



SCENARIUSZ WARSZTATÓW

NOWA WSPÓŁPRACA -
MODEL DYNAMIKI
GRUPOWEJ





CZAS TRWANIA:

Łącznie 8 godzin lekcyjnych, podzielonych na 6 warsztatów lekcyjnych

UCZESTNICY:

Edukatorzy pracujący z grupami dorosłych znajdującymi się w niekorzystnej sytuacji

CEL SZKOLENIA:

Celem szkolenia jest zapoznanie uczestników z koncepcjami i zasadami dynamiki grupy oraz rozwinięcie umiejętności budowania zaangażowania i motywacji wśród uczestników, w tym także tych znajdujących się w niekorzystnej sytuacji. Szkolenie ma także na celu wprowadzenie różnorodnych narzędzi i ćwiczeń, które pomogą trenerowi zrozumieć potrzeby i oczekiwania uczestników oraz dostosować program szkolenia do tych potrzeb. Uczestnicy będą mieli okazję zdobyć praktyczne umiejętności pracy z grupą, w tym z osobami znajdującymi się w niekorzystnej sytuacji, poprawiając tym samym swoją efektywność w pracy zawodowej.

OPIS:

Szkolenie „NOWA WSPÓŁPRACA – Model Dynamiki Grupy” ma na celu zapoznanie uczestników z koncepcjami i zasadami dynamiki grupy oraz dostarczenie narzędzi i technik, które pomogą w budowaniu zaangażowania i pozytywnej atmosfery w grupie. Program szkolenia składa się z sześciu modułów obejmujących różne aspekty pracy w grupie, takie jak techniki koncentracji uwagi, budowanie zaangażowania uczestników, zrozumienie etapów szkolenia i zmieniających się potrzeb grupy, a także praca z grupami osób w niekorzystnych sytuacjach. Szkolenie przeznaczone jest dla osób dorosłych, w tym osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, i uwzględnia ich potrzeby edukacyjne.





ZAKRES SZKOLENIA:

Moduł 1: Powitanie i wprowadzenie (ok. 45 min)

- Zasady grupowe
- Etapy rozwoju grupy
- Rola lidera grupy w budowaniu zaangażowania i motywacji
- Identyfikacja wyzwań i barier w pracy z grupami osób w niekorzystnej sytuacji

Moduł 2: Techniki skupiania uwagi podczas szkolenia (czas trwania: 45 minut)

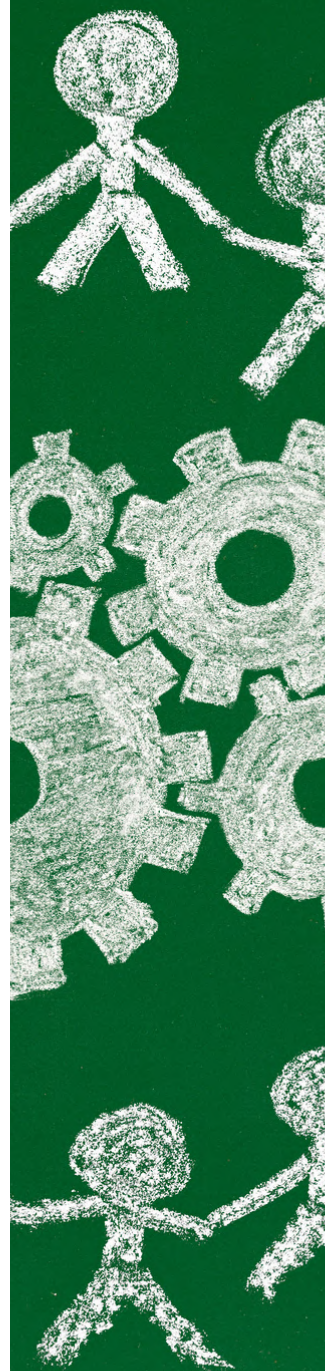
- Różne techniki uwagi, takie jak relaksacja, medytacja, ćwiczenia uważności
- Ćwiczenia praktyczne z wykorzystaniem tych technik
- Korzyści z regularnego ćwiczenia technik uwagi

Moduł 3: Budowanie zaangażowania uczestników w szkolenie (czas trwania: 90 minut)

- Narzędzia i ćwiczenia wzbudzające zainteresowanie uczestników i budujące pozytywną atmosferę
- Studia przypadków i przykłady budowania zaangażowania w grupach osób w niekorzystnej sytuacji

Moduł 4: Zrozumienie poszczególnych etapów szkolenia i zmieniających się potrzeb grupy (czas trwania: 45 minut)

- Etapy rozwoju grupy i zmieniające się potrzeby uczestników
- Narzędzia umożliwiające zrozumienie potrzeb uczestników i odpowiednie dostosowanie programów szkoleniowych





