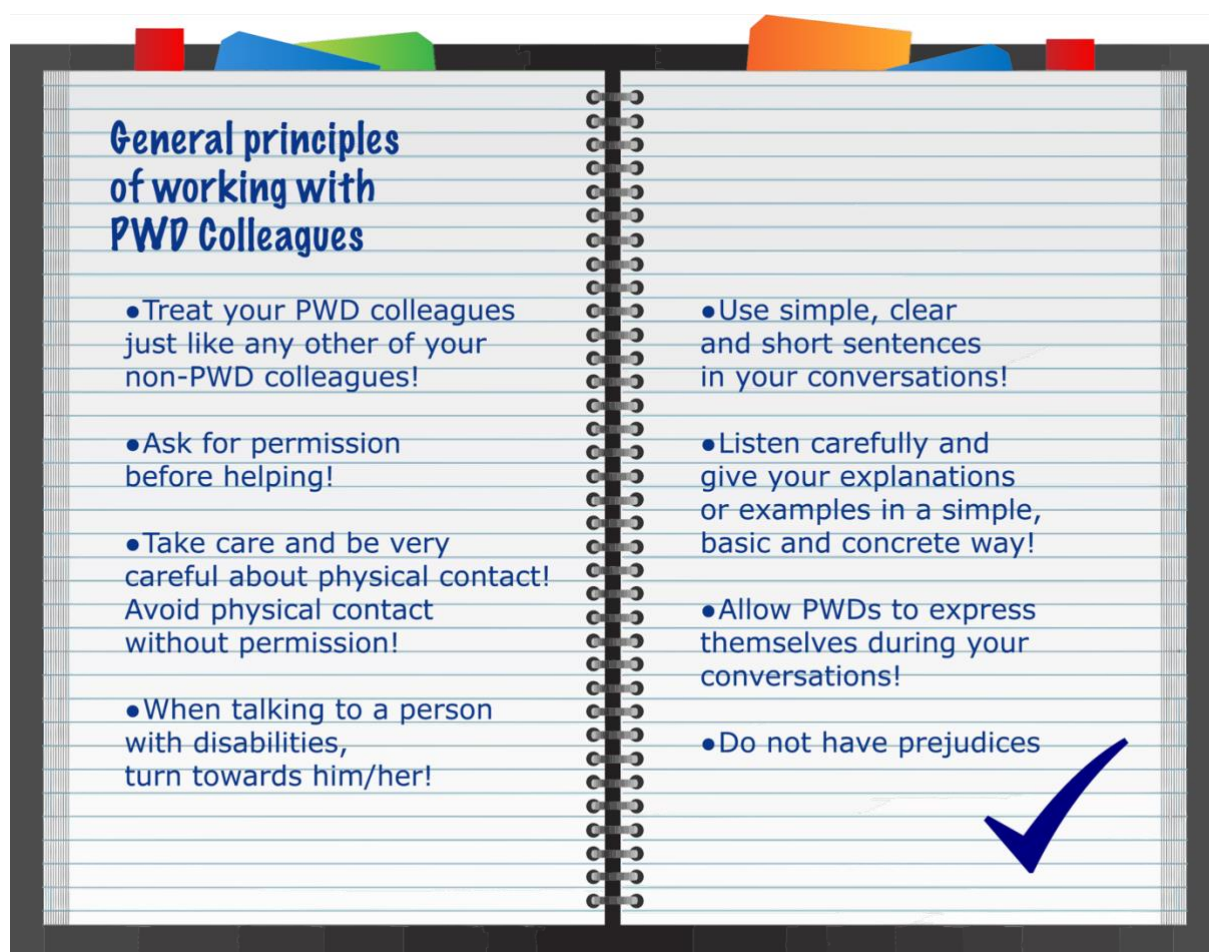
Firmy i organizacje, które zatrudniają osoby z niepełnosprawnością uważają, że ich odpowiedzialność za samego siebie jest niezbędna w miejscu pracy. Pracodawcy preferują osoby, które posiadają takie umiejętności jak:

- przychodzenie do pracy na czas,
- przystosowywanie się do zasad,
- podejmowanie odpowiedzialności i umiejętność bycia elastycznym,
- przykładanie wagi do swoich zadań i obowiązków,
- umiejętność dostrzegania i poprawiania błędów podczas wykonywania zadań,
- Umiejętność używania potrzebnych sprzętów, nowych technologii itp.

OGÓLNE ZASADY WSPÓŁPRACY Z OSOBAMI Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ

- *Traktuj swoich niepełnosprawnych współpracowników tak samo, jak traktujesz współpracowników pełnosprawnych*

- *Zapytaj, zanim zaoferujesz pomoc!*
- *Bądź uważny i bardzo ostrożny podejmując kontakt fizyczny. Unikaj kontaktu fizycznego bez zgody osoby z niepełnosprawnością.*
- *Kiedy mówisz do osoby z niepełnosprawnością, bądź zwrócony w jej kierunku.*
- *W rozmowie używaj prostych, jasnych i krótkich komunikatów!*
- *Słuchaj uważnie, wyjaśniaj sprawy w sposób prosty i konkretny lub za pomocą przykładów.*
- *Pozwól osobie z niepełnosprawnością wypowiedzieć swoje zdanie!*
- *Nie kieruj się stereotypami!*



Podczas trwania projektu, zespół STELLI wybrał listę umiejętności, nad którymi podjęta została praca podczas kolejnych spotkań i warsztatów.

1. Zwracanie się o pomoc i udzielanie pomocy
2. Budowanie relacji
3. Autoprezentacja
4. Kontrolowanie własnych emocji
5. Radzenie sobie z problemami
6. Rozumienie zasad
7. przyjmowanie opinii innych
8. Postępowanie zgodnie z planem
9. Przestrzeganie zasad dobrego wychowania (rozmowy prywatne a rozmowy oficjalne)
10. Samodzielność w pracy
11. okazywanie szacunku innym

Wskazówki, jak zacząć i utrzymać relację:

- *Budowanie relacji*
- *Autoprezentacja*
- *przestrzeganie zasad dobrego wychowania (rozmowy prywatne a rozmowy oficjalne)*
- *okazywanie szacunku innym*
- *Zwracanie się o pomoc i udzielanie pomocy*

Wskazówki, jak pracować nad samokontrolą:

- *Zwracanie się o pomoc i udzielanie pomocy*
- *Kontrolowanie własnych emocji*
- *Radzenie sobie z problemami*
- *Rozumienie zasad*
- *Przyjmowanie opinii innych*
- *Postępowanie zgodnie z planem*
- *Przestrzeganie zasad dobrego wychowania (rozmowy prywatne a rozmowy oficjalne)*

- *Samodzielność w pracy*
- *okazywanie szacunku innym*

Wskazówki, jak zorganizować pracę w grupie:

- *Zwracanie się o pomoc i udzielanie pomocy*
- *Rozumienie zasad*
- *przyjmowanie opinii innych*
- *Postępowanie zgodnie z planem*

STELLA wskazówki dla terapeutów!



Jesteśmy przekonani, że zanim rozpocznie się nauczanie osób z niepełnosprawnością umiejętności społecznych, należy nawiązać z nimi bliską relację. Dopiero po nawiązaniu relacji, można rozpocząć pracę nad wsparciem osób z niepełnosprawnością w zrozumieniu i ćwiczeniu umiejętności społecznych.

PODRĘCZNIK UMIEJĘTNOŚCI SPOŁECZNYCH

W podręczniku umiejętności społecznych STELLA używamy piktogramów, aby wyjaśnić i przećwiczyć umiejętności społeczne ważne w różnych sytuacjach społecznych. Ponieważ część osób z niepełnosprawnością nie potrafi czytać, piktogramy są bardzo ważnym i użytecznym narzędziem, zarówno dla niepełnosprawnych, jak i osób, które z nimi pracują.

Przykłady sytuacji społecznych: "Jak zachowujemy się w kinie?" lub "Jak zachowujemy się w toalecie publicznej?".

Nasz podręcznik jest podzielony na rozdziały. W każdym z nich omawiamy konkretne sytuacje społeczne, a następnie zachowania, jakie mogą się w tych sytuacjach pojawić. Rozmawiamy z osobami z niepełnosprawnością o tym, które z zaprezentowanych zachowań są prawidłowe, a których powinniśmy unikać. Użyte w rozdziałach piktogramy są podpisane tak, aby nie było wątpliwości, jakie sytuacje przedstawiają. Myślimy, że nasz podręcznik może być cennym narzędziem do wspierania osób z niepełnosprawnością w uczeniu się prawidłowych zachowań.

Jak korzystać z podręcznika umiejętności społecznych STELLA

Podręcznik umiejętności społecznych został napisany specjalnie dla osób z niepełnosprawnością. Zdarza się, że osoby te napotykają na sytuacje, w których, z powodu swojej niepełnosprawności, nie wiedzą, jak zareagować i jak się zachować. Wybraliśmy 15 sytuacji, w których najczęściej może znaleźć się każdy z nas. Opisaliśmy przykłady właściwych i niewłaściwych zachowań w tych sytuacjach.

