Załącznik 1.1

|  |
| --- |
| **Wzajemne poznanie się i integracja uczestników** Warsztaty integracyjne – opis zajęć.**Poznanie się uczestników szkolenia – 15 minut.** Wyobrażam sobie, że lubisz…Praca w parach. Trener prosi, aby każdy z uczestników powiedział o osobie z pary, używając wypowiedzi typu np. wyobrażam sobie, że lubisz… że jesteś…że interesujesz się…” Gdy jedna osoba opowie coś o drugiej, następuje zamiana ról. Na koniec, wszyscy uczestnicy siadają w kręgu i sami już odpowiadają na pytania: co lubią, kim są, czym się interesują. **Koncentracja i kreatywność – 45 minut**Legendarna opowieśćTrener prosi, aby połowa uczestników opuściła salę. Następnie z pozostałą grupą wymyśla krótką historyjkę. Gdy opowieść jest już gotowa, trener zaprasza pierwszą osobę i opowiada jej opowieść. Ważne jest, żeby opowiedzieć ją tylko raz. Gdy pierwsza osoba usłyszy historię, prowadzący prosi kolejną osobę. Ona wysłucha wersji historii opowiedzianej przez poprzednią osobę. Gdy ostatnia osoba usłyszy opowieść – sama musi ją powiedzieć dla wszystkich na głos. Wtedy prowadzący przypomina oryginalną treść.Dokończ przysłowieWszyscy uczestnicy zabawy siedzą w kręgu. Prowadzący znajduje się w środku i wypowiada dowolne przysłowie, mówi je jednak tylko do połowy np. „Kto pod kim dołki kopie…”. Następnie wyznacza osobę, rzucając kulą z gazety. Zadaniem wyznaczonej osoby jest dopowiedzieć dalszą część przysłowia. Musi ona jednak dokończyć zupełnie innym powiedzeniem – nie może powiedzieć „ten sam w nie wpada”. Jeśli zrobi to poprawnie, to ta osoba mówi pierwszą część innego przysłowia i rzuca kulę. W danej rundzie przysłowia nie mogą się powtarzać. EsperantoPraca w 5-cio osobowych zespołach. Każdy członek grupy losuje kartkę, na której odpowiednio znajdują się następujące sytuacje: nudny wykład, musztra wojskowa, wyznanie miłości, zaproszenie na herbatkę do królowej, przemowa do niegrzecznego dziecka. Nie pokazuje jej innym członkom grupy. Zadaniem uczestnika jest inscenizacja sytuacji przy pomocy wymyślonego na poczekaniu języka. Pozostali próbują odgadnąć jaka to sytuacja.**Potrzeby, zasoby, obawy uczestników – 15 minut.** Chcę działać tutaj, bo…Uczestnicy warsztatów dostają kartki i mazaki. Przez kilka minut zastanawiają się i próbują odpowiedzieć sobie na pytanie, co chcą osiągnąć i do czego dojść podczas szkolenia. Następnie zapisują na kartkach w formie dokończenia zdania: „To będzie dobre szkolenie ponieważ: -………………….. -………………….. -………………….., itd.” Kolejnym etapem jest odczytanie przez każdego uczestnika swoich zdań i zapisywanie ich przez prowadzącego na wspólnej planszy. Będzie możliwość porównania czy potrzeby grupy są jednorodne czy niejednorodne. Podsumowując ćwiczenie prowadzący może zadać uczestnikom szkolenia pytania, np.: • Jaki masz wpływ na realizację tych potrzeb, w jaki sposób możesz sam na to wpłynąć? • Co Ci daje osiągniecie danego celu (tu należy wskazać na konkretną potrzebę)? • Co należy zrobić, aby dany punkt został zrealizowany?**Określenie zasad pracy grupy – 15 minut.** Na flipcharcie trener zapisuje słowa „DOBRY ZESPÓŁ”. Następnie prosi uczestników, aby powiedzieli, czym według nich może charakteryzować się dobrze działający zespół. Jeśli uczestnicy warsztatów będą mieli problem z podaniem cech dobrze funkcjonującego zespołu, trener może ich poprosić np. o podanie przykładu zespołów, w których uczestnicy działali bądź działają obecnie. Jakie elementy w konkretnym zespole według nich przyczyniają się do tego, że dany zespół dobrze działa? Wszystkie odpowiedzi uczestników zostają zapisane na tablicy. Następnie trener podsumowuje ćwiczenie na temat cech charakteryzujących dobry zespół. Trener może w tym celu wykorzystać informacje zawarte w materiałach szkoleniowych przygotowanych dla uczestników warsztatów. |