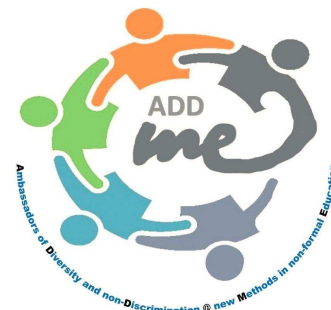


Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



# ADD@ME

## Ambasadorzy Różnorodności i nie-Dyskryminacji @ nowe Metody w Edukacji Nieformalnej



IO1 -

### ADD@ME Mieszany Program Szkoleniowy dla Młodzieży z Dysfunkcjami Narządu Wzroku

Numer Projektu: 2020-2-IT03-KA205-019070

Okres realizacji: 01/11/2020 – 31/10/2022

Dofinansowanie: Komisja Europejska,

Erasmus+ KA2 Partnerstwa Strategiczne na rzecz Młodzieży





## Contents

O projekcie ADD@ME	3
Wprowadzenie do połączonego programu trenerskiego	5
Gry na przełamanie lodów (Ice-breaking games)	8
Moduł № 1: Kierowanie pracą grupy i dynamika pracy grupowej	12
Moduł № 2: Kompetencje liderские	20
Moduł № 3: Umiejętności interpersonalne i w zakresie efektywnej komunikacji	32
Moduł № 4: Wspieranie rozwoju osobistego i udzielanie wsparcia emocjonalnego w kontaktach z różnorodnością	43
Moduł №5: Wiedza dotycząca niepełnosprawności: Jak wyjaśnić innym niepełnosprawność wzroku?	52
Moduł №6: Jak zaplanować i zrealizować warsztaty podnoszące świadomość	62
Wskazówki dla pracujących z młodzieżą/ facylitatorów	70
Słowa na zakończenie	72





## O projekcie ADD@ME

Trzeci cel UE dotyczący młodzieży (2018) stwierdza, że 1/3 młodych ludzi w Europie jest zagrożona wykluczeniem społecznym. Osoby niepełnosprawne zaliczane są do tej kategorii i często padają ofiarą dyskryminacji pośredniej. Konwencja ONZ O Prawach Osób Niepełnosprawnych uznaje, że niepełnosprawność jest wynikiem interakcji między osobami niepełnosprawnymi oraz barierami związanymi z postawami i środowiskiem, które utrudniają ich pełne i efektywne uczestnictwo w społeczeństwie, oraz równy start z innymi. Ponadto stwierdza się, że osoby niepełnosprawne nadal napotykały bariery w uczestnictwie w społeczeństwie, jako jego równorzędni członkowie. Rezolucja UE w sprawie strategii UE na rzecz młodzieży na lata 2019-2027 dodaje, że „młodzież w niekorzystnej sytuacji to zazwyczaj mniej aktywni obywatele” i że Unia Europejska nie może zmarnować tych talentów, nie może pozwolić sobie na spadek zaangażowania wśród młodzieży. Z tego powodu projekt ADD@ME ma na celu umożliwienie młodym ludziom z dysfunkcjami narządu wzroku (młodzieży z dysfunkcjami wzroku) stanie się kluczowymi graczami w procesach ich interakcji społecznej na poziomie Europejskim.

### Grupa docelowa

Bezpośrednią grupą docelową tego projektu są młodzi ludzie z dysfunkcjami wzroku w wieku 18-30 lat z sześciu uczestniczących krajów (Włochy, Hiszpania, Belgia, Polska, Rumunia, Grecja), którzy staną się kluczowymi graczami w procesie własnej integracji społecznej, jako ambasadorowie różnorodności i niedyskryminacji. Na początku biorą udział w różnych szkoleniach w krajach partnerskich, aby przetestować, zweryfikować i dostosować opracowany model ADD@ME (połączony program szkoleniowy i dwa narzędzia cyfrowe) oraz zwiększyć swoje kompetencje, aby stać się aktywnymi obywatelami i agentami solidarności. Dzięki tym nowym umiejętnościom poprowadzą warsztaty podnoszące świadomość ADD@ME dla swojej lokalnej społeczności, konkretnie działając mając na celu zwiększenie świadomości lokalnych mieszkańców na temat niepełnosprawności wzrokowej, a tym samym lepsze włączenie społeczne samych osób z niepełnosprawnością wzroku. Poza tymi młodymi osobami za cel projektu uważa się również osoby pracujące z młodzieżą, są one przeszkolone w zakresie korzystania z innowacyjnego połączonego programu i nowych narzędzi cyfrowych, aby przeszkolić jeszcze więcej młodych ludzi z dysfunkcjami narządu wzroku, aby mogli w przyszłości zostać Ambasadorami Różnorodności.

### Cele projektu:

- Wspieranie włączenia społecznego i aktywnego uczestnictwa młodzieży z niepełnosprawnością wzroku poprzez rozwój nowych innowacyjnych praktyk pracy z młodzieżą (model ADD@ME), które będą wykorzystywane przez młodzież z niepełnosprawnością wzroku
- Wzmacnianie i zwiększanie pewności siebie, ducha inicjatywy i poczucia własnej wartości młodych ludzi z niepełnosprawnością wzroku poprzez opracowanie dostosowanego do potrzeb połączonego programu trenerskiego i zestawu dostosowanych narzędzi cyfrowych
- Zwalczanie uprzedzeń i dezinformacji poprzez projektowanie nowych i innowacyjnych metod nauki nieformalnej, które mają być wykorzystywane przez młodzież z niepełnosprawnością wzroku podczas wydarzeń podnoszących świadomość lokalnej społeczności



UNIVERSITY OF  
THESSALY



- Zachęcanie młodych ludzi z niepełnosprawnością wzroku do podejmowania działań na rzecz aktywnego obywatelstwa i zaangażowania w społeczeństwie poprzez realizację wydarzeń podnoszących świadomość (warsztaty uświadamiające ADD@ME) w celu uświadamiania społeczności o problemach związanych z różnorodnością i niepełnosprawnością
- Wzmocnienie współpracy międzynarodowej między organizacjami społeczeństwa obywatelskiego zajmującymi się dysfunkcjami narządu wzroku.

## Rezultaty projektu

Aby osiągnąć te cele, partnerzy postanowili opracować rezultaty pracy intelektualnej ADD@ME: połączony program szkoleniowy i dwa dodatkowe narzędzia cyfrowe, aby wzmocnić młodych ludzi z niepełnosprawnością wzroku i uczynić ich bardziej aktywnymi w społeczeństwie poprzez wdrożenie warsztatów podnoszących świadomość ADD@ME na temat niepełnosprawności wzrokowej na rzecz lokalnej społeczności.

Po fazie opracowywania produktów nastąpi faza testowa składająca się ze wspólnego szkolenia personelu (wydarzenie C1 w Polsce), szkoleń lokalnych w krajach partnerskich oraz szkolenia łączonego dla młodzieży z niepełnosprawnością wzroku (wydarzenie w Belgii).

Dlatego głównymi rezultatami pracy intelektualnej ADD@ME będą:

**IO1 – połączony program trenerski ADD@ME dla młodych ludzi z niepełnosprawnością wzroku:** składający się z elementów takich jak:

- Podręcznik trenerski z nowymi i zaadaptowanymi dla młodzieży z niepełnosprawnością wzroku nieformalnymi metodami uczenia się do wykorzystania w sesjach twarzą w twarz
- 6 e-modułów (dostarczanych za pośrednictwem podcastów) pozwalających uczestnikom z dysfunkcjami wzroku na samodzielną naukę

Oba narzędzia miały na celu wzmocnienie i zwiększenie pewności siebie młodych ludzi z niepełnosprawnością wzroku, aby stali się aktywnymi obywatelami.

**IO2 – mobilny zestaw narzędzi ADD@ME dla młodych ludzi z dysfunkcjami wzroku:**

Aplikacja internetowa zawierająca nieformalne metody uczenia się i ćwiczenia, jakie młodzi ludzie z niepełnosprawnością wzroku mogą wykorzystać do przeprowadzenia warsztatów podnoszących świadomość ADD@ME adresowanych do lokalnej społeczności.

**IO3 – gry online ADD@ME dla ambasadorów z niepełnosprawnością wzroku:** edukacyjna gra online mająca na celu wzrost wiedzy lokalnych społeczności na temat niepełnosprawności wzroku; może być wykorzystana w przyszłości przez młodzież z dysfunkcjami wzroku, jako narzędzie do przeprowadzenia warsztatów podnoszących świadomość ADD@ME. Gra jest aplikacją internetową z funkcjami dostępności i użyteczności.



UNIVERSITY OF  
THESSALY



## Wprowadzenie do połączonego programu trenerskiego

Niniejszy podręcznik trenerski jest częścią pierwszego rezultatu pracy intelektualnej ADD@ME. Jak już wspomniano, ma na celu wzmocnienie i zwiększenie pewności siebie i ducha inicjatywy młodych ludzi z dysfunkcjami wzroku, aby stać się aktywnymi obywatelami, agentami solidarności i aktywnie uczestniczyć w społeczeństwie, jako ambasadorowie różnorodności i niedyskryminacji, promując społeczne włączenie osób z niepełnosprawnością wzroku na poziomie Europejskim.

Dzięki metodologii mieszanej młodzi ludzie z niepełnosprawnością wzroku otrzymają również niezbędne kompetencje i pewność siebie do realizacji warsztatów podnoszących świadomość na temat dysfunkcji wzroku na rzecz swoich lokalnych społeczności (warsztaty podnoszące świadomość ADD@ME, część IO2).

Niniejszy podręcznik, adresowany do ludzi pracujących z młodzieżą, opisuje i łączy się z działaniami szkoleniowymi; składa się z sześciu modułów, z których do każdego dołączony jest podcast do samodzielnej nauki uczestników z niepełnosprawnością wzroku.

Dokładniej, ten łączony program szkoleniowy jest poświęcony nabywaniu następujących umiejętności:

- Zarządzania grupą i jej dynamiką
- Umiejętności liderkich,
- Umiejętności interpersonalnych i aktywnej komunikacji
- Wspierania rozwoju osobistego i udzielania wsparcia emocjonalnego w kontaktach z różnorodnością
- Wiedzy związanej z niepełnosprawnością: nabywanie umiejętności wyjaśniania innym osobom problematyki związanej z dysfunkcjami narządu wzroku,

Planowanie i realizowanie warsztatów podnoszących świadomość.

Badania przeprowadzone na etapie aplikowania wykazały, że w większości działań podnoszących świadomość dotyczących osób z niepełnosprawnością wzroku, młodzi ludzie z dysfunkcjami wzroku po prostu ograniczają się do swoich doświadczeń. Dzięki temu programowi będą zdolni zaplanować i przeprowadzić działania podnoszące świadomość i będą bardziej pewni swoich zdolności, bez żadnych więcej improwizacji.

Połączony program trenerski uwzględnia dysfunkcje narządu wzroku:



UNIVERSITY OF  
THESSALY



- Wszystkie ćwiczenia wykorzystują zaadaptowane metody i narzędzia zaprojektowane dla tej grupy docelowej (dotykowe rysunki, brajl/powiększony druk, materiały informacyjne, materiały dotykowe).
- Ogromna część komunikacji interpersonalnej odbywa się za pośrednictwem kanału niewerbalnego, dlatego niezbędne jest zwiększenie kompetencji komunikacji niewerbalnej młodzieży z niepełnosprawnością wzroku, dlatego moduł jest specjalnie poświęcony komunikacji niewerbalnej, wystąpieniom publicznym i umiejętnościom prezentacji, gesty, postawa i mimika twarzy są koniecznością.
- Program uwzględnia trudności osób z dysfunkcjami wzroku w podróżowaniu: dzięki e-modułom, uczestnicy z niepełnosprawnością wzroku będą mogli uczyć się z domu, zmniejszając tym samym potrzebę dotarcia na miejsce szkolenia.

Należy również podkreślić, że osoby pracujące z młodzieżą / facylitatorzy mogą swobodnie korzystać z materiałów dostarczonych w podręczniku lub dodawać do nich nowe, aby dopasować je do specyficznych potrzeb młodzieży, którą szkolą. To oznacza również, że zgodnie z potrzebami szkoleniowymi młodzieży możliwe jest dostarczenie tylko modułu szkoleniowego, zamiast całego programu.

Podręcznik i zawarte w nim podcasty zostały opracowane tak, aby były jak najbardziej elastyczne i spełniały specyficzne potrzeby młodzieży.

Podręcznik trenerski ADD@ME (część IO1 – połączonego programu szkoleniowego ADD@ME dla młodzieży z niepełnosprawnością wzroku), zarówno jak podcasty, jest swobodnie dostępny i do pobrania w języku angielskim, hiszpańskim, francuskim, greckim, włoskim, polskim i rumuńskim na stronie projektu

<https://www.ambassadorsodiversity.eu>

Mamy nadzieję, że będzie ci się podobał!



UNIVERSITY OF  
THESSALY



## Konsorcjum projektu ADD@ME

**Po UICI FI (lider)**  
Unione Italiana dei Ciechi e degli Ipovedenti  
sez. prov.le di Firenze (Włochy)



**P1 FDO**  
Fundacion Docete Omnes (Hiszpania)



**P2 VIEWS INT**  
Views International (Belgia)



**P3 PZN**  
Polski Związek Niewidomych (Polska)



**P4 OT**  
Ofensiva Tinerilor Asociatia (Rumunia)



**P5 UTH**  
University of Thessaly (Grecja)





## Gry na przełamanie lodów (Ice-breaking games)

W tej części pracownicy młodzieżowi / facylitatorzy znajdą różne inspirujące przykłady gier na przełamanie lodów, z których mogą skorzystać rozpoczynając Program Szkoleniowy w sytuacji, kiedy uczestnicy nie znają siebie nawzajem. Te gry są bardzo przydatne, żeby uczestnicy mogli się zapoznać, zbudować w grupie wzajemne zaufanie oraz przyczyniają się do stworzenia w grupie dobrej atmosfery jeszcze przed rozpoczęciem realizacji programu szkoleniowego.

Dodatkowe ice-breakery do wykorzystania w pracy z grupami można znaleźć w konkretnych modułach szkoleniowych.

Wszystkie proponowane gry są dostępne dla uczestników z dysfunkcjami wzroku.

Zapraszamy do korzystania z tych propozycji w każdym momencie warsztatów, kiedy będą one przydatne!

**Nazwa:** Weź tyle, ile potrzebujesz

**Typ działania:** gra na przełamanie lodów (ice-breaker)

**Opis działania (krok po kroku):** Grupa siedzi w kole, facylitator podaje siedzącym osobom po kolei rolkę papieru prosząc, żeby każdy wziął dla siebie tyle papieru, ile jest mu potrzebne bez podawania dodatkowych wyjaśnień. Kiedy każdy ma już swój kawałek papieru w ręku, facylitator wyjaśnia, że każdy kawałek papieru odpowiada jednej rzeczy, którą dana osoba ma o sobie powiedzieć.

**Czas:** Zależy od liczby uczestników

**Zasoby/materiały:** jedna rolka papieru toaletowego

**Rezultaty:** świetny ice breaker, który pomaga uczestnikom we wzajemnym poznaniu się w lekki i zabawny sposób.

**Nazwa:** Historia twojego imienia

**Typ działania:** gra na przełamanie lodów (ice-breaker)

**Opis działania (krok po kroku):** Grupa siedzi w kole. Każdy po kolei opowiada całej grupie historię swojego imienia, czy lubi swoje imię, gdyby mieli mieć inne imię, jakie by to było imię). Innym wariantem tej zabawy, wersją wydłużoną jest poproszenie uczestników również o to, żeby przedstawili się dodając jakieś dwa pozytywne przymiotniki określające ich, zaczynające się od pierwszej litery ich imienia i nazwiska. Inną wersją jest poproszenie uczestników o wypowiedzenie do każdej litery ich imienia słowa zaczynającego się na tę samą literę, które jest z nimi w jakiś sposób związane.

**Czas:** zależy od wielkości grupy

**Zasoby / materiały:** brak

**Rezultaty:** uczestnicy grupy poznają się nawzajem w lekki sposób.

**Nazwa:** Ja też

**Typ działania:** Budowanie zespołu

**Opis działania (Krok po kroku):** To działanie jest najbardziej odpowiednie w małych grupach, albo w dużej grupie podzielonej na małe podgrupy składające się z 4-6 uczestników.

1. Każdy w grupie otrzymuje 10 groszy/wykałaczkę/kawałek papieru, etc.
2. Pierwsza osoba coś oznajmia innym coś niecodziennego, co zrobiła (np. jeździła na nartach wodnych).
3. Wszystkie inne osoby, które mogą się pochwalić tym samym informują o tym i odkładają na środek stołu jedną z rzeczy (czy jeden z kawałków papieru), które dostały.
4. Następnie kolejna osoba coś oznajmia (n. p. Jadłam żabie udka).
5. Wszystkie inne osoby, które mogą pochwalić się tym samym kładą na środku stołu jedną z rzeczy, które dostały
6. Gra jest kontynuowana do momentu, kiedy pierwsza osoba nie będzie już miała nic do położenia na stole







**Czas:** 15 min

**Zasoby / materiały:** monety/wykałaczki/kawałki papieru

**Rezultaty:** Grupa osiąga większy poziom zintegrowania.

**Nazwa:** Wyścigi konne

**Typ działania:** Energizer

**Opis działania (Krok po kroku):** Uczestnicy siedzą na krzesłach w kręgu. Krzesła są ustawione tak blisko siebie, jak tylko jest to możliwe. Facylitator udziela grupie instrukcji. Jest kilka czynności, które powinni wykonać uczestnicy.

Uczestnicy cały czas uderzają dłońmi powyżej swoich kolan.

Facylitator może podać różne polecenia / komendy do wykonania przez uczestników. Te polecenia mogą być podawane w dowolnym układzie, mogą też być powtarzane.

Przeszkoda: każdy musi podskoczyć (nieznacznie)

Przejazd przed trybuną, na której siedzi królowa (machamy ręką)

Koń jedzie w lewo lub w prawo (uczestnicy przechylają się na lewą lub na prawą stronę).

**Czas:** 10 min

**Zasoby / materiały:** żadne

**Rezultaty:** Grupa ma więcej energii i jest gotowa do pracy

**Nazwa:** Narysuj kształt

**Typ działania:** Budowanie zespołu

**Opis działania (Krok po kroku):** Uczestnicy są podzieleni na dwie grupy stojące w dwóch rzędach. Facylitator mówi ostatniej osobie w rzędzie, o jaki kształt / formę chodzi. Ostatnia osoba w rzędzie rysuje ten kształt / formę na plecach osoby ją poprzedzającej. Następnie, ta osoba, na której plecach został narysowany kształt / forma rysuje to samo na plecach osoby ją poprzedzającej. Jest to powtarzane aż do pierwszej osoby w rzędzie. Pierwsza osoba w rzędzie (czyli ostatnia, na której plecach był rysowany dany kształt), powinna na głos powiedzieć, jak wygląda ten kształt (co zostało narysowane na jej plecach). Zalecane są trzy tury tej zabawy (trzy różne kształty, postępowanie jak powyżej). Wygrywa ta grupa, która prawidłowo odgadła największą ilość kształtów.

Wymagana jest równa ilość uczestników w każdej grupie.

**Czas:** 10 -15 min

**Zasoby / materiały:** brak

**Rezultaty:** Grupa osiąga wyższy poziom komunikacji. Uczestnicy są bardziej zrelaksowani i gotowi do dalszej pracy.

**Nazwa:** Opowiadanie w jednym słowie (One word story)

**Typ działania:** Budowanie zespołu

**Opis działania (Krok po kroku):** Uczestnicy stoją jeden obok drugiego tworząc jedną linię i każdy po kolei włącza się w opowiadanie historii na temat zaproponowany przez facylitatora. Każdy uczestnik może w jednej turze dodać tylko jedno słowo. Np. jeden uczestnik zaczyna "Kiedyś." Drugi uczestnik dodaje, "dawno." Trzeci uczestnik dodaje "temu." Gra kontynuowana jest w ten sam sposób. Kiedy zakończy się pierwsza tura, tzn. każdy uczestnik doda jedno słowo do tej opowieści, wtedy rozpoczyna się kolejną turę, w której znowu każdy ma prawo dodać tylko jedno słowo. Tworzenie opowieści kończy się wtedy, kiedy osiągnie się satysfakcjonujący koniec. Przypomnij uczestnikom, żeby uważnie słuchali, aby w każdym momencie mogli włączyć się w tworzenie wspólnej historii. Zachęć ich, aby to wspólne tworzenie miało odpowiednie, szybkie tempo. Powiedz im, aby "sprzedawali" swoje słowo, tzn. żeby odgrywało ważną rolę w opowiadaniu. Przekaż uczestnikom, żeby nie bali się używania słów brzmiących obco, jeżeli pasują do



UNIVERSITY OF  
THESSALY



opowiadania! Ponadto, należy się starać, aby nie planować za bardzo z góry całej historii, dlatego że każdy może dodać w danej turze tylko jedno słowo. Podsumowanie: Jest to świetna gra na rozgrzewkę, żeby nauczyć uczestników, jak pracować na wspólny cel. Zapytaj każdego uczestnika, jakiego przebiegu opowiadania się spodziewał.

**Czas:** 10 min

**Zasoby / materiały:** brak

**Rezultaty:** Grupa osiągnie wyższy poziom komunikacji i będzie efektywniej pracowała jako zespół.

**Nazwa:** Liczenie w ciemno (blind count off)

**Typ działania:** Budowanie potencjału

**Opis działania (krok po kroku):** Poproś uczestników, żeby ustawili się w kole w ten sposób, żeby kolejna osoba miała przed sobą plecy osoby ją poprzedzającej. Poproś uczestników, żeby odliczali liczby tak wysokie, jak to jest możliwe. Zasada jest taka, że jedna osoba podaje na głos liczbę w danym momencie. Odliczanie odbywa się w sposób spontaniczny, bez uprzedniego planowania. Dopiero kiedy każdy z uczestników odliczy jeden raz, rozpoczyna się kolejna tura odliczania. Jeżeli dwie osoby wypowiedzą jednocześnie tę samą liczbę lub ta sama liczba padnie dwa razy, wtedy grupa zaczyna odliczanie od nowa. Gra może być większym wyzwaniem, jeżeli wyznaczmy liczbę, od której może się rozpocząć odliczanie w górę lub w dół.