ZAKRES SZKOLENIA:

Moduł 5: Praca z grupą w niekorzystnej sytuacji (czas trwania: 45 minut)

- Specyficzne wyzwania związane z pracą z grupami osób dorosłych w niekorzystnej sytuacji
- Narzędzia i techniki pokonywania barier wejścia i budowania pozytywnej atmosfery

Moduł 6: Zakończenie

- Podsumowanie kluczowych omówionych punktów
- Podkreślanie kluczowych spostrzeżeń i zaleceń dla edukatora

Efekty kształcenia: Po ukończeniu szkolenia uczestnicy będą:

- Udoskonalą umiejętności budowania i utrzymywania zaangażowania uczestników
- Poszerzą wiedzę na temat różnych faz i etapów rozwoju grupy
- Zwiększą umiejętności komunikacji w grupie
- Zwiększą świadomość na temat różnic indywidualnych i kulturowych
- Poprawią umiejętności planowania i wdrażania w celu osiągnięcia celów grupowych
- Udoskonalą umiejętności radzenia sobie ze stresem podczas grupowych sesji szkoleniowych
- Zwiększą efektywność pracy grupowej
- Zwiększą umiejętność efektywnej pracy z grupami znajdującymi się w niekorzystnej sytuacji
- Zrozumieją zasady i etapy dynamiki grupy
- Będą stosować różne techniki skupiania uwagi
- Zwiększą umiejętność budowania zainteresowania i pozytywnej atmosfery w grupie, korzystając z określonych narzędzi i ćwiczeń





ZAKRES SZKOLENIA:

Potrzebne materiały:

- Ekran i projektor
- Laptop
- flipchart lub papier formatu A2/A3
- Kolorowe pisaki/markery
- Drukarka

POWITANIE I WPROWADZENIE (OK. 1 GODZINA)

1. Przystawienie edukatora i powitanie uczestników po przybyciu (10 minut)

Przedstaw się, korzystając z poniższych podpowiedzi. Możesz zapisać je na tablicy lub wyświetlić na ekranie wraz z wiadomością powitalną

- Imię i nazwisko
- Wykształcenie i doświadczenie zawodowe
- Zainteresowania i obszary specjalizacji
- Oznakowanie obiektu, np. toalet, koszy na śmieci, wyjść awaryjnych/alarmów przeciwpożarowych

2. Plan (5 minut)

Drukuj lub wyświetl plan, do którego wszyscy uczestnicy będą mogli się odwoływać. Podkreśl, kiedy będą przerwy i jak będą wykorzystywane, a także czy plan jest elastyczny czy nie. Zapytaj uczestników, czy mają jakieś pytania.

3. Wprowadzenie do programu (5 minut)

Obejmuje to podsumowanie każdego modułu, który będzie dzisiaj wykładany. Możesz odwoływać się do planu, aby wyjaśnić kolejność warsztatów. Obejmuje to informacje, jakie uczestnicy zdobędą i główne cele nauki. Zapytaj uczestników, czy mają jakieś pytania. Podczas przedstawiania programu zwracaj uwagę na swoją komunikację niewerbalną (wygląd, gesty,





wyraz twarzy, ruchy) oraz komunikację werbalną (intonacja, długość zdań), aby podkreślić swoje oczekiwania i motywować uczestników. Możesz też puścić podcast wprowadzający do kursu.

4. **Zasady grupy (10 minut)**

Możesz rozdać uczestnikom karteczki samoprzylepne i poprosić ich o napisanie pierwszych myśli na temat zasad grupy. Upewnij się, że określasz, że zasady grupy powinny mieć formę "Robimy... Mówimy... słuchamy...", a nie "Nie robimy...", aby stworzyć pozytywne nastawienie i atmosferę w grupie. Daj uczestnikom 2 minuty na napisanie swoich uwag, zbierz karteczki, odczytaj je na głos i zapisz je lub przyklej je tam, gdzie wszyscy mogą je zobaczyć. Omów sugestie z uczestnikami, zapytaj, czy się zgadzają, a także zostaw miejsce na krótką dyskusję i dodatkowe przykłady zasad. Na koniec podsumuj zasady i odwołuj się do nich podczas warsztatów, gdy zajdzie taka potrzeba.