Podręcznik umiejętności społecznych STELLA mówi o następujących sytuacjach:

- jak prawidłowo zachowywać się w autobusie
- jak prawidłowo zachowywać się na ulicy
- jak prawidłowo zachowywać się w pracy
- jak prawidłowo zachowywać się podczas lunchu lub przerwy kawowej
- jak prawidłowo zachowywać się w kawiarni
- jak prawidłowo zachowywać się w szatni
- jak prawidłowo zachowywać się w toalecie
- jak prawidłowo zachowywać się w mieście
- jak prawidłowo zachowywać się w sklepie
- jak przygotować się do wizyty u przyjaciela
- jak prawidłowo zachowywać się podczas wizyty u przyjaciela
- jak prawidłowo zachowywać się podczas przyjęcia urodzinowego
- jak prawidłowo zachowywać się w teatrze
- jak prawidłowo zachowywać się w kinie

- jak prawidłowo zachowywać się na basenie

GRY UCZĄCE UMIEJĘTNOŚCI SPOŁECZNYCH.



1. Nazwa: Rób to, co ja

2. Cel Rozumienie i przestrzeganie zasad

3. Materiały Żadne materiały nie są potrzebne

4. Czego będziemy się uczyć? Spróbujemy zrozumieć zasady poprzez obserwowanie i podążanie za instrukcjami lidera. Będziemy uczyć się stosowania zasad w praktyce.

Zasady gry?

Na początku wszyscy ustawiamy się w rzędzie, jeden za drugim. Osoba, która znajduje się na samym przedzie jest liderem. Osoba ta wykonuje różne czynności (skacze, tańczy, mówi z obcym akcentem itp.). Wszystkie osoby stojące za liderem naśladują wszystko to, co on wykonuje. Po jakimś czasie lider przechodzi na koniec rzędu, a osoba, która jest pierwsza przejmuje jego zadania. Wszyscy naśladują czynności nowego lidera. Kontynuujemy aż do momentu, w którym każdy miał możliwość przewodniczenia grupie.



1. Nazwa Trójkątne kawałki sera

2. Cel ćwiczenie rozumienia zasad, poprawa koncentracji

3. Materiały Papier i długopis

4. Czego się nauczymy? Będziemy ćwiczyć koncentrację, a dzięki zrozumieniu zasad, będziemy ćwiczyć postępowanie zgodne z instrukcjami.

Zasady gry?

Na kartce papieru rysujemy kropki. Następnie, jeden z uczestników gry, rysuje linię, która połączy dwie kropki. Ta linia powinna przechodzić przez jak najmniejszą liczbę pozostałych kropek. Kolejny uczestnik rysuje linię łączącą dwie kolejne kropki. Celem gry jest utworzenie jak największej ilości trójkątów, choć nikt indywidualnie nie rysuje trójkąta. Dlatego tak ważne jest, jak stawiane są linie. Gracz, któremu uda się utworzyć trójkąt, wpisuje

w jego środek pierwszą literę swojego imienia. Dzięki temu wiemy, do kogo trójkąt należy.



1. Nazwa Prawdziwe życie

2. Cel Nabywamy umiejętności proszenia o pomoc i udzielania pomocy

3. Materiały Nie potrzebujemy żadnych materiałów

4. Czego się uczymy? Nauczymy się, jak prosić o pomoc, jak opowiadać o swoich problemach, jak rozmawiać ze sobą, jak rozwiązywać problemy w zespole.

Zasady gry

To jest metoda polegająca na nauce poprzez rozwiązywanie problemów. Uczestnicy opowiadają o prawdziwym problemie z ich miejsca pracy lub sąsiedztwa i wspólnie opracowują rozwiązania. Przed rozpoczęciem gry, można ustalić okoliczności, czas, ograniczenia fizyczne i materiały, które mogą być wykorzystane do znalezienia rozwiązania.



1. Nazwa: Co dzieje się na zdjęciu?

2. Cel: Udzielanie pomocy i nauka proszenia o pomoc

3. Materiały: formularz

4. Czego się nauczymy? Nauczymy się, jak udzielać pomocy i prosić o pomoc oraz jak patrzeć na problem z różnych stron. Pomoże nam to podejmować właściwe decyzje i działania.

5. Zasady gry:

Wyżej opisana gra ma na celu wzmocnienie umiejętności komunikacyjnych i umiejętność wyrażania samego siebie przez osoby z niepełnosprawnością.

Pokaż uczestnikom zdjęcie, na którym przedstawiona jest sytuacja, w której jedna osoba pomaga innej lub prosi kogoś o pomoc. Zapytaj osoby z niepełnosprawnością, co widzą na zdjęciu i zachęć do wyrażenia własnej opinii na temat przedstawionej sytuacji, niech spróbują opisać osoby, sytuację i różne szczegóły ze zdjęcia. Zapytaj, co mogło się wydarzyć, zanim zrobiono zdjęcia i co myślą, że może się zdarzyć później. Możesz dawać osobie z niepełnosprawnością małe werbalne odpowiedzi, żeby pomóc jej znaleźć rozwiązanie



1. **Nazwa:** Współpraca
2. **Cel:** Nauka szacunku do innych, szczególnie do kolegów z pracy o innych poglądach, w różnych sytuacjach i różnym środowisku
3. **Materiały:** Zgodnie z zapotrzebowaniem
4. **Czego się nauczymy?** Nauczmy się okazywać szacunek podczas rozmowy z różnymi osobami w miejscu pracy.

Jak grać?

Zaleca się rozpoczęcie gry od przygotowania listy problemów, które mogą pojawić się w miejscu pracy. Kolejnym krokiem jest znalezienie przykładów działań, które można podjąć w celu rozwiązania wcześniej opisanych problemów. Prezentacja może się odbyć poprzez wcielanie się w role.

Przykład: Składanie zamówienia w kafeterii

Głodna osoba przychodzi do kafejki i kieruje się bezpośrednio na przód kolejki, bez zwracania uwagi na resztę gości.

Jak można rozwiązać ten problem:

Osoba, która wcześniej stała w kolejce zwraca uwagę nowo przybyłemu. Informuje go uprzejmie, że powinien poczekać na swoją kolej i ustawić na końcu.



1. **Nazwa:** Dzień w pracy
2. **Cel:** Nauka szacunku do innych, szczególnie do kolegów z pracy o innych poglądach, w różnych sytuacjach i różnym środowisku
3. **Materiały:** Zgodnie z potrzebą grających
4. **Czego się nauczymy?** Nauczmy się okazywać szacunek podczas rozmowy z różnymi osobami w miejscu pracy.

5. Zasady gry?

Gra dotyczy umiejętności komunikacyjnych i rozmowy z kolegami, którzy zajmują różne stanowiska w miejscu pracy. Gra kończy się, kiedy wszyscy w grupie doświadczą każdej z 3 opisanych sytuacji:

Rozmowa z osobą z personelu sprzątającego: Jedna z osób odgrywa rolę personelu sprzątającego miejsce pracy, osoba z niepełnosprawnością ma za zadanie poprosić o sprzątnięcie swojego biurka.

Rozmowa z kolegą z pracy: Odegrajcie scenkę, w której osoba z niepełnosprawnością prosi swojego kolegę z pracy, aby jej coś przyniósł np.: papier do ksero lub koperty.

Rozmowa ze swoim managerem/ szefem: Tym razem, jedna z osób jest przełożonym osoby z niepełnosprawnością, która ma za zadanie poprosić o dzień urlopu.

Wskazówka!

Zakończcie tę grę rozmową, w której każdy z uczestników podzieli się swoimi odczuciami i przemyśleniami.



1. **Nazwa:** Opowiem ci mój sekret
2. **Cel:** akceptowanie informacji zwrotnej
3. **Materiały:** Papier, siatka/torba i ołówki
4. **Czego się nauczymy?** Nauczymy się akceptować, rozumieć i analizować ocenę swojej pracy lub dotyczącej nas sytuacji.

Zasady gry

Każdy z uczestników gry dostaje małą kartkę, na której zapisuje problem lub sytuację, z którą nie może sobie poradzić. Wszystkie karteczki wrzucone zostają do torby. Następnie, uczestnicy gry losują po kolei karteczki z problemami. Jeżeli uczestnik wylosuje swoją kartkę, losuje ponownie. Każdy członek grupy proponuje rozwiązanie problemu, o którym przeczytał na kartce. Na końcu, jeżeli któryś z uczestników chce, może podzielić się tym, który problem był jej/ jego, wyjaśnić, jakie były przyczyny tego problemu, co sądzi o rozwiązaniach podanych przez innych oraz jakie odczucia te rozwiązania w niej/nim wzbudziły.



1. **Nazwa:** Opinia zwrotna
2. **Cel:** Zaakceptowanie opinii innych na swój temat
3. **Materiały:** Papier, torba i ołówki
4. **Czego się nauczymy?** Nauczymy się akceptować, rozumieć i analizować ocenę swojej pracy lub dotyczącej nas sytuacji.