**Czas:** 15 min

**Zasoby / materiały:** brak

**Rezultaty:** Gra uczy komunikacji, umiejętności słuchania, pracy zespołowej, strategii, cierpliwości i wytrwałości<sup>1</sup>

**Nazwa:** Kilka moich ulubionych rzeczy

**Typ działania:** Gra na przełamanie lodów (Ice breaking game) – Wzajemne poznanie się uczestników

**Opis działania (krok po kroku):** uczestnicy na polecenie facylitatora ustawiają się w kole. Facylitator prosi uczestników, żeby podzielili się z innymi informacjami na temat swoich ulubionych rzeczy, np. ulubione danie, napój, kolor, film, piosenka, kraj, zwierzę, hobby, aktor, piosenkarz, etc. Uczestnicy poruszają się po Sali, łączą się w grupy wg. wymienionej przez facylitatora rzeczy (np. piosenki, dania, et.): np. kiedy facylitator mówi "ulubione danie", uczestnicy mają stworzyć grupy osób, które mają te same upodobania (jedna grupa może preferować pizzę, inna mięso, etc); kiedy facylitator mówi "kolor" uczestnicy powinni w tym momencie szukać innych osób, które lubią ten sam kolor, np. jedna grupa może lubić kolor różowy, inna niebieski, etc.).

Ten ice-breaker może mieć serię rund – każda runda będzie dotyczyła jednej z wybranych rzeczy. Na zakończenie każdej rundy, każda grupa powinna powiedzieć innym, co lubi, następnie uczestnicy każdej grupy po kolei mówią swoje imiona po to, żeby wszyscy uczestnicy z dysfunkcją narządu wzroku usłyszeli, kto był w danej grupie.

**Czas:** 20-30 min

**Zasoby /materiały:** Puste pomieszczenie szkoleniowe, gdzie uczestnicy z dysfunkcją wzroku mogą się sami swobodnie i bezpiecznie poruszać (bez przeszkód na ich drodze)

**Rezultaty:** Po zakończeniu tego działania, uczestnicy lepiej się znają, wiedzą, co lubią inni i co ich łączy z innymi osobami z grupy.

<sup>1</sup> Powyższe metody zostały opublikowane w "Kompendium działań dla młodzieży z dysfunkcjami narządu wzroku" utworzonym w ramach projektu partnerstwa strategicznego "Erasmus 4 VIP", koordynowanego przez Ofensivą Tinerilor i finansowanego przez program UE Erasmus+ KA2.

Pełna treść Kompendium może być pobrana ze strony [www.inclusion.ofetin.ro](http://www.inclusion.ofetin.ro)





**Nazwa:** Kapelusz

**Typ działania:** Ćwiczenie na budowanie zespołu, pomaga w stworzeniu dobrej “zespołowej atmosfery”, stymuluje współpracę i aktywne uczestnictwo

**Opis działania (krok po kroku):**

- Uczestnicy zapisują na kartkach jakiś jeden interesujący fakt z ich życia (sugerujemy, żeby niewidomi uczestnicy napisali to na jakimś urządzeniu elektronicznym i zostanie to wydrukowane, albo mogą poprosić kogoś to za nich napisać).
- Wszystkie kartki są wrzucone do kapelusza, potem są po kolei wyciągane i odczytywane na głos.
- Zadaniem grupy jest dopasowanie zapisanej informacji do właściwej osoby.

**Czas:** 25 min

**Zasoby / materiały:** Długopisy, kartki papieru, kapelusz, urządzenia elektroniczne połączone z drukarką dla niewidomych uczestników (np. notatnik brajlowski lub komputer z syntezą mowy)

**Rezultaty:** Przeprowadź w grupie małą burzę mózgów na temat tego, jaki projekt moglibyście zrealizować wykorzystując te wszystkie interesujące zebrane informacje o uczestnikach. Będzie to pomysł szalony, śmieszny czy realistyczny? To zależy od Was.

**Nazwa:** Zapamiętywanie imion i ruchów (gestów)

**Typ działania:** gra na przełamanie lodów, wzajemne poznanie się uczestników

**Opis działania (krok po kroku):** Facylitator powinien pomóc grupie w stworzeniu koła – uczestnicy mogą siedzieć albo stać.

Uczestnicy są poproszeni o wypowiedzenie swoich imion i o wykonanie jakiegoś ruchu / gestu, który coś o nich mówi (np. jeżeli lubią śpiewać, udają, że śpiewają do mikrofonu, jeżeli lubią czytać, udają, że coś czytają, jeżeli spędzają cały dzień przed ekranem komputera, udają, że coś piszą na klawiaturze komputera, etc.). Kolejny uczestnik musi nawiązać do poprzedniego, tzn. musi najpierw powtórzyć imię i ruch / gest wykonany przez swojego poprzednika i dopiero wtedy wypowiada swoje imię i wykonuje swój ruch / gest, i gra przebiega dalej w ten sam sposób, aż do ostatniej osoby. Osoby niewidome poznają ruch / gest poprzednika przez dotyk.

**Czas:** 20-30 min

**Zasoby / materiały:** Pomieszczenie szkoleniowe z krzesłami ustawionymi w półkole

**Rezultaty:** Uczestnicy uczą się nawzajem swoich imion, ponadto pokonują osobisty dystans / bariery fizyczne, a zatem pomiędzy uczestnikami tworzy się zaufanie, dzięki dotykowi umożliwiającemu obejście ruchu / gestu wykonywanego przez poprzednika.



UNIVERSITY OF  
THESSALY



## Moduł № 1: Kierowanie pracą grupy i dynamika pracy grupowej

### Cele Modułu:

Moduł ten został opracowany aby umożliwić uczestnikom osiągnięcie głębszego zrozumienia oraz zbudowanie kompetencji (umiejętności, wiedza, postawy) w zakresie kierowania działaniami grupy, mając na uwadze proces dynamiki grupowej i to, jak postępować w sytuacji konfliktu w grupie.

### Rezultaty uczenia się:

Po realizacji tego modułu szkoleniowego, uczestnicy (młode osoby z dysfunkcją wzroku) będą potrafili:

- Określić, co to jest dynamika procesu grupowego
- Kierować pracą w grupie, z uwzględnieniem dynamiki procesu grupowego
- Opisać główne role, jakie uczestnicy przyjmują w grupie
- Zidentyfikować na bieżąco problemy występujące w grupie i je rozwiązać
- Reagować prawidłowo w sytuacji konfliktu
- Stworzyć dla uczestników warsztatów w ramach projektu ADD@ME bezpieczną przestrzeń do dzielenia się opiniami, poglądami, własnymi doświadczeniami czy odczuciami

### Podejście metodologiczne

Wykorzystane metody wpisują się w edukację nieformalną, z zastosowaniem metody uczenia się jedni od drugich (ang. peer educational approach). Podejście pedagogiczne jest zaplanowane jako przygoda z nauką, z kilkoma etapami do przebycia. Do każdego z tych etapów zaplanowana jest metoda i przy pomocy facylitatora tworzone są warunki do uczenia się przez doświadczenie i w ten sposób uczestnicy zdobywają nowe, niezbędne kompetencje.

### Treść (Tematy/Części):

1. Przedstawienie się facylitatora (jeśli konieczne) oraz tematu warsztatów
2. Ćwiczenie na poznanie / lub na przypomnienie / zapamiętanie imion uczestników (jeśli konieczne)
3. Energizer/ gra na przełamanie lodów - Zzum
4. Ćwiczenie - Moje oczekiwania dot. tego modułu szkoleniowego
5. Zabawa - "Bezludna wyspa"
6. Burza mózgów - Konflikty
7. Gra - "Słowny bokser"
8. Gra - "Długie i szczęśliwe życie"
9. Rundka - "Z czym dzisiaj wychodzę do jakiego stopnia moje oczekiwania zostały spełnione"



UNIVERSITY OF  
THESSALY



## Godziny nauki w podziale na tematy /części modułu

№	Temat/Część	Czas/podejście		Uwagi
		Twarzą w Twarz	E-moduł w formie audio	
1	Kierowanie pracą grupy i dynamika procesu grupowego, ze szczególnym uwzględnieniem zarządzania konfliktami		1 godzina	Podcast stanowi integralną całość z modułem o tym samym tytule realizowanym "twarzą w twarz" (F2F) i powinien zostać odsłuchany zanim uczestnicy wezmą udział w ćwiczeniach na warsztatach.
2	Przedstawienie się facylitatora (jeśli potrzebne). Wprowadzenie do modułu.		10 min	
3			5 min	
4	Ice-breaker – Zzum		10 min	
5	Ćwiczenie – Moje oczekiwania i expectations		15 min	
6	Zabawa interaktywna (aktywizująca) – Bezludna wyspa		60 min	
7	Burza mózgów - Konflikty		20-25 Min	
8	Zabawa – Słowny bokser		5 min	
9	Zabawa– Długie i szczęśliwe życie		15 min	
10	Rundka – Z czym dzisiaj wychodzę? W jakim stopniu moje oczekiwania związane z tym modułem, zdefiniowane na początku zostały spełnione?		10 min	



UNIVERSITY OF  
THESSALY



## Realizacja krok po kroku

### Moduł 1 - Sesja F2F



Czas	Metody i Treść	Narzędzia/przystosowane materiały
10 min.	<p>Powitanie</p> <p>Przedstawienie się facylitatora. Wprowadzenie do modułu.</p>	<p>Żadne materiały wymagane</p> <p>pomocnicze nie są</p>
5 min.	<p>Ćwiczenie na poznanie / przypomnienie imion / jeżeli grupa dobrze się zna – do pominięcia</p> <p>Każdy uczestnik wypowiada swoje imię i informuje, jak chciałby być przez uczestników nazywany (może podać np. zdrobnienie swojego imienia, pseudonim, wersję skróconą, etc. ). Cała grupa powtarza imię uczestnika w takiej formie, w jakiej chce on być nazywany.</p> <p>Inna wersja tego ćwiczenia – każdy uczestnik wypowiada swoje imię np. w sposób smutny, a następnie w sposób radosny.</p> <p>Osoba, która się przedstawia trzyma w rękach piłkę i po przedstawieniu się przekazuje ją kolejnej osobie. Osoba, która otrzymuje piłkę wie w ten sposób, że teraz na nią kolej na przedstawienie się.</p>	<p>Piłka</p>
10 min.	<p><b>Icebreaker – Zzum</b></p> <p>Facylitator informuje, że „zzum” to takie czarodziejskie słowo, które pozwoli nam oderwać się od tego wszystkiego, co zostawiliśmy na zewnątrz, czyli od różnych problemów życia codziennego, od tego wszystkiego, co nam ostatnio zaprzętało głowę, czyli od różnych kłopotów w domu, czy w pracy, etc. To słowo pozwoli na to, że będziemy tylko „tu i teraz”.</p> <p>Przebieg zabawy: Wszyscy siedzą na krzesłach, w kole. Prowadzący jako pierwszy wyciąga kciuk do przodu (dla osób niewidomych i słabowidzących – audiodeskrypcja – facylitator opisuje, to co robi). Trąca osobę albo z lewej strony, albo z prawej. Wtedy ta osoba wyciąga kciuk do przodu, trąca w ramię kolejną, wtedy ta kolejna osoba powtarza to magiczne słowo „zzum”, też wyciąga kciuk do przodu, itd., aż dojdzie do prowadzącego. Wtedy prowadzący wydaje instrukcję, że teraz będzie to samo, czyli po kolei uczestnicy będą wypowiadać słowo „zzum” i wyciągać do przodu kciuk, ale dwa razy szybciej. Potem będzie jeszcze jedna powtórka, jeszcze szybciej. Z uwagi na dysfunkcję wzroku uczestników, za każdym razem dodatkowym elementem będzie trącenie kolejnego uczestnika w ramię.</p> <p>Ćwiczenie to jest wykonywane coraz szybciej aż do momentu, kiedy nie będzie już przerw pomiędzy poszczególnymi słowami, tylko jedno brzmienie.</p> <p>Gdy zamierzony efekt zostanie uzyskany, wtedy prowadzący schyla się informując uczestników, że podnosi z podłogi ciężką linie i że jeżeli ktoś chce, to niech pomoże ją podnieść do góry.</p>	<p>Żadne materiały wymagane</p> <p>pomocnicze nie są</p>





	<p>Mówi, że dobrze byłoby, gdyby wszyscy się włączyli, bo lina jest bardzo ciężka i gruba (z uwagi na to, że są w grupie osoby niewidome i słabowidzące – facylitator dodaje sformułowanie – „Wyobraźmy sobie, że tu na podłodze jest ciężka lina.....”). A chcemy ją podnieść wysoko i odrzucić jak najdalej, wraz ze wszystkimi troskami.</p> <p>Po tym ćwiczeniu, już bez żadnych trosk, przechodzimy do kolejnego punktu spotkania.</p>	
15 min.	<p><b>Ćwiczenie – Moje oczekiwania</b></p> <p>Uczestnicy dzielą się na dwójki (dowolny podział, np. odliczanie do 6 (jeżeli grupa liczy 12 osób) i potem jedynki razem, dwójki razem, trójki razem, etc., ewentualnie po dwie osoby, w takiej kolejności, jak siedzą.</p> <p>Osoby w parach dzielą się swoimi oczekiwaniami – około 8 minut.</p> <p>Następnie na forum grupy uczestnicy po wypowiedają swoje najważniejsze oczekiwania dotyczące warsztatów w tym dniu – każda osoba prezentuje oczekiwania drugiej osoby z pary (około 7 minut).</p> <p>Oczekiwania uczestników zaprezentowane na forum mogą być zanotowane na flipcharcie.</p>	Flip-chart / dla niewidomych możliwość wydrukowania tekstu w brajlu
60 min.	<p><b>Zabawa interaktywna (aktywizująca) – “Bezludna wyspa”</b> 2 wersje zabawy (do wyboru najlepsza wersja dla danej grupy)</p> <p>Facylitator mówi uczestnikom, żeby wyobrazili sobie, że są rozbitkami na bezludnej wyspie i muszą sobie ułożyć na niej życie.</p> <p><b>I wersja zabawy:</b></p> <p>Na pierwszą część ćwiczenia przeznaczamy około 35 minut. Facylitator nie podaje szczegółowej instrukcji po to, żeby uczestnicy mogli podjąć samodzielną aktywność. Facylitator obserwuje strukturę grupy, rolę w grupie.</p> <p>Następnie, następuje omówienie zabawy – trwa około 25 minut.</p> <p>Facylitator pyta uczestników, jak się podczas tej zabawy czuli, jaka była ich rola, co osiągnęli na koniec zabawy jako grupa i dzięki czemu to się stało.</p> <p>Wszyscy uczestnicy dzielą się spostrzeżeniami dotyczącymi ich zachowań w grupie i o funkcjonowaniu grupy jako całości.</p> <p><b>II wersja zabawy, w zależności o grupy</b></p> <p>Facylitator mówi uczestnikom, żeby wyobrazili sobie, że są rozbitkami na bezludnej wyspie i muszą sobie ułożyć na niej życie.</p> <p>Na pierwszą część ćwiczenia przeznaczamy około 35 minut.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Facylitator daje uczestnikom do wylosowania zapisane na kartkach role, które będą oni pełnić w grupie. W zależności od wielkości grupy, 2-4 osób pełni rolę obserwatorów. Mogą oni zostać wyłonieni na drodze losowania, lub zgłaszają się na ochotnika. Jeżeli na drodze losowania, to wśród losowanych</li> </ol>	<p>Flip-chart / dla niewidomych możliwość wydrukowania tekstu w brajlu</p> <p>For the second version-small papers with the roles to draw lots by the participants, with the description of the given role</p> <p>For the facilitator and the observers, if needed a paper with the description of all the roles</p>





	<p>przez uczestników ról umieszczamy również kilka kartek z wypisaną rolą obserwatora.</p> <p>Gdy wszyscy zapoznają się ze swoimi rolami (nie mogą innym aktorom zdradzać swej roli), mogą w razie wątpliwości skonsultować się z facylitatorem.</p> <p>2. Wszyscy aktorzy siadają w kręgu na środku sali i próbują w podanym przez facylitatora czasie (około 35 min) ustalić, jak zamierzają ułożyć sobie życie na tej bezludnej wyspie. Aktorzy zachowują się zgodnie z instrukcją, ale nie mogą otwarcie nazwać odgrywanej przez siebie roli. Jeśli zachodzi obawa, że obserwatorzy mogą mieć trudności z rozpoznawaniem ról, można im dać do przeczytania lub przeczytać opis ról w tej zabawie.</p> <p>3. Omówcie teraz odegraną przed chwilą sytuację. Obserwatorzy dzielą się swoimi spostrzeżeniami dotyczącymi zachowań i wypowiedzi poszczególnych aktorów, a następnie wszyscy starają się (o ile to możliwe bez pomocy grających) ustalić odgrywane przez nich role.</p> <p>Facylitator może również wypisać wszystkie role na flipcharcie i odczytać je, a następnie prosić uczestników gry o dobranie ich do grających. Warto także zanotować po 1-2 typowych dla danej roli zachowań. Gdy uda się to ustalić, aktorzy mogą opowiedzieć o swoich odczuciach oraz o swoim stosunku do roli, w którą przyszło im się wcielić - czy jest ona bliska ich własnemu stylowi zachowania w sytuacjach grupowych, czy budzi ich sympatię, jakie są jej przyjemne, a jakie niemiłe strony itp.</p> <p>4. W podsumowaniu facylitator inicjuje dyskusję na temat zachowań i postaw, które sprzyjają realizacji wspólnego zadania oraz takich, które to utrudniają. Spostrzeżenia uczestników mogą zostać zapisane na flipcharcie.</p>	
20 min.	<p><b>Burza mózgów – Konflikty w grupie</b></p> <p>Jest to rozmowa najpierw w mniejszych grupach, w zależności od wielkości grupy, mogą to być dwójki, trójki lub czwórki o tym, jakie są, z codziennych doświadczeń uczestników, najczęstsze sytuacje konfliktowe. Jakie są przyczyny konfliktów? Czy oni sami często wchodzi w konflikt w innymi? Jakie są ich własne skuteczne metody radzenia sobie w takich sytuacjach?</p> <p>Następnie, temat jest kontynuowany na forum grupy. Każda grupa wybiera reprezentanta, który przedstawia to, co zostało powiedziane w grupie.</p> <p>Główne przyczyny konfliktów oraz skuteczne sposoby radzenia sobie w sytuacjach konfliktowych są wypisane na flipcharcie.</p>	Flip-chart printed in Braille
5 min.	<p><b>Zabawa “Słowny bokser”</b> – więcej informacji na temat tej gry jest podanych w podcaście.</p> <p>Uczestnicy w rozmawiają w parach. Mówią jednocześnie przez 5 minut.</p> <p>Podsumowanie zabawy – facylitator pyta uczestników, jak się teraz czują, jak się zmieniło ich samopoczucie.</p>	Żadne materiały wymagane pomocnicze nie są
15 min.	<p><b>Zabawa “Długie i szczęśliwe życie”</b></p>	Żadne materiały wymagane pomocnicze nie są







	<p>Facylitator, rozpoczynający zabawę wypowiada zdanie, które będzie niezmiennie powtarzane przez kolejnych uczestników. To zdanie kierowane jest do konkretnej osoby: Np. Tomasz, ŻYCZĘ CI, ABYŚ ŻYŁ DŁUGO I SZCZĘŚLIWIE, ALE DENERWUJE MNIE SPOSÓB, W JAKI TY.....(np. przerywasz innym ich wypowiedzi).</p> <p>Osoba, do której zostało skierowane to zdanie, a więc w tym przypadku Tomasz, odpowiada: DZIĘKUJĘ Ci BARDZO, Mario, ŻE MI TO POWIEDZIAŁAŚ. ALE NIE JESTEM NA TYM ŚWIECIE PO TO BY BYĆ TAKIM, JAKIM TY CHCESZ MNIE MIEĆ. JEDNAKŻE, CHCĘ SIĘ NAD TYM ZASTANOWIĆ,</p> <p>Teraz z kolei Maria wybiera sobie następnego uczestnika, którego chce skrytykować używając tego rytualnego zdania. Prowadzący, wprowadzając to ćwiczenie mówi, że w tym ćwiczeniu istotne jest to, żeby zostały zachowane rytualne sformułowania.</p> <p>Można natomiast swobodnie nazywać swoje uczucia i denerwujące zachowanie wybranej osoby.</p> <p>Można sobie wybrać dowolną osobę, do której zostaną skierowane słowa krytyki.</p> <p>Prowadzący rozpoczyna zabawę.</p> <p>Prowadzący musi zwrócić uwagę na to, żeby rzeczywiście były zachowane rytualne zdania. Przerywa zabawę, kiedy brakuje już pomysłów na jej kontynuację. Jeżeli okaże się potem, że ktoś jeszcze chciałby do tego ćwiczenia wrócić, to można to zrobić (jeśli ktoś ma jeszcze taką potrzebę).</p> <p>Zabawa ta jest bardzo polecana przez Klausa w. Vopla, gdyż ma korzystny wpływ na atmosferę w grupie.</p> <p>Tę zabawę warto przećwiczyć w grupie, nawet jeżeli nie ma w niej żadnej sytuacji konfliktowej. Wtedy należy stosować rytualne sformułowania, ale można podawać wymyśloną krytykę, np. denerwuje mnie, jak siorbiesz przy jedzeniu, czy jak gwizdziesz, kiedy ktoś mówi, nawet, kiedy to nie ma miejsca – w celu przećwiczenia tej zabawy, traktując ją jak odgrywanie scenek.</p>	wymagane
10 min.	<p><b>Podsumowanie modułu – Rundka</b></p> <p>Na koniec zajęć, uczestnicy siedzą w kole. Każdy po kolei mówi, z czym wychodzi z zajęć i na ile, w skali od 1 do 10 jego oczekiwania związane tym blokiem warsztatów zostały spełnione.</p>	Żadne materiały wymagane      pomocnicze nie są



## Zasoby / materiały

- Materiały niezbędne do przeprowadzenia drugiej wersji zabawy „Bezludna wyspa”.
  - a) Arkusz z nazwami i opisami ról – dla obserwatorów, w druku powiększonym i brajlu.
  - b) Kartki z nazwami i opisami poszczególnych ról do odegrania przez uczestników – w druku powiększonym i brajlu



UNIVERSITY OF  
THESSALY



- Lista potencjalnych zachowań utrudniających pracę w grupie do ewentualnego wykorzystania podczas zabawy “Długie i szczęśliwe życie”



## Załączniki do Modułu 1

### Załącznik nr 1

SZEF. Czuwa nad przebiegiem grupowej pracy, czasem przerywa innym, podsumowuje wynik obrad, „wróćmy do tematu”, „to dobry pomysł, żeby każdy wziął coś na siebie”, „nie możemy się rozjeść, zanim czegoś nie ustalimy”. Zachęca innych, ma jasną wizję celu.