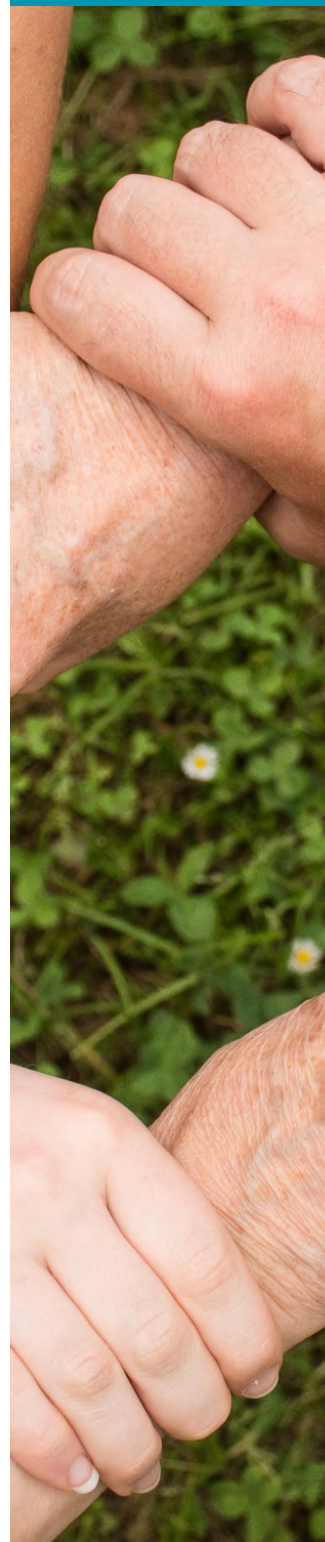
5. **Łamacz lodu / przedstawienie uczestników (20 minut)**

Pozwala uczestnikom poznać się i poczuć komfortowo w obecności siebie nawzajem.

Przykładowe ćwiczenia to:

Bingo ludzi: Wydrukuj na kartce A4 10 cech, takich jak „uprawia sport” lub „lubi jazz”. Pozwól uczestnikom rozmawiać ze sobą i zadawać pytania, aby wypełnić kartkę imionami innych uczestników.

Wywiady: Umieść uczestników w parach lub trójkach i pozwól im przeprowadzić wywiad nawzajem. Mogą zadawać pytania dotyczące swojego pochodzenia i zainteresowań. Następnie poproś rozmówcę, aby przedstawił swojego partnera grupie, na przykład: „To jest Elizabeth, ma trzy psy, niedawno ukończyła studia magisterskie z psychologii, lubi oglądać filmy w wolnym czasie. Przyjechała na ten warsztat z kolegą z pracy, Adamem”.





6. Weryfikacja oczekiwań (10 minut)

Wypełnij kartę pracy 1, która zawiera przedrefleksję uczestników w odniesieniu do warsztatu. Wyświetl plan lub podsumowanie programu, do którego uczestnicy mogą się odwołać. Pozwól na dwie ostatnie minuty, aby uczestnicy mogli podzielić się swoimi oświadczeniami z tobą i innymi uczestnikami. Karty pracy mogą pokazywać konkretne obszary skupienia, na które uczestnicy potrzebują lub chcą dowiedzieć się więcej, pytania lub błędne przekonania, które wymagają odpowiedzi, oraz weryfikację obecnej wiedzy w grupie. Podziękuj uczestnikom.

Moduł 1: Wprowadzenie do dynamiki grupy (45 minut)

Cele nauki obejmują:

- Dyskusję na temat pojęć i zasad działania grupy
- Etapów rozwoju grupy
- Roli lidera grupy w budowaniu zaangażowania i motywacji uczestników
- Identyfikację wyzwań i barier w pracy z grupami w niekorzystnej sytuacji

1. Wykład z użyciem slajdów (30 minut)

Przedstaw uczestnikom slajdy 1-20. Daj uczestnikom szansę zadawania pytań lub zapisywania ich do późniejszego odpowiedzenia.

2. Karta pracy 3 (10 minut)

Omów uczestnikom treść karty pracy. To indywidualna i cicha działalność. Do tego zadania potrzebne są kolorowe długopisy lub markery.

3. Podsumowanie (5 minut)

Podsumuj każdy punkt z celów nauki. Zachęć uczestników do schowania kart pracy lub notatek jako części swojego portfolio.



4. Weryfikacja oczekiwań (10 minut)

Wypełnij kartę pracy 1, która zawiera refleksję wstępną uczestników w odniesieniu do warsztatu. Wyświetl porządek obrad lub podsumowanie programu, do którego uczestnicy mogą się odnieść. Na koniec zostaw dwie minuty, aby uczestnicy mogli podzielić się swoimi wypowiedziami ze sobą i innymi uczestnikami. Karty pracy mogą pokazywać konkretne obszary zainteresowania, o których uczestnicy muszą lub chcą dowiedzieć się więcej, pytania lub nieporozumienia, na które potrzebują odpowiedzi, a także weryfikację aktualnej wiedzy w grupie. Podziękuj uczestnikom.