Zasady gry

Pierwszym krokiem w grze jest zebranie prawdziwych opinii o osobach z niepełnosprawnością od ich pracodawców. Wszystkie opinie zostają zapisane na małych karteczkach. Do opinii pracodawców dorzucamy do torby zdania, które nie są w żaden sposób pomocne np.: "Miałeś posprzątać dzisiaj pokój, ale tego nie zrobiłeś". Zadaniem osób z niepełnosprawnością jest zdecydowanie, które zdania to prawdziwe opinie pracodawców, a które nie. Na końcu, osoby z niepełnosprawnością opisują, jak czują się po przeczytaniu opinii na swój temat.

UMIEJĘTNOŚĆ PRACY W ZESPOLE



W tym rozdziale zajmiemy się umiejętnością pracy w zespole. Przyjrzymy się temu, czym jest praca w zespole i jakie umiejętności są niezbędne do podejmowania efektywnej współpracy z innymi.

W zespole STELLA, w pierwszej kolejności, zdefiniowaliśmy sobie pojęcie zespołu oraz czym są umiejętności pracy w zespole. Następnie skupiliśmy się na opracowaniu metod i gier edukacyjnych, które pomogłyby osobom z niepełnosprawnością uczyć się umiejętności społecznych.

Zespół to grupa dwóch lub więcej osób, które ze sobą współpracują. Różnica pomiędzy grupą a zespołem polega na tym, że zespół zbiera się wokół konkretnego problemu i ma wspólny cel.

UMIEJĘTNOŚĆ PRACY W ZESPOLE WEDŁUG STELLA

Aby lepiej przybliżyć pojęcie umiejętności społecznych, zespół STELLA wyróżnił kilka rzeczy, które są ważne w pracy w zespole, a także w grach zespołowych. Niektóre z nich to umiejętności, inne to cechy charakteru, jeszcze inne to zasady, których trzeba przestrzegać, żeby praca w zespole przynosiła efekty.

- *budowanie dobrych relacji*
- *praca w bezpiecznym środowisku*
- *dobra komunikacja (rozmawianie i słuchanie innych)*
- *bycie obecnym w pracy*
- *bycie punktualnym*
- *dzielenie się pomysłami, zasobami i narzędziami*
- *bycie pewnym siebie*
- *szanowanie innych*
- *kontrolowanie emocji*
- *udzielanie pomocy i umiejętnie proszenie o pomoc*

Kiedy osoba z niepełnosprawnością posiada takie umiejętności, wzrastają jej kompetencje w różnych obszarach:

Sfera osobista:

uzyskanie poczucia własnej wartości

uzyskanie pewności siebie

Sfera społeczna:

poczucie bycia częścią grupy

poczucie bycia potrzebnym

Sfera zawodowa:

zyskanie pewności siebie

przyjmowanie nowych ról

podnoszenie kompetencji zawodowych

Wskazówki STELLA



Kluczową sprawą jest rozpoznanie indywidualnych umiejętności każdej z osób!

Np. osoba X nie ma problemów z wystąpieniami publicznymi, może więc dostać mikrofon i zabrać głos podczas zebrania. Osoba Y może być odpowiedzialna za przeprowadzenie grupy z jednego miejsca w inne, ponieważ umie obsłużyć odpowiednią aplikację na smartphonie (np. Google Map).

Rozpoznaj zasoby osoby z niepełnosprawnością i pomóż jej je rozwijać!

Zachęcaj osoby z niepełnosprawnością, aby uczyły się nowych kompetencji!

METODY & GRY



Dyskusja grupowa była głównym narzędziem wspierającym rozpoznawanie umiejętności pracy w zespole. Metoda ta była bardzo pomocna przy budowaniu zespołu i uczeniu efektywnej współpracy w zespole. Na kolejnym etapie, kiedy zespół już się zbudował, metoda była używana do rozpoznawania słabych i mocnych stron członków zespołu oraz poprawy jakości wzajemnej współpracy. Podczas rozmów różne pomysły zapisywane były na karteczkach samoprzylepnych, które następnie były przyklejane do tablicy. W przypadku osób, które nie czytają, można używać obrazków.

Dyskusja grupowa była również używana do analizowania różnych sytuacji i robienia ewaluacji.



Drama była jedną z pierwszych metod zastosowanych przez jednego z partnerów. Głównym celem tych zajęć było zadanie kluczowego pytania, "Do czego jest nam potrzebny zespół?"

Podczas trwania projektu, jeden z partnerów STELLA zaprezentował sytuacje i wyzwania, które można było rozwiązać w pojedynkę lub w zespole. Zostały one nagrane i zaprezentowane grupie, która mogła je przeanalizować, dojść do własnych wniosków i rozwiązań. Okazało się to bardzo dobrym sposobem na rozmowę o zaletach pracy zespołowej. Nagrane filmy są jednym z trwałych efektów naszego projektu, mogą być rozpowszechniane i używane przez inne grupy.

Wskazówki ! Pamiętaj: *O poważnych rzeczach łatwiej mówi się przy użyciu gier.*

Podczas trwania projektu skorzystaliśmy z wielu różnych gier, aby pracować nad umiejętnościami, które uznaliśmy za ważne. Każda gra została poddana ocenie, aby sprawdzić jej efektywność w nauce umiejętności pracy w zespole. Rozmawialiśmy z osobami z niepełnosprawnością o związkach pomiędzy grami, umiejętnościami pracy w zespole a rynkiem pracy.

GRA W POLE MINOWE

W grze bierze udział co najmniej dwóch graczy, jeden z nich jest przewodnikiem, drugi ma zawiązane oczy. Przewodnik ma za zadanie pomóc osobie z zawiązanymi oczami unikać wejścia na przeszkody - tak zwane, miny. Przewodnik musi używać jasnych komend takich, jak idź prosto, idź w lewo, idź w prawo, zatrzymaj się.

Polecamy tę grę do ćwiczenia takich umiejętności, jak:

- *słuchanie innych*
- *udzielanie pomocy i proszenie o pomoc*
- *bycie pewnym siebie*
- *dawanie wskazówek*
- *rozwijanie empatii*

Istnieją konkretne sytuacje w pracy, w których umiejętności te są użyteczne. Dlatego warto wprowadzać je przy pomocy wypróbowanych narzędzi oraz w bezpiecznym i znanym środowisku.

GRA "SPAGHETTI I PIANKI"

Gra "Spaghetti i Pianki" to zabawna gra z użyciem prostych materiałów, służąca budowaniu zespołu. Przy pomocy makaronu i pianek drużyny mają za zadanie wybudować najwyższy możliwy budynek w określonym czasie. Zachęcamy do nagrywania przebiegu gry, co umożliwi późniejsze omówienie mocnych i słabych stron grupy.

GRA "ZBUDUJMY ZESPÓŁ!"

"Zbudujmy zespół" jest grą dla czterech uczestników. Aby wygrać grę, niezbędne jest poświęcenie i zaangażowanie każdego gracza.

Celem jest ułożenie na palecie pudełek tak, aby jak najbardziej do siebie przylegały, zgodnie z zasadami opisanymi na kartach z instrukcjami, dotyczącymi koloru i kształtu. Ilość punktów przyznanych drużynie zależy od ilości ułożonych poziomów (5 pkt za każdy). Jeżeli drużyna nie zużyje wszystkich pudełek lub ułoży pudełka niezgodnie z instrukcjami odejmujemy jej punkty. (za każdym razem jeden)

Polecamy tę grę do uczenia następujących umiejętności:

- Komunikowania się
- Dzielenia się pomysłami
- umiejętności postępowania zgodnie z zasadami
- Odnoszenia sukcesu jako drużyna

Jest to gra ogólnodostępna, ciekawa, ale nie dostosowana do możliwości wszystkich. Może powodować konflikty wewnątrz grupy związane z różnym poziomem intelektualnym jej członków. Radzimy uprościć grę skupiając się na jednej zasadzie, np. układamy pudełka według ich koloru lub kształtu. W grze można używać prawdziwych pudełek i palet.

GRA "IDEALNY KWADRAT"

Drużyna: 1 lider i 4 uczestników/ partnerów

Materiały: lina (10 m)

Cel: Uformowanie idealnego kwadratu z użyciem liny

Trudność: Podążać ślepo (ze zawiązanymi oczami) za liderem.

Ta gra pomaga w rozwoju następujących umiejętności:

- bycia liderem

- dzielenia się pomysłami z innymi
- przyjmowania swoich zadań w zespole
- wspólnego rozwiązywania problemów

W tej grze da się wprowadzić wiele modyfikacji i dostosować ją do każdego poziomu.