EKSPERT. Wszystko wie, udziela informacji, czasem mądrzy się nadmiernie: „pamiętajcie, że na tej szerokości geograficznej...”.

STRAŻNIK. Zwraca uwagę na zasady współpracy i normy moralne: „nie przekrzykujemy się”, „zadania powinny być rozdzielone sprawiedliwie, a nie po kumotersku”.

MEDIATOR. Pomaga innym dogadać się ze sobą: „powiedz, o co ci chodzi”, „spróbujmy się jakoś dogadać”, „dlaczego nie chcecie zrozumieć jego argumentów”.

KRYTYKANT. Krytykuje, zrzedzi, we wszystkim szuka słabych punktów: „nic nam z tego nie wyjdzie”, „to co mówisz, nie ma sensu”.

BUNTOWNIK. Nie chce podporządkować się decyzjom innych, buntuje się zwłaszcza przeciwko władzy szefa i większości: „on nie ma prawa za wszystkich decydować”, „ja się wyłączam, nienawidzę takich dyskusji w grupie”.

GENERATOR POMYSŁÓW. Ma mnóstwo pomysłów i chętnie dzieli się nimi, choć nie zawsze równie chętnie je realizuje: „możemy to zrobić na wiele różnych sposobów”.

PODWYKONAWCA. Nie wymyśla sam zadań, ale odpowiedzialnie i chętnie je wykonuje: „mogę to wziąć na siebie”.

BŁAZEN. Wygłupia się, rozśmiesza, obraca w żart poważne problemy.

SIEROTKA. Martwi się, że sobie nie poradzi, nie bardzo rozumie, czego inni od niej oczekują: „kto mi pomoże zrobić to...”.

OLEWACZ. Nie ma ochoty włączyć się w dyskusję, ostentacyjnie, choć nieagresywnie, okazuje swój brak zainteresowania.

Instrukcja dla obserwatora: „Twoim zadaniem jest obserwowanie zachowań w grupie. Zanotuj na kartce lub zapamiętaj cechy charakterystyczne zachowania poszczególnych uczestników oraz ich wypowiedzi. Staraj się odgadnąć, jaką rolę kto odgrywa”. Jeśli zachodzi obawa, że obserwatorzy mogą mieć trudności z rozpoznawaniem ról, można im dać do przeczytania lub przeczytać opis ról w

### Załącznik nr 2

#### Przykłady zachowań utrudniających pracę w grupie

- Spóźnianie się
- Przerwanie, kiedy ktoś inny zabiera głos
- Ocenianie innych



UNIVERSITY OF  
THESSALY



- Przeklinanie
- Naśmiewanie się z kogoś
- Mówienie zbyt długo uniemożliwiając innym zabranie głosu
- Telefonowanie lub odbieranie rozmów telefonicznych podczas spotkań grupowych
- Inne





## Moduł № 2: Kompetencje liderские

### Cele modułu:

- Zdobycie wiedzy na temat kluczowych kompetencji liderских
- Ćwiczenie umiejętności samostanowienia

Moduł ten ma pomóc uczestnikom w głębszym zrozumieniu, czym jest przywództwo. Uczestnicy poznają różne rodzaje i cechy przywództwa. Będą mieli możliwość nabyć i rozwinąć różne umiejętności związane z kluczowymi kompetencjami lidera, np. empatię. Samostanowienie obejmuje wiele umiejętności zachowań oraz wartości i ma miejsce w sposób ciągły – stanowi kontinuum (lub łańcuch). Uczenie stanowienia od dzieciństwa może zapobiec w późniejszym życiu poczuciu bezradności, nadmiernej zależności od innych i niskie poczucie własnego sprawstwa.

### Efekty uczenia się:

Po zakończeniu tego modułu szkoleniowego, uczestnicy (młode osoby z dysfunkcją narządu wzroku) będą potrafili:

- Zdefiniować przywództwo oraz cechy dobrego lidera
- Określić różne rodzaje i cechy przywództwa
- Rozróżniać i rozumieć znaczenie słów – być proaktywnym a być reaktywnym, ponadto rozumieć znaczenie proaktywności w kontekście przywództwa
- Rozumieć empatię i jej znaczenie w przywództwie

Ponadto, będą mieli przetrenowane pewne elementy empatii, np. umiejętność przyjmowania perspektywy (empatia poznawcza) i empatyczna komunikacja.

### Podejście metodologiczne

Stosowane będą metody edukacji nieformalnej. Pracownik młodzieżowy (profesjonalista lub amator), pełniący w grupie rolę facylitatora wprowadzi uczestników z dysfunkcją wzroku na różne ścieżki edukacyjne i zapozna z różnymi interaktywnymi metodami pracy. Dzięki grupowemu uczeniu się przez doświadczenie proces uczenia się odniesie oczekiwane rezultaty i uczestnicy zdobędą umiejętności niezbędne do osiągnięcia celów określonych w tym module szkoleniowym.

### Treść (Tematy /Części):

- **Co to jest Przywództwo?**
  - Definicja przywództwa i co czyni dobrym liderem
  - Zrozumieć różnicę: Przywództwo vs. Zarządzanie
- **Style przywództwa**
  - Trzy style przywództwa wg Kurta Lewina;
  - Style przywództw wg Teorii Ścieżki do Celu;



UNIVERSITY OF  
THESSALY



- **Czym jest empatia?**
  - Elementy kluczowe empatycznej komunikacji (zrozumienie i aktywne słuchanie)



### Godziny nauki w podziale na tematy /części modułu

№	Temat/Część	Czas/ podejście		Notatki
		Twarzą Twarz	w w	
	Prezentacja modułu i uczestników	10 minut		
1	Co to jest Przywództwo?	20 minut		
1.a	Definicje przywództwa i co czyni dobrym przywódcą	10 minut		
1.b	Zrozumienie różnic: Przywództwo vs. Zarządzanie	10 minut		
2	Style przywództwa	20 minut		
2.a.	Trzy style Przywództwa wg. Kurta Lewina	20 minut		
2.b.	Style Przywództwa w oparciu o Teorię Ścieżki do Celu	10 minut		
3	Czym jest empatia?	20 minut		
3.a	Elementy kluczowe empatycznej komunikacji (zrozumienie i aktywne słuchanie)	20 minut		



UNIVERSITY OF  
THESSALY



## Realizacja modułu, krok po kroku

### Moduł 2 / Część 1: Co to jest Przywództwo?

### - Sesja F2F (Twarzą w twarz)

Czas	Metody i Treść	Narzędzia/przystosowane materiały
10 min.	<p><b>Prezentacja modułu i uczestników.</b></p> <p>Facilitator robi krótkie wprowadzenie do każdej części modułu szkoleniowego, przedstawiając treść modułu i cele edukacyjne. Jeżeli facilitator i grupa nie znają się, konieczne jest przeprowadzenie sesji zapoznawczej przed rozpoczęciem realizacji programu modułu.</p>	Nie są potrzebne żadne materiały
20 min.	<p><b>Działanie grupy – Trzymaj się swojego cytatu</b></p> <p>To ćwiczenie wprowadza temat przywództwa i zachęca każdego uczestnika do własnego określenia, co czyni dobrego lidera. Wnikliwe cytaty / złote myśli dotyczące przywództwa są umieszczone (przyklejone) do ścian pomieszczenia – dotyczą różnych aspektów przywództwa. Uczestnicy są poproszeni o wybranie jednej myśli, która jest najbliższa ich myśleniu o tym, co czyni dobrego lidera.</p>	Cytaty / myśli wydrukowane Przygotuj również wydruki w brajlu / druku powiększonym – materiał dostępny dla wszystkich
10 min.	<p><b>Dyskusja w grupie na temat ćwiczenia – Trzymaj się swojego cytatu</b></p> <p>Każdy z uczestników wyjaśnia grupie swój wybór cytatu – dzieląc się własnymi spostrzeżeniami na temat przywództwa. Facilitator może zanotować kluczowe pomysły lub słowa na flipcharcie. Może to wywołać dalsze kwestie do dyskusji lub stanowić “pomost” do dalszego materiału dotyczącego przywództwa. Główne rezultaty dyskusji mogą zostać zapisane na flipcharcie.</p>	Flipchart, markery
10 min.	<p><b>Prezentacja: Rola Menadżera vs rola Lidera</b></p> <p>Facilitator przedstawia główne różnice pomiędzy byciem menadżerem a byciem liderem, wyjaśniając punkty, które budzą do refleksji nad następującymi obszarami:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Czy dobry menadżer jest automatycznie dobrym liderem?</li> <li>• Promowanie pomysłów vs Przydzielanie zadań</li> <li>• Wzbudzanie zaufania vs Sprawowanie kontroli</li> <li>• Motywowanie vs Zatwierdzania</li> <li>• Proaktywny vs Reaktywny</li> <li>• Liczenie Wartości vs Tworzenie Wartości</li> <li>• Kręgi Wpływu vs Kręgi Władzy</li> <li>• Prowadzenie ludzi vs Zarządzanie Ludźmi</li> </ul>	Prezentacja, komputer, Flipchart





Czas	Metody i Treść	Narzędzia/przystosowane materiały
20 min.	<p><b>Praca zespołowa. Liderzy w działaniu</b></p> <p>W ramach tego działania zaplanowano realizację następujących celów:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Doświadczenie różnych typów przywództwa</li> <li>• Przeanalizowanie, w jaki sposób różne typy przywództwa funkcjonują w zespołach i jak oddziałują na osoby</li> <li>• Zidentyfikowanie stylów przywództwa, które działają na korzyść albo na szkodę w odniesieniu do uzyskania najlepszych rezultatów</li> <li>• Zidentyfikowanie jak zachowywać się w odniesieniu do różnych typów przywództwa</li> </ul> <p>Grupa dzieli się na trzy podgrupy, w każdej jest wyznaczona osoba odpowiedzialna za zespół. Osoby odpowiedzialne opuszczają pomieszczenie, a facylitator da każdej z nich kartkę, na której jest podana rola do odegrania (styl autorytarny, demokratyczny i liberalistyczny). Ważne jest, żeby rola do odegrania była wiadoma tylko tej osobie, która dostała kartkę.</p> <p>Osoby odpowiedzialne, czyli menadżerowie powinni zostać poinformowani, że muszą pomóc swoim zespołom w realizacji ich celów. Podczas gdy menadżerowie czekają na zewnątrz pomieszczenia, facylitator wręcza każdej z trzech grup kartę wyzwania i 12 wykałaczek. Dodatkowo, przekazuje im informację, że mogą prosić o pomoc swojego menadżera.</p> <p>Kiedy grupy rozpoczną pracę, ich szefowie – liderzy są zaproszeni do powrotu do sali i do dołączenia do swoich grup.</p> <p>Po 10 minutach, działanie powinno zostać zakończone, nawet, jeżeli zadanie (wyzwanie) nie zostało spełnione. Jest w tym momencie czas na refleksję na temat tego, w jaki sposób uczestnicy czuli się kierowani przez swoich liderów.</p> <p>Dobrze jest mieć w pogotowiu kilka takich zadań-wyzwań, w przypadku, gdyby grupy z tym pierwszym zadaniem poradziły sobie bardzo szybko, np. wtedy, gdyby ktoś z grupy znał wcześniej rozwiązanie.</p> <p><b>POMYSŁY NA CHWILĘ REFLEKSJI LUB DEBATY</b></p> <p>To nie jest czas na dowiedzenie się, czy grupy były w stanie sprostać temu zadaniu. Jest to miejsce na zastanowienie się nad tym, w jaki uczestnicy czuli się prowadzeni przez swoich liderów, czy potrzebowali od nich więcej pomocy, czy potrzebny był im ktoś kierujący nimi i wydający polecenia. W jaki sposób liderzy odpowiadali na każde pytanie. Jakie były ich</p>	<p>Kartki z opisem różnych typów ról przywódczych. Kartki z opisem wyzwań. Zapewnij również wydrukowanie tekstu w brajlu / druku powiększonym dla uczestników z dysfunkcją narządu wzroku. Obrazki na wyjaśniających ulotkach powinny być wypukłe w celu zapewnienia ich dostępności dla uczestników z dysfunkcjami narządu wzroku</p>





	<p>odczucia związane z różnymi stylami przywództwa i jaki jest najlepszy dla każdego z uczestników.</p>	
20 min.	<p><b>Praca w grupie. Tworzenie figur.</b></p> <p>Cele tego działania są następujące:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zidentyfikowanie tych osób, które przybierają rolę lidera i tych, którym rola lidera jest nadawana.</li> <li>• Analizowanie, jak komunikacja przebiega w grupie.</li> <li>• Obserwowanie interakcji w grupie, kiedy musi ona stawić czoła jakiemuś wspólnemu celowi.</li> </ul> <p>Facylitator proponuje grupie działanie w którym każdy musi aktywnie wziąć udział. Na początek, wszyscy tworzą koło i łączą się za ręce. Facylitator informuje, że uczestnicy muszą cały czas trzymać się za ręce.</p> <p>Muszą oni stosować się do hasła, które facylitator wypowiada na głos, to polecenie musi zostać zrealizowane w określonym czasie. Np. na próbę, facylitator mówi, że w jakimś określonym przez niego czasie uczestnicy mają utworzyć kwadrat, udawać falę morską, utworzyć trójkąt.</p> <p>Facylitator bierze pod uwagę profil uczestników podając mniej lub bardziej skomplikowane instrukcje i pozostawiając mniej lub więcej czasu na realizację działania.</p> <p><b>POMYSŁY NA MOMENT REFLEKSJI I DEBATY</b></p> <p>Ważną rzeczą w tym działaniu nie jest uzyskany kształt figury, ale to, w jaki sposób przebiega komunikacja i kto przejmuje inicjatywę podczas podejmowanych działań.</p> <p>- Na jakie trudności natrafiliście; jak je rozwiązaliście? – Czy któraś z figur została utworzona szybciej niż inne i w bardziej praktyczny sposób? - Co byście poprawili / usprawnili? – Czy byliście w stanie skutecznie się komunikować? – Czy wszyscy byli zgodni co do strategii? – Czy ktoś myśli, że miał pomysł na rozwiązanie, ale nie odważył się tego powiedzieć albo nie został dopuszczony do głosu? – Jakie zostały zidentyfikowane możliwości usprawnienia realizacji tego działania? – Kto pełnił rolę lidera?</p>	<p>Duże pomieszczenie wolne od przeszkód.</p>
10 min	<p><b>Prezentacja. Teoria ścieżki do celu (Path-goal theory)</b></p> <p>Facylitator prezentuje główne style przywództwa w oparciu o teorię ścieżki do celu, wyjaśniając następujące elementy:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lider skierowany na realizację celu</li> <li>• Lider wykonawczy</li> <li>• Lider uczestniczący</li> <li>• Lider wspierający</li> </ul>	<p>Prezentacja, PC, Flipchart</p>







Czas	Metody i treść	Narzędzia/dostosowane materiały
20 min.	<p><b>Mapa empatii.</b></p> <p>Mapa empatii może być potężnym narzędziem do budowania głębszego zrozumienia tego, w jaki sposób słowa i działania łączą się z myślami i uczuciami. Mapy empatii dzielą się na 4 części: myślenie, odczuwanie, mówienie i robienie. Poprowadź uczestników dając siebie za przykład. (Np.: Kiedy jestem zdenerwowany, mogę myśleć, że robię błędy. Kiedy tak to odczuwam, dużo przepraszam (mówię) i często głęboko oddycham (robię).)</p> <p>Przykładowa mapa: żeby zrealizować jedną z najbardziej wyrazistej graficznie dynamiki empatii wystarczy zacząć od flipcharta lub tablicy, na środku której rysujemy koło. To będzie zatytułowane "nasza grupa." Następnie, koło jest dzielone na 4 ćwiartki, w które wpisuje się słowa: Myśleć, Czuć, Mówić, Robić. Każdy uczestnik otrzymuje 4 samoprzylepne kartki i są oni proszeni o pomyślenie o / zapisanie uczucia, które czasem odczuwają, myśli, którą łączą z tym uczuciem, działania, które podejmują, kiedy pojawia się to uczucie, i co o tym mogliby powiedzieć.</p>	<p>Flipchart lub tablica do pisania. Pisaki Papier lub kartki samoprzylepne Braille (lub inne urządzenie elektroniczne) dla niewidomych uczestników</p>
20 min.	<p><b>Działanie grupowe. Tylko słuchaj.</b></p> <p>To działanie ma następujące cele:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wzmocnienie kompetencji uczestników w zakresie słuchania</li> <li>- Zachęcenie uczestników do dzielenia odczuciami związanymi z danym tematem</li> </ul> <p>Facylitator powinien przygotować 4 karty, każda z innym tematem. Tematy powinny być interesujące, i jeżeli to możliwe niekontrowersyjne – żeby uczestnicy mogli swobodnie się wypowiedzieć.</p> <p>Facylitator prosi o zgłoszenie się 4 chętnych, którzy wypowiedzą się na zadany temat. Wolontariusze wybierają kartę z tematem i przez 3 minuty mówią, jak się z tym czują. Kiedy jedna osoba mówi, cała reszta grupy jej słucha, to jest celem wszystkich pozostałych uczestników. Następnie facylitator prosi jedną osobę z grupy o podsumowanie tego, co zostało powiedziane.</p> <p>Nie może mieć miejsca debata, czy się zgadzają, czy nie – należy ograniczyć się wyłącznie do podsumowania. Każdy, kto zabrał głos, powinien poinformować, jeśli w podsumowaniu czegoś brakowało, osoba która moderuje to działanie też może zabrać głos.</p> <p>To działanie powinno zostać powtórzone z innymi trzema osobami zgłaszającymi się na ochotnika w celu przeanalizowania, czy wystąpią jakieś różnice w podsumowaniach.</p> <p>POMYSŁY NA MOMENT REFLEKSJI I DETATY</p>	<p>Karty z zapisanymi tematami (najlepiej w druku powiększonym). Zapewnij również arkusze w brajlu dla niewidomych uczestników</p>





	<p>Jakie są odczucia osób, które zabrały głos związane z umiejętnościami słuchania u ich rówieśników (innych uczestników)? Jakimi były odczucia słuchaczy związane z tym, że nie mogli dzielić się swoim osobistym spojrzeniem na dany temat?</p> <p>Jak dobrzy byli słuchaczami? Jak celnie słuchacze podsumowali opinie mówców? Czy te podsumowania były coraz lepsze w miarę postępu ćwiczenia? Jak możecie wykorzystać w codziennym życiu to, czego się nauczyliście?</p> <p>Dynamiczne Indywidualne Słuchanie (Dynamic Solo Listening) umożliwia pracę nad takimi tematami jak: empatia, aktywne słuchanie, uczucia.</p>	
--	---	--



## Zasoby / Materiały

Poniżej znajdziecie informację, jakie zasoby / materiały są niezbędne do przeprowadzenia działań w ramach niniejszego modułu:

Wydrukowane cytaty

Flipchart, markery, Prezentacja, komputer, Karty z opisem rodzajów przywództwa.

Karty z zadaniami - wyzwaniem. Duże pomieszczenie bez przeszkód. Karty z tematami. Pudełko wykałaczek.

Wszystkie materiały szkoleniowe powinny być dostępne dla osób z dysfunkcjami narządu wzroku (brajl, druk powiększony).

## Załączniki Moduł 2

### Załącznik nr 1

#### Karta z zadaniem – wyzwaniem (Challenge Sheet)

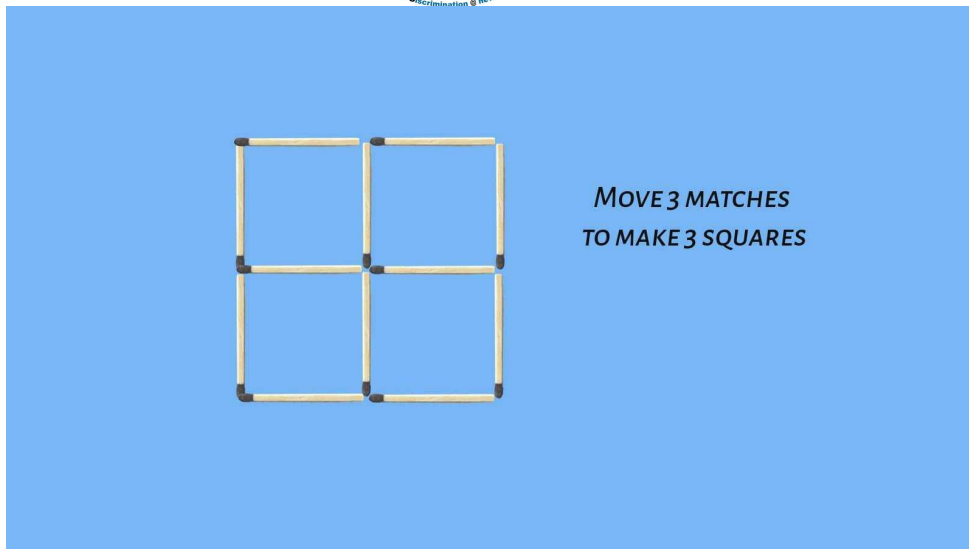
Macie 10 minut na wykonanie następującego zadania: Możecie zmienić położenie wyłącznie 3 wykałaczek /zapałek żeby uzyskać figurę składającą się z 3 kwadratów. Do zbudowania kwadratów należy wykorzystać wszystkie wykałaczki / zapałki.

Zadanie – wyzwanie – ułożenie wykałaczek / zapałek

Zmień położenie 3 wykałaczek / zapałek i zmień 4 kwadraty w 3 kwadraty



UNIVERSITY OF  
THESSALY



Ile rozwiązań możecie zaproponować?

Całkowity zalecany czas na wykonanie zadania: 10 minut.

To nie jest trudna zagadka i poszukiwanie jej rozwiązania powinno sprawić Wam przyjemność.

Dwa rozwiązania, obydwa uporządkowane, są zaprezentowane po wstępnej analizie.

Rozwiązania są następujące:

- Systemowe rozwiązanie przez wspólną eliminację wykałaczek / zapalek – szczegóły postępowania.
- Szybkie rozwiązanie poprzez analizę stanu końcowego i przez zastosowanie wyjątkowo skutecznej metody problemowego podejścia do zagadnienia (general problem-solving concept).

Powinniście najpierw spróbować sami, zanim przejście do podanych rozwiązań.

