



[Powrót do zestawów narzędzi](#)

Wzmacnianie

[Pobierz ten zestaw narzędzi](#) 

kompetencji młodych ludzi poprzez aktywizm

Ten zestaw narzędzi umożliwia młodym ludziom rozwijanie kluczowych kompetencji, takich jak odporność, przedsiębiorczość i umiejętności ekologiczne, z perspektywy aktywizmu. Uczestnicy będą poznawać transformacyjny potencjał działań indywidualnych i zbiorowych, jednocześnie zdobywając narzędzia wspierające ich rozwój osobisty i zawodowy.

[Powiązany moduł: Moduł 5 – Kompetencje →](#)

Przegląd zestawu narzędzi ▼

Temat lub poruszane kwestie

- Jakie kompetencje może rozwijać młody człowiek poprzez aktywizm?
- Jak młody człowiek może wspierać i tworzyć zielone miejsca pracy?
- Jak młody człowiek może utrzymać odporność emocjonalną w długoterminowym aktywizmie?



Cel działań

1. Rozwój podstawowych kompetencji młodych ludzi.
2. Rozwój pomysłów i strategii dla aktywizmu.
3. Zdobywanie wiedzy i rozwijanie pomysłów na temat zielonej przedsiębiorczości.
4. Nauka konstruktywnych strategii radzenia sobie ze stresem, lękiem i napięciem w aktywizmie.

Cele uczenia się

Młodzi ludzie będą testować i wzmacniać swoje kompetencje, ze szczególnym uwzględnieniem:

- komunikacji
- współpracy
- przedsiębiorczości
- innowacyjności
- kompetencji ekologicznych
- odporności

Grupa docelowa

15-30 lat

Krótkie podsumowanie zastosowanych aktywnych i partycypacyjnych metod pracy z młodzieżą

- Praca w grupach
- Dyskusja
- Burza mózgów
- Mapa myśli
- Odgrywanie ról


- Refleksja indywidualna i grupowa

Lista kontrolna standardów jakości

- ✓ **Inkluzja i różnorodność:** aktywność jest otwarta dla wszystkich młodych ludzi, niezależnie od ich płci, etniczności, religii, orientacji seksualnej czy tła społeczno-ekonomicznego.
- ✓ **Szacunek:** aktywność promuje środowisko, w którym młodzi ludzie szanują innych, ich punkty widzenia i opinie, nawet jeśli różnią się od ich własnych.
- ✓ **Zrównoważony rozwój:** aktywność promuje zachowania i praktyki, które szanują środowisko i są zrównoważone w dłuższej perspektywie.
- ✓ **Rozwój osobisty:** aktywność oferuje możliwości rozwoju osobistego i zawodowego młodych ludzi, pomagając im odkrywać i rozwijać swoje talenty i pasje.
- ✓ **Aktywne obywatelstwo:** aktywność promuje wartości zaangażowania obywatelskiego i społecznego młodych ludzi, zachęcając ich do aktywnego uczestnictwa w swojej społeczności i wprowadzania zmian w otaczającym ich świecie.
- ✓ **Zielone wartości w karierze:** aktywność promuje ideę orientacji zawodowej, która uwzględnia wartości ekologiczne i zrównoważony rozwój środowiska, oraz zachęca do przyjmowania praktyk pracy ekologicznie zrównoważonych.

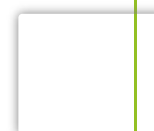
Aktywność 1

AKTYWIZM JAKO METODA ROZWOJU OSOBISTEGO

 Szacowany czas 30 Minuty

Ta aktywność zachęca uczestników do eksploracji aktywizmu jako środka rozwoju osobistego, bazując na refleksji nad umiejętnościami i kompetencjami, które może on wspierać.

 Wymagane materiały i sprzęt:



- Tablica
- Duże arkusze papieru (min. A3, najlepiej flipchart)
- Markery
- Długopisy
- Wydrukowane arkusze robocze **POBIERZ**



Opis aktywności:

I. Wprowadzenie - Definicja aktywizmu i jego różnych form (społeczny, ekologiczny, polityczny) - 5 min.

1. Poproś uczestników o zasugerowanie słów, które kojarzą im się z aktywizmem. Zapisz je na tablicy lub dużym arkuszu papieru.
2. Na podstawie zapisanych skojarzeń uczestnicy tworzą własną definicję aktywizmu.
3. Jedna z osób lub osoba prowadząca podsumowuje pojawiające się stwierdzenia.