OPINIE ZWROTNE OD OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ

- Odkryłem, że mam problem z zarządzaniem czasem. Jeśli chce się być członkiem zespołu, ważne jest, żeby być punktualnym.
- Kręcenie filmów to dobre narzędzie do uczenia się i zapamiętywania informacji. Nauczyłem się odgrywać różne role.
- Nauczyłem się lepiej komunikować z innymi.
- Teraz wiem, że mogę pomóc tym, którzy potrzebują mojej pomocy
- *Zagrałem z Ester w Core Quadrant (gra, w której poprzez rozpoznanie swoich najważniejszych cech i zasobów, budujemy poczucie własnej tożsamości i świadomości samego siebie). Dowiedziałem się wiele o sobie, dzięki czemu łatwiej będzie mi stawiać czoła wyzwaniom w pracy i życiu codziennym.*
- Zdobyte doświadczenia mogę wykorzystać w podejmowaniu wyzwań, które stawia przede mną praca zawodowa.
- *Lepiej poznaliśmy siebie samych.*
- Zazwyczaj wykonujemy swoje zadania indywidualnie, tym razem mieliśmy możliwość pracy zespołowej. Bardzo mi się to podobało.
- Mieliśmy możliwość poznania umiejętności naszych kolegów.
- Żeby móc pracować w zespole, musiałem przemyśleć pewne sprawy, zmienić swoje poglądy i być bardziej otwartym. Teraz jestem bardziej tolerancyjny, nauczyłem się także ufać innym.
- Nauczyłem się bycia bardziej cierpliwym. Wymienialiśmy się poglądami i pomysłami.
- Na początku, byliśmy po prostu grupą ludzi, potem staliśmy się zespołem!



- Mogliśmy zrobić rzeczy, których nie bylibyśmy w stanie zrobić w pojedynkę.
- *Nauczyłem się przemawiać publicznie.*
- *Nauczyłem się brać odpowiedzialność za grupę.*
- Nauczyłem się przewidywać konsekwencje swoich działań, przed ich podjęciem.
- Rozwinęliśmy swoje umiejętności, teraz mamy więcej doświadczenia i wiedzy.
- Razem możemy zrobić dużo więcej, nawet bez wsparcia.

Wskazówki STELLA dotyczące umiejętności pracy w zespole



Osoby z niepełnosprawnością wyrażają swoje myśli i opinie w sposób swobodny

Osoby z niepełnosprawnością potrafią komunikować się w sposób otwarty, z szacunkiem do innych, uczciwie mówiąc, co myślą.

Jeśli członkowie zespołu podejmują wysiłek, żeby zrozumieć osoby z niepełnosprawnością, wtedy osoby te czują się ważne i wysłuchiwane.

Osoby z niepełnosprawnością nie boją się pytać o wyjaśnienia.

Osoby z niepełnosprawnością mają duże poczucie przynależności do grupy.

Osoby z niepełnosprawnością bardzo angażują się w realizowanie decyzji i aktywności podejmowanych przez zespół.

Osoby z niepełnosprawnością także swój wolny czas lubią spędzać w zespole.

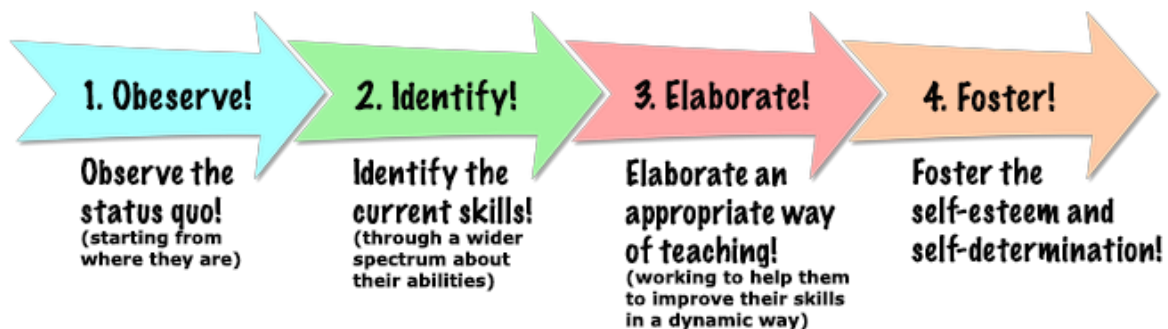
Osoby z niepełnosprawnością rozumieją zasady obowiązujące w zespole.

Każda osoba z niepełnosprawnością jest równoprawnym członkiem zespołu.

Osoby z niepełnosprawnością nawiązują relacje z innymi członkami zespołu.

Osoby z niepełnosprawnością podejmują ryzyko i nie boją się odpowiedzialności.

Osoby z niepełnosprawnością potrafią wspierać innych członków zespołu.





W tym rozdziale będziemy mówić o tym, jak ważna jest konstruktywna krytyka i myślenie analityczne. Głównym tematem tej części będzie, jak konstruktywnie krytykować i jak przyjmować konstruktywną krytykę oraz jak konstruktywna krytyka może stać się bodźcem do naszego rozwoju.

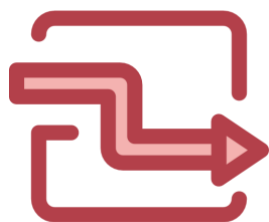
Konstruktywna krytyka to ważne narzędzie budowania sukcesu organizacji. Daje ona każdemu szansę wypowiedzenia własnego zdania i wniesienia czegoś dodatkowego do organizacji. Zawartość tego rozdziału jest efektem warsztatów oraz dyskusji przeprowadzonych z osobami z niepełnosprawnością przez kilku partnerów projektu STELLA.

W tym rozdziale znajdziesz :

- metody nauczania i uczenia się krytycznego myślenia

- Opinie osób z niepełnosprawnością na temat krytycznego myślenia oraz wskazówki dla osób pracujących z osobami z niepełnosprawnością

KIEDY OSOBY Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ UCZĄ SIĘ BYĆ KRYTYCZNE I WYRAŻAĆ SWOJE OPINIE, MOGĄ ZACZAĆ KRYTYKOWAĆ OSOBY, KTÓRE Z NIMI PRACUJĄ. NIE NALEŻY SIĘ TEGO OBAWIAĆ. DZIĘKI TAKIEJ KRYTYCE MOŻNA ZOSTAĆ LEPSZYM TERAPEUTĄ.



Od czego zaczynamy i dokąd zmierzamy

Zacznijemy od miejsca, w którym nie będziesz miał zbyt wiele do powiedzenia na temat spraw dotyczących swojego życia. Będziesz ćwiczyć, aby dojść do miejsca, w którym będziesz potrafił wyrazić swoje potrzeby i oczekiwania.

METODY

Przygotowania

Osoby z niepełnosprawnością oraz osoby pracujące z osobami z niepełnosprawnością rozmawiały indywidualnie i w grupach o przywództwie w grupie, myśleniu analitycznym i konstruktywnej krytyce.

Omówione pytania

- Czym jest konstruktywna krytyka?
- Do czego jej używamy?
- Co powinniśmy robić, a czego nam nie wolno robić, kiedy krytykujemy kogoś w sposób konstruktywny?
- Czym jest krytyczne myślenie?
- Jakie korzyści przynosi krytyczne myślenie osobom z niepełnosprawnością oraz osobom pracującym z osobami z niepełnosprawnością?
- Co to znaczy, być dobrym przywódcą?



- *Pod wpływem przeprowadzonych dyskusji uczestnicy zapisali swoje przemyślenia i doświadczenia. Pisali :*
 - O czym myślą, kiedy krytykują coś lub kogoś?
 - Jak przeprowadzić ewaluację w zespole?
 - Jak być dobrym przywódcą?

Wskazówki STELLA !



Zachęcaj i wspieraj osoby z niepełnosprawnością do tego:

- aby szanowały innych
- aby zawsze miały pełną świadomość tego, o czym mówią
- aby bez lęku przemawiały publicznie
- aby starały się wносить do dyskusji konstruktywne wnioski

6 WAŻNYCH PYTAŃ

Zespoły pracujące nad krytycznym myśleniem wykorzystywały do pracy artykuły z gazet codziennych. W tym przypadku motto naszej pracy brzmiało: Dowiedz się, o czym mówisz, zanim coś skrytykujesz!

Co? Gdzie? Kiedy? Dlaczego? i Jak?



Dzięki tym pytaniom osoby z niepełnosprawnością chętniej wchodziły w rozmowę z innymi. Pozwalały im one w wyrażaniu własnych opinii na forum grupy. Znając szczegóły różnych wydarzeń, osoby z niepełnosprawnością uczyły się rozumieć ich kontekst, dzięki czemu mogły je lepiej ocenić i myśleć o nich w sposób krytyczny.

Następnym krokiem było odwrócenie ról. Osoby z niepełnosprawnością nie otrzymywały żadnych informacji. Ich zadaniem było przyjęcie roli dziennikarza i przy pomocy pytań Co? Gdzie? Kiedy? Dlaczego? i Jak? zebranie informacji na jakiś temat. Celem tej aktywności było wzmocnienie umiejętności obiektywnej oceny faktów podczas otrzymywania i przygotowywania informacji o nich.

Na tym etapie pracy, przeprowadziliśmy burzę mózgów, która miała na celu nazwanie najważniejszych cech, niezbędnych w krytycznym myśleniu.