Podejście systemowe do zagadki z wykałaczek / zapalek: Przetaw 3 wykałaczki / zapalaki w taki sposób, żeby powstały 3 kwadraty

Najpierw przyjmijmy podejście analityczne w celu uzyskania wyniku opartego na pojęciach zagadki z użyciem wykałaczek / zapalek i myślenia dedukcyjnego.

Pierwszy etap: Analiza strukturalna, żeby wiedzieć, co dokładnie macie zrobić.





W ramach pierwszego kroku, musicie przeliczyć, ile jest wykałaczek / zapalek ogółem, a następnie, w ramach drugiego etapu, musicie przeanalizować różnicę pomiędzy daną ułożoną figurą, a figurą docelową. Obejrzenie oczekiwanego efektu pomaga w uzyskaniu klarownego obrazu, jakie kroki muszą być podjęte w celu uzyskania oczekiwanego rozwiązania.

Ile jest potrzebnych wykałaczek / zapalek do utworzenia JEDNEGO kwadratu? Potrzebne są 4. Zatem, w celu utworzenia 4 kwadratów potrzebnych jest 16 wykałaczek / zapalek, o 4 więcej niż 12, które mamy. Jak zatem mogły być utworzone 4 kwadraty przy mniejszej o 4 liczbie wykałaczek / zapalek niż potrzebna do utworzenia 4 kwadratów? W tym miejscu pojawia się kluczowa koncepcja rozwiązania zagadki wykałaczek / zapalek—koncepcja wspólnych elementów dla dwóch przylegających do siebie kształtów.

Nasza praca polega zatem wyraźnie na,

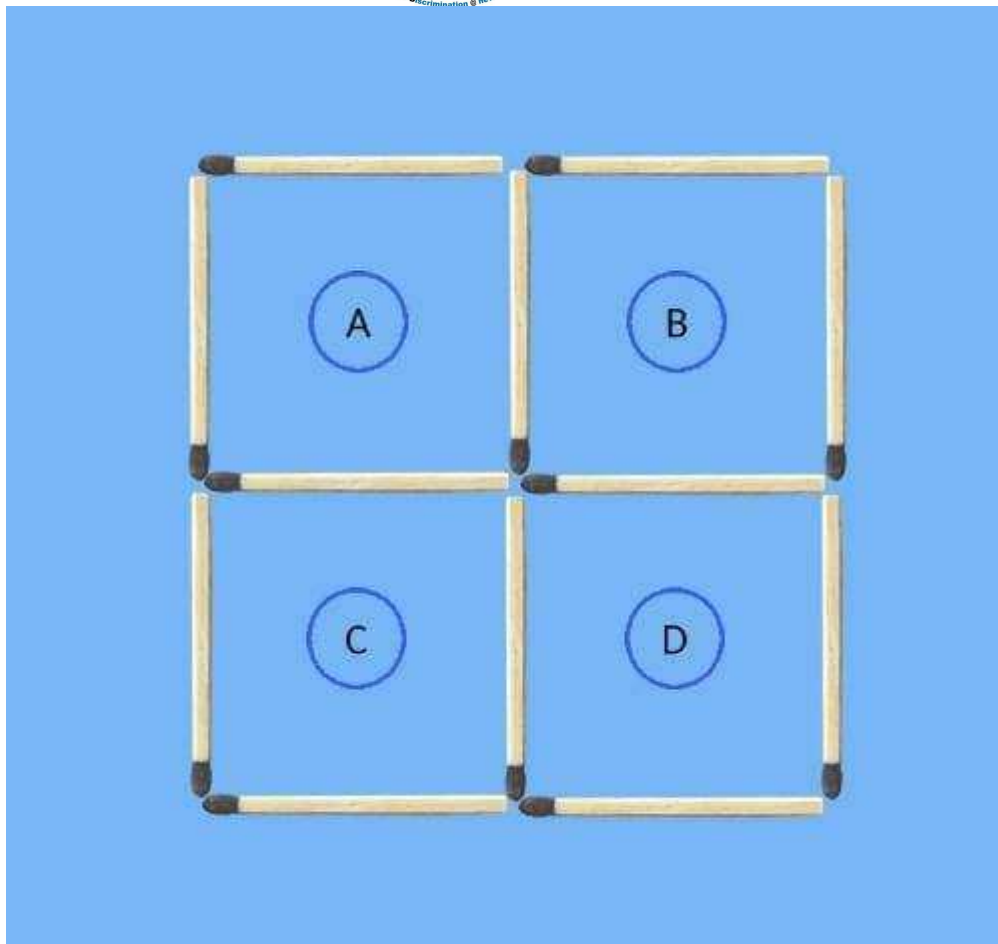
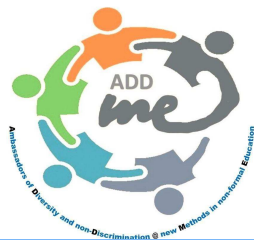
Usunięciu 4 wspólnych wykałaczek / zapalek i,

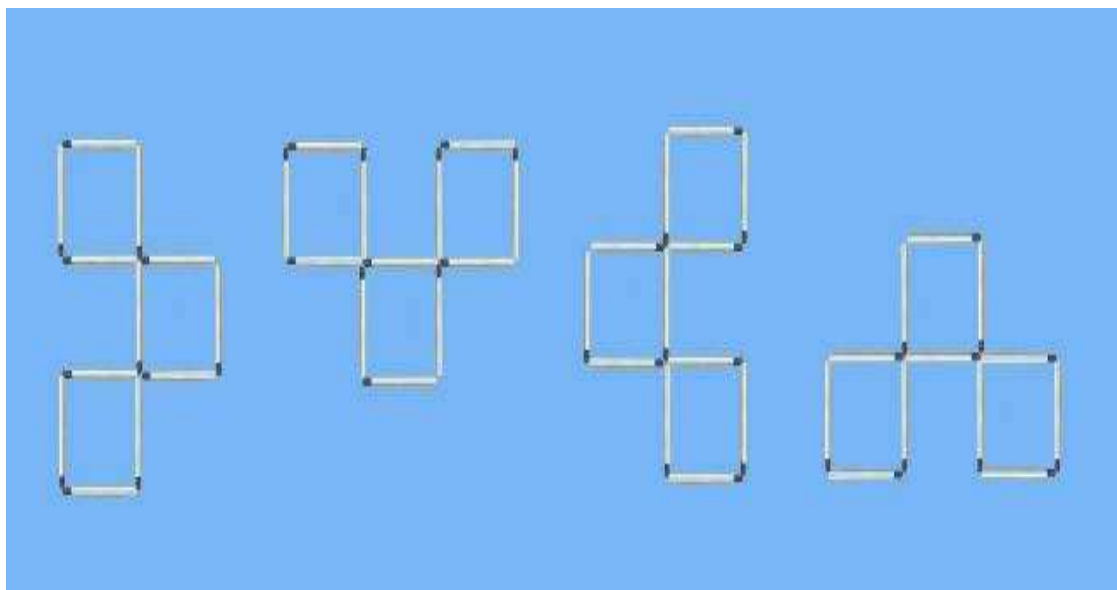
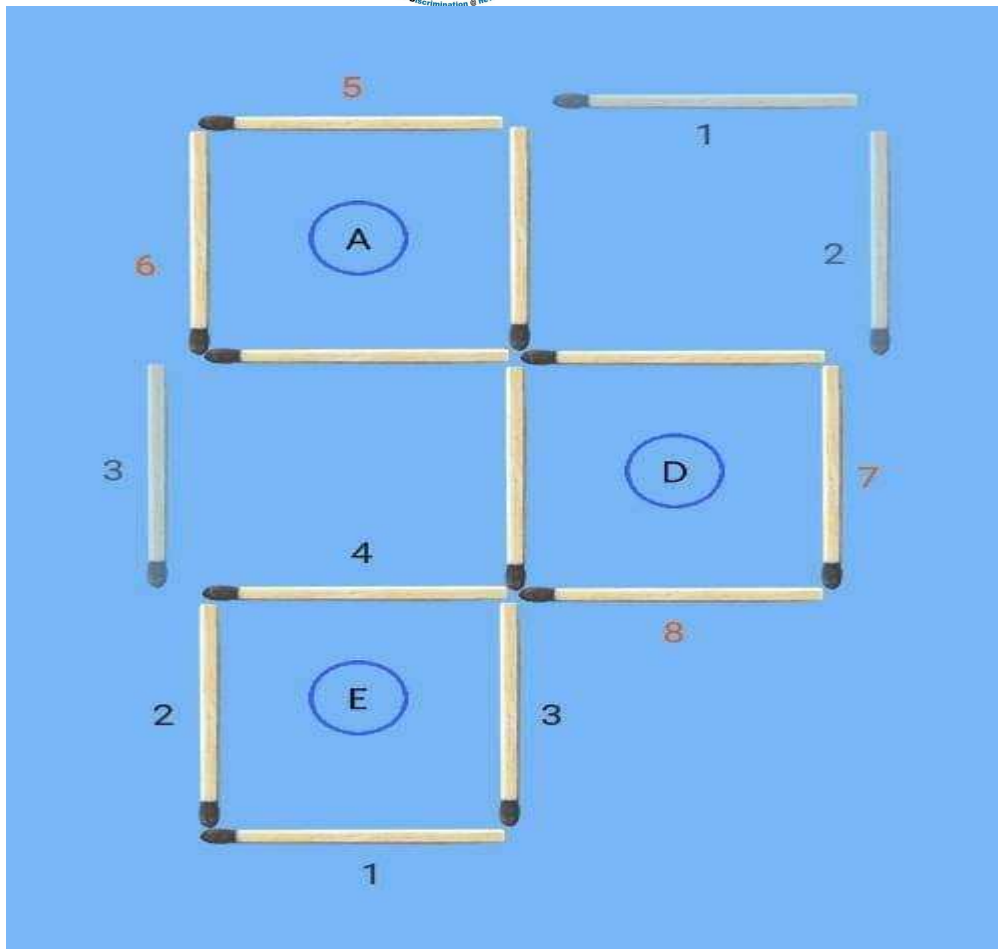
Uformowaniu 3 niezależnych kwadratów,

Poprzez usunięcie tylko 3 elementów.

To, co nie jest wspomniane w sposób jednoznaczny w tych 3 zadaniach to—w ich przebiegu liczba kwadratów zostaje zmniejszona o 1.









## Załącznik nr 2

### Role leaderskie

Lider autorytarny: Taki lider podejmuje decyzje za całą grupę, biorąc pod uwagę wyłącznie swój punkt widzenia, bez uwzględnienia opinii innych i bez pozwolenia innym na wykazanie się inicjatywą. Przy takich liderach w grupach mogą występować bardziej wrogie i agresywne zachowania.

Lider liberalny lub w stylu laissez-faire: daje grupie informacje wtedy, kiedy jest o to poproszony. Pozostawia grupie wolność. W grupach z tym stylem przywództwa czasem występuje mniej interakcji, jak również rozproszona organizacja i mało wysiłku w pracy.

Lider demokratyczny: W takich grupach panuje atmosfera otwartości na komunikację. Lider stosuje kryterium egalitarności i nagradza podejmowany wysiłek. Jest to proces wzajemnego uczenia się, z większym zainteresowaniem i niejednokrotnie lider ustępuje lub deleguje innym część swoich funkcji (zadań).



UNIVERSITY OF  
THESSALY



## Moduł № 3: Umiejętności interpersonalne i w zakresie efektywnej komunikacji

### Cele modułu:

Niniejszy moduł pozwala na poszerzenie zrozumienia i wiedzy w obszarach takich jak:

- Dlaczego umiejętności w zakresie komunikacji są ważne
- Modele i metody komunikacji
- Komunikacja niewerbalna
- Umiejętności efektywnej komunikacji
- Umiejętności w zakresie przemówień publicznych/prezentacji
- 

### Efekty uczenia się:

Po ukończeniu niniejszego modułu szkoleniowego, uczestnicy (młode osoby z dysfunkcją wzroku) będą potrafili:

- Zrozumieć zasadnicze elementy efektywnej komunikacji
- Zrozumieć różne rodzaje komunikacji
- Rozwijać i korzystać z umiejętności komunikacji niewerbalnej
- Rozwijać umiejętności w zakresie efektywnej prezentacji / przemówień publicznych

### Podejście metodologiczne

Metoda zastosowana przy realizacji niniejszego modułu ma wiele wspólnego z badaniami aktywnymi. Badania aktywne to metodologia, która spełnia dwa ważne warunki; jednym jest to, że poszukuje zmiany sytuacji na lepsze, a drugim jest ogólne poszukiwanie zrozumienia sytuacji i kontekstu. Ponadto, pewne zasady badań aktywnych, takie jak prace badawcze i analiza, analiza praktyki, stosowanie teorii w działaniu, praktyka ewaluacji, zaangażowanie kolegów i innych osób zainteresowanych, refleksja, dyskusja i dzielenie się rozumieniem, walidacja zmian zawodowych i ciągła odnowa, wzmocniły argumenty przemawiające za wyborem badań aktywnych jako najlepszej metodologii do realizacji celów niniejszego projektu. In action research, there is a group of four fundamental aspects: planning, acting, observing, and reflecting, which end up in a cycle, and ultimately in a spiral of such cycles. This situation is very present in this module, and it is recommended to use it when change and reflection are involved in a process.



UNIVERSITY OF  
THESSALY





## Treść (Tematy / Części):

### 1. Odkrywanie komponentów komunikacji

- Język receptywny
- Język ekspresyjny i pragmatyka (dział językoznawstwa, którego przedmiotem są społeczne i sytuacyjne warunki funkcjonowania języka oraz cele, jakie mówiący chce osiągnąć przez użycie określonych wyrazów i wyrażeń)
- Komunikacja społeczna – przyjęcie modelu
- Komunikacja werbalna
- Komunikacja niewerbalna
- Komunikacja wizualna
- Komunikacja pisemna

### 2. Znaczenie umiejętności interpersonalnych i skutecznej komunikacji

Analizowanie umiejętności Komunikacji – Rozwój umiejętności interpersonalnych i skutecznej komunikacji

- Społeczne interakcje
- Rozmowy
- Umiejętności interpersonalne
- Umiejętność prezentacji
- Jakie czynniki mogą ograniczyć możliwości komunikacji dzieciom z dysfunkcjami narządu wzroku?

### 3. Milcząca moc umiejętności komunikacji niewerbalnej.

- Komunikacja niewerbalna
- Prawidłowy kontakt wzrokowy
- Pozycja ciała i wyraz twarzy
- Osobista przestrzeń





## Godziny nauki w podziale na tematy /części modułu

№	Temat/część	Czas/ podejście		Uwagi
		F2F	E-module w formacie audio	
1	Odkrywanie komponentów komunikacji	80min	1 godzina	Podcast stanowi integralną całość z modułem o tym samym tytule realizowanym "twarzą w twarz" (F2F) i powinien zostać odsłuchany zanim uczestnicy wezmą udział w ćwiczeniach na warsztatach.
2	Znaczenie interpersonalnych oraz skutecznej komunikacji. umiejętności	90min		
3	Milcząca siła umiejętności komunikacji niewerbalnej.	100min		

## Wdrażanie krok po kroku

### Moduł 3 / Część 1: Odkrywanie komponentów komunikacji.

- Sesja F2F

Czas	Metody i Zawatność	Narzędzia/przystosowane materiały
60min	<p><b>Działanie grupowe – ten etap odnosi się do burzy mózgów w połączeniu z grą na przełamanie lodów ( ice-breaking game).</b></p> <p>Sugestie odnośnie gry na przełamanie lodów Icebreaker: Making Connections</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Zbierz grupę. Facylitator zaprasza uczestników do stworzenia koła, w którym każdy uczestnik jest połączony z dwoma innymi.</li> <li>3. Poproś ochotnika, żeby stanął trzymając jedną ręką na biodrze, a następnie aby osoba ta podzieliła się jakimiś informacjami na swój temat z grupą.</li> <li>4. Kiedy ktoś inny z grupy usłyszy coś, co jego też dotyczy, wtedy jest zaproszony do połączenia się łokciem z tą osobą.</li> <li>5. Następnie ta druga osoba dzieli się z grupą jakąś informacją na swój temat i kolejna osoba, której też to dotyczy łączy się z nią łokciem, itd.</li> <li>6. Ten proces dzielenia się informacją o sobie i dołączaniu jest kontynuowany osoba po osobie.</li> <li>7. W celu zamknięcia koła, zaprosz ostatnią osobę do dołączenia do długiego łańcucha powiązań, aby podzieliła się jakąś informacją na swój temat i połączyła się z pierwszym ochotnikiem.</li> </ol> <p>(Więcej pomysłów na ice-breakery możesz znaleźć na Playmeo <a href="https://www.playmeo.com/activities/ice-breakers-get-to-know-you-games/making-connections/#:~:text=Ask%20one%20volunteer%20to%20stand,to%20link%20elbows%20with%20them">https://www.playmeo.com/activities/ice-breakers-get-to-know-you-games/making-connections/#:~:text=Ask%20one%20volunteer%20to%20stand,to%20link%20elbows%20with%20them</a>)</p>	<p>Flip chart lub / i długopis i kartka papieru. Maszyna do pisania w brajlu może przydać się podczas działań grupowych</p>



UNIVERSITY OF  
THESSALY



Następnie, wszyscy uczestnicy są powitani, i facylitator prosi każdego uczestnika o wypowiedzenie przypadkowego słowa, które ma w tej chwili w myślach. Z kolei facylitator zapisuje wszystkie słowa na flipcharcie. Następnie, facylitator prosi, żeby każdy z uczestników (po kolei, albo kto się zgłosi) wyjaśnił, jaki przekaz, jaka myśl kryła się za tym słowem (czyli co dana osoba miała na myśli). Można to zrobić tak, że facylitator wybiera jakieś słowo z listy zapisanej na flipcharcie, odczytuje je na głos i pyta, co osoba, która to słowo powiedziała miała na myśli. W tym zadaniu nie ma mowy o poprawności lub jej braku. Kiedy każdy z uczestników wypowie się na temat przekazu kryjącego się za tym słowem, ponownie się przedstawia grupie.

Ta część warsztatów wprowadza elementy składowe (komponenty) komunikacji i zaprasza wszystkich uczestników do wyjaśnienia ich własnymi słowami czym jest dla nich komunikacja i jak się czuli, kiedy ktoś próbował odgadnąć, co kryje się za wypowiedzianym przez nich słowem podczas poprzedniego działania. Następnie facylitator przedstawia uczestnikom słowa kluczowe, które są zapisane na flipcharcie, i które są dodatkowo wydrukowane w brajlu:

- Nadawca
- Komunikat
- Kanał komunikacyjny
- Odbiorca
- Interpretacja
- Odpowiedź
- Kontekst fizyczny
- Kontekst psychologiczny
- Mediatorzy

Następnie, uczestnicy są proszeni o utworzenie małych grup, w których przeanalizują na konkretnym przykładzie (rzeczywistym lub wymyślonym) znaczenie wyżej podanych pojęć kluczowych dla procesu komunikacji. To działanie może być przeprowadzone przy stolikach, z robieniem notatek lub przy wykorzystaniu metody prezentowania scenek obrazujących proces komunikacji, w sposób wymyślony przez daną grupę.

Po zakończeniu tego działania, facylitator może poprosić grupy o wyjaśnienie ich przykładów przy wykorzystaniu kształtu koła. Kluczowe jest w tym zrozumienie, że komunikacja jest ciągłą interakcją pomiędzy nadawcą i odbiorcą i vice versa. Kształt "koła" służy do dobrego zobrazowania "mechaniki" procesu komunikacji i może dać tego dobry ogłąd.