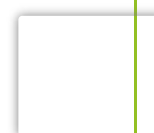
***Wskazówka:** Aktywizm to wysiłek na rzecz promowania, blokowania, kierowania lub interweniowania w reformy społeczne, polityczne, ekonomiczne lub ekologiczne z zamiarem wprowadzenia zmian w społeczeństwie. Przyjmuje różne formy, takie jak:*

- aktywizm społeczny, który dotyczy kwestii takich jak prawa obywatelskie;
- aktywizm ekologiczny, który koncentruje się na problemach środowiskowych;
- aktywizm polityczny, który obejmuje wysiłki mające na celu wpływanie na polityki i decyzje rządowe.

Każda forma aktywizmu ma na celu zwiększenie świadomości, mobilizację wsparcia i wprowadzenie pozytywnych zmian w danym obszarze.

II. Wprowadzenie - Aktywizm jako metoda rozwoju umiejętności miękkich i wzmocnienia młodzieży - 5 min.

1. Wprowadź temat warsztatu, mówiąc: *Wiele analiz aktywizmu koncentruje się na taktykach i strategiach działania, często pomijając znaczenie umiejętności, które są niezbędne do skutecznego prowadzenia kampanii. Zgodnie z badaniami Amnesty International kluczowe umiejętności dla skutecznych ruchów aktywistycznych to:*
 - *myślenie strategiczne*
 - *skuteczna komunikacja*
 - *ustrukturyzowane rozmowy na temat kampanii*
 - *bycie autentycznym*
 - *umiejętność korzystania z umiejętności cyfrowych.*



2. Zapytaj uczestników, czy chcieliby dodać jakieś inne umiejętności potrzebne do skutecznego aktywizmu do tej listy. Zapisz wszystkie umiejętności na tablicy lub kartce, aby były widoczne dla wszystkich. Jeśli grupa nie zidentyfikuje umiejętności, możesz użyć następujących podpowiedzi:
 - Współpraca grupowa
 - Przedsiębiorczość
 - Innowacyjność
 - Krytyczne myślenie
 - Umiejętność formułowania problemów
 - Poczucie sprawczości.
3. Poinformuj grupę, że w tym warsztacie skoncentrują się na kompetencjach, które młodzi ludzie mogą osiągnąć poprzez aktywizm oraz na rozwijaniu niektórych z nich poprzez aktywne metody pracy.

III. Przykłady skutecznych aktywistów - 15 min.

1. Podziel uczestników na grupy po 3-4 osoby.
2. Rozdaj materiały z krótkim opisem profili skutecznych aktywistów (materiał - załącznik 1). Każda grupa powinna otrzymać jeden profil.
3. Jeśli masz wiedzę, że uczestnicy mogą zidentyfikować inne przykłady skutecznych aktywistów, którzy są im bliżsi, możesz poprosić ich o wymienienie takich osób. Możesz wtedy zdecydować, by nie korzystać z podanych powyżej przykładów, a zastąpić je znanymi młodzieży aktywistami.
4. Zadaniem każdej grupy jest przeanalizowanie informacji o aktywiście i refleksja w grupach nad tym, jakie kompetencje i cechy charakteru, ich zdaniem, były potrzebne tym osobom do realizacji ich działań (maks. 10 min.). W grupach powinny również przygotować 1-minutowe wystąpienie na ten temat.
5. Na koniec poproś każdą grupę o zaprezentowanie profilu aktywisty oraz kompetencji, które były im potrzebne.

IV. Podsumowanie – 5 min.

1. Zapytaj uczestników, czy chcieliby dodać jakieś ważne umiejętności do listy stworzonej na początku. Zapisz je lub poproś uczestników, aby to zrobili.
2. Podsumuj aktywność i podkreśl najważniejsze umiejętności, które można rozwijać poprzez aktywizm.




Wskazówki dla pracowników młodzieżowych:



- Jeśli pracujesz z nową grupą, poświęć czas na stworzenie bezpiecznej przestrzeni. Możesz to zrobić, opracowując listę zasad wspólnie z uczestnikami. Zasady te będą obowiązywać podczas zajęć, np. nie przerywamy sobie, używamy tylko konstruktywnej krytyki, nie ma błędnych odpowiedzi, każdy ma prawo do własnej opinii itp.
- W module 1 i toolkit 1 znajdziesz inne pomysły na to, jak stworzyć bezpieczną przestrzeń, zachęcamy do zapoznania się z nimi!