- Bycie ciekawym i otwartym
- Posiadanie dobrej pamięci, umiejętności analizowania i zapamiętywania
- umiejętność odróżniania prawdy od fałszu na podstawie faktów
- umiejętność dzielenia się własnymi poglądami oraz prowadzenia dyskusji o poglądach innych osób
- umiejętność wyjaśniania oraz argumentowania

ćwiczenia praktyczne

Temat: *Powódź w Paryżu*

(Co?), Powódź w Paryżu (Kto?, Gdzie?) mieszkańcy Paryża mieszkający nad Sekwaną, (Kiedy?) w styczniu, (Dlaczego?, Jak?) z powodu pogody, rzeka wylała

Temat: *Życie osoby bezdomnej*

(Co?) Zrobiliśmy to samo w odniesieniu do osób bezdomnych (Kto?) ludzie żyjący w ubóstwie, (Gdzie ?) mieszkający na ulicy, (Kiedy?) cały rok, (Dlaczego?) ponieważ nie mieli pracy i nie mieli, gdzie mieszkać (Jak?) stracili pracę, nie mieli pieniędzy i przyjaciół

Wnioski

Teraz, kiedy masz wszystkie informacje, łatwiej jest zrozumieć opisaną sytuację i wyrobić sobie zdanie na jej temat. Im więcej pytasz i im więcej otrzymujesz odpowiedzi, tym więcej wiesz. Dzięki temu wzrasta u Ciebie umiejętność krytycznego myślenia.



Następnym krokiem jest uporządkowanie dyskusji, zachęcenie do refleksji i podjęcia rozmowy.

Zdecydowaliśmy się zastosować metodę, która pozwoli przejść od bardziej schematycznego (prostego) sposobu myślenia do bardziej złożonego, poprzez wprowadzenie myślenia analitycznego na wyższym poziomie.

Zawsze zaczynaliśmy od wymyślonej sytuacji, która mogła zdarzyć się w pracy albo domu. Następnie przeprowadzaliśmy analizę tej sytuacji.

Pierwsza "gra", w którą graliśmy polegała na zdecydowaniu, czy opowiadamy się za lub przeciwko konkretnej opinii. Grupy uczestniczące w ćwiczeniu przedstawiały swoje argumenty. Następnie wybieraliśmy członków jury. Ich zadaniem było wydać werdykt, czyje argumenty były bardziej przekonujące.

Po zakończeniu ćwiczenia, uczestnicy gry, stwierdzili, że łatwiej podejmuje się decyzje i rozwija myślenie krytyczne i analityczne po zapoznaniu się z większą ilością informacji na dany temat.

Ćwiczenia praktyczne:

Sytuacja: W miejscu pracy chronionej pracownik odmawia zrobienia tego, co wymaga od niego trener pracy (na przykład: przez cały dzień wkładaj po trzy gwoździe do torebki!)

Podziel pokój na dwie części kładąc linę na podłodze. Po jednej stronie liny ustaw "pracowników", po drugiej "trenerów".

Zapytaj uczestników: Czy zgadzasz się z pracownikiem czy z trenerem?

Zapytaj uczestników, czy opowiadają się po stronie "pracowników" czy "trenerów".

Uzupełnij informacje na temat głównych bohaterów sytuacji (pracownika i trenera) oraz okoliczności opisanego wydarzenia.

Zapytaj uczestników, czy po otrzymaniu większej ilości informacji zmienili zdanie i chcieliby stanąć po innej stronie.

Przedstaw jury składające się z trzech sędziów.

Posłuchaj argumentów, przedyskutujcie wszystkie argumenty i znajdźcie najlepsze rozwiązanie.

Podsumowanie

Nawet jeżeli zaczynanie od prostych argumentów było frustrujące, później gra stawała się coraz bardziej interesująca, ponieważ pokazywała rozwój procesu analitycznego myślenia krok po kroku. Na początku uczestnicy byli w stanie podawać tylko po jednym argumentie. Później, po przećwiczeniu analitycznego myślenia i używania umiejętności rozumianych jako krytyczne myślenie, nabyli umiejętności stawiania hipotez i wyciągania wniosków. Na końcu, osoby z niepełnosprawnością nabywały umiejętności oceny sytuacji z różnych stron, dzięki czemu mogli przeprowadzać konstruktywną krytykę.

SĄD



Jak zaznaczono powyżej, uczestnicy byli zachęceni do zadawania pytań, stawiania hipotez, a następnie do podejmowania decyzji. Po zakończeniu tego zadania, przychodził czas na rozpoczęcie gry "Sąd". "Sąd" jest idealną grą dla osób z niepełnosprawnością, w której mogą wyrażać i dzielić się swoimi opiniami.

Rozpoczynaliśmy ćwiczenie od prostego przedstawienia swojego punktu widzenia, a następnie przechodziliśmy do myślenia analitycznego na wyższym poziomie. Każdy uczestnik miał możliwość przedstawienia swojego argumentu, który następnie musiał uzasadnić w bardziej rozbudowany sposób. Używanie w tej grze sytuacji, których osoby z niepełnosprawnością mogą doświadczyć w życiu codziennym, sprawiało, że uczestnicy byli bardziej zmotywowani do pracy.

Wskazówka ekspertów STELLI!

- *Używaj w grach sytuacji z życia codziennego! Odnoszenie się do tego typu sytuacji, sprawia, że osoby z niepełnosprawnością są bardziej zmotywowane.*
-
- *Sugerowane tematy:*
- *Niemile komentarze od niewrażliwych osób,*
- *Hałas dochodzący z mieszkania sąsiada,*
- *Obrażliwe komentarze w transporcie publicznym.*

OPINIA ZWROTNA

S.z.a.c.u.n.e.k.- To najważniejszy składnik konstruktywnej krytyki.

Jeżeli krytyka ma być konstruktywna i ma prowadzić do rozwoju, musi być przeprowadzana z szacunkiem. Bądź świadom, że ty- jako osoba pracująca z osobą z niepełnosprawnością- masz automatycznie mocniejszą pozycję.

Pracując metodami uczestniczącymi, osoby z niepełnosprawnością uczą się krok po kroku brać na siebie większą odpowiedzialność.

Ćwiczenie czyni mistrza! Spróbuj wejść w rolę uczestnika, wtedy zrozumiesz, z czym musi się zmierzyć.

Narzędzia ułatwiające budowanie dobrego klimatu w Twoim miejscu pracy:

Pracownicy proponują uczestnikom specjalną przestrzeń, w której będą mieli możliwość ćwiczenia swoich umiejętności związanych z konstruktywną krytyką.

Spotkania odbywają się regularnie. Nie obowiązuje codzienna hierarchia. Wszyscy będą sobie równi.

Zadaniem pracowników jest stworzenie bezpiecznej atmosfery, w której uczestnicy mogą powiedzieć to, co chcą.

Zadaniem pracowników jest nauczenie uczestników podstawowych zasad konstruktywnej krytyki.

Pracownicy i uczestnicy zawierają umowę, że wszystkie komentarze są związane wyłącznie z wykonywaną pracą.

Abyś był w stanie wyrazić krytykę, ważne jest, żebyś:

Czuł się bezpiecznie w miejscu pracy

Znał swoją wartość

Wiedział, z czym pracujesz

Znał swoje prawa

Znał swoje obowiązki

Wiedział, jak wyrazić swoją opinię

Wiedział, jak powiedzieć "nie"

Metoda

Zalecana jest pełna demokracja.

To daje wszystkim te same możliwości do konstruktywnej krytyki względem siebie nawzajem.

To oznacza również, że pracownicy także będą krytykowani.

Bardzo ważne

Omówić dokładnie wszystkie podstawowe zasady dotyczące konstruktywnej krytyki.

Dać wszystkim w zespole poczucie bezpieczeństwa.

Spotkania powinny odbywać się tylko w zamkniętym zespole.

Zagrożenia

Spotkania w dużej grupie! Istnieje zagrożenie, że spotkania w dużej grupie mogą przerodzić się w ataki osobiste.

W pewnych sytuacjach, można zaprosić osoby z zewnątrz i posłuchać ich opinii.

Oczywiście, musi to być dobrze przygotowane.

SPOSÓB TEATRU SURRA NA KRYTYCZNE MYŚLENIE



Jednym z partnerów STELLi jest szwedzkie stowarzyszenie Medis5. Partner ten prowadzi Teatr Surra, w którym pracują uczestnicy bez i z niepełnosprawnością, grają i reżyserują wspólnie jako zespół od ponad 10 lat. Trzech aktorów, wszyscy z niepełnosprawnością intelektualną, przeprowadziło rozmowę na temat krytycznego i analitycznego myślenia oraz na temat ich doświadczeniach związanych z (konstruktywną) krytyką.

"Nad umiejętnością konstruktywnej krytyki pracujemy od 10 lat", mówi Erik "Na początku było to bardzo trudne, pod wpływem krytyki osoby

zaczynały płakać i wychodziły z pokoju. Teraz możemy każdemu powiedzieć, co nam się podoba, a co nie”.

”To jest dobry zespół. Wszyscy sobie ufamy. Mamy odwagę krytykować się wzajemnie, bo dzięki temu możemy się rozwijać”, mówi Ulrika

”Czasem przyjaciele nie mają odwagi krytykować się wzajemnie”, mówi Rolph, ” Albo tylko jeden ma odwagę skrytykować swojego przyjaciela, podczas, gdy drugi nie ma tej odwagi. Warto, aby krytyka przyjmowała formę wskazówek.”