Facylitator może zaproponować różne przykłady tego, w jaki sposób jest przekazywany komunikat/informacja, np:

**Działanie grupy: "Głuchy telefon"** Wyjaśnij grupie, że teraz zagramy w grę o nazwie "Głuchy telefon". Facylitatorzy ustalają, kto w grupie (mogą to być dwie grupy) będzie Nadawcą przekazu. Następnie proszą tę osobę, żeby przekazała wiadomość do osoby, która jest najbliższej, w taki sposób, żeby inne osoby nie słyszały tej wiadomości. Celem jest przekazywanie wiadomości przez kolejne osoby żeby zobaczyć, jaki przekaz dojdzie do osoby ostatniej. Kiedy przekazywanie informacji dobiegnie końca, facylitatorzy proszą ostatnią osobę (lub osoby, jeżeli grupy są dwie) o





	<p>wypowiedzenie na głos informacji, jaka do niej (do nich) dotarła. Na zakończenie, facylitator przekazuje grupie pierwotną treść przekazu.</p> <p><b>Dyskusja w grupie:</b>          Facylitator prosi grupę o refleksję nad tym, dlaczego te dwa przekazy różnią się (tzn. pierwotny i końcowy) i co wpłynęło na zmianę pierwotnego przekazu.          Co stało się z wiadomością podczas tego działania?          Jak sądzicie, dlaczego treść tego przekazu uległa zmianie?</p>	
20min	<p><b>Działanie grupowe: Identyfikowanie różnych rodzajów komunikacji</b></p> <p>Na początku, facylitator pyta uczestników o to, jaki rodzaj komunikacji jest dla nich trudny i jaka jest tego przyczyna? Ponadto, jaki rodzaj komunikacji jest dla nich łatwy i dlaczego tak jest?</p> <p>Po podzieleniu się opiniami i po dyskusji facylitator wprowadza 4 typy komunikacji podkreślając ich podstawowe cechy, w następujący sposób:</p> <p><b>Komunikacja werbalna</b> jest to taki rodzaj ustnej komunikacji, podczas której nadawca dzieli się ze swoimi myślami w formie słownej. Ton głosu mówcy, wysokość głosu i jakość słów odgrywają rolę kluczową w komunikacji werbalnej.</p> <p><b>Komunikacja niewerbalna</b> zawiera wszystkie sposoby komunikowania się bez użycia słów (Ivy &amp; Wahl, 2014). Literatura przedmiotu uznaje, że komunikacja niewerbalna jest bardzo ważnym narzędziem, ponieważ przekazuje myśli, postawy, punkty widzenia i znaczenie. Komunikacja niewerbalna odnosi się do wyrazu wokalnego.</p> <p><b>Komunikacja wizualna</b> jest to taki rodzaj komunikacji, w której używa się tablic, ekranów/wyświetlaczy, banerów, map itd.</p> <p><b>Komunikacja pisemna</b> odnosi się do używania listów, okólników, podręczników, telegramów, notatek, e-maili, raportów itd. w celu nadania wiadomości do innych osób.</p> <p>Kiedy wszyscy dobrze zrozumieją wyżej podane cechy różnych typów komunikacji, facylitator zaprasza uczestników do dobrania się w pary i do pracy w parach nad tym, jakie mają trudności i preferencje związane z komunikacją i o dopasowanie ich do omówionych powyżej 4 typów komunikacji, używając do tego własnych opisów i komentarzy.</p> <p>Przewiduje się, że ta część warsztatów wyjaśni uczestnikom wiele zawłości i będą w stanie podać bardziej szczegółowo informacje o różnych aspektach komunikacji.</p>	<p>Długopis, kartki papieru lub notatnik brajlowski/inne urządzenia elektroniczne, w zależności od potrzeb uczestników</p>



UNIVERSITY OF  
THESSALY



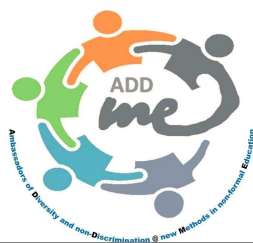
## Moduł 3 / Część 2: Znaczenie umiejętności interpersonalnych oraz skutecznej komunikacji

### F2F Session



Czas	Metody i Treść	Narzędzia/przystosowanie materiały
40 min	<p><b>Działanie grupowe – praca nad interakcją społeczną</b></p> <p>Facylitator wyjaśnia uczestnikom, że działanie to opiera się na ekspozycji społecznej w celu rozwoju umiejętności w zakresie przemówień, prezentacji oraz konwersacji. Następnie, facylitator zaprasza uczestników do dobrania się w pary w celu przeprowadzania zabawy z odgrywaniem ról. Wszystkie pary będą robiły na zmianę to, co następuje: pierwsza para rozpocznie krótką trzyminutową konwersację, starając się włączyć w ich interakcje gesty, przytulanie się, uściski, ogłoszenia, aktualne wiadomości, itp. (t.j. dowolne interakcje, których celem jest komunikowanie jakiejś informacji / przekazu). Facylitator zachęca osoby w parach do improwizowania i swobody podczas ich rozmów. Pozostałe pary będą odgrywały role widzów, i przy użyciu flipchartu lub maszyny brajlowskiej lub innego elektronicznego urządzenia będą starały się śledzić cechy kontaktu społecznego zgodnie z tym, czego nauczyli się z podcastu oraz z innych części warsztatów. Kiedy wszystkie pary już odegrały swoje scenki i całe działanie dobiega końca, facylitator prosi wszystkie pary o przedstawienie innym uczestnikom swoich notatek. Po zakończeniu tego działania facylitator przedstawi listę następujących umiejętności z zakresu komunikacji i zaprosi pary do dopasowania tego co zaobserwowali i odnotowali do elementów, które on przedstawi.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● pozytywnie zainicjować interakcję</li> <li>● dzielenie się informacjami</li> <li>● poszerzenie konwersacji</li> <li>● dobrze słuchać</li> <li>● wyrażać to, czego chcemy i to, czego potrzebujemy</li> <li>● robić coś na zmianę i dzielić się z innymi</li> <li>● mówić komplementy</li> <li>● przerywać</li> <li>● okazywać empatię i współczucie</li> <li>● dawać pozytywne informacje zwrotne (positive feedback)</li> <li>● dawać negatywne informacje zwrotne (negative feedback)</li> <li>● umieć zakończyć rozmowę</li> <li>● umieć się zamieniać rolami</li> </ul> <p>Na koniec, facylitator zastanowi się nad rezultatami i dojdzie do pewnych konkluzji dotyczących umiejętności komunikacji. To działanie bardzo pomaga w wejściu głębiej w mechanizm komunikacji, z podkreśleniem elementów składowych i cech charakterystycznych.</p>	Pen and paper or Braille/any other electronic device, depending on the participants' needs
30 min	<p><b>Działanie grupowe – Rozumienie umiejętności interpersonalnych</b></p> <p>Facylitator prosi uczestników o utworzenie koła i o podzielenie się, jakie znaczenie ma dla nich wyrażenie "umiejętności interpersonalne"; następnie facylitator zaprasza uczestników do utworzenia par i prosi każdą z nich o wybranie z pudełka jednej kartki</p>	Materiały w brailu i druku powiększonym



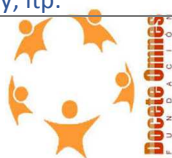


	<p>(zapisane w brajlu i w druku powiększonym), przeczytanie jej, a następnie o odegranie tego w sposób odwrotny do tego, co jest na kartce. Kartki będą miały następującą treść:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bądź pozytywny</li> <li>• Kontroluj swoje emocje</li> <li>• Staraj się być przyjazny i rozmowny</li> <li>• Doceniaj doświadczenie swoich kolegów z pracy</li> <li>• Unikaj wpadanie sobie nawzajem w słowo i mówienia za innych</li> <li>• Prezentuj umiejętność aktywnego słuchania</li> <li>• Prezentuj zdolność do empatii</li> <li>• Minimalizuj stres</li> <li>• Traktuj innych tak, jak sam chciałbyś być traktowany</li> <li>• Prezentuj zdolność do angażowania się w różnorodne gry i zabawy</li> <li>• Zachęcaj innych do podejmowania prób / starań</li> <li>• Pokaż świadomość wspólnych działań i interesów</li> <li>• Prezentuj zdolność do kompromisu</li> </ul> <p>Przewiduje się, że to działanie wywoła śmiech, a jednocześnie będzie wspianą okazją do rzucenia światła na różne aspekty umiejętności interpersonalnych poprzez odgrywanie ról. Ta zabawa pozwoli uczestnikom zdać sobie sprawę z negatywnego wpływu braku rozwiniętych umiejętności interpersonalnych, dołączając jednocześnie koncept różnorodności i niepowtarzalności.</p>	
20 min	<p><b>Działanie grupowe – Rozwijanie umiejętności przemówień publicznych (umiejętność prezentacji)</b></p> <p><b>Ćwiczenie umiejętności prezentacji: Opowiedz historię</b></p> <p>To ćwiczenie pomaga uczestnikom skoncentrować się na umiejętnościach związanych z przemówieniami publicznymi.</p> <p>Uczestnicy mają zrobić prezentację w oparciu o jakiś ciekawy temat lub o historię ze swojego życia, a następnie uzyskać informacje zwrotne.</p> <p>Facylitator daje uczestnikom 5 minut na przygotowanie swoich opowiadań. Prezentacja będzie trwała 1 minutę.</p> <p>Facylitatorzy i uczestnicy dadzą informacje zwrotne dotyczące prezentacji, korzystania z mowy ciała, tonu głosu, emocji oraz tempa mowy.</p> <p>Zastosuj poniższą procedurę z użyciem dyskusji.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jak dobrze ci poszło?</li> <li>• Czy możesz poprawić swoją prezentację?</li> <li>• Czego się nauczyliście od innych prezentujących?</li> <li>• Czyja prezentacja była najlepsza i dlaczego?</li> <li>• Na jakie obszary musisz bardziej zwrócić uwagę w celu poprawy umiejętności wystąpień publicznych?</li> </ul> <p>(Źródło: Skills Converged (n.d.) Tell a Story Retrieved from <a href="https://www.skillsconverged.com/FreeTrainingMaterials/tabid/258/articleType/ArticleView/articleId/809/Presentation-Skills-Exercise-Tell-a-Story.aspx">https://www.skillsconverged.com/FreeTrainingMaterials/tabid/258/articleType/ArticleView/articleId/809/Presentation-Skills-Exercise-Tell-a-Story.aspx</a>)</p>	<p>Żadne pomoce nie są potrzebne</p>





Czas	Metody i Treść	Narzędzia/przystosowane materiały
100 min	<p>Ta część warsztatów zawiera wiele działań, które koncentrują się na umiejętnościach komunikacji niewerbalnej. Osoby z dysfunkcją wzroku nie odbierają o mowie ciała rozmówcy podczas dyskusji czy konwersacji i w rezultacie są pozbawieni ważnych informacji. Dzieci i studenci z dysfunkcją wzroku mogą potrzebować dodatkowego wsparcia w zrozumieniu tego, co komunikują zachowania niewerbalne, zarówno innych osób jak ich samych. To jest coś, czego można się nauczyć, skoro zachowania niewerbalne stanowią środek komunikacji. A zatem, zdobycie umiejętności komunikacji niewerbalnej jest postrzegane jako bardzo ważne, gdyż wpływają one, a często nawet decydują o jakości i głębi konwersacji czy interakcji społecznej.</p> <p><b>DZIAŁANIE 1. Utrzymywanie prawidłowego kontaktu wzrokowego (20 min)</b> <b>INSTRUKCJE</b></p> <p>Facilitator prosi uczestników o dobranie się w pary. Jeżeli liczba uczestników jest nieparzysta, wtedy jedną grupę mogą stanowić trzy osoby, albo jeden z facilitatorów dołącza do działania. W każdej parze jedna osoba ma zasłonięte lub zamknięte oczy. Druga osoba w parze będzie wykonywała instrukcje facilitatora:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Podejdź blisko do Twojej osoby w parze kiedy do niej mówisz. Ustnie albo w inny sposób (fizycznie) nakłoń ją do skierowania ciała w twoim kierunku, podczas gdy mówisz. Wypróbuj różne kierunki. Używaj podpowiedzi.</li> <li>2. Zachęć osobę z pary, która ma zasłonięte oczy do utrzymywania prawidłowego kontaktu wzrokowego poprzez konwersację lub interakcję. Wybierz jakiś temat, który jest interesujący również dla tej drugiej osoby.</li> </ol> <p><b>DZIAŁANIE 2. Zaprezentuj prawidłową pozycję ciała. Używanie i reagowanie na powszechne gesty i mimikę twarzy (40 min)</b> <b>INSTRUKCJE</b></p> <p>Celem tego działania jest przeszkolenie uczestników w zakresie przekazywania różnorodnych wiadomości przy użyciu mowy ciała i mimiki twarzy.</p> <p>Facilitatorzy dzielą grupę na zespoły dwuosobowe. W każdej parze jest Partner A i Partner B. Facilitatorzy dają każdemu uczestnikowi kopię scenariusza (treść poniżej). Uczestnik A musi odczytać na głos swoją kwestię (druk powiększony lub brajl), a Uczestnik B ma za zadanie zakomunikować swoją kwestię w sposób niewerbalny (powszechne gesty i mimika twarzy). Facilitatorzy dają Uczestnikowi B do odegrania sekretną rolę dotyczącą przekazu emocji, takiej jak np. znudzenie czy poczucie winy, itp.</p>	<p>Large print, braille and a relatively large room for the activities.</p> <p>Also, it is suggested this activity can be done in couples formed by a sighted and a blind person or a partially sighted and a blind person.</p> <p>Nevertheless, if the groups consist of persons who are blind, then a sighted participant is needed who will act as the observer and provide feedback to the participants who will be involved in the activity</p>





Uczestnik A musi odgadnąć jaką emocję odgrywa druga osoba z pary.

Scenariusz:

A: Czy widziałaś/łeś moją książkę? Nie pamiętam gdzie ją położyłam/łem.

B: Którą?

A: Tę na zajęcia z psychologii. Pożyczyłaś/łeś ją w zeszłym tygodniu.

B: Czy to ta?

A: Nie, może jest w Twojej torbie...

B: Sprawdzę.

A: Szybko!

B: Proszę Cię o cierpliwość! Dlaczego zawsze jesteś tak niecierpliwa/y?

A: Zapomnij o tym! Nie potrzebuję Twojej pomocy. Sam/a jej poszukam.

B: Czekaj. Jest tutaj!

(ref. Skills Converged (n.d.) Nonverbal Communication Activities Retrieved from <https://www.thoughtco.com/nonverbal-communication-activities-1857230>)

Po zakończeniu tego działania, facylitator prosi uczestników do zastanowienia się nad ich komunikacją niewerbalną i o wyjaśnienie znaczenia ich mowy ciała i mimiki twarzy. Z kolei facylitatorzy mogą zastanowić się nad omówieniem kolejnych modeli komunikacji, które mogą być niezrozumiałe dla uczestników.

### **DZIAŁANIE 3. Utrzymywanie prawidłowej przestrzeni osobistej (40 min)**

#### **INSTRUKCJE**

Facylitator wyjaśnia termin “przestrzeń osobista”. Mówiąc ogólnie, “przestrzeń osobista” odnosi się do fizycznej odległości pomiędzy dwiema osobami. Oczywiście przestrzeń ta może się zmieniać w zależności od tego, czy te dwie osoby należą do jednej rodziny lub są kolegami z pracy.

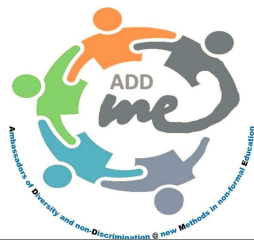
Teraz kwestią jest to, w jaki sposób możemy zwizualizować czy określić tę “przestrzeń osobistą”. Facylitator może poprosić uczestników o zastanowienie się nad tym pojęciem, a następnie o podzielenie się kolejno doświadczeniem i opiniami w tym zakresie. Do niektórych przykładów wizualizacji “przestrzeni osobistej” może należeć powietrze pomiędzy dwiema osobami jako niewidzialna tarcza czy osłona, lub bańka, którą stworzyliście wokół siebie dla wszelkich relacji międzysobowych.

Kiedy wszyscy uczestnicy dobrze rozumieją co to jest “przestrzeń osobista”, wtedy facylitator może podnieść kwestię “Co mówisz? Czy powinniśmy znaleźć czynniki, które decydują o naszej komfortowej przestrzeni osobistej?”

Facylitator prosi uczestników żeby dobrali się w pary i w parach zastanowili się nad tym tematem. Kiedy wszystkie grupy zakończą swoją pracę, wtedy wszyscy razem omówią i przeanalizują swoją przemyślenia i opinie. Niektóre wskazówki mogą okazać się przydatne. Jakie czynniki mają wpływ na komfortową przestrzeń osobistą.







Wielkość tej przestrzeni może zależeć od więzi istniejącej lub nie istniejącej pomiędzy tymi osobami. Przestrzeń ta jest mała, kiedy osoby znają się bardzo dobrze. Wobec osób obcych jest ona większa. Typowe jest, że osoby które żyją w zatłoczonych miastach preferują mniejszą przestrzeń osobistą w stosunku do osób, które na co dzień żyją w dużych, otwartych przestrzeniach.

Inne czynniki które mają wpływ na komfortową przestrzeń osobistą:

- Mężczyzna z mężczyzną
- Kobieta z kobietą
- Mężczyzna z kobietą
- Relacja zawodowa –
  - Każda kombinacja mężczyzn i kobiet
- Romantyczny versus platoniczny związek
- Kultura i kraj

Przeciętne poziomy komfortu w odniesieniu do przestrzeni osobistej w U.S.:

- Około 0 to 20 cali dla związków intymnych
- Około 1-1/2 stóp do 3 stóp dla dobrych przyjaciół i członków rodziny
- Około 3 stopy do 10 stóp dla zwykłych znajomych i współpracowników
- Ponad 4 stopy dla osób obcych
- Ponad 12 stóp dla przemówień do większych grup
- (Source: <https://www.thespruce.com/etiquette-rules-of-defining-personal-space-1216625>)

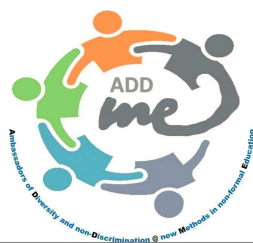
Na koniec, facylitator prosi uczestników o zrobienie listy zasad dotyczących przestrzeni osobistej. To działanie może być bardzo interesujące, gdyż przewiduje się, że uczestnicy wspólnie wypracują różnorodne zasady, i wyjątkowo ciekawe będzie omówienie różnych zasad i wspólne przyjrzenie się, czy te zasady mogą zostać zastosowane.

#### **Ogólne Zasady Przestrzeni Osobistej:**

Wszystkie rodzaje zasad mogą się różnić w zależności od kultury i miejsca. Jednakże, można sporządzić listę, która będzie miała charakter ogólnie przyjętych zasad dot. Przestrzeni Osobistej.

1. Nigdy nie dotykaj osoby, której nie znasz.
2. Nie sięgaj do czyichś dzieci, bez względu na to, jakie są twoje zamiary.
3. Zachowaj dystans 4 stóp wobec każdego, chyba, że znasz tę osobę dobrze.
4. Kiedy ktoś się od ciebie odsuwa, prawdopodobnie przekroczyłaś/łeś przestrzeń osobistą tej osoby i czuje się ona niekomfortowo. Zrób krok do tyłu.
5. Jeżeli przechodzisz przez jakąś widownię lub teatr i jest wiele wolnych miejsc, pozostaw miejsce wolne pomiędzy Tobą a





	<p>siedzącą już wcześniej osobą. Jednakże, akceptowalne jest zajęcie miejsca bezpośrednio koło kogoś, jeżeli w sali jest dużo osób.</p> <p>6. Nigdy nie opieraj się na czyimś ramieniu, żeby coś przeczytać, chyba, że zostałeś do tego zaproszony.</p> <p>7. Nigdy nie dotykaj rzeczy, które należą do kogoś innego.</p> <p>8. Nie obejmuj kogoś ramieniem ani nie łąp za plecy, chyba, że znasz tę osobę bardzo dobrze.</p> <p>9. Nie wchodź do pokoju ani biura bez uprzedniego zapukania.</p> <p>(Źródło: <a href="https://www.thespruce.com/etiquette-rules-of-defining-personal-space-1216625">https://www.thespruce.com/etiquette-rules-of-defining-personal-space-1216625</a>)</p> <p><b>OGÓLNE ZASADY W MIEJSCU PRACY:</b> Unikaj pragnienia zbytniego przybliżenia się, zachowuj granice, bądź świadom/a reakcji innych osób, i jeśli wydaje się, że czują się oni niekomfortowo, zwiększ przestrzeń pomiędzy Wami.</p>	
--	---	--



## Zasoby / materiały

Wszystkie działania mają charakter eksperymentalny. Aparat fotograficzny lub telefon komórkowy mogą być bardzo przydatne do zarejestrowania działań, które odzwierciedlą to, co zrealizowano. Ponadto, potrzebne są materiały, takie jak kartki w brajlu / druku powiększonym, długopisy, papier, maszyna brajlowska / urządzenia elektroniczne umożliwiające osobom niewidomym robienie notatek, flipchart.



UNIVERSITY OF  
THESSALY



## Moduł № 4: Wspieranie rozwoju osobistego i udzielanie wsparcia emocjonalnego w kontaktach z różnorodnością

### Cele Modułu:

Moduł ten pomaga uczestnikom w podnoszeniu ich zrozumienia:

- Rozwoju osobistego i prowadzenia ludzi przez ich życiową podróż
- Wsparcia emocjonalnego, jak i kiedy udzielać go podczas mentoringu i wsparcia rówieśniczego

### Rezultaty nauki:

Po ukończeniu tego modułu, uczestnicy (młodzi ludzie z niepełnosprawnością wzroku) będą umieli:

- Stać się dobrymi słuchaczami i stworzyć bezpieczną przestrzeń (do słuchania, mentoringu... itd.)
- Rozpoznawać i szanować uczucia innych
- Używać zasad mentoringu do wspierania rozwoju emocjonalnego
- Wyznaczać cele i osiągać je
- Rozwijać swoją empatię, jeśli chodzi o zapewnienie wsparcia emocjonalnego

Dodatkowo:

- Prowadzić uczestników do ich warsztatów ADD@ME aby:
- Otworzyć się
- Zidentyfikować ich przekonania i blokady psychiczne
- Zidentyfikować ich cele i oczekiwania.

### Podejście metodologiczne

Tutaj podejście odnosi się do dwóch możliwych sytuacji: Pierwsza sytuacja odbywa się twarzą w twarz, gdzie zaangażowanych jest tylko dwoje ludzi, podopieczny i mentor. To mentoring. Druga sytuacja odbywa się twarzą w twarz, gdzie zaangażowanych jest więcej niż dwoje ludzi, mówimy wtedy o grupie. To wsparcie rówieśnicze (z facylitatorem). W formie podcastu młodzi otrzymują informacje dotyczące głównych zasad rozwoju osobistego i wsparcia emocjonalnego. Z kolei, poprzez moduł praktyczny twarzą w twarz, otrzymują możliwość zastosowania teorii i nabywają umiejętności do wykorzystania w praktyce.