Moduł 2: Techniki skupiania uwagi na szkoleniach (45 minut)

Cele nauki obejmują:

- Prezentację różnych technik skupiania uwagi uczestników, takich jak relaks, medytacja, ćwiczenia mindfulness
- Ćwiczenia praktyczne z wykorzystaniem technik skupiania uwagi
- Dyskusję na temat korzyści regularnej praktyki technik skupiania uwagi

1. Podcast na temat ćwiczeń relaksacyjnych, medytacji i ćwiczeń mindfulness (15 minut)

2. Karta pracy 6 (10 minut)

Omów uczestnikom treść karty pracy. To indywidualne i ciche zadanie przez pierwsze 5 minut. Pozostały czas należy wykorzystać na dzielenie się odpowiedziami i umożliwienie uczestnikom zobaczenia różnych punktów widzenia.





3. Ćwiczenie praktyczne - Analiza przedmiotu (5 minut)

To proste ćwiczenie skupiania uwagi i może być stosowane w wielu grupach w niekorzystnej sytuacji.

1. Zacznij od zebrania interesujących przedmiotów z całego pomieszczenia, takich jak jabłko, książka, szal itp.
2. Upewnij się, że każdy uczestnik widzi co najmniej jeden przedmiot na wyciągnięcie ręki i ma okazję go dotknąć.
3. Powiedz uczestnikom, że ich zadaniem jest skoncentrowanie się na przedmiocie i jego właściwościach, takich jak tekstura, rozmiar, kolor, faktura, smak, dźwięk, kształt, zapach, materiał itp. Muszą skupić się tylko na przedmiocie. Powiedz, że jeśli ich myśli błądzą, mają wrócić do myślenia o przedmiocie.
4. Ustaw minutnik na 1 minutę i spokojnie poinformuj uczestników, kiedy czas minie.

Więcej informacji do podzielenia się z uczestnikami:

To ćwiczenie praktykuje uwagę wzrokową. Odnosi się to do procesów poznawczych odpowiedzialnych za analizowanie informacji z tego, co widzimy i co zauważamy każdą sekundę dnia. Nasz mózg przetwarza informacje wizualne tak szybko, że często nie mamy czasu na skoncentrowanie się na jednym konkretnym aspekcie lub rzeczy. To ćwiczenie pomaga rozwijać selektywną uwagę, zdolność skupienia się na konkretnej zadaniu. Ćwiczenie to może przynosić długoterminowe korzyści, takie jak uspokojenie oddechu, kreatywność, zwiększona obróbka poznawcza oraz czujność.

4. Karta pracy 4 (10 minut)

Korzystając z informacji z podcastu i własnej wiedzy, omów uczestnikom treść karty pracy. Zachęć ich do rozmawiania ze sobą w parach lub małych grupach.





5. Podsumowanie (5 minut)

Podsumuj każdy punkt z celów nauki. Zachęć uczestników do schowania kart pracy lub notatek jako części swojego portfolio.

Moduł 3: Budowanie zaangażowania uczestników szkoleń (90 minut)

Cele nauki obejmują:

- Dyskusję na temat narzędzi i ćwiczeń, które pomogą wzbudzić zainteresowanie uczestników i zbudować zaangażowanie i pozytywną atmosferę w grupie
- Przykłady stosowania narzędzi i ćwiczeń do budowania zaangażowania uczestników w pracy z osobami w niekorzystnej sytuacji
- Prezentację różnych programów i ćwiczeń skutecznych w budowaniu zaangażowania uczestników, takich jak ćwiczenia integracyjne, ćwiczenia relaksacyjne, ćwiczenia komunikacyjne itp.
- Dostosowywanie programów i ćwiczeń do potrzeb i oczekiwań grupy w niekorzystnej sytuacji

1. Karta pracy 5 (20 minut)

Omów uczestnikom treść karty pracy i podziel się poniższymi informacjami jako przykładami przez pierwsze 5 minut. To jest indywidualne i ciche zadanie przez kolejne 10 minut. Pozostałe 5 minut można wykorzystać do dzielenia się odpowiedziami i umożliwienia uczestnikom zobaczenia różnych punktów widzenia oraz podzielenia się przykładami ćwiczeń, które wymyślili.

Więcej informacji do podzielenia się z uczestnikami:

Budowanie zespołu to proces tworzenia zespołu, który wspólnie pracuje nad wspólnym celem. Istotą i głównym celem budowy zespołu jest stworzenie silnego zespołu poprzez tworzenie więzi i połączeń.