”Krytyka jest łatwiejsza do przyjęcia, jeśli masz świadomość, że dzięki niej możesz się rozwijać”, mówi Ulrika

” Warto jest słuchać krytyki na swój temat”, twierdzi Erik.

Jak uczyć nowych uczestników pracy z konstruktywną krytyką?

” Mówimy im, że dobrze jest umieć konstruktywnie krytykować i przyjmować konstruktywną krytykę ”, mówi Ulrika, ”Dzięki konstruktywnej krytyce możesz się rozwijać. Najpierw, jednak, musisz wiedzieć, jak krytykować, aby nikogo nie urazić”.

”Ci , którzy nigdy nie byli krytykowani, nie potrafią spojrzeć na siebie w sposób krytyczny” mówi Erik, ”Ich komentarze często nie mają związku z omawianym problemem. Dlatego ważne jest, aby każda osoba, która dołącza do zespołu, była uczona zasad krytycznego myślenia”.

” Zespół może przyjąć krytykę osób z zewnątrz na temat jakiejś odgrywanej w spektaklu sceny lub bohatera, ale tylko pod warunkiem, że pracował już od dłuższego czasu nad tą sceną lub bohaterem. Jednak, jeśli scena lub postać nie są jeszcze dobrze wyćwiczone, nie należy pokazywać ich widzowi i poddawać krytyce.”

”Każdy ma swoje zadanie i jest ważny w osiągnięciu naszych wspólnych celów. Razem jesteśmy silniejsi. Musimy być ze sobą szczerzy. Musimy umieć uczyć się na błędach. Aktorzy nie powinni obawiać się popełniania błędów i mieć odwagę mówić innym, że popełnili błąd. Jednak zawsze trzeba to robić z szacunkiem.” mówi Ado.

WSKAZÓWKI TEATRU SURRA

Wskazówki dotyczące dobrego krytykowania:

Bądź szczerzy!

Kiedy kogoś krytykujesz, nie zwracaj uwagi na relację, jaką masz z tą osobą!

Nawet, jeśli osoba, którą krytykujesz jest Twoim przyjacielem czy szefem, staraj się być obiektywny!

Otwórz się i spróbuj zobaczyć wszystko, co można poprawić!

Bądź dokładny!

Zawsze podaj alternatywne rozwiązania!

Musisz być świadomy, że nie jest łatwo przyjmować krytykę. Dlatego, jest bardzo ważne, aby krytykując być bardzo delikatnym.

Ostrożnie dobieraj słowa!

Nie obrażaj!

Wskazówki dotyczące dobrego przyjmowania krytyki:

Nie tłumacz się! Nie przepraszaj!

Daj sobie czas na dobre przepracowanie otrzymanej krytyki!

Miej odwagę przyjąć krytykę!

Wykorzystuj krytykę do tego, aby się rozwijać !

Wskazówki dotyczące ewaluacji:

Usiądźcie w kółku.

Wybierzcie mistrza ceremonii (moderatora dyskusji)

Upewnijcie się, że wszyscy czują się swobodnie i że panuje dobra atmosfera.

Kiedy jedna osoba mówi, wszyscy słuchają.

(Słuchanie bez przerywania może być wyjątkowo trudne dla osoby, która właśnie jest krytykowana)

Moderator pilnuje, abyście cały czas trzymali się tematu i ustalonych zasad.

Ewaluacja rozpoczyna się od rundy początkowej, w której wszyscy wypowiadają się krótko na dany temat. Następnie, rozpoczyna się dyskusja grupowa.

Celem ewaluacji jest konstruktywna rozmowa o tym, co można zrobić lepiej i jak to osiągnąć.

Przykład: Ktoś mówi zbyt cicho. Ktoś używa zbyt wielu gestów podczas mówienia.

W zespole rozmawiamy o tym, jak mówić głośniej tak, aby wszyscy mogli nas usłyszeć i jak unikać nadmiernej ilości gestów podczas mówienia.

Wskazówki praktyczne bardzo pomagają osobie, która jest krytykowana.

Dzięki kreatywnej pracy całego zespołu, poprawia się jakość pracy zarówno zespołu, jak i jego indywidualnych członków.

Sprawy kluczowe!

Ufajcie sobie nawzajem!

Trzymajcie się ustalonych zasad!

Dobierajcie słowa z namysłem!



niepełnosprawnością.

W tym rozdziale zajmiemy się umiejętnościami komunikacyjnymi, szczególnie w miejscu pracy. To, co opisaliśmy w tym rozdziale jest efektem rozmów i warsztatów przeprowadzonych z osobami z niepełnosprawnością. Celem rozdziału jest wyjaśnienie, czym są umiejętności komunikacyjne i jaką rolę odgrywają w osiąganiu celów, które wyznaczają sobie w życiu osoby z

KIEDY OSOBY Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ UMIEJĄ DOBRZE I SKUTECZNIE SIĘ KOMUNIKOWAĆ, ICH SZANSE NA ZNALEZIENIE PRACY ZNACZĄCO WZRASTAJĄ.

Znaczenie komunikacji

Komunikacja jest kluczowym elementem naszego życia. Wszyscy mamy potrzebę tego, aby być wysłuchanym. Mamy potrzebę wyrażenia własnych poglądów i uczuć. Chcemy być aktywnymi członkami wszystkiego, co dzieje się wokół nas. Dlatego, niezwykle ważne jest, abyśmy umieli dobrze się komunikować.

Jest taki słynny naukowiec, który nazywa się Doktor Merahbian. Naukowiec ten stwierdził, że komunikacja, to: ·

- **Słowa** - 7%
- **Mowa ciała** - 55%
- **Intonacja** - 38%

Umiejętności komunikacyjne odgrywają ważną rolę w procesie włączania osób z niepełnosprawnością w życie społeczne. Posiadanie umiejętności mówienia o własnych poglądach i potrzebach jest niezwykle ważne, zarówno w życiu osobistym, jak i zawodowym. Większość pracodawców przywiązuje dużą wagę do umiejętności komunikacyjnych.

Rodzaje komunikacji

Możemy wyróżnić następujące rodzaje komunikacji: -

- *Komunikacja werbalna - to, co mówisz!*
- *Gesty – to, jak wyrażasz swoje uczucia poglądy przy pomocy gestów, zwłaszcza rąk! ·*
- *Braille – język, którym w piśmie posługują się osoby niewidome.*
- *Mowa ciała – Komunikujemy się nie używając słów (gesty, wyraz twarzy, kontakt wzrokowy itp.)*
- *Gesty –ruchy, jakie wykonujesz przy pomocy rąk i ramion*
- *Kontakt wzrokowy - Utrzymywanie kontaktu wzrokowego jest bardzo ważne*
- *Postawa ciała - sposób, w jaki stoimy, siedzimy lub trzymamy nasze ramiona -*
- *Komunikacja w piśmie - Tej metody używamy do wysyłania wiadomości, robienia zapisek itp.*

Są różne sposoby uczenia się umiejętności komunikacyjnych. Zespół STELLA wybrał trzy z nich:

- ·stworzenie przewodnika do komunikacji w miejscu pracy
- ·aktywność kulturalna: wyprodukowanie piosenki
- ·dziennikarstwo: przeprowadzanie wywiadów



Przeprowadzaliśmy dyskusje grupowe, robiliśmy burzę mózgów, wykorzystywaliśmy dramę do tego, aby uczyć się umiejętności komunikacyjnych. Przeprowadzone zostały także warsztaty, które miały pomóc w ćwiczeniu konkretnych umiejętności.

METODY & WARSZTATY

Przewodnik po komunikacji - **Ćwiczenie 1:**

Każdy z uczestników, kolejno, musiał opowiedzieć grupie o sobie. Przed rozpoczęciem prezentacji, każdy losował kartkę, na której była informacja, czy prezentacja ma być wykonana poprawnie, czy byle jak. Uczestnicy wykonywali swoje prezentacje zgodnie z instrukcją zapisaną na kartce, którą wylosowali oraz informacjami, które otrzymali wcześniej na temat zasad poprawnie wykonanej prezentacji własnej osoby. Na koniec, widownia (inna grupa uczestników) komentowała wykonane prezentacje i decydowała, czy zostały one wykonane poprawnie czy nie.

Przewodnik po komunikacji - **Ćwiczenie 2:**

W celu przygotowania materiału fotograficznego na potrzeby przewodnika, uczestnicy zostali podzieleni na dwie grupy, reżyserzy i aktorzy. Reżyserzy byli odpowiedzialni za przygotowanie scenek i przekazanie aktorom instrukcji na temat tego, co mają mówić i jak stać. Aktorzy mieli dokładnie wypełniać polecenia reżyserów tak, aby końcowe zdjęcie było dokładnym odbiciem wcześniej przygotowanej i odegranej scenki. Aktorzy i reżyserzy zamieniali się rolami tak, że każdy uczestnik grupy mógł raz być reżyserem, raz aktorem.

Wskazówki ekspertów STELLI!