UNIVERSITY OF  
THESSALY



## Treść (Tematy /Części):

- 1. Co to jest rozwój osobisty?**
  - Osobista analiza SWOT
  - Wyznaczanie celów SMART
- 2. Co to jest wsparcie emocjonalne?**
  - Zrozumienie różnorodności poprzez doświadczenie rówieśników
  - Identyfikowanie obaw
- 3. Trzy zasady konstruktywnej dyskusji**
  - Tworzenie bezpiecznej przestrzeni
  - Rozpoznawanie i szanowanie uczuć innych poprzez edukację rówieśniczą
  - Narzędzia dobrego słuchacza

## Godziny nauki wg tematów/części

№	Temat/Część	Czas / podejście		Uwagi
		F2F	E-moduł w formacie audio	
1	Co to jest rozwój osobisty?	70min	1 godzina	Nagranie jest obowiązkowym elementem modułu, aby mieć dodatkowe i kluczowe informacje na ten temat. Zalecamy najpierw wysłuchanie go.
2	Co to jest wsparcie emocjonalne?	35min	1 godzina	Nagranie jest obowiązkowym elementem modułu, aby mieć dodatkowe i kluczowe informacje na ten temat. Zalecamy najpierw wysłuchanie go.
3	Trzy zasady konstruktywnej dyskusji	50min	1 godzina	Nagranie jest obowiązkowym elementem modułu, aby mieć dodatkowe i





				kluczowe informacje na ten temat. Zalecamy najpierw wysłuchanie go.
--	--	--	--	---



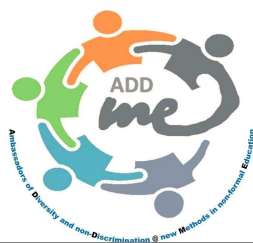
## Wdrażanie krok po kroku

Moduł 4 / Część 1: *Co to jest rozwój osobisty?* - Sesja F2F

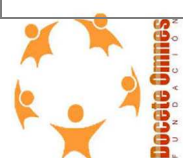
Czas	Metody i Treść	Narzędzia/przystosowane materiały
20 min	<p><b>Działanie grupowe – Co to jest rozwój osobisty Twoimi własnymi słowami?</b></p> <p>Ćwiczenie wprowadza w temat rozwoju osobistego. Grupa jest zaproszona do wyjaśnienia własnymi słowami czym jest dla nich rozwój osobisty. Następnie facylitator przedstawia im 15 kartek, na których gdzie są zapisane różnorodne działania:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Yoga</li> <li>• Czytanie</li> <li>• Wychodzenie na zewnątrz</li> <li>• Medytacja</li> <li>• Dziennikarstwo</li> <li>• Spotykane się z rodziną /przyjaciółmi</li> <li>• Podróżowanie w pojedynkę</li> <li>• Terapia</li> <li>• Słuchanie muzyki</li> <li>• Branie udziału w różnych zajęciach zorganizowanych</li> <li>• Słuchanie podcastów</li> <li>• Chodzenie do muzeum</li> <li>• Ćwiczenie</li> <li>• Robienie czegoś, czego się boję</li> <li>• Dzielenie się trudną historią</li> </ul> <p>Uczestnicy w grupach mają uporządkować czynności w dwóch kategoriach: jednej dla czynności, które należą do rozwoju osobistego i jednej dla czynności, które, ich zdaniem nie należą do tej kategorii, tzn. rozwoju osobistego.</p> <p>Kiedy to zostanie zrobione, facylitator może poprosić zespół o uzasadnienie swojego wyboru. Po zakończeniu facylitator wyjaśnia, że wszystkie czynności należą do rozwoju osobistego i nawet jeśli są różne rodzaje, rozwój osobisty dotyczy każdego rodzaju planu czyjegoś życia. Kluczem jest stałe uczenie się.</p>	Flip chart wydrukowany w brajlu

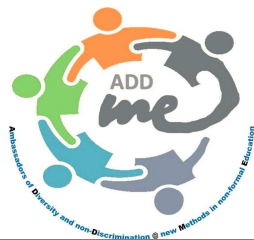


UNIVERSITY OF  
THESSALY



<p>30 min</p>	<p><b>Działanie grupowe – Rozpoznawanie nawyków – Mentor-podopieczny odgrywanie ról</b></p> <p>Najpierw facylitator prosi uczestników o zidentyfikowanie celu mówiąc o tym bardzo konkretnie i umiejscawiając to w czasie. Gdy to już jest zrobione, facylitator prosi grupę o podzielenie się w pary i przedstawia koncepcję analizy SWOT: Analiza SWOT to sposób spojrzenia na twoją sytuację, rozpoznając:</p> <p><b>Mocne strony</b>, rozpoznaj osobiste mocne strony, które pomogą ci to osiągnąć; Są uwarunkowane wewnętrznie (związane z tobą) i może to być wiedza, umiejętności, doświadczenie, zasoby i wsparcie jakie jest dla ciebie dostępne.</p> <p><b>Słabości</b>, rozpoznaj osobiste słabości, które mogą cię powstrzymać; Są również uwarunkowane wewnętrznie i składają się na nie twoje złe nawyki, obawy, zachowanie, sposób myślenia.</p> <p><b>Możliwości</b>, Zidentyfikuj wszelkie osobiste możliwości, które mogłyby pomóc ci osiągnąć cel, a także że będziesz mógł z nich skorzystać, kiedy osiągniesz go; Są one uwarunkowane zewnętrznie i może to być np. Organizacja zajęć, których potrzebujesz, organizacja jakiegoś wydarzenia, spotkania... itd.</p> <p><b>Threats</b>, these are external things and events that are worrying you, or that might happen and prevent you from either achieving your goals, or taking advantage of the benefits. These are external as well and so not related to you personally.</p> <p><b>Zagrożenia</b>, to zewnętrzne rzeczy i wydarzenia, które cię martwią, albo które mogłyby się zdarzyć i powstrzymać cię od osiągnięcia celu czy wykorzystania twoich zalet. Są również uwarunkowane zewnętrznie, więc niezwiązane z tobą osobiście.</p> <p>Kiedy koncepcja jest dobrze zrozumiana przez każdego, pary zaczynają pracować nad analizą swot, każdy na zmianę. Każda osoba w parze ma być raz mentorem (który pomaga pracować nad analizą swot) a raz podopiecznym (który pracuje nad swoją własną analizą swot).</p> <p>To ćwiczenie może się wydawać trochę trudne w tym momencie, ale pomaga zrozumieć każde stanowisko w procesie mentoringu i konieczność poznawania siebie aby wyznaczać cele i osiągać je. To pozwala ludziom analizować siebie za pomocą podejścia strukturalnego, które nie zostawia miejsca na osądzający samokrytycyzm i zachowuje konstruktywną refleksję.</p>	<p>Pen and paper or a Braille / any other electronic device for blind participants</p>
---------------	---	--





20 min	<p><b>Działanie grupowe – Wyznaczanie celów SMART – Mentor-podopieczny odgrywanie ról</b></p> <p>W tym działaniu jest idealnie, jeśli uczestnicy zostaną w takich samych parach jak podczas ćwiczenia z analizą SWOT. Facylitator prosi grupę o stworzenie tych samych par i przedstawia cele SMART:</p> <p><b>Sprecyzowany:</b> Spraw, by twoje cele były specyficzne, wąskie w celu efektywniejszego planowania.</p> <p><b>Mierzalny:</b> Określ, jakie dowody potwierdzą twoje postępy i dokonaj ponownej oceny w razie potrzeby</p> <p><b>Osiągalny:</b> upewnij się, że możesz rozsądnie osiągnąć swój cel w określonych ramach czasowych</p> <p><b>Istotny:</b> twoje cele powinny być zgodne z twoimi wartościami i celami długoterminowymi</p> <p><b>Określony w czasie:</b> ustal realistyczną, ambitną datę końcową w celu priorytetyzacji zadań i motywacji.</p> <p>Następnie pary pracują razem nad wyznaczaniem celów dla każdej z osób.</p> <p>Aby skończyć sesję, facylitator wyjaśnia, że proces mentoringu wymaga regularnych sesji, by śledzić postępy.</p>	<p>Długopis i papier lub maszyna brajlowska / inne urządzenia elektroniczne dla niewidomych uczestników</p>
--------	---	---





**Moduł 4 / Część 2: Co to jest wsparcie emocjonalne?**

**Sesja F2F**

Czas	Metody i Treść	Narzędzia/przystosowane materiały
	<b>Działanie grupowe – Co to jest wsparcie emocjonalne?</b>	
20 min	<p><b>Działanie grupowe - Rozumienie różnorodności przez doświadczenie rówieśników: Poranna rutyna</b></p> <p>Uczestnicy, w kole, wyjaśniają jak wygląda ich poranna rutyna, zaczynając od pobudki i kończąc na rozpoczęciu podstawowego działania (pracy, szkoły... itd.)            Facylitator może zapytać: Co sobie uświadamiacie słuchając o porannej rutynie innych? To pozwala uczestnikom uświadomić sobie, że ta sama sytuacja może mieć różny wpływ, tworzyć wiele różnych rzeczywistości. To działanie bardzo pomaga w przedstawianiu koncepcji różnorodności i rozwijaniu uczucia empatii.</p>	Nie są potrzebne żadne narzędzia / materiały
15 min	<p><b>Działanie grupowe – Rozpoznawanie obaw / lęków: Śmierząca ryba</b></p> <p>Facylitator wyjaśnia działanie, które koncentruje się na dzieleniu się obawami, niepokojami i niepewnościami związanymi z tematem programu. Facylitator daje uczestnikom ok. 5 minut na napisanie (albo nie) ich obaw i niepokojów na śmierzącej rybie (wydrukowanej na kartce. Śmierząca ryba jest metaforą "tej rzeczy, którą nosisz w sobie, ale nie lubisz o niej rozmawiać"; ale im dłużej to ukrywasz, tym bardziej śmierdzi."            Kiedy to jest zrobione, uczestnicy są zaproszeni do rozmowy o tym.            Celem jest stworzenie otwartości w grupie. Przez położenie śmierzącej ryby (obaw i niepokojów) na stole uczestnicy zaczynają tworzyć więź ze sobą, łatwiej im się dzielić, i rozpoznać bezpieczną przestrzeń do rozwoju i nauki.</p>	Nie są potrzebne żadne narzędzia / materiały



UNIVERSITY OF  
THESSALY



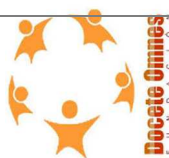


**Moduł 4 / Część 3: The three keys of constructive discussions**

**Sesja F2F**



Czas	Metody i Treść	Narzędzia/przystosowane materiały
10 min	<p><b>Działanie grupowe – Stwórz bezpieczną przestrzeń</b></p> <p>Zanim grupa przyjdzie, facylitator dopilnowuje przestrzegania kilku “zasad bezpiecznej przestrzeni”:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Spotkajcie się na zewnątrz (jeśli to możliwe)</li> <li>• Przynieś trochę ciastek i herbatę</li> <li>• Zachowuj się delikatnie, zapytaj każdego o imię, powiedz cześć... itd.</li> <li>• Pożartuj</li> <li>• ... itd.</li> </ul> <p>Następnie facylitator przedstawia się i prosi o to samo uczestników. Potem pyta uczestników:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jak się dzisiaj czuliście przed spotkaniem?</li> <li>• Jak się czuliście, kiedy się spotkaliśmy?</li> <li>• Czy coś się zmieniło? Co?</li> <li>• Co sprawiło, że się tak poczuliście?</li> <li>• Czy czuliście się pewnie, przedstawiając się?</li> </ul> <p>Po tej rozmowie facylitator zadaje pytanie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Możecie określić zasady “bezpiecznego miejsca”?</li> </ul> <p>I wtedy wyjaśnia, jak ważne jest bezpieczne miejsce (por. podcast)</p>	Ciastka, herbata
20 min	<p><b>Działanie grupowe –Rozpoznaj i szanuj uczucia innych: Pokaż mi, co masz w kieszeni</b></p> <p>Uczestnicy w kole biorą osobisty przedmiot, bez którego nie mogą się obyć w życiu codziennym i wyjaśniają, dlaczego. Celem jest otwarcie się na każdą codzienną sytuację i trudności, które można napotkać i podzielenie się tym. To daje każdemu uczestnikowi możliwość:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wyrażenia swoich zmagania, porozmawiania o tym i odstresowania się</li> <li>• Podnoszenia świadomości innych uczestników</li> <li>• Odkrycia, że mogą nie być sami w takich sytuacjach</li> <li>• Znalezienia komfortu</li> <li>• Dzielenia się wskazówkami, jak poprawić codzienne sytuacje</li> </ul> <p>Następnie facylitator pyta całą grupę: “Jak się czujecie po podzieleniu się swoją historią i wysłuchaniu innych?”, “Co będzie dla was po tym inne?”</p>	Osobisty przedmiot każdego uczestnika





20 min	<b>Działanie grupowe – Narzędzia dobrego słuchacza</b> Instrukcje <b>Krok 1:</b>  Facylitator robi krótkie wprowadzenie do tematu aktywnego słuchania. Wyjaśnij, że często, kiedy zastanawiamy się i dyskutujemy, skupiamy się na wielu osobach i pytaniach jednocześnie, poruszając się wokół naszej uwagi i skupienia. Tymczasem, kiedy słuchamy innych, zwykle robimy to raczej w sposób zorientowany na dyskusję, jest to bardziej myślenie “co zaraz powiem”, niż słuchanie drugiej osoby z pełną obecnością i uwagą. Jednym ze skutecznych sposobów na zbadanie pytania lub problemu jest wykorzystanie aktywnego słuchania skupiając się na jednej osobie na raz. W tym ćwiczeniu właśnie to będziemy robić.  Opcjonalnie, facylitator tworzy razem z grupą listę “Co czyni dobrym słuchaczem?” Zaprasza uczestników do spontanicznego udzielania odpowiedzi i zapisywania ich na flipcharcie.  <b>Krok 2:</b> Używając flipcharta, zaprezentuj trzy role, które uczestnicy przyjmą podczas ćwiczenia.  Podmiot: Rolą podmiotu jest zbadanie pytania lub problemu z jej/jego osobistej perspektywy. Osoba w tej roli powinna mieć na uwadze, żeby: pozwolić skupić na sobie uwagę, i pozwolić swojej refleksji płynąć naturalnie, przy prowadzeniu aktywnego słuchacza.  Aktywny słuchacz: Rolą aktywnego słuchacza jest słuchać z pełną obecnością i skupieniem. Słuchać całym ciałem, być ciekawym, obserwować, parafrazować to, co słyzy i prowadzić podmiot za pomocą otwartych pytań. Osoba w tej roli powinna pamiętać: zadawaj otwarte pytania, by wspierać refleksję podmiotu; nie dawaj rad; słuchaj całym ciałem. (Dotyczy nagrania: rozluźnij swoją twarz, nie krzyżuj rąk ani nóg, patrz im w oczy, obróć się do nich ciałem, kiwaj przytakująco głową i uśmiechaj się, kiedy jest to właściwe i oczywiście bądź autentyczny.)  Obserwator: Rolą obserwatora jest obserwować proces nic nie mówiąc. By dokonać obserwacji z zewnętrznej perspektywy, by widzieć i słyszeć rzeczy, których słuchacz i podmiot nie widzą i nie słyszą. Osoba w tej roli powinna pamiętać, aby: nie odzywać się podczas procesu; obserwować i robić notatki z tego, co widzi i słyszy; po tym jak podmiot skończy mówić, podzielić się obserwacjami z innymi. Obserwator może robić notatki, jeśli czuje taką potrzebę.	Flipchart
--------	---	-----------





	<p><b>Krok 3:</b> Wyznacz pytanie lub problem. Problemem lub pytaniem jest to, co każdy podmiot będzie badał i nad czym będzie się zastanawiał. To mogłoby być wspólne pytanie dla całej grupy (np. "Jakie są największe bariery, z jakimi spotykam się w mojej pracy i jak mogę je rozpracować w celu naprawy tej sytuacji") albo każdy podmiot może wyznaczyć swoje własne pytanie lub problem (np. Wybierz jakieś wyzwanie w miejscu pracy, z którym obecnie się zmagasz.) Upewnij się, że wszyscy uczestnicy rozumieją, co powinni badać i nad czym mają się zastanawiać.</p> <p><b>Krok 4:</b> Spraw, żeby uczestnicy podzielili się na trzyosobowe grupy. Wyjaśnij, że każdy uczestnik powinien przyjąć każdą z ról przez określony czas. Daj grupom godzinę lub więcej, tak, żeby każda runda mogła trwać po 20 minut. Wyjaśnij, że grupy powinny pilnować czasu i zapewnić, żeby były trzy równe rundy.</p> <p><b>Krok 5:</b> Kiedy uczestnicy skończą, podsumuj ćwiczenie, używając pytań takich jak np.: Co się wydarzyło dla mnie podczas ćwiczenia? Jak się czuliście jako obserwatorzy? Jak się czuliście będąc podmiotem? Jak się czuliście jako aktywni słuchacze? Czego się nauczyłam/nauczyłem o sobie? Jak mogę zastosować spostrzeżenia z tego ćwiczenia?</p>	
--	--	--



## Zasoby / materiały

Wszystkie działania wymagają długopisu i kartki (albo notatnika brajlowskiego lub jakiegokolwiek innego urządzenia elektronicznego, żeby uczestnicy z dysfunkcją wzroku mogli robić notatki). Telefon wystarczy do nagrania pomysłów i refleksji. Flipcharty też są przydatne dla facylitatora do robienia notatek.



UNIVERSITY OF  
THESSALY



## Moduł №5: Wiedza dotycząca niepełnosprawności: Jak wyjaśnić innym niepełnosprawność wzroku?

### Cele modułu:

Ten moduł jest utworzony po to, aby pomóc młodym osobom z niepełnosprawnością wzroku uzyskać głębsze zrozumienie ich niepełnosprawności, jej głównych cech charakterystycznych i różnic zgodnie z różnymi istniejącymi schorzeniami oczu, a także w celu rozwijania wiedzy, umiejętności i kompetencji do wyjaśniania niepełnosprawności wzroku lokalnej społeczności (osobom w każdym wieku: od dzieci po osoby starsze).

### Learning outcomes:

Upon completion of this learning module, participants (young people with visual impairment) will be able to:

- Show and explain some assistive aids a blind or a partially sighted person uses in their daily life (e.g. white cane, guide dog, mobile phone with screen reader, etc).

### Rezultaty nauki:

Po ukończeniu tego modułu uczestnicy (młodzi ludzie z niepełnosprawnością wzroku) będą umieli:

- Zdefiniować termin niewidzenie, częściowe widzenie, słabe widzenie i dysfunkcja wzroku
- Wymienić różne schorzenia związane ze słabym widzeniem
- Być świadomymi głównych wzrokowych konsekwencji każdego schorzenia
- Być świadomymi faktu, że nawet ludzie z tą samą dysfunkcją wzroku mogą mieć różne sposoby widzenia (wyjątkowość każdej osoby)
- Opisać główne wymagania dostępności, które mogą pomóc osobie słabowidzącej (np. kontrast kolorów, oświetlenie, rodzaj czcionki i jej rozmiar, itd.)
- Być świadomymi (i w stanie opisać) głównych trudności, jakie osoba słabowidząca może mieć w życiu codziennym (to dotyczy zwłaszcza niewidomych uczestników, którzy mogą być nieświadomi trudności, jakie osoba słabowidząca może mieć)
- Tworzyć materiały (takie jak specjalne przyciemniane okulary) do wykorzystania podczas warsztatów podnoszących świadomość w celu wyjaśnienia różnych rodzajów widzenia
- Wyjaśniać osobom widzącym różne Umiejętności Widzącego Przewodnika, aby wspierać i prowadzić niewidomych
- Pokazywać i objaśniać różne rodzaje pomocy wspierających, jakich niewidomy lub słabowidzący używa w swoim codziennym życiu (np. biała laska, pies przewodnik, telefon komórkowy z czytnikiem ekranu, itd).





## Podejście metodologiczne

Prezentowane metody są nieformalne, z użyciem metody edukacji rówieśniczej. Podejście pedagogiczne jest zaprojektowane jako naukowa podróż, z kilkoma etapami do osiągnięcia, a dla każdego z tych etapów zaproponowana jest metoda, wspomagana przez trenera, w celu utworzenia doświadczeń, które można wykorzystać do rozwijania potrzebnych kompetencji uczestników.

Zatem, facylitator będzie używał pewnych nieformalnych metod uczenia się takich jak dyskusje grupowe, praca w małych grupach, symulacje, praktyczne warsztaty i odgrywanie ról. Wszystkie proponowane metodologie będą zaadaptowane i przystosowane do potrzeb uczestników z niepełnosprawnością wzroku.

## Treść (Tematy/ Części):

1. Główne pojęcia dysfunkcji wzroku (Część 1 via podcast)
2. Ludzie słabowidzący: ci dziwni przyjaciele!
3. Jak wspierać osobę niewidomą?

## Godziny nauki wg tematów/części

№	Temat/Część	Czas/podejście		Uwagi
		F 2 F	E-moduł w formacie audio	
1	Główne pojęcia dysfunkcji wzroku		Podcast do samokształcenia – ok. 1 godziny	
2	Ludzie słabowidzący: ci dziwni przyjaciele!	Twarzą w twarz 70 min		
3	Jak wspierać osobę niewidomą	Twarzą w twarz, 65 min		





## Realizacja krok po kroku

### Moduł 5 /Część 2: Osoby z dysfunkcją wzroku: *ci dziwni przyjaciele!*-

Sesja F2F

Czas	Metody i Treść	Narzędzia/przystosowane materiały
30 min.	<p><b>Jak wyjaśnić słabe widzenie? Przygotuj swoje własne okulary!</b></p> <p>Przed wykonaniem tego działania uczestnicy z dysfunkcją wzroku muszą wysłuchać podcastu dołączonego do tego modułu. Jeśli jeszcze go nie wysłuchali, konieczne jest wyjaśnienie przez facylitatora różnych rodzajów widzenia i przedstawienie przeglądu różnych schorzeń oczu. Proszę zauważyć, że dla uczestników niewidomych od urodzenia, może być trudne przyswojenie pojęć, które w każdym przypadku pozostaną tylko pojęciami teoretycznymi, prawdopodobnie trudnymi do opanowania i wytłumaczenia innym.</p> <p>Przed rozpoczęciem sesji pamiętaj o zaaranżowaniu jednego lub dwóch ćwiczeń na przełamanie lodów lub na podniesienie energii. Aby stworzyć okulary symulacyjne w celu sesji podnoszenia świadomości w temacie niepełnosprawności wzroku, wystarczą okulary chemiczne. Potrzebujesz takich, które osłaniają również boki.</p> <p>Facylitator powinien przeprowadzić uczestników przez proces tworzenia opisany poniżej, ewentualnie wspierany przez widzących wolontariuszy, którzy mogą pomóc niewidomym i słabowidzącym uczestnikom w stworzeniu takich okularów symulacyjnych.</p> <p>Instrukcja tworzenia okularów:</p> <p>1) Do symulowania zaćmy musisz zakryć parę okularów wieloma warstwami plastikowej folii i przezroczystej taśmy. Efekt końcowy będzie taki, że nosząc je, nie będziesz mógł rozróżniać obrazów i kształtów wokół siebie. Jeśli soczewka staje się bardziej nieprzezroczysta, forma zaćmy będzie bardziej dotkliwa. Oczywiście, nie będzie to całkowicie zgodne z rzeczywistością, ale daje to wyobrażenie, jak trudne staje się wykonywanie najzwyklejszych czynności.</p> <p>2) Aby stworzyć okulary symulujące barwnikowe zwyrodnienie siatkówki, musisz przysłonić obie soczewki czarnym kartonem.</p>	<p>Okulary chemiczne, plastikowa folia kuchenna; nieprzezroczysta taśma klejąca (najlepiej czarna); prosta przezroczysta taśma; czarny karton; czarny marker i ostre nożyczki.</p>