Aktywność 2

UMIEJĘTNOŚCI KOMUNIKACYJNE

 Szacowany czas 30 Minuty

Ta aktywność ma na celu rozwój i wzmocnienie umiejętności komunikacyjnych uczestników, szczególnie aktywnego słuchania i zrozumienia różnych punktów widzenia.

Wymagane materiały i sprzęt:

- Komputer i projektor lub wydrukowane arkusze robocze **POBIERZ**

Opis aktywności:

I. Wprowadzenie – 5 min.

Przedstaw temat grupie:

1. W tym warsztacie główną ideą jest przetestowanie i rozwijanie jednej z kluczowych umiejętności skutecznych aktywistów - komunikacji.
2. W tym ćwiczeniu uczestnicy próbują wcielić się w postacie i odegrać krótkie scenki. Możesz użyć tematów i postaci podanych w załączniku 2 lub wymyślić własne.
3. Efektem tego ćwiczenia jest wzmocnienie następujących umiejętności komunikacyjnych:
 - umiejętność aktywnego słuchania
 - umiejętność podsumowywania informacji
 - zadawanie pytań wyjaśniających dla lepszego zrozumienia

- bycie spokojnym, ale pewnym siebie.

II. Komunikacja. Praca w parach – 15 min.

1. Dobierz uczestników w pary i wyznacz osobę A oraz osobę B.
2. Wyświetl tematy do omówienia (załącznik 2) za pomocą projektora (możesz również wydrukować załącznik, ale zachęcamy do ograniczenia zużycia papieru).
3. Każda para może wybrać dowolny temat do dyskusji.
4. Osoba A omawia dany temat lub dzieli się krótką historią z osobą B przez kilka minut (np. 3-5 min).
5. Celem osoby B jest aktywne słuchanie, parafrazowanie tego, co powiedziała osoba A, oraz zadawanie pytań wyjaśniających. Osoba B powinna również używać kontrargumentów.
6. Po kilku minutach role się zmieniają, a osoba B staje się mówcą, podczas gdy osoba A ćwiczy aktywne słuchanie, zadając pytania wyjaśniające i podając kontrargumenty.
7. Zmień partnerów i powtórz proces (jeśli masz na to czas).

Przeczytaj przykład rozmowy, jeśli uczestnicy warsztatu nie mają dużej wiedzy na temat zrównoważonego rozwoju. Przykład rozmowy można znaleźć w Wskazówkach dla pracowników młodzieżowych.

III. Podsumowanie – 10 min.

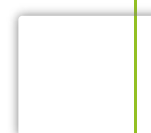
Po zakończeniu ćwiczenia omów spostrzeżenia, wyzwania i ogólny wpływ tego działania na umiejętności komunikacyjne. Zadaj pytania takie jak:

- Czy były momenty, kiedy trudno było Ci wyrazić swoje myśli lub aktywnie słuchać? Jeśli tak, jakie strategie zastosowałeś, aby przezwyciężyć te wyzwania?
- Jak doświadczenie uczestnictwa w tych dialogach może wpłynąć na Twoje podejście do omawiania kwestii środowiskowych w przyszłości?
- Jak prowokacyjny charakter tematów przyczynił się do bardziej angażującego i dynamicznego dialogu?

Wskazówki dla pracowników młodzieżowych:

Przykład rozmowy i umiejętności używanych (przeczytaj przykład rozmowy, jeśli uczestnicy nie mają dużej wiedzy na temat zrównoważonego rozwoju):

Osoba A (opowiadająca o zrównoważonych praktykach w miejscu pracy):



W dzisiejszym szybko zmieniającym się krajobrazie pracy, integracja zrównoważonych praktyk jest kluczowa. Inicjatywy takie jak redukcja odpadów, efektywność energetyczna i promowanie ekologicznych opcji dojazdu mogą znacząco przyczynić się do bardziej zielonego miejsca pracy. Firmy, które przyjmują zrównoważony rozwój, są zgodne z wartościami młodszych pracowników.