Źródło: <https://www.teambonding.com/6-reasons-for-team-building/>

Przykłady ćwiczeń integracyjnych:

Rzut piłką tenisową:

1. Ustaw puste wiadra w kształcie trójkąta.
2. Daj każdemu uczestnikowi trzy do pięciu piłek tenisowych lub ping-pong. Uczestnicy będą mieli okazję strzelać piłki do pustych wiader.
3. Gracze zdobywają punkt, jeśli trafią w wiadro. Jeśli kolejna piłka trafi do tego samego wiadra, gracz dostaje trzy punkty.
4. Gra będzie kontynuowana w ten sposób, dopóki każdy gracz nie wystrzeli wszystkich swoich piłek do wiader.
5. Gracz z największą liczbą punktów wygrywa grę. Aby dać graczom lepszą szansę, możesz wlać trochę wody do wiader, aby się nie przewracały.

Najlepsze i najgorsze doświadczenie:

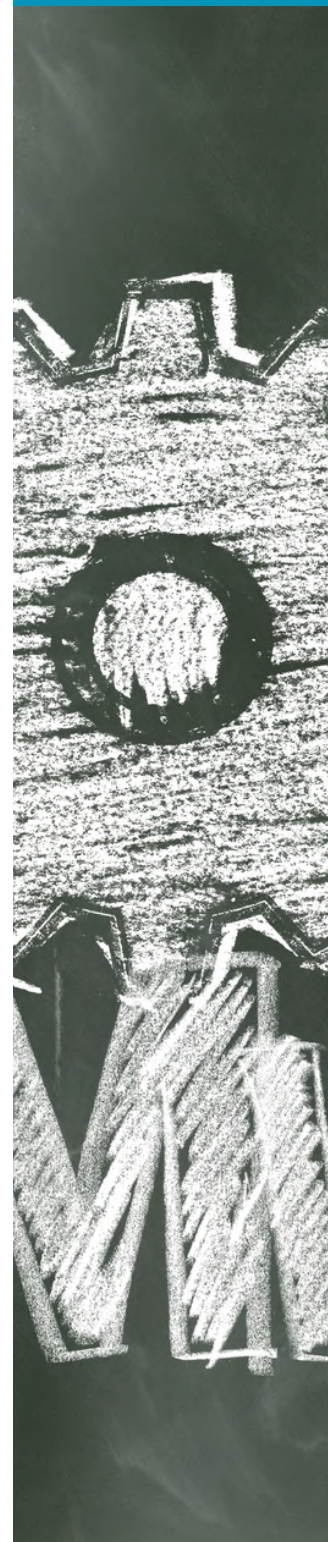
1. Napisz dwie pytania na każdym karteczce i włóż je do kapelusza. Na przykład: „Jaki jest twój najlepszy międzykontynentalny posiłek, jaki jest twój najgorszy międzykontynentalny posiłek i dlaczego?”
2. Rozdaj kapelusze i każdy uczestnik musi wybrać karteczkę.
3. Gracze będą mieli okazję podzielić się swoimi najlepszymi i najgorszymi doświadczeniami na zmianę.

Źródło: <https://museumhack.com/small-group-team-building/>

2. Karta pracy 7 (20 minut)

Omów uczestnikom treść karty pracy i podziel się poniższymi informacjami jako przykładami przez pierwsze 5 minut. To jest indywidualne i ciche zadanie przez kolejne 10 minut. Pozostałe 5 minut można wykorzystać do dzielenia się odpowiedziami i umożliwienia uczestnikom zobaczenia różnych punktów widzenia, a także podzielenia się przykładami ćwiczeń, które wymyślili.

010





Więcej informacji do podzielenia się z uczestnikami:

Komunikacja to po prostu akt przekazywania informacji z jednego miejsca, osoby lub grupy do drugiego miejsca, osoby lub grupy. To udane przekazywanie lub dzielenie się pomysłami i uczuciami. Każda komunikacja obejmuje (przynajmniej) jednego nadawcę, wiadomość i odbiorcę. Przekazywanie wiadomości od nadawcy do odbiorcy może być wpływane przez wiele rzeczy. Obejmuje to nasze emocje, sytuację kulturową, środek używany do komunikowania się, a nawet nasze położenie. W komunikacji twarzą w twarz role nadawcy i odbiorcy nie są wyraźnie określone. Istnieją trzy rodzaje komunikacji: werbalna, niewerbalna i pisemna.

Źródło: <https://www.skillsyouneed.com/ips/what-is-communication.html>

Przykład ćwiczenia komunikacyjnego:

Ćwiczenie Słuchający i Mówiący:

1. Podziel swoją grupę na pary, przy czym jedna osoba zostaje przypisana do roli Mówiącego, a druga do roli Słuchającego.
2. Zadaniem Mówiącego jest opisanie, czego oczekuje od wakacji, nie określając jednak konkretnej destynacji. Zadaniem Słuchającego jest słuchanie tego, co jest mówione (i tego, czego nie jest mówione).
3. Ustaw minutnik na 3 minuty.
4. Słuchający powinien podsumować trzy główne kryteria, które Mówiący uwzględni, gdy chodzi o cieszenie się wakacjami, i wymyślić idealną destynację dla Mówiącego.
5. Oceniajcie pary, zamieńcie się rolami i spróbujcie ćwiczenia ponownie.