Jeżeli temat lub zadanie są zbyt skomplikowane, rozbij je na mniejsze elementy lub wykonuj po kawałku. W ten sposób uczestnikom grupy jest łatwiej zrozumieć, czego od nich oczekujesz i jakie są ich zadania. Dzięki zrozumieniu małych wycinków zadania, uczestnikom łatwiej jest zobaczyć, na czym polega całość i co muszą zrobić, aby cały projekt odniósł sukces.

TYLKO JEDNO SŁOWO.

Do zadania związanego z improwizacją potrzebne są co najmniej dwie, trzy osoby, ale im więcej, tym lepiej. Zadaniem grupy jest ułożyć historyjkę, a jedyną zasadą tego zadania jest to, że każdy uczestnik, za każdym razem, kiedy wypada jego kolej, dodaje do historyjki tylko jedno słowo.

Na przykład: pewnego – dnia – nasz – kot – uciekł – i – utknął – na – drzewie.

Czego się uczymy?

- kreatywnego myślenia,

- pracy w zespole
- komunikacji werbalnej.

Każdy uczestnik zadania ma swój mały wkład w proces twórczy, ale żaden z nich nie decyduje o całości historii.

PODUSZKA

Do tej prostej gry potrzebne są co najmniej dwie/trzy osoby. Dwie osoby dzielą się jedną poduszką. Ich zadaniem jest przekazywanie poduszki drugiej osobie zgodnie z otrzymaną instrukcją, bez użycia słów.

- Podaj poduszkę tak, jakby była czymś bardzo cennym
- Podaj poduszkę tak, jakby była czymś wstrętnym
- Podaj poduszkę tak, jakby była bardzo ciężka. Jakby była bardzo lekka. Jakby kłuła. Jakby była tykającą bombą, rannym kotem, gorącym talerzem, noworodkiem itd.

Czego się uczymy?

- *komunikacji niewerbalnej*
- *mowy ciała*
- *umiejętności prezentacji fizycznej.*

W ZWOLNIONYM TEMPIE

To jest prosta gra grupowa. Poproś uczestników grupy, aby odegrali przygotowane przez Ciebie scenki w zwolnionym tempie, na przykład, radość z powodu zdobycia gola przez drużynę, której kibicujecie, przygotowanie omleta, malowanie portretu, uczestniczenie w rozmowie o pracę.

Czego się uczymy?

- *komunikacji niewerbalnej*
- *mowy ciała*
- *umiejętności prezentacji fizycznej.*

ZBIERZ WSZYSTKO W JEDNYM MIEJSCU

Podziel grupę na pary.

Jedna z osób w parze powinna mieć zasłonięte oczy. Jej zadaniem jest zabranie, z przygotowanego wcześniej okręgu, konkretnych przedmiotów. Zadaniem jej partnera, natomiast, jest udzielanie instrukcji osobie z zasłoniętymi oczami tak, aby odnalazła wszystkie przedmioty. Zadanie wydaje się proste, ale im więcej osób z zasłoniętymi oczami wchodzi do okręgu, tym trudniej jest je wykonać. Na końcu grupa omawia czynniki, które utrudniały im wykonanie zadania (hałas, trudności w koncentracji itp.) i jaki problem stanowili dla nich członkowie innych grup. .

Czego się uczymy?

- *komunikacji werbalnej,*
- *słuchania siebie nawzajem*
- *rozpoznawania głosu partnera*
- *budowania zaufania*

KRĘCENIE FILMÓW

Kiedy kręcisz film - przygotuj listę zadań do wykonania!

Wybierz osobę, z którą chcesz przeprowadzić wywiad!

Przygotuj pytania, które chcesz zadać!

Przygotuj miejsce, w którym chcesz przeprowadzić wywiad!

Rozdziel zadania w zespole tak, aby każdy był za coś odpowiedzialny (jedna osoba zadaje pytania, jedna obsługuje kamerę, jedna odpowiada za oświetlenie itp.)!

Zaprezentuj efekty swojej pracy! – na specjalnym pokazie, na konferencji, w internecie (np. na kanale You Tube)!

Na co warto zwrócić uwagę!

- *Wyjaśnij, dlaczego chcesz przeprowadzić wywiad z daną osobą !*

- Poproś o zgodę na nagranie wywiadu!
- *Nie zadawaj pytań zamkniętych!*
- *Nie sugeruj odpowiedzi !*
- *Pytanie powinno odnosić się do jednego, nie wielu problemów jednocześnie!*
- *Słuchaj uważnie!*
- *Nie przerywaj swojemu rozmówcy!*
- *zakończ wywiad słowami "dziękuję"!*



WARSZTATY RADIOWE

Radio, jest, oczywiście, niezwykle interesującym miejscem pracy, miejscem, w którym można wiele się dowiedzieć i doświadczyć. Warsztaty prowadzone w stacji radiowej dotyczyły różnych tematów i dawały możliwość uczenia się różnych rzeczy.

- Informacje ogólne o radiu (stosowane techniki, pomieszczenia, lista odtwarzanych materiałów, transmisja, itp.)
- Mikrofon (różne rodzaje, funkcje, prawidłowe używanie, itp.)
- Nagranie
- Nagranie próbne (nagranie pierwszego próbnego wywiadu z partnerem na jakiś konkretny temat pozwala osobom z niepełnosprawnością nabrać pewności siebie)
- Słuchaj i ucz się (posłuchanie przykładów dobrze przygotowanych audycji, dotyczących osób z niepełnosprawnością)
- Refleksja i ewaluacja (ocena)

Przygotowanie do nagrania

- *zdobycie wiedzy na temat kamer i prawidłowego ustawienia sprzętu podczas nagrania*
- *zdobycie informacji technicznych (dotyczących dźwięku, światła, mikrofonów)*
- *wybranie osób, z którymi chcemy przeprowadzić wywiad*
- *przygotowanie pytań do wywiadu*
- *ułożenie scenariusza wywiadu*
- *przećwiczenie umiejętności komunikacyjnych poprzez zadawanie pytań innym i słuchanie ich odpowiedzi*
- *przeprowadzenie wywiadu (podczas którego każdy z członków zespołu wykonuje swoje zadanie, jeden pełni rolę dziennikarza, jeden jest operatorem kamery, kolejny jest inżynierem dźwięku)*
- *przygotowanie nagrania z wywiadu*
- *ewaluacja/ocena wywiadu (co zrobiliśmy dobrze? co należałoby poprawić następnym razem?)*

OPINIA ZWROTNA

"Podobały mi się sesje muzyczne, układanie tekstu piosenki oraz wykonanie piosenki w studiu nagraniowym."

"Podobało mi się to, że nagraliśmy piosenkę, której będą słuchać osoby z innych krajów"

"Podobało mi się, że wspólnie śpiewaliśmy oraz, że mogłem wziąć udział w nagraniu. Byłem naprawdę szczęśliwy, kiedy usłyszałem nagranie piosenki z moim udziałem"

"Bardzo podobało mi się przygotowanie poradnika, który pomoże innym znaleźć pracę."

"Bardzo podobało mi się, że po raz pierwszy mogłem napisać własne CV, nawet, choć w pierwszej chwili wydawało mi się to bardzo trudne."

"Ten projekt dał mi możliwość uczestniczenia w czymś naprawdę ważnym."



Ten rozdział jest poświęcony umiejętnościom technicznym, które są ważne dla każdego, szczególnie w miejscu pracy. Przez umiejętności techniczne rozumiemy:

- umiejętności manualne
- umiejętność gospodarowania czasem
- umiejętność gospodarowania pieniędzmi
- Umiejętność pracy ze sprzętem audiowizualnym
- Umiejętności komunikacyjne
- Umiejętność autoprezentacji i publicznych wystąpień
- Umiejętność pracy w grupie



UMIEJĘTNOŚCI TECHNICZNE MOGĄ POMÓC KAŻDEMU W PODNIESIENIU EFEKTYWNOŚCI WŁASNEJ PRACY ORAZ WZMOCNIENIU PEWNOŚCI SIEBIE, A PRZEZ TO BYCIU POSTRZEGANYM JAKO BARDZIEJ WARTOŚCIOWY KANDYDAT NA RYNKU PRACY.

Wskazówki ekspertów STELLi



Nie rób kilku rzeczy jednocześnie!

Zmieniaj rzeczy powoli!

Używaj nowo nabytych umiejętności w swoim codziennym życiu!

Wiele umiejętności technicznych jest łatwych do nauczenia się, jeżeli wiesz od czego zacząć! Jakakolwiek dyskusja o umiejętnościach osób z niepełnosprawnością powinna zaczynać się od rozpoznania ich mocnych stron- nie tylko deficytów.

Umiejętność zarządzania czasem

Punktualność jest ważną cechą pracownika. Umiejętność zrealizowania zadania w określonym czasie jest również bardzo istotna. Dlatego, wszystkie drużyny STELLi, pracujące nad umiejętnościami technicznymi, położyły duży nacisk na ćwiczenie umiejętności zarządzania czasem.