Osoba B (wyrażająca obawy dotyczące wykonalności):

Rozumiem Twój punkt widzenia. Ale chociaż zrównoważony rozwój jest ważny, musimy również wziąć pod uwagę praktyczność. Niektóre firmy mogą mieć trudności z wdrożeniem tych inicjatyw z powodu ograniczeń budżetowych lub złożoności operacyjnej. Jak proponujesz znaleźć równowagę między zachęcaniem do zrównoważonych praktyk a rozwiązywaniem praktycznych wyzwań, przed którymi mogą stanąć firmy?

Osoba A (rozwiązująca problemy i promująca rozwiązania):

Oczywiście, rozumiem, że są wyzwania. Jednym z podejść jest rozpoczęcie od małych, wykonalnych zmian. Na przykład wprowadzenie programów recyklingu, zachęcanie do pracy zdalnej w celu zmniejszenia dojazdów lub wykorzystanie technologii do bardziej efektywnych operacji energetycznych. Te kroki są nie tylko zrównoważone, ale mogą być również wdrażane stopniowo, minimalizując zakłócenia.

Osoba B (uznająca, ale podkreślająca potrzebę dostosowania):


Doceniam praktyczne sugestie. Jednak ważne jest, aby upewnić się, że te inicjatywy mogą być dostosowane do różnych branż i rozmiarów firm. To, co działa dla startupu technologicznego, może nie być tak wykonalne dla firmy produkcyjnej. Jak możemy dostosować te zrównoważone praktyki do różnych środowisk pracy?

Osoba A (promująca personalizację i współpracę):

Świetny punkt: zrównoważony rozwój powinien być elastyczny. Personalizacja jest kluczowa i to tutaj wchodzi współpraca. Młodzi profesjonalści mogą przejąć inicjatywę, badając najlepsze praktyki w branży i współpracując z kolegami, aby dostosować zrównoważone inicjatywy. W ten sposób strategie mogą być wystarczająco elastyczne, aby pasowały do różnych kontekstów w miejscu pracy.

(Tego rodzaju rozmowa pozwala na konstruktywny dialog, obejmujący aktywne słuchanie, zrozumienie różnych perspektyw i znalezienie wspólnej płaszczyzny w celu promowania zrównoważonych praktyk w miejscu pracy).

KOMPETENCJE SAMOZATRUDNIENIA. JAK MŁODY CZŁOWIEK MOŻE STWORZYĆ ZRÓWNOWAŻONĄ PRACĘ LUB ZRÓWNOWAŻONY DODATKOWY DOCHÓD?

 Szacowany czas 45 Minuty

Ta aktywność ma na celu zwiększenie umiejętności przedsiębiorczych uczestników, a także ich wiedzy na temat zielonych miejsc pracy i zrównoważonych dodatkowych zarobków.



Wymagane materiały i sprzęt:

- Tablica
- Duże arkusze papieru (min. A3, najlepiej flipchart)
- Markery
- Długopisy
- Karteczki samoprzylepne
- Komputer i projektor lub wydrukowane arkusze robocze **POBIERZ**



Opis aktywności:

I. Wprowadzenie do tematu – 5 min.

1. Tematy warsztatu to: zrównoważone miejsca pracy i jak młodzi ludzie mogą wpływać na ich tworzenie. Ta aktywność pozwala uczestnikom rozwijać swoją wiedzę na temat zielonych miejsc pracy, kreatywności i umiejętności przedsiębiorczych.
2. Zapytaj uczestników, czy znają przykłady osób, które stworzyły zielone miejsca pracy lub wykonują dodatkową pracę, która przyczynia się do zrównoważonego rozwoju (zrównoważony dodatkowy zarobek).
3. Przeprowadź krótką dyskusję na ten temat (5 min.).