Źródło: <https://positivepsychology.com/communication-games-and-activities/>



3.Przeprowadź powyższe ćwiczenie komunikacyjne z grupą (10 minut)

4.Karta pracy 8 (30 minut)

Omów uczestnikom treść karty pracy. To zadanie polegające na dyskusji w grupie – zachęć uczestników do wypełnienia karty pracy w odniesieniu do slajdów PowerPoint nr 16-21, punktów do dyskusji, a także swoich własnych myśli

5.Podsumowanie (10 minut)

Podsumuj każdy punkt z celów nauki. Zachęć uczestników do schowania kart pracy lub notatek jako części swojego portfolio.

Moduł 4: Zrozumienie różnych etapów szkolenia i zmieniających się potrzeb grupy (45 minut)

Cele nauki obejmują:

- Dyskusję na temat etapów rozwoju grupy i zmian w potrzebach uczestników w trakcie szkolenia
- Przedstawienie narzędzi, które pomogą trenerowi zrozumieć potrzeby i oczekiwania uczestników i dostosować program szkolenia do ich potrzeb
- Zastosowanie narzędzi do pracy z grupami w niekorzystnej sytuacji

1.Karta pracy 2, część 1 (5 minut)

Omów uczestnikom treść karty pracy. Najpierw instruuj uczestników, aby narysowali i oznaczyli wykres, do którego możesz odwołać się na slajdzie PowerPoint nr 11. Następnie, podczas odtwarzania podcastu w punkcie 5.2 poniżej, instruuj uczestników, aby wypełnili resztę karty pracy.



2. Podcast na temat rozwoju grupy, jej cech i potrzeb (15 minut)

3. Studium przypadku / dobra praktyka 2 (20 minut)

Odczytaj grupie studium przypadku, możesz dostarczyć wydrukowane lub elektroniczne kopie do przeczytania, zapisania lub adnotowania przez uczestników. Daj uczestnikom 5 minut cichego czasu na zastanowienie się i napisanie swoich myśli na pytania. Pozostały czas należy wykorzystać na otwartą dyskusję w grupie na temat pomysłów i odpowiedzi.

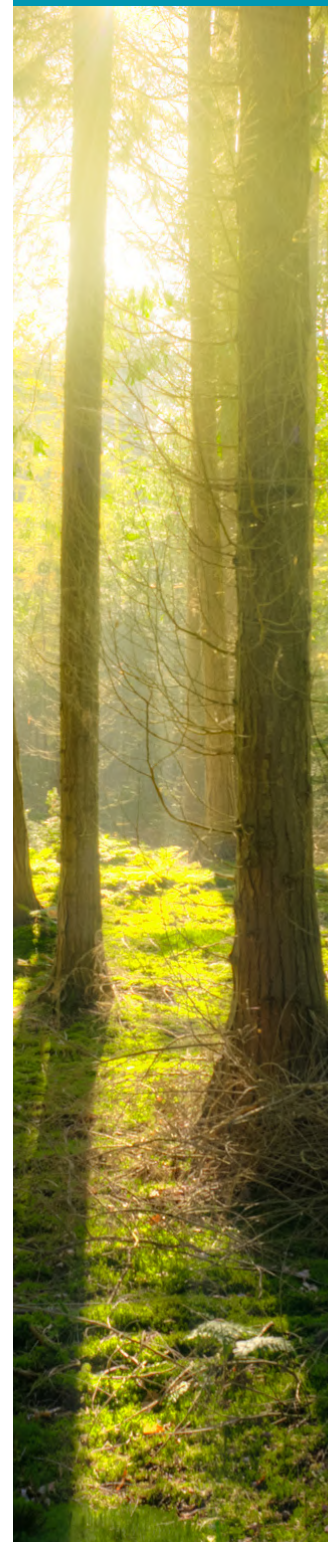
4. Podsumowanie (5 minut)

Podsumuj każdy punkt z celów nauki. Zachęć uczestników do schowania kart pracy lub notatek jako części swojego portfolio.

Moduł 5: Praca z grupami w niekorzystnej sytuacji (45 minut)

Cele nauki obejmują:

- Dyskusję na temat specyfiki pracy z grupami osób w niekorzystnej sytuacji
- Prezentację narzędzi i technik, które pomogą trenerowi pokonać bariery wejścia i zbudować zaangażowanie oraz pozytywną atmosferę w grupie
- Ćwiczenia praktyczne z wykorzystaniem narzędzi i technik pracy z grupami w niekorzystnej sytuacji.