Zarządzanie czasem- ćwiczenia praktyczne

Grupa z Włoch reklamowała przygotowane przez siebie wydarzenie, które miało odbyć się w określonym dniu i określonym czasie, dlatego osoby z niepełnosprawnością musiały upewnić się , że wszystkie zadania związane z przygotowaniem, zostały zakończone przed rozpoczęciem wydarzenia. Grupa z Wielkiej Brytanii miała plan prób, filmowania, nagrywania i występów. Podobnie jak grupa z Polski, musiała pojawiać się na czas, żeby przeprowadzić wywiady z politykami. Bardzo ważne było dostosowanie się do wypełnionego po brzegi grafika rozmówcy.

Wskazówki ekspertów STELLi!

Używaj narzędzi wizualnych takich, jak: narysowana oś czasu lub notatki w dużym kalendarzu ściennym w waszym pokoju spotkań, żeby wszyscy, zawsze, mieli dostęp do planu spotkań !

Umiejętność zarządzania pieniędzmi

Do tych umiejętności zaliczamy zarówno świadomość wartości pieniądza, kontrolę nad budżetem projektu, jak i radzenie sobie z pieniędzmi podczas obsługi klientów. Wiedza o tym, że pieniędzmi trzeba dobrze zarządzać, pomaga osobom z niepełnosprawnością radzić sobie także z własnymi finansami.

Umiejętność pracy ze sprzętem audiowizualnym

Jest to umiejętność poprawnego obsługiwanie maszyn, sprzętu elektrycznego lub urządzeń elektronicznych. Te umiejętności są ważne w wielu zawodach.

Wszystkie grupy biorące udział w projekcie STELLA zajmowały się umiejętnościami technologicznymi. Grupa z polski używała sprzętu technicznego (mikrofony, kamery itp.) oraz sprzętu IT do przygotowania i opublikowania wywiadów.

Umiejętność autoprezentacji i wystąpień publicznych

Pierwsze wrażenie ma znaczenie. Najważniejszą umiejętnością w pracy jest umiejętność robienia dobrego wrażenia, zarówno jako osoba poszukująca pracy, pracownik w kontaktach z klientem, jak i członek zespołu. Higiena osobista, odpowiedni ubiór i bycie zadbanym jest tak samo ważne, jak motywacja, podejście do zadań i dobra komunikacja.

Umiejętność pracy w grupie

Współpraca jest niezbędna w świecie pracy. Pracownicy osiągają bardzo mało, jeśli nie umieją pracować w zespole. Nauka pracy razem z innymi nad jednym, wspólnym celem, to umiejętność, którą powinni mieć wszyscy pracownicy.

Przykład wprowadzania umiejętności pracy w grupie!

Zadanie, którym jest nagranie wywiadu, angażuje większą liczbę osób, które muszą umieć ze sobą współpracować- grupa redakcyjna, która przygotowuje i zatwierdza pytania do wywiadu, dziennikarz, operator kamery, osoby odpowiedzialne za dźwięk i światło. Wszyscy muszą pracować razem.

METODY

NAUKA PRZEZ DZIAŁANIE

W przypadku umiejętności przygotowywania wyrobów ręcznych i organizowania wydarzeń, grupa włoska projektu STELLi umiała już i wcześniej wykonywała tego typu wyroby. Osoby z niepełnosprawnością uczone były umiejętności przeanalizowania procesu tworzenia przedmiotów tak, żeby móc nauczyć innych, jak wykonywać dane rzeczy. Głównym celem tego działania było nauczenie osób z niepełnosprawnością tego, aby mogły uczyć innych, jak wykonywane są wszystkie produkty w warsztacie.

W tym przypadku nauka polegała nie tylko na zapamiętywaniu, ale również na rozumieniu tego, czego się uczymy. Uczenie się przez działanie to lepsze przyswajanie umiejętności i większa świadomość swoich czynów. Oczywiście, samo "działanie" nie wystarcza, dlatego wszystkie czynności były omówione i przeanalizowane przez grupę tak, aby cały proces stał się **"uczeniem przez działanie i myślenie"**.

Omawiając proces uczenia się przez działanie, zauważyliśmy, że aby działanie i analiza były owocne, uczestnicy muszą być

zmotywowani. Bycie dobrze zmotywowanym jest podstawą nauki i dobrego zrozumienia.

Podstawowe składniki uczenia się przez działanie!

Ucz się- Rób- Myśl! Motywacja- efekty pracy (sztuka, filmy, piosenki)!

W celu nabycia umiejętności analizowania własnej pracy, grupy używały **metod wspierających i aktywizujących**:

- odgrywanie scenek
- wizualizacja
- gry wzmacniające ducha drużyny
- gry mające na celu podkreślenie umiejętności osób z niepełnosprawnością

Podejście praktyczne

Uczenie się słów piosenki, wymagało wykorzystania różnych umiejętności związanych z komunikacją, takich jak, czytanie, słuchanie i zapamiętywanie. Poprzez wspólną pracę w celu stworzenia namacalnego produktu (w naszym przypadku: piosenki, która była nagrana w studio i miała nakręcony teledysk), grupa mogła uczyć się przez działanie.

DROGA 'RAZEM'

Polska grupa STELLi stworzyła dla osób z niepełnosprawnością ścieżkę nabywania umiejętności dziennikarskich, zawierającą wszystkie aspekty pracy dziennikarza. Grupa zaczęła od autoprezentacji, aby następnie zająć się pracą nad emisją głosu i w końcu tworzeniem nagrania. Co ważne ,wszyscy członkowie grupy byli zaangażowani na każdym etapie tworzenia, przygotowania i realizacji nagrań video. Właśnie ta współpraca była najlepszą metodą ćwiczeń dla dziennikarskiej grupy STELLi.

Praca zespołowa, spełnieniem marzeń !

Każdy członek grupy ma swój kawałek zadania. Kiedy ułożymy je wszystkie we właściwej kolejności, odniesiemy sukces i zrobimy to, co zaplanowaliśmy.

OPINIA ZWROTNA

"Jestem teraz bardziej świadomy tego, jak ważna jest moja praca. Wypełniam swoje zadania w mniej automatyczny, a bardziej świadomy sposób"



"Wzrosła moja pewność siebie. Jestem dumny ze swojej pracy od początku do końca"

"Miałem możliwość obserwowania, jak wzrasta ich pewność siebie i świadomość odniesionego sukcesu "

"To doświadczenie dało wszystkim uczestnikom wiele przyjemności. Wskazywały na to uśmiechy, które prezentowali na scenie, kiedy pokazywali, jak dumni są z całej swojej ciężkiej pracy."

"Bardzo podobała mi się ta praca w charakterze dziennikarza i chciałabym kontynuować pracę w tym zawodzie."

"Teraz lepiej rozumiem umiejętności techniczne potrzebne dziennikarzom pracującym w radiu, telewizji i w internecie."

"Nauczyłem się, jak pracować w grupie i jak wspierać się nawzajem w drużynie. To było dla mnie ważne."

Wydawca: IB Südwest gGmbH für Bildung und soziale Dienste - Region Hessen Mitte, Bommersheimer Str. 60, D-61440 Oberursel

Zespół redakcyjny: Christiane Lensch, Kerstin Klepsch, Christine Halas

Pomoc redakcyjna: STELLA-Partners

Grafika: Kerstin Klepsch

Zdjęcia: STELLA-Partners

Internet: <http://www.ella-ella.eu/stella/>

Facebook: <https://www.facebook.com/StaffsEuropeanLifelongLearningAcademy>

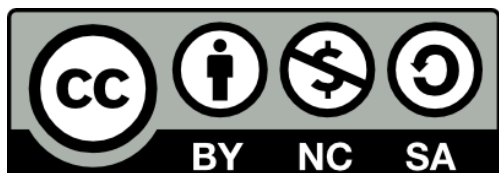
lub poszukaj projektu STELLA

<https://www.instagram.com/WelcomeToSTELLA/>

lub poszukaj @WelcomeToSTELLA

<https://twitter.com/kikiklepsch>

lub poszukaj **#WeAreSTELLA** and **#KA2_EB17**



Praca posiada licencję the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License. W celu zapoznania się z treścią licencji, wejdź na <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/> lub wyślij prośbę o przedstawienie kopii do to Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.

"Projekt współfinansowany ze środków Komisji Europejskiej. Treści zawarte w książce są prezentacją poglądów uczestników projektu. Komisja nie bierze żadnej odpowiedzialności za prezentowane treści.

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



STELLA is a two-year project carried out by partners stemming from organisations across Europe, as well as ERASMUS+ funds, seeking to form a strategic partnership and cooperation for innovation in the fields of social inclusion, diversity and staff education.

The main objective of the project was the production of this handbook meant to provide anyone whom operates in an inclusive work environment, the information and methodology to improve basic work skills for people with disabilities.

Towards this goal, the STELLA project was run by a diverse and inclusive team, an exchange between persons with disability and those without, working on raising awareness about inclusivity in the workplace as well as strengthening autonomous and independent work forces throughout Europe.

The printing of the STELLA handbook was provided by Rotografika in Subotica, Serbia (www.rotografika.rs).

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



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