II. Burza mózgów na temat zrównoważonych miejsc pracy – 25 min.



1. Podziel uczestników na grupy po 4-5 osób. Daj im duże arkusze papieru, markery i opisy młodych aktywistów, którzy stworzyli zrównoważone miejsca pracy (opisy są podane w załączniku 3, każda grupa powinna otrzymać materiał z trzema przykładami aktywistów). Opisy aktywistów możesz też wyświetlić na ekranie (jeśli jest dostępny).
2. Niech uczestnicy przeczytają opisy. Ta część ćwiczenia ma służyć (tylko i aż) jako inspiracja.
3. Pracując w grupach, uczestnicy proponują pomysły na firmy lub organizacje, które mogłyby oferować zielone miejsca pracy. Mogą również zasugerować zmiany, które mogłyby zostać wprowadzone w istniejących firmach (które znają z otoczenia lub z mediów), aby te firmy oferowały nowe zrównoważone miejsca pracy dla młodych ludzi.
4. Wskaż, że to jest ćwiczenie burzy mózgów, więc żadne z sugestii nie powinny być blokowane, a wszystkie powinny być zapisane na dużym arkuszu papieru. Przydziel co najmniej 15 minut na samą burzę mózgów.
5. Po burzy mózgów każdy uczestnik przyzna trzy głosy na najlepsze pomysły, zaznaczając je kropką. To również czas na pytania i wyjaśnienia, jeśli to konieczne.
6. Na koniec każda grupa zlicza głosy (kropki) dla poszczególnych pomysłów oraz tworzy listę pięciu najlepszych pomysłów, zaczynając od tych, które otrzymały najwięcej wsparcia.

III. Prezentacja wyników i ocena – 15 min.

1. Gdy grupy zakończą część burzy mózgów, jeden przedstawiciel każdej grupy prezentuje najlepsze pomysły na forum i krótko je wyjaśnia (1-2 minuty na każdą prezentację).
2. Na koniec zapytaj uczestników, jakie kompetencje wykorzystali lub wzmocnili podczas tego ćwiczenia (kreatywność, przedsiębiorczość, współpracę w grupie itp.)?
3. Jakie były ogólne wrażenia z tej aktywności?



Wskazówki dla pracowników młodzieżowych:

Burza mózgów polega na myśleniu poza schematami.

Oto kilka wskazówek dla pracowników młodzieżowych oraz młodych ludzi:


- Ustal limit czasowy na burzę mózgów.
- Wszystkie pomysły są dobrymi pomysłami.
- Nie oceniaj pomysłu, gdy jest przedstawiany grupie.
- Zapisz wszystkie pomysły z burzy mózgów.



- Zaangażuj wszystkich.
- Zmieniaj się, gdy przedstawiasz pomysły.
- Szukaj oczywistych, jak i szalonych pomysłów.

Aktywność 4

WSPÓŁPRACA I PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ

 Szacowany czas 45 Minuty

Ta aktywność ma na celu poprawę umiejętności współpracy i przedsiębiorczości uczestników, gdy projektują wspólne kampanie społeczne w celu rozwiązania problemów środowiskowych.



Wymagane materiały i sprzęt:

- Tablica
- Duże arkusze papieru (min. A3, najlepiej flipchart)
- Markery
- Długopisy
- Arkusz roboczy **POBIERZ**



Opis aktywności:

I. Wprowadzenie - 5 min.

1. W tym ćwiczeniu zadaniem grupy będzie stworzenie kampanii społecznej. Alternatywnie, zamiast kampanii, możesz zasugerować rozwój dowolnych pomysłów z poprzedniego ćwiczenia dotyczącego tworzenia firm lub organizacji, które mogłyby oferować zrównoważone miejsca pracy (aktywność 3).
2. Podziel uczestników na grupy po 4-5 osób. Idealnie, jeśli uczestnicy pochodzą z różnych środowisk i kultur.
3. Przedstaw grupom zadanie. Jest nim zaprojektowanie wspólnej kampanii społecznej w celu rozwiązania wybranego problemu.
4. Aby to zrobić, uczestnicy stworzą mapę myśli, która powinna składać się z obszarów wymienionych w załączniku 4. Wydrukuj go dla każdej grupy lub wyświetl na ekranie (zalecamy to drugie).

II. Mapy myśli – 35 min.

1. Na środku mapy myśli napisz nazwę wspólnej kampanii społecznej (lub alternatywnie zielonego biznesu lub zielonej organizacji, jeśli zamierzasz pracować nad pomysłami z aktywności 3).
2. Każda grupa, korzystając z metody mapy myśli, powinna zidentyfikować konkretny cel związany z zrównoważonym rozwojem (np. zachęcanie do korzystania z rowerów i zwiększenie dostępności ścieżek rowerowych), grupę docelową (np. kampania skierowana do władz miasta i mieszkańców), opisać plan działania, potrzebne zasoby, harmonogram, metody oceny, promocji/komunikacji i rozpowszechniania. W razie potrzeby można dodać inne ważne aspekty. Przydziel co najmniej 20 minut na tę część ćwiczenia.
3. Następnym krokiem jest prezentacja kampanii na forum, podkreślając, jak współpraca odegrała kluczową rolę w tym zadaniu.