1. Slajdy 21-23 (10 minut)

Przedstaw uczestnikom slajdy 21-23. Daj uczestnikom szansę zadawania pytań lub zapisywania ich do późniejszego odpowiedzi.

2. Karta pracy 9 (5 minut)

Omów uczestnikom treść karty pracy. To zadanie w parach. Uczestnicy powinni szybko wymyślić pomysły i wypełnić kartę pracy, zapisując pomysły, które przychodzą im do głowy.

3. Studium przypadku / dobra praktyka 1 (20 minut)

Odczytaj grupie studium przypadku, możesz dostarczyć wydrukowane lub elektroniczne kopie do przeczytania, zapisania lub adnotowania przez uczestników. Daj uczestnikom 5 minut cichego czasu na zastanowienie się i napisanie swoich myśli na pytania. Pozostały czas należy wykorzystać na otwartą dyskusję w grupie na temat pomysłów i odpowiedzi.

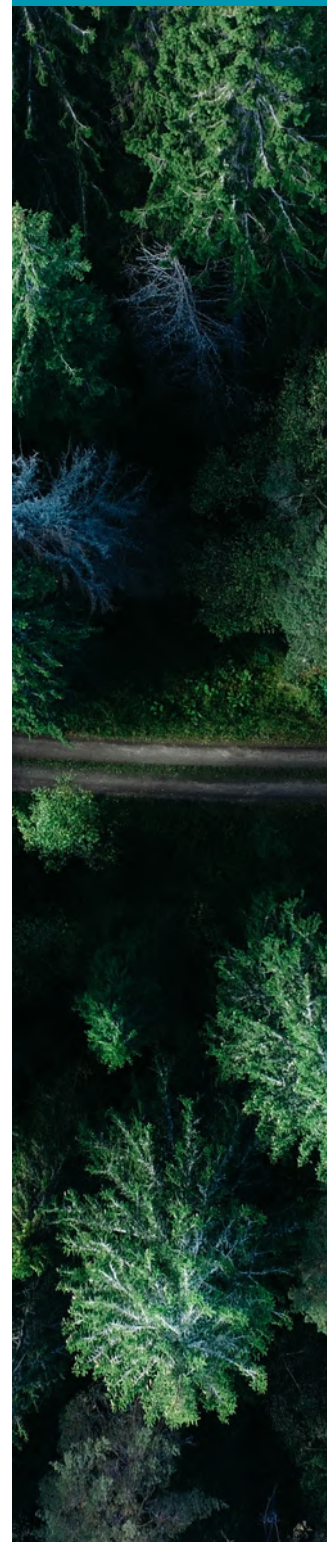
4. Podsumowanie (5 minut)

Podsumuj każdy punkt z celów nauki. Zachęć uczestników do schowania kart pracy lub notatek jako części swojego portfolio.

Moduł 6: Podsumowanie (45 minut)

Cele nauki obejmują:

- Podsumowanie głównych kwestii i technik omawianych podczas szkolenia przez uczestników.
- Wyróżnienie najważniejszych wniosków i zaleceń dla edukatorów pracujących z osobami dorosłymi w niekorzystnej sytuacji.
- Ocena szkolenia i komentarze uczestników.





1. Slajdy 24-25 (10 minut)

Przedstaw uczestnikom slajdy 24-25. Daj uczestnikom szansę zadawania pytań lub zapisywania ich do późniejszego odpowiedzenia. Poproś uczestników o podzielenie się swoimi myślami na temat tych wniosków.

2. Karta pracy 10 (10 minut)

Wypełnij kartę pracy 10, która zawiera potrójne podsumowanie uczestników podczas warsztatu. Działa to jako weryfikacja zdobytej wiedzy podczas warsztatu oraz cichy czas refleksji w celu utrwalenia nauki.

3. Końcowa mapa myśli (20 minut)

1. Korzystając z dużej kartki flipchart lub papieru A3/A2, w środku napisz „NOWA WSPÓŁPRACA - Model Dynamiki Grupy”.
2. Przekaż marker lub długopis każdemu uczestnikowi i poproś go o napisanie dwóch nowych rzeczy, które nauczył się związanych z następującymi celami:
 - Podsumowanie głównych kwestii i technik omawianych podczas szkolenia przez uczestników.
 - Wyróżnienie najważniejszych wniosków i zaleceń dla edukatorów pracujących z osobami dorosłymi w niekorzystnej sytuacji.
3. Każdy uczestnik musi napisać inną frazę, słowo kluczowe lub rysunek – nie można powtarzać się. Uczestnicy mogą narysować linię i rozwijać pomysł innego uczestnika.

4. Pożegnanie (5 minut)

Podziękuj uczestnikom za udział w szkoleniu.