UNIVERSITY OF THESSALY



	<p>Najpierw wytnij dwa owale zrób nożyczkami otwór (powiedzmy, 1 cm średnicy) pośrodku każdego owalu. Karton należy nałożyć na soczewki tak, aby całkowicie je zakryć. Możesz użyć czarnej taśmy, która może być również wykorzystana do całkowitego zasłonięcia bocznych obszarów oka.</p> <p>Kiedy włożysz te okulary, wszystko będzie ciemne, z wyjątkiem otworu na środku. Rozmiar otworu jest nieważny: w zależności od tego rozmiaru symulowany będzie inny stopień zwyrodnienia siatkówki.</p> <p>3) Aby zrobić okulary symulujące zespół Stargardta, wystarczy narysować czarne kółko czarnym trwałym markerem na każdej z soczewek. Lepiej powtórzyć to kilka razy, aby upewnić się, że nie będziesz nic widzieć przez ten czarny obszar.</p>	
25 min.	<p><b>Ćwiczenie symulacyjne: Jak objaśnić swoją niepełnosprawność wzroku przed publicznością?</b></p> <p>Wszyscy uczestnicy stają w kole, facilitator poprosi o zgłoszenie się trzech ochotników z dysfunkcjami narządu wzroku. Jeden po drugim, ochotnicy będą stali w środku i opisywali innym swój sposób widzenia. Będą próbowali wyjaśnić główne trudności napotymane w codziennym życiu z powodu niepełnosprawności wzroku. Powinni spróbować zachowywać się tak, jakby wyjaśniali to ludziom, nie wiedzącym nic o niepełnosprawności wzroku i słabym widzeniu. Jeśli potrzebują, mogą przez 2-3 minuty przemyśleć, co chcą powiedzieć i jak to powiedzieć.</p> <p>Każda osoba będzie miała max. 5 minut na swoją prezentację. Wszyscy pozostali uczestnicy będą słuchać, i kiedy każdy ochotnik zakończył swoją prezentację, będą udzielali informacji zwrotnej.</p> <p>W ten sposób wszyscy uczestnicy uczą się i poprawiają swój sposób prezentacji i opisywania osobom z zewnątrz swojej niepełnosprawności jak również jej konsekwencji w codziennym życiu.</p> <p>To działanie pomaga młodym nabrać pewności siebie w opisywaniu i wyjaśnianiu swojej niepełnosprawności wzroku lokalnej społeczności zaangażowanej w warsztaty podnoszące świadomość ADD@ME (następny krok projektu).</p> <p>Aby podsumować to działanie, facilitator może zadać kilka pytań takich jak:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jak się czuliście wyjaśniając swoją niepełnosprawność wzroku przed publicznością?</li> <li>• Co było dla Ciebie wyzwaniem?</li> <li>• Co było według Ciebie łatwe/dobre?</li> </ul>	<p>Jeśli uczestnicy nie są chętni do wykonania tego symulacyjnego ćwiczenia i podzielenia się swoim doświadczeniem z innymi, facilitator może użyć tego filmu w celu rozpoczęcia dyskusji pomiędzy uczestnikami:</p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=f9884pHH8Hw&amp;t=6s">https://www.youtube.com/watch?v=f9884pHH8Hw&amp;t=6s</a> (Życie ze słabym widzeniem: Z perspektywy wtajemniczonych).</p> <p>Grupa dorosłych z dysfunkcjami wzroku podzieli się swoim doświadczeniem z życia ze stratą w różnych momentach ich życia. Paneliści podzielą się tym, jak poradzili sobie z diagnozą i przystosowali się do życia z utratą wzroku. Tematy dyskusji obejmują kroki jakie paneliści podjęli, by osiągnąć akceptację i nauczyć się od nowa samodzielnego życia.</p>
15 min.	<p><b>Burza mózgów dotycząca wymogów dostępności dla osób słabowidzących</b></p>	<p>Krzeseła ustawione w koło; flipchart i markery do notowania kwestii, które</p>





	<p>Facylitator przeprowadzi burzę mózgów wśród uczestników z dysfunkcją wzroku na temat wymagań dostępności dla osób z niepełnosprawnością wzroku w różnych dziedzinach.</p> <p>Na flipcharcie facylitator notuje wszystkie wymagania dostępności, które wymienią uczestnicy z dysfunkcją wzroku w odniesieniu do:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elementów wspomagających ich w czytaniu tekstu (np., typ i rozmiar czcionki, jakość kopii, kontrast kolorów, itd.);</li> <li>• Elementów wspomagających ich w korzystaniu z internetu (kontrast kolorów, rozmiar czcionki, żadnych animacji na stronie, itd.);</li> <li>• Elementów wspomagających ich w poruszaniu się po budynku (oświetlenie, kontrast kolorów, kontrast przed schodami, itd.)</li> <li>• Innych elementów wybranych przez facylitatora.</li> <li>• Facylitator przedstawi też wyniki tego ćwiczenia na komputerze, aby uczestnicy z dysfunkcją wzroku mogli przeczytać je na późniejszym etapie.</li> </ul> <p>Dzięki temu ćwiczeniu wszyscy uczestnicy będą świadomi możliwych wymagań dostępności.</p>	<p>wynikną z burzy mózgów; komputer do zanotowania ich dla uczestników z dysfunkcjami narządu wzroku i przekazania ich w pliku po sesji.</p>
--	--	--



**Moduł 5 / Część 3: Jak wspierać osobę niewidomą?**

- **Sesja F2F**

Czas	Metody i Treść	Narzędzia/przystosowane materiały
15 min.	<p><b>Komunikowanie o dysfunkcjach wzroku i unikanie kłopotliwych sytuacji</b></p> <p>Komunikowanie o dysfunkcji wzroku nie jest takie łatwe. Czasami niewidomi również stają w obliczu kłopotliwych sytuacji jak mówienie do latarni:            Czy chciałbyś podzielić się z grupą jakąś zabawną/kłopotliwą sytuacją, jaka ci się przydarzyła?            Jak można uniknąć kłopotliwych sytuacji?            Jak możemy innym lepiej komunikować o naszej dysfunkcji wzroku?</p> <p>Facylitator zada kilka pytań, aby podkreślić dyskusję pomiędzy uczestnikami i zapisze na flipcharcie wyniki dyskusji. Facylitator może również zaproponować zorganizowanie odegrania w formie scenek tych wspomnianych kłopotliwych sytuacji, aby je zasymulować i omówić.</p> <p>Facylitator może obejrzeć proponowany film, aby znaleźć inspirację do dyskusji/odgrywania ról.</p>	<p>Krzesła ustawione w koło; flipchart i markery do notowania kwestii, które wynikną z dyskusji; komputer do zapisania ich i przekazania pliku Word po zakończeniu sesji uczestnikom z dysfunkcją wzroku.</p> <p>Facylitator może obejrzeć ten interesujący film przed przeprowadzeniem tego ćwiczenia, w celu znalezienia inspiracji do przeprowadzenia dyskusji:            Communicating about visual Impairment and Handling those Not-So-Fun Uncomfortable Situations by American Printing House for the Blind (około 59 minut):  <a href="https://www.youtube.com/watch?v=PMXwexBiOsM">https://www.youtube.com/watch?v=PMXwexBiOsM</a></p> <p>Streszczenie: bycie w jakikolwiek sposób odmiennym może czasami prowadzić do tego, że inne osoby zachowują się "dziwnie" czy nieswojo.</p>



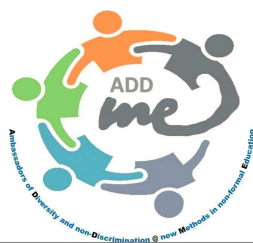
UNIVERSITY OF  
THESSALY





		Większość osób z niepełnosprawnością wzroku może przywołać wiele chwil, kiedy w wyniku ich niepełnosprawności zadawano im niezręczne pytania lub stanęli w obliczu niewygodnych sytuacji. Ta lekcja ma na celu zbadanie sposobów śmiałego komunikowania pewnych różnic, w tym dysfunkcji narządu wzroku, oraz pomoc w zapobieganiu i reagowaniu w tych jakże niezręcznych momentach w szkole podstawowej i liceum.
20 min.	<p><b>Odgrywanie ról: Jak pokażesz/objaśnisz pomoce, z których korzystasz, przed publicznością?</b></p> <p>Wszyscy uczestnicy stoją w kole, facylitator prosi o zgłoszenie się dwóch niewidomych ochotników. Jeden po drugim, ci ochotnicy staną w środku i opiszą innym jakieś urządzenie (lub przedmiot / zwierzę) wspomagające, jakiego używają w codziennym życiu (np. białą laskę, psa przewodnika, telefon komórkowy z czytnikiem ekranu, linijkę brajlowską, itd.). Jeśli trzeba, mogą mieć 2-3 min na pomyślenie, o czym chcą mówić i jak to powiedzieć. Będą mieć max. po 5 minut na prezentację.</p> <p>Wszyscy inni uczestnicy będą słuchać i kiedy każdy ochotnik skończył swoją prezentację, będą przekazywać informację zwrotną.</p> <p>W ten sposób, uczestnicy uczą się i doskonalą swój sposób prezentowania i opisywania ludziom z zewnątrz swoich urządzeń wspomagających/narzędzi, których używają w codziennym życiu. Aby podsumować to działanie, facylitator może zadać kilka pytań, takich jak: Jak się czułeś, opisując to narzędzie przed publicznością? Co było dla ciebie wyzwaniem? Co było dla ciebie łatwe/dobre?</p>	Nie są wymagane żadne narzędzia / materiały.
30 min.	<p><b>Sighted Guide Skills: it's time to spread them all over Europe!</b></p> <p><b>Umiejętności Widzącego Przewodnika: Czas rozprzecznić ich wszyskich po Europie!</b></p> <p>Facylitator pokazuje w praktyce następujących 9 scenariuszy wyjaśniając, że następujące umiejętności widzącego przewodnika zapewniają praktyczny, wygodny i bezpieczny sposób prowadzenia osoby niewidomej. Uczestnicy powinni być ich świadomi, aby nauczyć się ich podczas warsztatów podnoszących świadomość ADD@ME. Facylitator może być wspierany przez widzących wolontariuszy w pokazywaniu</p>	Drzwi, krzesło, wąskie przejście do przećwiczenia, 2 rzędy krzeseł, stopnie lub schody. Każdy pracownik młodzieżowy, chociaż z minimalnym doświadczeniem w pracy z osobami z dysfunkcją wzroku powinien być w stanie wytłumaczyć i pokazać w praktyce te umiejętności, jednakże w przypadku potrzeby dodatkowych informacji facylitator może poszukać ich na stronie internetowej RNIB:





niewidomym uczestnikom tych Umiejętności Widzącego Przewodnika.  
Umiejętności Widzącego Przewodnika:

[https://www.rnib.org.uk/sites/default/files/How to guide people with sight loss.pdf](https://www.rnib.org.uk/sites/default/files/How%20to%20guide%20people%20with%20sight%20loss.pdf)

#### 1. Nawiązywanie kontaktu I chwyt.

Przewodnik słownie informuje osobę niewidomą, że będzie ją prowadzić. Potem przewodnik oferuje jej swoje ramię poprzez dotknięcie swoim łokciem jej najbliższej ręki. Osoba niewidoma umieszcza rękę nad łokciem przewodnika tak, że jej palce znajdują się po wewnętrznej stronie ramienia przewodnika, a kciuk po zewnętrznej. Jego łokieć jest wtedy pod kątem prostym. Taki chwyt ustawia osobę niewidomą pół kroku za przewodnikiem, dzięki czemu może wykryć wszelkie zmiany ruchu ciała przewodnika m.in. skręcanie w prawo lub w lewo.

#### 2. Pokonywanie wąskich przestrzeni (chodzenie jeden za drugim – „chodzenie gęsiego”).

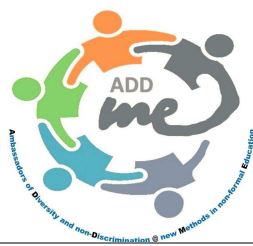
Należy to wykonywać w zatłoczonych miejscach, na wąskich chodnikach itd. Przewodnik kładzie rękę za plecami, a osoba niewidoma przenosi chwyt z miejsca tuż nad łokciem na nadgarstek przewodnika, przechodząc do pozycji za przewodnikiem. Wtedy niewidomy maksymalnie wyciąga rękę. Następnie przewodnik i osoba niewidoma przechodzą przez tę wąską przestrzeń aż znowu będzie wystarczająco dużo miejsca, aby dwie osoby mogły iść obok siebie. Wtedy przewodnik przywraca rękę do poprzedniej pozycji, co jest znakiem dla osoby niewidomej, że może przywrócić rękę do poprzedniego chwytu.

#### 3. Zamiana stron.

W niektórych sytuacjach może być konieczne przejście osoby niewidomej z drugiej stronę przewodnika np. podczas pokonywania trudnej drogi lub przechodzenia przez drzwi. Można to zrobić stojąc, lub idąc. Przewodnik słownie informuje o potrzebie zmiany stron. Jeżeli niewidomy trzyma prawą ręką lewe ramię przewodnika, lewą rękę przyłoży do ramienia przewodnika, puści prawą rękę i położy ją na prawym ramieniu przewodnika. Następnie przeniesie lewą rękę do prawego ramienia przewodnika i zwolni prawą rękę, powracając do normalnego chwytu przewodnika po drugiej stronie.

#### 4. Zmiana kierunku

Poinformuj słownie o potrzebie zmiany kierunku. Odwróćcie się twarzami do siebie. Niewidomy chwytą wolne ramię przewodnika wolną ręką i zwalnia chwyt. Przewodnik i niewidomy mogą się odwrócić i iść w nowym kierunku.



### 5. Drzwi.

Przewodnik powinien przechodzić przez drzwi jako pierwszy, a niewidomy iść za nim, zamykając za sobą drzwi. Ważne jest, aby przewodnik zbliżając się do drzwi patrzył, po której stronie znajduje się zawias. Po prawej czy lewej. Jeśli zawias jest po lewej stronie, niewidomy powinien być po lewej stronie przewodnika, z lewą ręką wolną, i odwrotnie. Przewodnik słownie informuje niewidomego, po której stronie jest zawias, mówiąc, albo drzwi po lewej, albo drzwi po prawej. W tym momencie może być konieczna zmiana strony przez osobę niewidomą.

Następnie przewodnik otwiera drzwi chwyconym ramieniem - osoba niewidoma może wtedy odróżnić czy drzwi otwierają się do wewnątrz czy na zewnątrz. Kiedy przechodzą przez drzwi, przewodnik kładzie trzymaną przez niewidomego rękę na klamce. Wtedy osoba niewidoma przesuwając wolną rękę w dół ramienia przewodnika, w ten sposób dotyka klamki i jest w stanie zamknąć za sobą drzwi.

### 6. Wchodzenie i schodzenie po schodach.

Dla wielu niewidomych schody są szczególnym zagrożeniem i przyczyną niepokoju. Dlatego ważne jest, aby przewodnik był tego świadomy.

#### Wchodzenie.

Ważne jest, żeby podejść prosto do schodów. Następnie przewodnik zatrzymuje się u podnóża schodów i informuje, że są stopnie w górę. Wtedy osoba niewidoma przesuwając stopę do przodu, aż zlokalizuje pierwszy stopień. Jeśli jest poręcz, przewodnik powinien upewnić się, że niewidomy jest po właściwej stronie, aby z niej skorzystać i ustnie poinformować o poręczy. W niektórych przypadkach przewodnik może położyć rękę osoby niewidomej na poręcz, poprzez umieszczenie na niej swojej kierującej ręki.

Następnie przewodnik wchodzi na pierwszy stopień a osoba niewidoma podąża za nim, pozostając o krok za przewodnikiem. Możecie kontynuować rytmiczne wchodzenie po schodach, aż dojdziecie na samą górę. Na szczycie schodów przewodnik zwalnia tempo przed zatrzymaniem się lub przerwą. To znak dla osoby niewidomej, że jest na górze schodów.

#### Schodzenie.

Przewodnik zbliża się do schodów, zwalniając i zatrzymując się na górze. Następnie mówi niewidomemu, że są na szczycie schodów. Używanie poręczy odbywa się tak, jak przy wchodzeniu po schodach. Wtedy przewodnik prosi osobę niewidomą o delikatne przesunięcie stopy do przodu, aby zlokalizować krawędź pierwszego stopnia.

Następnie przewodnik czeka aż niewidomy zasygnalizuje uściskiem ręki lub słownie, że jest gotowy aby iść. Wtedy przewodnik robi pierwszy krok w dół. Znowu ważne jest, aby





niewidomy był krok za przewodnikiem. Na dole przewodnik pokonuje ostatni stopień i zatrzymuje się.

Z reguły więcej lęku wzbudza schodzenie niż wchodzenie po schodach.

Najlepiej nie mówić niewidomemu, po ilu stopniach będziecie schodzić czy wchodzić, ponieważ to może prowadzić u niego do obniżonego koncentrowania się na ruchu twojego ciała z powodu zbyt dużej koncentracji na liczeniu schodów.

#### 7. Siadanie (Pojedyncze krzesła lub sofy).

Podejść centralnie do krzesła i powiedz, czy siedzenie jest zwrócone przodem czy tyłem do osoby niewidomej. Połóż swoją rękę na oparciu krzesła. Twój partner może wtedy zsunąć rękę w dół twojego ramienia do krzesła i ustalić jego pozycję. Może podejść do niego, wyczuwając bok nogą i sprawdzając siedzenie ręką.

On reaching the row of seats the guide then turns sideways and leads them into the row in a side-stepping manner.

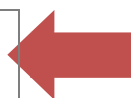
#### 8. Siedzenie w rzędzie.

Utrzymuj zwykłą pozycję chwytu podczas poruszania się w rzędzie. Po dojściu do rzędu siedzeń przewodnik skręca w bok i prowadzi go do rzędu bokiem. Osoba niewidoma może wierzchem dłoni dotykać rzędu siedzeń z przodu (upewniając się, że nie przeszkadza osobom siedzącym w rzędzie z przodu). Przewodnik idzie, dopóki jego partner nie stanie przed swoim siedzeniem. Niewidomy powinien wtedy sprawdzić siedzenie i usiąść.

Przy wychodzeniu przewodnik ponownie przejmuje przewodzenie i postępuje w podobny sposób, aż dotrzecie do przejścia.

#### 9 Krawężniki.

Nie ma potrzeby mówienia za każdym razem, że podchodzimy do krawężnika. Zatrzymaj się przed krawężnikiem w górę lub w dół. Osoba niewidoma odczuje zmianę w ruchu twojego ciała w miarę jak będziesz kontynuował poruszanie się.





## Zasoby / materiały

Facylitatorzy mogą używać następujących zasobów aby czerpać inspirację do objaśniania słabego widzenia, i mogą wykorzystać te filmy do wyjaśniania tej problematyki i szkolenia słabowidzących uczestników. Te zasoby mogą też być wykorzystywane przez słabowidzących uczestników podczas warsztatów podnoszących świadomość ADD@ME, które zrealizują dla lokalnej społeczności:

- <https://www.youtube.com/watch?v=eggmXiFxsEo&list=PLoENBwotCoBRu1kqyEEHK5258-5a8P7g7&index=5>: Film, który pokazuje, jak widzi nocą osoba ze schorzeniem retinitis pigmentosa
- <https://www.youtube.com/watch?v=mkRvZQrPgQY&list=PLoENBwotCoBRu1kqyEEHK5258-5a8P7g7&index=5>: Film "Różne Wizualizacje", obrazujący różne rodzaje widzenia osób słabowidzących (ze strony internetowej organizacji Associazione Italiana Aniridia)
- <https://www.youtube.com/c/AphOrg/search?query=low%20Vision> : Kanał youtube American Printing House – część poświęcona słabemu widzeniu
- <https://www.youtube.com/watch?v=S8fdjGArKA> : Wyjaśnione poziomy słabego widzenia! / Circle of the Blind Mice Vlog #3



UNIVERSITY OF  
THESSALY



## Moduł №6: Jak zaplanować I zrealizować warsztaty podnoszące świadomość

### Cele modułu:

Ten moduł został zaprojektowany, aby pomóc uczestnikom z dysfunkcją wzroku osiągnąć zarówno głębsze zrozumienie, jak i zbudować kompetencje (umiejętności, wiedzę, postawy) w zakresie planowania i realizowania warsztatów podnoszących świadomość w swojej społeczności lokalnej.

### Rezultaty nauki:

Po ukończeniu tego modułu młodzi ludzie z niepełnosprawnością wzroku będą umieli:

- Nadać pozytywny ton, aby pomóc uczestnikom aktywnie zaangażować się w swoje warsztaty, których organizacji będą się uczyli...
- Nakreślać cele, zadania i logistykę, aby zorganizować warsztaty podnoszące świadomość z wykorzystaniem metody edukacji rówieśniczej
- Stworzyć bezpieczną przestrzeń dla uczestników do dzielenia się swoimi opiniami, przekonaniem, osobistymi doświadczeniami lub uczuciami, podczas warsztatów, których organizacji będą się uczyć
- Organizować, prowadzić i przeprowadzać ewaluację warsztatów podnoszących świadomość z wykorzystaniem metody edukacji rówieśniczej

### Podejście metodologiczne

Prezentowane metody są nieformalne z wykorzystaniem edukacji rówieśniczej. Podejście pedagogiczne jest zaprojektowane jako podróż edukacyjna, z kilkoma etapami do osiągnięcia, a dla każdego etapu zaproponowana jest metoda, wspierana przez facylitatora, w celu stworzenia doświadczeń, które mogą być użyte do rozwoju niezbędnych kompetencji uczestników.