III. Podsumowanie i ocena – 5 min.

Na koniec możesz zadać uczestnikom pytania podsumowujące:


1. Czy łatwo było planować działania kampanii razem? Jakie trudności napotkaliście?
2. Co Twoim zdaniem jest potrzebne do pracy w grupie? Co jest potrzebne do skutecznej współpracy?
3. Czy w trakcie pracy zauważyłeś jakieś kompetencje u siebie lub innych członków grupy? Np. przywództwo, kreatywność i inicjatywa, radzenie sobie z krytyką, skuteczna komunikacja itp.? Które z nich są ważne dla udanej kampanii?



Wskazówki dla pracowników młodzieżowych:

1. Oto kilka wskazówek dotyczących tworzenia mapy myśli:
 - Użyj innego koloru dla każdej gałęzi mapy, aby już na pierwszy rzut oka łatwo było zobaczyć różne sekcje.
 - Nie bój się bawić rysunkami, ikonami, emotikonami i innymi wizualizacjami.
 - Utrzymuj otwarty umysł i postawę bez osądzania.
2. Jeśli uczestnicy nie zdążą opracować wszystkich obszarów wskazanych w Załączniku 4 w wyznaczonym czasie, mogą zaprezentować to, co udało im się zrobić.
3. Jeśli to możliwe, czas tego warsztatu można wydłużyć do 60 minut, aby grupy mogły szczegółowo zaprezentować swoje kampanie i aby inne uczestnicy mogli zadawać pytania dotyczące prezentacji.

DBANIE O SIEBIE W AKTYWIZMIE

 Szacowany czas 30 Minuty

Ta aktywność porusza znaczenie dbania o siebie w aktywizmie i pomaga uczestnikom odkryć strategie radzenia sobie ze stresem, lękiem i napięciem.



Wymagane materiały i sprzęt:

- Arkusze papieru (A4)
- Markery
- Długopisy
- Tablica
- Arkusz roboczy **POBIERZ**



Opis aktywności:

I. Wprowadzenie do tematu dbania o siebie – 5 min.

1. Zdefiniuj dbanie o siebie w kontekście aktywizmu i jego konieczność dla zrównoważonego zaangażowania.
Przykład: Dbanie o siebie to praktyka podejmowania działań w celu zachowania lub poprawy zdrowia, szczególnie w środowiskach o wysokim stresie, takich jak aktywizm.
2. Poproś uczestników o wskazanie wyzwań, przed którymi stoją aktywiści, takich jak wypalenie, zmęczenie psychiczne, poczucie przytłoczenia, lęk przed porażką, frustracja, lęk, napięcie, niepewność, problemy wynikające ze współpracy z innymi ludźmi.

II. Drabina stresu – 20 min.

1. Następnym krokiem jest refleksja nad sobą (5-10 min.). Daj każdemu uczestnikowi kawałek papieru. Poproś ich o stworzenie własnej drabiny stresu. Ich zadaniem jest narysowanie drabiny z 10 szczeblami. Na każdym szczeblu powinni zapisać jedną sytuację, która powoduje stres lub lęk (gdzie pierwszy szczebel na dole oznacza najmniej stresującą sytuację, a dziesiąty na górze oznacza najbardziej stresującą).

2. Następnie poproś uczestników, aby dobrali się parami. W parach uczestnicy wymieniają się swoimi kartkami i starają się wygenerować pomysły na to, jak druga osoba może radzić sobie z trudnościami. Uczestnicy mogą zapisać rozwiązania obok problemów wskazanych na drabinię lub na odwrocie kartki. Następnie prezentują rozwiązania sobie nawzajem (10 min).
3. Na koniec wszyscy uczestnicy wracają do pracy grupowej (5-10 min.). Prowadzący prosi jednego lub dwóch ochotników o zaprezentowanie swojej drabiny stresu oraz rozwiązań zaproponowanych przez ich partnera. Po tym grupa stara się stworzyć wspólną listę możliwych metod radzenia sobie ze stresem i lękiem aktywistów.