W tym miejscu najważniejsze jest, aby edukator podsumował przeprowadzone warsztaty. Omawiane kluczowe punkty powinny zostać podkreślone jako nawiązanie do wszystkich treści omawianych podczas szkolenia.

W tym momencie jest też czas na:

- Pytania z grupy
- Wnioski
- Kwestionariusz ewaluacyjny
- Dyplomy dla uczestników

016





ANKIETA EWALUACYJNA

Drodzy Uczestnicy,

Mamy nadzieję, że dzisiejsze zajęcia/warsztaty były dla Was interesujące i mieliście okazję dowiedzieć się wielu interesujących rzeczy. Zależy nam na Waszej opinii, dlatego będziemy bardzo wdzięczni, jeśli poświęcicie chwilę na wypełnienie poniższej ankiety. **Ankieta jest anonimowa.**

1. Czy zajęcia odpowiadały na Twoje pytania dotyczące tematu „NOWA WSPÓŁPRACA - Model Dynamiki Grupowej”, który pojawił się w Twoim życiu zawodowym?

Zdecydowanie tak / Raczej tak / Ani tak, ani nie / Raczej nie / Zdecydowanie nie

2. Czy zajęcia dostarczyły Ci przydatnych wskazówek, nowych podejść, koncepcji i zasad, o których wcześniej nie wiedziałeś/nie brałeś pod uwagę podczas pracy z grupami?

Zdecydowanie tak / Raczej tak / Ani tak, ani nie / Raczej nie / Zdecydowanie nie

3. Czy zajęcia dostarczyły Ci przydatnych wskazówek, które mogą poprawić dynamikę grupy?

Zdecydowanie tak / Raczej tak / Ani tak, ani nie / Raczej nie / Zdecydowanie nie

4. Czy uważasz, że strategia wzmocnienia dynamiki Twojego zespołu będzie polegać na odkryciu, że poszczególne osoby są pomocne w Twoim życiu zawodowym?

Zdecydowanie tak / Raczej tak / Ani tak, ani nie / Raczej nie / Zdecydowanie nie

5. Czy uważasz, że zrozumiałeś poszczególne etapy rozwoju zespołu?

Zdecydowanie tak / Raczej tak / Ani tak, ani nie / Raczej nie / Zdecydowanie nie

6. Czy zdobyłeś nową wiedzę dotyczącą roli lidera grupy w budowaniu zaangażowania i motywacji uczestników?

Zdecydowanie tak / Raczej tak / Ani tak, ani nie / Raczej nie / Zdecydowanie nie





ANKIETA EWALUACYJNA

7. Czy będziesz używać strategii do pokonywania barier i budowania pozytywnej atmosfery w przyszłości?

Zdecydowanie tak / Raczej tak / Ani tak, ani nie / Raczej nie / Zdecydowanie nie

8. Jaką masz pewność, że potrafisz zidentyfikować grupy znajdujące się w niekorzystnej sytuacji?

Pewny / Całkiem pewny / Treść / Dość niepewny / Niepewny

9. Jaką masz pewność, że potrafisz zidentyfikować możliwe wyzwania i bariery podczas pracy z grupami znajdującymi się w niekorzystnej sytuacji?

Pewny / Całkiem pewny / Treść / Dość niepewny / Niepewny

10. Czy rozumiesz różnice pomiędzy relaksacją, uważnością i medytacją?

Zdecydowanie tak / Raczej tak / Ani tak, ani nie / Raczej nie / Zdecydowanie nie

11. Która część zajęć podobała Ci się najbardziej i dlaczego?

.....
.....

12. W której części zajęć przydałoby się doskonalenie i w jaki sposób?

.....
.....

13. Czy są jakieś tematy, które nadal uważasz za wymagające wyjaśnienia/więcej praktyki/badań?

TAK / NIE / NIE JESTEM PEWIEN





ANKIETA EWALUACYJNA

020

13. Jeśli TAK, proszę wymienić tematy, które byłyby dla Państwa interesujące.

.....
.....

13. Czy chciałbyś wziąć udział w innych zajęciach tematycznych?

TAK / NIE / NIE JESTEM PEWIEN

14. Jeśli TAK, proszę wymienić tematy, które byłyby dla Państwa interesujące.

.....
.....

15. Dodatkowe uwagi dotyczące sesji objętej naszym programem:

.....
.....

Dziękujemy za wypełnienie ankiety. Twoja opinia jest dla nas cenna.





Dyplom dla

Za udział w warsztatach
pt. "NOWA WSPÓŁPRACA - Model Dynamiki Grupowej"
zorganizowanych w dniu



Projekt "Edukator filarem włączenia społecznego w edukacji dorosłych" współfinansowany przez Unię Europejską. Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za wypracowane treści. Program Erasmus+, Akcja 2: Partnerstwa współpracy w sektorze edukacji dorosłych.