### Treść (Tematy / Części):

1. Puls (Energizer/ zabawa na przełamanie lodów)
2. Wspierający Wspierany (zrozumienie ważności współ-facylitatora i budowanie zespołów facylitatorów)
3. Błędy we wspomaganie
4. Radzenie sobie z trudnymi sytuacjami podczas facylitacji



UNIVERSITY OF  
THESSALY



## Godziny nauki wg tematów/części

№	Temat/Część	Czas/ podejście		Uwagi
		F2F	E-moduł w formacie audio	
1	Jak zaplanować i zrealizować warsztaty podnoszące świadomość		1 godzina	Podcast stanowi integralną całość z modułem o tym samym tytule realizowanym "twarzą w twarz" (F2F) i powinien zostać odsłuchany zanim uczestnicy wezmą udział w ćwiczeniach na warsztatach.
2	Puls	10 – 15 minut		W zależności od wielkości grupy w grę można grać wielokrotnie.
3	Wspierający Wspierany	30 minut		
4	Błędy w facylitacji	45 minut		
5	Radzenie sobie z trudnymi sytuacjami podczas facylitacji	45 minut		

## Realizacja krok po kroku

### Sesja F2F

Czas	Metody i Treść	Narzędzia/przystosowane materiały
10 min.	<p><b>Prezentacja facylitatora i modułu</b></p> <p>Jako pierwsze działanie modułu treningowego, facylitator zaprezentuje moduł i jego cele edukacyjne, a także opowie trochę o podcaście i jego znaczeniu. Następnie przedstawi metody i program modułu, wyjaśni strukturę każdego z ćwiczeń. Jeśli facylitator jest nowy w grupie i nigdy nie znał wcześniej uczestników, konieczne jest krótkie wprowadzenie jak również rundka w pokoju, w której każdy uczestnik się przedstawi.</p>	Żadne materiały nie są potrzebne



UNIVERSITY OF  
THESSALY



<p>10 – 15 min.</p>	<p><b>Puls</b></p> <p>Uczestnicy stoją w kręgu (lub siedzą), trzymając się za ręce. Facylitator wybiera z grupy jedną osobę, która rozpocznie grę. Ta osoba ‘uwalnia impuls’. Oznacza to, że ściska rękę po lewej lub prawej stronie (wg własnego wyboru). Po tym jak dana osoba dostanie impuls, powinna również przekazać go osobie obok siebie. Robi to tylko raz, ściskając rękę osoby obok. Może też zdecydować się na wysłanie impulsu z powrotem i zamiast jednokrotnego uścisku ręki osoby po swojej prawej stronie dwukrotnie ściska rękę osoby po lewej (tej, która daje jej impuls). Dwukrotny uścisk to znak, że puls zmienia kierunek.</p> <p>Gra może trwać tak długo, jak chcą uczestnicy, a osobę wysyłającą impuls jako pierwszą można zmienić.</p> <p>Jeśli chcecie, aby ćwiczenie było bardziej ekscytujące, można podzielić uczestników na dwie grupy o równej liczbie uczestników. Obie grupy utworzą dwa rzędy stojąc (lub siedząc) naprzeciw siebie. Na początku rzędu stoi facylitator, trzymając za ręce pierwsze osoby z obu rzędów. Będzie w tym samym czasie wysyłał impulsy obiema rękami, a uczestnicy prześlą dalej impuls w kierunku końca swojego rzędu. Kiedy impuls dotrze do ostatniego uczestnika stojącego na końcu rzędu, zadzwoni dzwonkiem trzymanym w ręce, albo może wypowiedzieć słowo na głos, albo podnieść wolną rękę. Wygrywa drużyna, która najszybciej wyśle impuls do końca swojego rzędu. Można rozegrać wiele rund i dla każdej nowej rundy ostatnia osoba z rzędu przechodzi na początek i jako pierwsza otrzymuje impuls od facylitatora.</p>	<p>No materials needed (for the competitive version of the game 2 bells or a buzzer if available)</p>
<p>30 min.</p>	<p><b>Wspierający Wspierany</b></p> <p>To ćwiczenie pomaga uczestnikom zrozumieć, jak trudno jest wspierać i otrzymywać wsparcie, kiedy nie można ze sobą rozmawiać. Tworzy również świadomość własnych potrzeb w zakresie wsparcia i reakcji na wsparcie udzielone bez naszej prośby. Ćwiczenie Wspierający Wspierany jest często wykorzystywane podczas seminariów szkolących trenerów w celu podnoszenia świadomości w pracy ze współprowadzącym facylitatorem.</p> <p><b>INSTRUKCJE</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Poproś uczestników o utworzenie par. Jeśli liczba uczestników jest nieparzysta, jedna grupa będzie się składała z trzech uczestników, albo do ćwiczenia włączy się jeden z facylitatorów.</li> <li>2. Poinstruj uczestników, aby wybrali w parze osobę, która rozpocznie. Ta osoba dostanie wsparcie, zamknie oczy i wyciągnie ramiona w kształt litery T. Druga osoba ma za zadanie udzielać wsparcia tej pierwszej (wsparcia T) przez następne 5 minut bez mówienia, tylko przypuszczając, że pierwsza osoba potrzebuje wsparcia.</li> </ol>	<p>Nie są potrzebne żadne Potrzebne jest duże pomieszczenie, żeby osoby pracujące w parach mogły stać swobodnie z wyciągniętymi na boki rękami.</p>

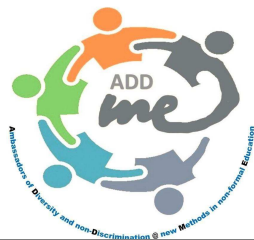






	<p>3. Po pięciu minutach role się odwracają. Wspierani stają się wspierającymi i vice versa. Opcjonalnie, podczas zamiany ról, możesz pozwolić na 2-minutową dyskusję o potencjalnej strategii.</p> <p>4. Kiedy czas się skończy, podsumuj działanie.</p> <p><b>PODSUMOWANIE I EWALUACJA</b>          Poproś uczestników, aby usiedli obok swoich partnerów i zadaj grupie następujące pytania. Posłuchaj kilku opinii grupy i wypunktuj istotne odpowiedzi jako podsumowanie ćwiczenia.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dotyczące czasu, do uczestników, którzy byli wspierani: Jak się czułeś? Czy dostałeś wsparcie za wcześnie/za późno/w samą porę?</li> <li>• Czy uświadomiłeś sobie to, czego oczekiwałeś? Czy to się stało?</li> <li>• Dotyczące czasu, do uczestników, którzy udzielali wsparcia: Jaka była twoja strategia wsparcia T?</li> <li>• Do wszystkich: Czego się nauczyliście z tego ćwiczenia?</li> <li>• Jak myślicie, czego moglibyście się nauczyć z tego ćwiczenia, jeśli chodzi o wspieranie innych/proszenie o wsparcie/wspólną facylitację?</li> </ul>	
45 min.	<p><b>Błędy w facylitacji</b></p> <p>Podczas facylitacji, zwłaszcza za pierwszym razem, jest to naturalne, że popełnisz pewne błędy. Ćwiczenie ma na celu przedstawienie w bezpośredni sposób typowych błędów, które może popełnić facylitator, wspierając uczestników w opracowaniu strategii, jak ich uniknąć.</p> <p>OPIS:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Przedstaw uzasadnienie działania.</li> <li>2. Podziel uczestników na pary lub trójki i daj każdej z grup po jednej karteczce przedstawiającej błędy w facylitacji (na każdej kartce inny błąd).</li> <li>3. Poinstruuuj, by przeczytali treść kartki i daj im 10 min na przygotowanie minutowego skeczu lub dialogu opisującego dany błąd. Następnie każda grupa przedstawi swój skecz, a pozostali uczestnicy zostaną zaproszeni do zgadnięcia, o jaki błąd chodziło. Jeśli uczestnikami są osoby z dysfunkcjami narządu wzroku, należy używać dialogu, aby przedstawić sytuację tak</li> </ol>	One ticket with a facilitation mistake for each two-three participants (see Annex 1 of this module). Make sure the handout is printed in Braille / large print For participants with visual impairment.





	<p>opisowo, jak to możliwe. Uczestnicy są proszeni o odgadnięcie tego, co zostało odegrane.</p> <p>4. Pozwól każdej grupie zaprezentować swoje przedstawienie i zapisz, jakie są przypuszczenia innych. Upewnij się, że kilka razy przeczytałeś głośno, co zostało zapisane na flipcharcie. Zapytaj również uczestników, jak się czuli widząc/słyszając facyilitatora popełniającego takie błędy.</p> <p><b>TEMATY DYSKUSJI</b>          To ćwiczenie może być organizowane bez podsumowania, lub facylikator może zapytać na końcu:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jakich potencjalnych strategii możemy użyć, aby uniknąć takich sytuacji?</li> <li>• Jak możemy stać się świadomi robienia takich błędów?</li> </ul> <p><b>WSKAZÓWKA:</b> Ćwiczenie jest również bardzo dobre do wprowadzenia pojęć wzajemnej (rówieśniczej) informacji zwrotnej, sprawdzenia, ewaluacji, itd.</p>	
<p>45 – 60 min.</p>	<p><b>Radzenie sobie z trudnymi sytuacjami w facylicacji</b></p> <p>To ćwiczenie ma na celu zapoznanie uczestników z trudnymi sytuacjami podczas warsztatów. Najważniejsze jest to, że uczestnicy mają szansę wyciągnąć wnioski ze swoich własnych doświadczeń i uczestniczyć w burzy mózgów na temat możliwych problemów i ich rozwiązań, które mogliby napotkać, będąc facylikatorami.</p> <p><b>INSTRUKCJE</b></p> <p>1. Zaprezentuj przykłady trudnych sytuacji, które facylikator i uczestnicy mogą napotkać podczas warsztatów (10’):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeden uczestnik jest zbyt zaangażowany.</li> <li>• Reprezentowany jest tylko jeden punkt widzenia.</li> <li>• Występuje konflikt.</li> <li>• Jedna osoba mówi cały czas.</li> <li>• Prezentowana jest mylna informacja.</li> <li>• Dyskusja ustaje/nie zaczyna się.</li> <li>• Ktoś zaczyna płakać.</li> </ul>	<p>Papier do flipchartu, kreatywne materiały, których uczestnicy mogą użyć do odgrywania ról, elastyczna przestrzeń do organizacji bardziej formalnych prezentacji i odgrywania ról.</p>





	<ul style="list-style-type: none"><li>• Uczestnicy nie są aktywni.</li><li>• Jesteś urażony osobiście.</li></ul> <p>2. Podziel uczestników na małe grupy (4 do 6osób). Daj każdej grupie 20 minut, na:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Zidentyfikowanie trudnej sytuacji, którą jeden z uczestników napotkał podczas warsztatów (to może być sytuacja z listy, albo inna; lepiej, jeśli to będzie prawdziwa sytuacja, nie fikcyjna);</li><li>• Zaprezentuj scenkę przedstawiającą tę sytuację i z jedną propozycją podejścia do / rozwiązania problemu.</li></ul> <p>3. Wyjaśnij uczestnikom, że będą mieli 3 minuty na odegranie scenki przed całą grupą, a następnie będą musieli to odegrać ponownie maksymalnie trzy razy, pozwalając pozostałym uczestnikom znaleźć inne rozwiązania dla tych sytuacji (w formie <i>teatru forum</i>). Pamiętaj również, że oni mają dowolność w nadawaniu scenie kontekstu, tak, żeby grupa mogła lepiej zrozumieć sytuację (szczególnie potrzebne dla zespołów odgrywających scenki z późniejszych etapów podsumowania).</p> <p>4. Zaprosz każdy zespół do odgrywania sytuacji jeden po drugim. Potem facylitator pozwala grupie zidentyfikować sytuację i rozwiązanie sugerowane przez zespół w scenie, następnie zaprasza ochotników do wypróbowania innych możliwych rozwiązań na jakie mogą wpaść.</p> <p>5. Po prezentacji każdego zespołu pozwól chociaż na 10 minutową dyskusję o tym, czego się nauczyli z ćwiczenia i jakie wątpliwości nadal mają. Możesz do tego użyć następujących kluczowych pytań.</p>	
--	---	--





	<p>WSKAZÓWKA: Jeśli duża liczba osób z niepełnosprawnością wzroku jest obecna w pokoju (możesz zmienić ćwiczenie i poprosić uczestników, żeby nie odgrywali scenki przed grupą, ale by głośno opowiedzieli grupie o sytuacji. Jeden z członków grupy może być narratorem i wyjaśnić kontekst, a reszta grupy może opowiadać historię głośno )</p> <p><b>PODSUMOWANIE I EWALUACJA</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Jak się czuliście, dyskutując o trudnych sytuacjach i możliwych rozwiązaniach jakie możecie napotkać podczas podsumowania? Czy odkryliście coś nowego?</li><li>● W jaki sposób pomogło wam to zidentyfikować różne fazy podsumowania?</li><li>● Czego się nauczyliście z tego ćwiczenia?</li><li>● Jak sobie wyobrażacie wykorzystanie tej wiedzy w waszych działaniach jako facylitatorzy?</li></ul>	
--	--	--



## Zasoby / materiały

All activities require a pen and a paper (or a Braille or any other electronic device to keep notes for Vi participants). A phone is enough to record the ideas and the reflection. One ticket with a facilitation mistake for each two-three participants (in Braille / large print). Flipcharts are also useful for the facilitator to keep notes.

Wszystkie ćwiczenia wymagają długopisu i papieru (albo notatnika brajlowskiego, czy jakiegokolwiek innego elektronicznego urządzenia do robienia notatek dla uczestników z dysfunkcją wzroku). Telefon wystarczy do nagrywania pomysłów i refleksji. Jedna kartka z błędem w facylitacji dla dwóch-trzech uczestników (w brajlu/powiększonym druku). Flipchart jest również przydatny dla facylitatora do robienia notatek.



UNIVERSITY OF  
THESSALY



## Załączniki do Modułu 6

### Załącznik 1

#### Do wykorzystania w ćwiczeniu Błędy w Facylitacji

Brak entuzjazmu podczas facylitacji
Brak kontaktu wzrokowego
Brak/Złe pomoce wizualne (zdjęcia, slajdy, etc.)
Mówienie za cicho (niedostateczna głośność)
Okazywanie nerwowości, nieśmiałości
Przyjście nieprzygotowanym/nie wiedząc, co ma się robić
Brak właściwego wyjaśnienia zasad
Brak interakcji z uczestnikami
Czujesz się obrażony informacją zwrotną od uczestników
Robisz sobie żarty z uczestników
Krzyczysz na uczestników
Niewłaściwie zarządzasz czasem (działania kończą się za późno lub za wcześnie, zaczynają się z opóźnieniem)
Masz zbyt dużo energii do danego działania/ do danej grupy
Brak przystosowania się do potrzeb uczestników





## Wskazówki dla pracujących z młodzieżą/ facylitatorów

Poniższe wskazówki są adresowane do pracowników młodzieżowych i zawierają podpowiedzi jak prowadzić szkolenia używając metodologii proponowanej w tym podręczniku:

1. Upewnij się, że wszystkie materiały/ narzędzia/ gry/ ćwiczenia są w pełni dostępne zarówno dla niewidomych, jak i słabowidzących uczestników – jeśli nie jesteś pewien, sprawdź to z kimś niewidomym lub słabowidzącym.
2. Jeśli wprowadzisz inne ćwiczenie na przełamanie lodów lub grę albo zmienisz coś trochę w podanym programie, proszę, sprawdź ich dostępność.
3. Każda grupa jest inna, każda grupa może potrzebować pewnych adaptacji programu. Proszę, bądź elastyczny i spróbuj podążać za potrzebami danej grupy, mając cały czas w pamięci zasady dostępności.
4. Jeśli to możliwe, wszystkie napisane materiały powinny być wydrukowane w brajlu dla niewidomych i w powiększonym druku dla słabowidzących uczestników albo powinny być podawane w dostępnym formacie (Word albo dostępny dokument PDF).
5. Zanim szkolenie się odbędzie, możesz sprawdzić, czy uczestnicy mają jakieś inne urządzenia, takie jak osobiste komputery – jeśli tak, sprawdź czy materiały elektroniczne są przygotowane w dostępnym i łatwym do nawigacji formacie.
6. Generalne zalecenie jest takie, że jeśli ktoś nie chce brać udziału w jakichś ćwiczeniach, powinno to być zaakceptowane. Dodatkowo, facylitatorzy powinni pamiętać, że osoby niewidome muszą w pełni zrozumieć do jakiego rodzaju działań będą zaproszone, a po drugie, że aby je wykonać, potrzebują czasu do przystosowania się do pomieszczenia (pomieszczeń) w którym działania zostaną przeprowadzone.
7. Tematy modułu N. 4 docierają do głębokich spraw osobistych uczestnika, takich jak lęki, blokady mentalne, zmagania życia codziennego. To oczywiście dla każdego, ale nikt nie powinien wzbudzać “procesu zawierzenia” jeśli uczestnik tego nie chce. Słuchanie, w tym temacie, jest kluczem.
8. Aby przejść przez moduł N. 5 istotne jest, aby facylitator był obeznany w temacie i świadomy dysfunkcji wzroku (rodzajów słabego widzenia, chorób oczu, wymagań dostępności, specyficznych trudności w zależności od rodzaju dysfunkcji wzroku, itd.).
9. W celu przeprowadzenia modułu N. 5/rozdziału 3, przydatna jest obecność innych osób widzących, na których pomoc może liczyć facylitator, aby wyjaśnić i pokazać w praktyce uczestnikom z dysfunkcją wzroku umiejętności widzącego przewodnika. Inni widzący pomocnicy są również przydatni do wspierania facylitatora w realizacji Działania 1 z rozdziału 2 “Jak wyjaśnić słabe widzenie? Stwórz swoje własne okulary!”.



UNIVERSITY OF  
THESSALY



Na zakończenie, w celu uzyskania wskazówek, jak zaadaptować swoje metody pracy na potrzeby uczestników z niepełnosprawnością wzroku i jednocześnie stworzyć środowisko włączające, skonsultuj *Peers for Inclusion T-kit* i *Compendium of working methods* utworzone przez Ofensiva Tinerilor, dostępne na stronie [www.inclusion.ofetin.ro](http://www.inclusion.ofetin.ro)

Ten niezbędnik (ang. t-kit) może być pobrany za darmo, i mówi o tym, jak prowadzić warsztaty, jak przygotować pomieszczenie i wszystkie konieczne aspekty przestrzeni do pracy uwzględniając w działaniach uczestników z niepełnosprawnością wzroku.





## Słowa na zakończenie

Drodzy pracownicy młodzieżowi, drodzy uczestnicy,

Mamy nadzieję, że podobał wam się nasz Mieszany Program Trenerski dla Młodzieży z Dysfunkcją Wzroku ADD@ME, zarówno ćwiczenia twarzą w twarz, jak i towarzyszące im podcasty do samodzielnej nauki. W szczególności życzymy Wam więcej wiary w siebie, jak również w wasze zdolności organizowania i prowadzenia warsztatów podnoszących świadomości w zakresie dysfunkcji wzroku adresowanych do społeczności lokalnej.

Myślimy, że społeczne włączenie niepełnosprawnych powinno zacząć się od tych samych ludzi, którzy tego doświadczają, dlatego wierzymy, że niepełnosprawni wzrokowo młodzi ludzie mogą być aktywni, tak że ich społeczność jest bardziej świadoma niepełnosprawności wzroku. W ten sposób możemy walczyć przeciwko uprzedzeniom i mylnym informacjom, które widzący mają o osobach z niepełnosprawnością wzroku.

Teraz, kiedy osiągnęliście umiejętności niezbędne do prowadzenia warsztatów podnoszących świadomość, namawiamy Was do odwiedzenia naszej strony [www.ambassadorsodiversity.eu](http://www.ambassadorsodiversity.eu) w celu uzyskania dostępu do:

- IO 2 – ADD@ME - Narzędzia mobilnego dla młodzieży z niepełnosprawnością wzroku: aplikacji zawierającej nieformalne metody nauczania, ćwiczenia, które możecie wykorzystać do przeprowadzenia warsztatów podnoszących świadomość ADD@ME adresowanych do waszej lokalnej społeczności;
- IO3-ADD@ME - Gry online dla Ambasadorów różnorodności i niedyskryminacji: edukacyjnej gry online skierowanej do lokalnych społeczności dotyczącej wiedzy na temat niepełnosprawności; jest to kolejne cyfrowe narzędzie, które możesz wykorzystać podczas warsztatów podnoszących świadomość na temat niepełnosprawności wzroku ADD@ME.

***Oba narzędzia dadzą ci inspirację do zorganizowania i przeprowadzenia twoich warsztatów!***

***Ciesz się nimi i podejmuj działania w swojej społeczności!***



UNIVERSITY OF  
THESSALY





## UZUPEŁNIENIE

# DO Mieszanego Programu Szkoleniowego ADD@ME dla Młodzieży z Dysfunkcją Narządu Wzroku

Opracowane na podstawie testowania, które miało miejsce podczas wspólnego szkolenia pracowników (C1), w Warszawie, w dniach 31.08-4.09.2021





## Moduł № 1: Kierowanie pracą grupy i dynamika pracy grupowej

1. W module praktycznym, wśród innych gier, proponujemy do przeprowadzenia grę o tytule „Bezludna wyspa”. Ta gra może być realizowana w różnych wariantach, w zależności od konkretnej grupy młodych osób. Możecie wykazać się inwencją i sami dodać nowe elementy czy opcje, zatem podajemy Wam poniżej kilka różnych propozycji, które mogą okazać się przydatne do realizacji tego działania.
  - a) Możecie wcześniej przygotować “kawałek lądu” (może to być np. koc czy duży kawałek tektury), na którym działanie będzie realizowane. Możecie wzbogacić grę używając różnych przedmiotów, takich jak kartony, ubrania, krzesła, stoły, itp. Krótko mówiąc, sugerujemy użycie konkretnych przedmiotów, których można dotknąć, które można wziąć do ręki, aby uczestnicy z dysfunkcją narządu wzroku mieli możliwość badania, poznawania „wyspy” i związanych z nią przedmiotów przez dotyk. To doświadczenie pomoże uczestnikom z dysfunkcją wzroku zbudować obraz scenerii i pozwoli lepiej poznać miejsce. Można przewidywać, że kiedy niewidomi uczestnicy mogą poznawać przez dotyk elementy “Bezludnej wyspy”, wtedy będą się czuli bardziej pewnie i komfortowo, lepiej chwytając (również w sensie dosłownym) zrozumienie danej sytuacji.
  - b) Możecie dostarczyć uczestnikom różne materiały, np. papier (różne rodzaje), klej, nożyczki, opcjonalnie – koc, duży kawałek tektury, które mogą wyznaczać granice działań, itp.

Uczestnicy mogą skorzystać z tych materiałów do zbudowania tego, co jest im na wyspie potrzebne (lub statku / tratwy , gdyby podjęli decyzję o opuszczeniu wyspy).
  - c) Możecie określić z góry zasady, np. Wszystkie osoby żyjące na wyspie muszą pozostawać w pozycji siedzącej, mogą komunikować się wyłącznie śpiewem, lub cokolwiek innego, co przyjdzie Wam do głowy lub pasuje do waszej grupy / waszego działania.
2. W module praktycznym proponujemy zabawę “Długie i szczęśliwe życie” – pochodzącą z polskiego wydania książki Klausa W. Vopel’a “Gry interakcyjne. Część 3” (gra numer 85; tytuł oryginalny – “Interaktionsspiele, Teil 3) – przedstawiając dokładnie propozycję autora książki.

Chcielibyśmy zaproponować lżejszą wersję tej gry, bardziej odpowiednią do zastosowania w życiu codziennym (mniej „teatralną”).



UNIVERSITY OF  
THESSALY



Nasza propozycja znajduje się poniżej.



- Piotr: Wiesz Marysiu, że nie jestem przeciw Tobie / (lub “lubię Ciebie, jeżeli dotyczy) i życzę Ci wszystkiego, co najlepsze, ale denerwuje mnie, kiedy Ty (sposób, w jaki Ty.....).
- Maria: Piotrek, dziękuję Ci. Zastanowię się na tym (lub “Wezmę to pod uwagę”).

W sytuacjach codziennych, możesz użyć tego pierwszego zdania zawsze wtedy, kiedy chcesz przekazać w uprzejmy sposób informację zwrotną, która może nie być miłą dla odbiorcy.