Przykłady metod:

- *Ustalanie jasnych granic*
- *Równoważenie aktywizmu z życiem osobistym*
- *Unikanie nierealistycznych oczekiwań*
- *Priorytetowe traktowanie dbania o siebie*
- *Techniki redukcji stresu, takie jak relaksacja*
- *Ćwiczenia fizyczne*
- *Regularne przerwy i wakacje*
- *Delegowanie zadań*
- *Podział zadań na mniejsze części*
- *Zapewnienie otwartej komunikacji, pracy zespołowej i wspólnej odpowiedzialności w celu zmniejszenia presji na jednostki*
- *Regularne przeglądanie celów osobistych i zawodowych*
- *Zapewnienie wsparcia profesjonalnego (doradztwo, terapia, coaching) w razie potrzeby*

III. Podsumowanie – 5 min.

1. Podsumuj kluczowe wnioski z tej aktywności, podkreślając znaczenie dbania o siebie w utrzymaniu długoterminowego aktywizmu.
2. Zachęć uczestników do aktywnego włączania dbania o siebie w swoje działania aktywistyczne i codzienną rutynę, aby utrzymać swoje zdrowie psychiczne, emocjonalne i fizyczne.




Wskazówki dla pracowników młodzieżowych:

- Dbanie o siebie to ważna umiejętność dla wszystkich, ale szczególnie dla młodych ludzi i aktywistów, którzy są pod presją związaną z wyzwaniami, przed którymi stoją. Warto poświęcić czas na to ćwiczenie.
- W Załączniku 5 znajdziesz wizualną reprezentację drabiny stresu. Jeśli pomoże to w pracy grupowej, możesz wydrukować kopię dla każdego uczestnika. Jednak to jest

opcjonalne, ponieważ uczestnicy mogą narysować własne drabiny podczas warsztatu.

Aktywność 6

OCENA

 Szacowany czas 20 Minuty

Ta aktywność jest zaprojektowana do oceny narzędzia i pozwala uczestnikom na refleksję nad ich doświadczeniem.

Wymagane materiały i sprzęt:

- Duże arkusze papieru (A3 lub flipchart) lub tablica
- Markery
- Długopisy
- Karteczki samoprzylepne
- Arkusz roboczy (opcjonalnie) **POBIERZ**

Opis aktywności:

1. Przygotuj szablon drzewa (możesz narysować drzewo na tablicy lub na dużym arkuszu papieru).
2. Rozdaj każdemu uczestnikowi trzy kartki samoprzylepne. Na jednej z nich uczestnicy mają napisać, które kompetencje wykorzystali i rozwijali podczas warsztatów, np. innowacyjność, przedsiębiorczość, komunikację. Na drugiej powinni opisać wrażenia i emocje, które przeżyli, a na trzeciej - osiągnięte wyniki, np. pomysł na projekt, metody relaksu.
3. Karteczki z opisami kompetencji mają być przyklejone do pnia drzewa, wrażenia i emocje - do gałęzi, a karteczki z wynikami jako liście.
4. Na koniec możesz przeczytać wnioski zapisane na kartkach i/lub poprosić uczestników o podzielenie się swoimi myślami.

Wskazówki dla pracowników młodzieżowych:



- Priorytetowe traktowanie refleksji i oceny/ewaluacji pozwala pracownikom młodzieżowym na prowadzenie bardziej wpływowych i angażujących warsztatów, budując zaufanie z uczestnikami.
- Jeśli nie czujesz się pewnie rysując drzewo, możesz skorzystać z gotowego szablonu dostarczonego w Załączniku 6. Upewnij się, że jest wydrukowany w formacie co najmniej A3. Alternatywnie, możesz poprosić jednego z uczestników o pomoc w narysowaniu drzewa.

Career Gardeners - Growing sustainable careers in times of crisis

2023-2026

2022-2-AT01-KA220-YOU-000098703

[Kontakt](#)



Co-funded by
the European Union

[Partner Login](#)

Koordynator Projektu: Susanne Loher

Südwind Verein für Entwicklungspolitik und globale Gerechtigkeit, Laudongasse 40, A-1080 Wiedeń

Austria

info@careergardeners.eu

Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Agentur für Bildung und Internationalisierung (OeAD-GmbH). Unia Europejska ani OeAD-GmbH nie ponoszą za nie odpowiedzialności.



Developed by

